



Sygn. akt III PK 146/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa A. D.
przeciwko S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 września 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.
z dnia 19 czerwca 2015 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 19 czerwca 2015 r. oddalił apelację powódki A. D., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 19 stycznia 2015 r., w którym oddalono powództwo.

W pozwie powódka domagała się od pozwanego S. Spółki z o.o. w K. zapłaty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę kwoty 50.000 zł z odsetkami od dnia 20 stycznia 2014 r. Podstawą odpowiedzialności pozwanego miał być art. 415 k.c. w związku z art. 444 i 445 k.c.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączył od dnia 21 stycznia 2006 r. stosunek pracy. Powódce powierzono obowiązki pracownika punktu przyjmowania zakładów. W dniu 25 stycznia 2006 r. przeszła ona instruktaż ogólny i stanowiskowy w dziedzinie BHP, przeprowadzony przez F. M. - specjalistę ds. BHP. Powódka pracowała w S. w punkcie przy ul. P. Wejście do lokalu było od ulicy, pomieszczenie miało dwa piętra. Powódka siedziała na piętrze-antresoli przy biurku za ladą, z tyłu znajdowało się pomieszczenie z sejfem. Pomieszczenia nie były monitorowane. Powódka posiadała alarm napadowy. Ochronę zapewniał lotny patrol firmy S. W dniu 23 listopada 2010 r. pozwany przesłał emailem do swoich placówek biuletyn informacyjny - bezpieczeństwo w punktach s., zawierający między innymi zalecenia jak się zachowywać i co robić w przypadku napadu. Powódka w ramach swoich obowiązków przyjmowała zakłady, wypłacała nagrody a co parę dni utarg zanosila do agendy banku. W dniu 12 lutego 2011 r. powódka znajdowała się w zakładzie sama. Około godziny 20.00 nieznany mężczyzna zaatakował ją. Złapał powódkę za szyję bił i dusił. Związał ją plastikowymi zaciskaczami i udał się na zaplecze. Powódka uwolniła się i nacisnęła alarm napadowy, widząc to, napastnik pobił ją jeszcze raz i zbiegł. Zabrał pieniądze z sejfu i torebkę powódki, a następnie uciekł. Powódka w wyniku napadu doznała stłuczenia prawej okolicy podżuchwowej, błony śluzowej wargi dolnej i górnej lewej i prawej okolicy podczołowej oraz pourazowego złamania z przemieszczeniem przegrody nosa. Biegli lekarze stwierdzili, że aktualny stan zdrowia powódki nie pozostaje w związku z doznany wypadkiem przy pracy a okresowe zawroty głowy i poczucie niepewności związane z ruchem tułowia i głowy mają charakter ortostatyczny i nie można ich wiązać z przebytym urazem.

Sąd pierwszej instancji ustalił też, że po wypadku powódka leczyła się u psychologa i psychiatry, a w czerwcu 2013 r. dokonano u niej plastyki przegrody nosa. Pozwana płaciła jej za dojazdy i sesje. W miejscu pracy powódki nie zostały naruszone żadne zasady BHP.

Mając na uwadze ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne. W świetle art. 415 k.c. nie doszukał się po stronie zakładu pracy zawinienia. Nie świadczył o nim brak monitoringu, ani szyby oddzielającej pracownika od klientów. Sąd Rejonowy wskazał na treść wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie wydanego w sprawie I ACa 779/13, LEX nr 1498962, w którym wskazano, że w reżimie odpowiedzialności deliktowej na podstawie art. 415 k.c. (odmiennie niż na podstawie art. 417 k.c. w jego aktualnym brzmieniu) bezprawne jest zachowanie sprzeczne z obowiązującym porządkiem prawnym, przez który rozumie się nakazy i zakazy wynikające z normy prawnej, ale również nakazy i zakazy wynikające z norm moralnych i obyczajowych, czyli zasad współżycia społecznego (dobrych obyczajów). W ocenie Sądu Rejonowego w zakresie wypełniania norm poprzez zakazy i nakazy wynikające z obowiązującego porządku prawnego, powódka nie wykazała ich naruszeń. Również nie wskazała zachowań pozwanego sprzecznych z zasadami współżycia społecznego.

W ocenie Sądu pierwszej instancji w analizowanym przypadku brak było związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem pozwanego a szkodą wyrządzoną powódce. Obrażenia, które odniosła powódka w miejscu pracy spowodowane były bowiem przez osobę trzecią, za którą pozwany nie ponosi odpowiedzialności.

Apelację powódki Sąd Okręgowy oddalił. Podzielił ustalenia faktyczne dokonane w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał je za własne. W jego ocenie Sąd pierwszej instancji prawidłowo zastosował prawo materialne, to jest przepisy art. 445 § 1 k.c. i 444 k.c. przyjmując, że nie zostały wykazane przesłanki odpowiedzialności z art. 444 § 1 i 2 k.c. oraz art. 445 § 1 k.c. Sąd Okręgowy nie dopatrył się również naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 415 k.c., dotyczącego wykazania, że do szkody doszło w wyniku zawinionego działania - zaniechania pracodawcy, co stanowi konieczną przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej z tytułu deliktu. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że odpowiedzialność odszkodowawczą pozwanej powódka wiązała z niedopełnieniem przez pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych warunków pracy, co przejawiać się miało w niezapewnieniu powódce podstawowych środków ochrony, tj. monitoringu lokalu, indywidualnego pilota napadowego, umożliwiającego jego natychmiastowe włączenie, stanowiska pracy zaopatrzonego

w szybę będącą barierą pomiędzy klientem a pracownikiem, dwuosobowej obsady miejsca pracy, a także systematycznych szkoleń pracowników z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zdaniem powódki, z uwagi na szczególne okoliczności pracy wykonywanej przez powódkę takie zabezpieczenia były konieczne. Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków winien bowiem, zdaniem powódki, zostać zrealizowany przez zapewnienie pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa przy uwzględnienia charakteru miejsca pracy oraz wykonywanych obowiązków pracowniczych. Powódka zarzuca, że w istocie pozwany nie wdrożył żadnych środków minimalizujących ryzyko napadu.

Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji powódki. Zdaniem tego Sądu w analizowanym stanie faktycznym nie można zarzucać pozwanej, że niewdrożenie przez pracodawcę wskazanych zabezpieczeń można uznać za bezprawne, zawinione działanie polegające na niedopełnieniu obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W tym zakresie Sąd Okręgowy poczynił dodatkowe ustalenia faktyczne. Sąd odwoławczy zamierzał dodatkowo przesłuchać w charakterze strony powódkę, jednak ta - prawidłowo wezwana przez Sąd Okręgowy na rozprawę w dniu 19 czerwca 2015 r. w celu przesłuchania w charakterze strony pod rygorem pominięcia dowodu z zeznań - nie stawiała się na rozprawę, jak również nie usprawiedliwiła swojej nieobecności.

W rezultacie Sąd drugiej instancji ustalił (na podstawie dostępnych dowodów), że A. D. w dniu 12 lutego 2011 r. przyszła do pracy na godzinę 8:30 i wykonywała rutynowe czynności na swoim stanowisku pracy. Około godz. 19:45 do pomieszczenia punktu przyszedł ostatni klient, usiadł przy stoliku i zaczął wypełniać kartę typowań. Powódka w tym czasie zaczęła przygotowywać się do zakończenia pracy, bo punkt zakładów zamykany był o godz. 20.00. Powódka udała się na zaplecze do pomieszczenia z sejfem, w którym umieściła dzienny utarg. Zamknęła sejf i ukryła klucz. Krótco przed godziną 20.00, kiedy powódka była odwrócona tyłem do klienta, została przez niego zaatakowana. Napastnik pobił powódkę i ją związał. Następnie wbiegł na zaplecze, znalazł klucze do sejfu i dokonał zaboru gotówki z sejfu. Podczas pobytu napastnika na zapleczu powódce udało się uwolnić ręce i wcisnąć przycisk alarmowy. Ochrona przyjechała po około 3-4 minutach.

W protokole ustalenia okoliczności wypadku przy pracy ustalono jako przyczyny wypadku: zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem - napad rabunkowy, brak skutecznego zabezpieczenia pracownika punktu przyjmowania zakładów na wypadek napadu rabunkowego, spóźnioną reakcję na alarm poszkodowanej pracowników firmy ochraniarskiej S. Jednocześnie nie stwierdzono nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad BHP lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia. We wnioskach końcowych zalecono zapoznanie pracowników punktów przyjmowania zakładów z okolicznościami i przyczynami zaistniałego wypadku w formie instruktażu stanowiskowego w celu wyciągnięcia wniosków profilaktycznych.

W 2008 r. zostało u pozwanego pracodawcy przeprowadzone okresowe szkolenie z zakresu BHP dla pracowników administracyjno-biurowych, którego powódka była uczestniczką. Szkolenie miało formę samokierowanego kształcenia. Pracownikom udostępniono wówczas pisemne materiały szkoleniowe. Materiały te opracowano z uwzględnieniem specyfiki pracy w Spółce S. Szkolenie miało na celu zapoznanie pracowników z regulacjami prawnymi w zakresie ochrony pracy, z ergonomią w kształtowaniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zasadami p.poż oraz z zasadami postępowania w razie wypadku i sytuacji zagrożeń. Wskazano, że w przypadku jakichkolwiek pytań lub niejasności do dyspozycji pracowników będą specjaliści z dziedziny BHP. W materiałach szkoleniowych znalazły się informacje dotyczące: systemu prawnego ochrony pracy w Polsce, nadzoru nad warunkami pracy, badań lekarskich profilaktycznych, rodzaju i okresów szkoleń bhp dla pracowników, obowiązków pracodawcy, obowiązków i praw pracowników, odpowiedzialności za naruszenie przepisów, wybranych elementów prawa pracy (stosunek pracy, system, ewidencja i czas pracy, urlopy i inne dni dodatkowo wolne od pracy), ochrony pracy kobiet, wypadków przy pracy, postępowania powypadkowego oraz świadczeń odszkodowawczych, organizacji pomocy przedlekarskiej w razie wypadku, wybranych zagadnień z ergonomii i środowiska pracy, zagrożeń oraz czynników szkodliwych i uciążliwych w pracy biurowej.

Pracodawca miał podpisaną umowę z firmą ochraniarską S. na usługę monitorowania sygnałów lokalnego systemu alarmowego oraz podejmowania

interwencji w obiekcie, w którym pracowała powódka (punkt nr [...]). Skarżąca miała do dyspozycji przycisk alarmowy (tzw. cichy alarm). W dniu napadu trzymała go w kieszeni spodni. Stanowisko pracy powódki znajdowało się za wysokim kontuarem. Nie było możliwości bezpośredniego dostania się przez ewentualnego napastnika do osoby znajdującej się za kontuarem. Kontuar z jednej strony dochodził do szyby, z drugiej strony do ściany. Na łączeniu kontuaru ze ścianą znajdowało się wejście zamykane na zasuwkę. Na tyłach punktu znajdowało się drugie pomieszczenie - zaplecze, w którym umieszczony był sejf. Wejście na zaplecze znajdowało się za kontuarem.

Pozwana, jeszcze przed napadem (w dniu 23 listopada 2010 r.) rozesłała do wszystkich punktów przyjmowania zakładów wzajemnych, w tym do punktu, w którym zatrudniona była powódka tzw. biuletyn bezpieczeństwa, w którym bezpośrednio odnosiła się do kwestii możliwości zajścia napadu rabunkowego i zalecanego postępowania pracowników w takiej sytuacji. W biuletynie tym wskazano m.in. w akapicie określonym „okazja/możliwość/sposobność że: „cel nie staje się ofiarą, chyba że nadarzy się sposobność, aby napastnik zaczął działać np. jawne przenoszenie torby z pieniędzmi”. Dalej podano, że „wszystkie punkty mają zainstalowane alarmu, znaczna część punktów ma zainstalowane również przyciski alarmowe, wskazując jednocześnie, że jeśli nie zagrozi to twojemu bezpieczeństwu, bezpiecznie naciśnij przycisk-aktywuj alarm”. Następnie podkreślono, że prewencja jest znacznie lepsza niż działanie po napadzie stąd jednym ze sposobów zapobiegania przestępstwom jest bycie czujnym i uważnym przez cały czas. Często pracownicy punktu nie zwracają uwagi na wejście klienta do punktu. Napastnik będzie czekać, aż personel przestanie zwracać uwagę (straci czujność) i nadarzy się sposobność. Zadbaj aby na ladzie nie były widoczne żadne pokusy, pieniądze, rzeczy osobiste itp. Każdy klient musi poczuć się zauważony. Nadto jako środki bezpieczeństwa wskazano upewnienie się, że drzwi za ladą są zawsze zamknięte na zamek. Stanowi to zawsze barierę psychologiczną, która często wystarcza aby zniechęcić napastnika. Sejf musi być zawsze zamknięty, a klucz przechowywany w bezpiecznym miejscu. Nakazano unikać sytuacji gdy gotówka znajduje się na widoku.

W tym samym dniu pozwana wysłała e-maila również do asystentów, wskazując, że prosi ich o zapoznanie się z biuletynem bezpieczeństwa, a następnie o przedzwonienie do każdego ze swoich punktów w celu omówienia przesłanego biuletynu. Biuletyny bezpieczeństwa tożsamej treści wysłane zostały do pracowników ponownie w grudniu 2011 r.

Zważywszy na ustalenia Sądu Rejonowego, jak i dodatkowe fakty ujawnione w postępowaniu apelacyjnym, w ocenie Sądu odwoławczego nie ma podstaw do uznania odpowiedzialności pozwanego zakładu na podstawie art. 415 k.c. Dla zaistnienia tego rodzaju odpowiedzialności odszkodowawczej konieczne jest, aby kumulatywnie (łącznie) wystąpiły następujące przesłanki:

1) zawinione zachowanie się sprawcy szkody (działanie lub zaniechanie - w tym drugim przypadku chodzi o zaniechanie działania, do którego podjęcia dany podmiot był w świetle prawa zobowiązany);

2) powstanie szkody (uszczerbku w dobrach - majątkowych lub niemajątkowych) po stronie podmiotu innego niż sprawca szkody;

3) istnienie zwyczajnego (tzw. adekwatnego) związku przyczynowo - skutkowego między zawinionym zachowaniem się danego podmiotu a powstaniem szkody u drugiego podmiotu, rozumiane jako sytuacja, w której zachowanie się sprawcy szkody stanowiło warunek konieczny (*conditio sine qua non*) zaistnienia szkody.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że wina z art. 415 k.c. ma charakter dwuelementowy. Nie sposób bowiem mówić o winie - jako przesłance odpowiedzialności - wyłącznie w ujęciu podmiotowym, nie odnosząc jej do ujemnej oceny zachowania się sprawcy szkody. Dlatego też tradycyjnie przyjmuje się, że wina w formule generalnej deliktu składa się z dwóch elementów: obiektywnego określanego mianem bezprawności oraz subiektywnego określanego niekiedy mianem winy *sensu stricto*. Zawinione działanie pracodawcy może polegać na niezastosowaniu się do obowiązków wynikających dla niego z przepisów prawa, w tym przede wszystkim przepisów prawa pracy. Na podstawie art. 15 k.p., pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Zasadę tę konkretyzują przepisy działu dziesiątego kodeksu i wydane na ich podstawie rozporządzenia. Zgodnie z powołanymi powyżej

przepisami pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a w szczególności organizować pracę w sposób zapewniający takie warunki (art. 207 § 2 pkt 1 k.p.). Unikanie zagrożeń dla zdrowia i życia, jakie niesie wykonywanie określonej pracy, uwarunkowane jest w znacznym stopniu wiedzą o istnieniu zagrożeń i znajomością sposobów ich unikania. Pracodawca w związku z tym jest obowiązany także zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac (art. 237⁴ § 1 k.p.), a także wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237⁴ § 2 k.p.). Powinnością pracodawcy jest nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także zwrócenie uwagi na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki. Chodzi przy tym o zagrożenia typowe, a w każdym razie możliwe do przewidzenia, a nie zagrożenia szczególne, wyjątkowe, mogące wystąpić w sytuacjach nietypowych. Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy za skutki wypadku przy pracy uwarunkowana jest wykazaniem przez pracownika w toku procesu, że tego rodzaju działań zaniechano albo dokonano ich niewłaściwie. Konieczne jest zatem stwierdzenie, że w konkretnych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku, albo że istniejące realne zagrożenia przy jej wykonywaniu nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec czego pracownik nie miał o nich żadnej wiedzy, albo zagrożenia faktycznie rozpoznane nie zostały wyeliminowane przez pracodawcę, co naraziło na uszczerbek zdrowie pracownika.

Uwzględniając wskazane reguły Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, że powódka nie wykazała, aby istniały podstawy do przypisania pozwanemu winy za zaistniały wypadek przy pracy, polegającej na niedopełnieniu określonych obowiązków w dziedzinie zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy. Wywodzona przez powódkę konieczność zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, przy uwzględnienia charakteru miejsca pracy oraz wykonywanych obowiązków pracowniczych, nie może być traktowana jako umożliwiająca odstępianie od konieczności prawnego uzasadnienia nakładanych

na pracodawcę obowiązków w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie można bowiem wywodzić obowiązków dla pozwanej Spółki z nieistniejących norm prawnych czy bliżej niesprecyzowanych reguł ostrożności.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd odwoławczy zauważył, że przepisy prawa nie przewidują żadnych szczególnych wymogów związanych z zapewnieniem ochrony i bezpieczeństwa pracownikom i klientom lokalu, takiego jak lokal pozwanego. W szczególności w niniejszej sprawie nie znajdują zastosowania przepisy ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1099). Odnosząc się z kolei do przytoczonego przez powódkę stanowiska Sądu Najwyższego, w myśl którego źródłem obowiązku pracodawcy może być także rozsądek poparty zasadami doświadczenia życiowego, Sąd drugiej instancji rozważył działania jakie w niniejszej sprawie w ramach obowiązku nienarażania pracowników na utratę zdrowia lub życia należało dopełnić, oraz czy pozwany sprostą temu zadaniu. Dokonując oceny wszystkich okoliczności niniejszej sprawy, w ocenie Sądu, nie sposób postawić pozwanemu zarzutu niedbalstwa pozostającego w adekwatnym związku przyczynowym z doznany przez powoda uszczerbkiem na zdrowiu. Podkreślił, że obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przez pracodawcę nie ma charakteru nieograniczonego. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że wbrew twierdzeniom powódki, pracodawca zapewnił pracownikom, w tym powódce bezpieczne warunki pracy. Niesporne było bowiem, że pracodawca podpisał umowę z firmą ochroniarską S. na usługę monitorowania sygnałów lokalnego systemu alarmowego oraz podejmowania interwencji w obiekcie, w którym pracowała powódka. Miała ona do dyspozycji przycisk alarmowy (tzw. cichy alarm) wzywający ochronę, którego użyła w czasie napadu rabunkowego. Nadto stanowisko pracy powódki - wbrew jej argumentom - było dostatecznie zabezpieczone. Znajdowało się bowiem za wysokim kontuarem. Kontuar z jednej strony dochodził do szyby, z drugiej strony do ściany. Na łączeniu kontuaru ze ścianą znajdowało się wejście zamykane na zasuwkę. Miejsce pracy powódki było zatem dostatecznie zabezpieczone przed możliwością bezpośredniego dostępu ewentualnego napastnika do jej osoby. W razie ewentualnego napadu rabunkowego napastnik, aby dostać się do pracownika,

musiałby przeskoczyć kontuar, co z uwagi na wysokość lady było znacznie utrudnione. Nadto skoro pracownicy dysponowali indywidualnym cichym alarmem, to w przypadku ewentualnej próby przedostania się napastnika za kontuar, pracownicy mogliby z tego przycisku skorzystać wzywając ochronę (niesporne przy tym było, że ochrona szybko reagowała na wciśnięcie alarmu. W dniu napadu - jak przyznała sama powódka - ochrona przyjechała 3-4 minuty po wciśnięciu alarmu). Nie bez znaczenia też było, że pozwana Spółka przed przedmiotowym napadem rabunkowym (w listopadzie 2010 r.) rozesłała do punktów przyjmowania zakładów biuletyny bezpieczeństwa, jasno wskazujące zalecany sposób postępowania w przypadku napadu rabunkowego.

Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę, że powódka nie zastosowała się do reguł bezpieczeństwa wskazanych przez pracodawcę we wspomnianym wyżej biuletynie bezpieczeństwa. Z ustaleń faktycznych wynikało bowiem, że w momencie kiedy do punktu ok. 19.45 przyszedł ostatni klient, powódka zaczęła przygotowywać się do zakończenia pracy. Udała się na zaplecze do pomieszczenia z sejfem, w którym umieściła dzienny utarg. Zamknęła sejf i ukryła klucz. Do napadu doszło, gdy była odwrócona do klienta tyłem. Z powyższego wynika, że powódka złamała niemalże wszystkie wskazywane przez pracodawcę w omawianym biuletynie procedury bezpieczeństwa i prewencji (przenosiła torbę z pieniędzmi do sejfu, straciła klienta z oczu, chodziła po pomieszczeniu). Mając na uwadze powyższe Sąd odwoławczy podkreślił, że pracownik ma również obowiązek wykonywania powierzonych mu prac, w taki sposób, by nie łamać zasad bhp, a więc zachować należyłą staranność i ostrożność, wynikającą z ogólnych zasad przezornego zachowania.

Reasumując Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że powódka nie wykazała winy pracodawcy w spowodowaniu lub przyczynieniu się do wypadku przy pracy. Sąd Okręgowy stwierdził, że z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika bezspornie, iż jedyną przyczyną wypadku było nagłe, niespodziewane działanie osoby trzeciej - sprawcy napadu rabunkowego. W toku procesu nie został przedstawiony żaden dowód świadczący o tym, że stanowisko pracy powódki nie spełniało norm BHP właściwych dla tego rodzaju stanowiska, co mogłoby przyczynić się do wypadku. W dacie zdarzenia żaden przepis prawa nie nakładał na pracodawcę obowiązku wyposażenia punktu w oszklone

pomieszczenie dla pracownika czy stały monitoring. Nie zostało wykazane w toku postępowania, że powódka nie była przeszkolona we właściwy sposób w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz że uchybienie to pozostawało w związku przyczynowym z wypadkiem przy pracy i jego skutkami. W konsekwencji powódka nie udowodniła w toku procesu, że szkoda pozostawała w związku przyczynowym z jakimkolwiek zawinionym naruszeniem przez pracodawcę obowiązków objętych treścią stosunku pracy, względnie z uchybieniem przez niego obowiązkom o powszechnym charakterze (art. 207 § 2 pkt 1 i 2 k.p., art. 237 3 k.p., art. 237⁴ k.p.).

Oceny tej, zdaniem Sadu Okręgowego, nie zmienia, że pozwana w lokalu, w którym pracowała powódka, zaczęła stosować dodatkowe środki bezpieczeństwa (zamontowano atrapy kamery i lustro). Tego rodzaju działania wykroczyły bowiem poza prawne powinności pozwanego i dlatego jego wcześniejsza bierność w tym zakresie nie może być im poczytywana za bezprawne zaniechanie.

Skargę kasacyjną wywiodła powódka. Zaskarżyła wyrok w części oddalającej apelację. Zarzuciła rozstrzygnięciu naruszenie prawa materialnego:

- art. 415 k.c., art. 444 § 1 i 2 k.c., art. 445 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i w konsekwencji przyjęcie, iż do napadu mającego miejsce w dniu 12 lutego 2011 r. w zakładzie pozwanej, na skutek którego powódka doznała stłuczenia prawej okolicy podżuchwowej, błony śluzowej wargi dolnej i górnej lewej i prawej okolicy podczołowej oraz pourazowego złamania z przemieszczeniem przegrody nosa, nie doszło w wyniku zaniechań ze strony pozwanej w zakresie zapewnienia powódce bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, podczas gdy z dokumentacji powypadkowej, w tym w szczególności z protokołu nr 001/2011, wynika, iż przyczyną zdarzenia był brak skutecznego zabezpieczenia stanowiska pracy powódki w punkcie przyjmowania zakładów, na wypadek napadu rabunkowego,

- art. 94 pkt 4 k.p. w zw. z art. 15 k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, iż:

a) brak konkretnego przepisu nakładającego na pozwaną jako pracodawcę obowiązek określonego działania, zwalnia ją tym samym z konieczności zapewnienia pracownikowi bezpiecznego stanowiska pracy zaopatrzonego w szybę oddzielającą pracownika od klienta, indywidualnego alarmu napadowego,

monitoringu, czy też zamieszczenie informacji przy wejściu do lokalu o całodobowym monitoringu obiektu, podczas gdy z uwagi na charakter wykonywanych przez powódkę obowiązków pracowniczych, samodzielnej obsługę klientów oraz specyficzną klientelę korzystającą z usług pozwanej - zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony polegało głównie na wdrożeniu powyższych środków, czemu pozwana ostatecznie zaniechała,

b) rozesłanie przez pozwaną do punktów przyjmowania zakładów wzajemnych tzw. biuletynu bezpieczeństwa jest równoznaczne z wypełnieniem przez pozwaną obowiązku systematycznego szkolenia pracownika, wynikającego z przepisów prawa pracy, podczas gdy wbrew nałożonemu obowiązkowi pozwana nie zweryfikowała czy wszyscy pracownicy zapoznali się z informacjami zawartymi w biuletynie, czy przedstawione w biuletynie sposoby dbania o bezpieczeństwo i higienę pracy, zapobiegania napadom oraz obrony w czasie napadu są dla pracowników przejrzyste i zrozumiałe, co potwierdza fakt, iż pozwana nie zweryfikowała znajomości biuletynu przez powódkę, nie przeprowadziła w tym zakresie obiecanego spotkania szkoleniowego z asystentem menadżera celem omówienia choćby najistotniejszych informacji, co więcej powódka nie miała możliwości zapoznania się z przedmiotowym biuletynem, bowiem nie otrzymała go od pozwanej a nawet nie została poinformowana przez pozwaną lub uprawnioną osobę o wysłaniu takiego biuletynu do punktów zakładów wzajemnych,

c) zobowiązanie powódki po zakończeniu pracy a przed opuszczeniem punktu zakładów wzajemnych, do przeliczenia wszystkich środków pieniężnych i przekazania ich następnie do sejfów, nie stanowi naruszenia przepisów o obowiązku pracodawcy do zapewnienia pracownikowi bezpiecznych warunków pracy, podczas gdy powódka zmuszona była wykonywać powyższe czynności - w tym jawnie przenosić torbę z pieniędzmi - w czasie obecności klientów w lokalu, co doprowadziło w konsekwencji do przedmiotowego zdarzenia.

W ocenie skarżącej doszło również do naruszenia przepisów postępowania:

- art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez niewskazanie przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku faktów, które uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, przyczyn, dla których zeznaniom powódki oraz dokumentacji powypadkowej wskazujących na nieprawidłowe

zabezpieczenia stanowiska pracy powódki odmówił mocy dowodowej, nadto poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku i nieprzytoczenie przepisów prawa, znajdujących zastosowanie w niniejszej sprawie, co ma istotny wpływ na wynik sprawy z uwagi na fakt, iż utrudnia to kontrolę instancyjną zaskarżonego orzeczenia i utrudnia odtworzenie toku rozumowania Sądu Okręgowego, prowadzącego do wydania zaskarżonego rozstrzygnięcia,

- art. 378 k.p.c. poprzez nie rozpoznanie przez Sąd drugiej instancji apelacji w zakresie jej zaskarżenia, co do naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 328 § 2 k.p.c., polegającego na nieuzasadnieniu motywów, którymi się kierował przy wydawaniu zaskarżonego rozstrzygnięcia i dlatego nie uwzględnił zeznań powódki w kontekście sygnalizowania pozwanej konieczności zastosowania dodatkowych zabezpieczeń na stanowiska pracy powódki w lokalu zakładów wzajemnych.

Kierując się zgłoszonymi podstawami skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego orzeczenia w zakresie zaskarżonym niniejszą skargą kasacyjną i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania zmierzają do wykazania, że uzasadnienia wyroków Sądu pierwszej i drugiej instancji nie korespondują z wymogami ustawowymi. Po lekturze tych wypowiedzi założenie to jawi się jako problematyczne. Nie można też pominąć, że skuteczność zarzutu procesowego uzależniona jest od jego istotnego wpływu na wynik sprawy. Oznacza to, że drobne „niedociągnięcia”, które charakterystyczne są, w mniejszym lub większym stopniu, dla każdej pisemnej wypowiedzi sądu, nie dają podstaw do twierdzenia, że strona ma trudności z odtworzeniem motywów, którymi kierował się Sąd. Trzeba też wiedzieć, że uzasadnienie wyroku jest czynnością wtórną wobec rozstrzygnięcia, a zatem uchybienia na tym etapie procedowania rzadko determinują „wynik sprawy”. Analiza skargi kasacyjnej, poza ogólnymi stwierdzeniami, nie dostarcza klarowanej motywacji, uzasadniającej sformułowane

w niej wnioski. Nie jest bowiem tak, że po zapoznaniu się z wypowiedzią Sądu odwoławczego nie można odtworzyć przebiegu oceny dowodów, skomponować stan faktyczny, który został uznany za miarodajny, jak również rozeznąć się co do kwalifikacji prawnej. W rezultacie zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 378 k.p.c. jest chybiony.

Podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego polegają na zarzucie przeprowadzenia wadliwej subsumpcji. Powódka uważa, że konsekwencją błędnej wykładni przepisów prawa materialnego jest przyjęcie, iż do napadu nie doszło w wyniku zaniechań ze strony pozwanej. Założenie to jest trudne do zaakceptowania już z tego powodu, że nie widać żadnej relacji zachodzącej między pracodawcą a napastnikiem. Ewentualne zaniechania pozwanego nie mogą być zatem rozważane jako przyczyna napadu. Co najwyżej można twierdzić, że bierność zatrudniającego była podłożem sposobności lub eskalacji napadu. Kontekst ten stanowi realną materię badawczą.

W literaturze przedmiotu i w orzecznictwie dyskusyjne jest, czy odpowiedzialność zatrudniającego za wypadek przy pracy spowodowany przez osobę trzecią, nad którą pracodawca nie miał „władztwa”, powinien być rozważany w świetle odpowiedzialności kontraktowej, czy też deliktowej. Nie wyklucza się również zastosowania obu reżimów. Stanowisko to jest trafne. Specyfika prawa pracy sprawia, że modele odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej przybliżają się. Szczegółowe rozważania w tym względzie wykraczają jednak poza granice dyktowane niniejszym sporem. Zarzuty skargi kasacyjnej, którymi Sąd Najwyższy jest związany, kierują bowiem uwagę na wyrządzenie szkody w oderwaniu od obowiązków wynikających z postanowień umownych. Spostrzeżenie to zmusza do rozważania zachowania zatrudniającego, a także jego zawinienia, w świetle regulacji z art. 415 k.c.

Zapewnienie bezpieczeństwa w pracy jest wartością powszechną, nie wynika wyłącznie z kontraktu. Świadczą o tym postanowienia prawa międzynarodowego (art. 7b i art. 12 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwartego do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 170), europejskiego (art. 3 Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie dnia 18 października

1961 r., Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 68), a także unijnego (art. 31 ust 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej Dz.U. z 2009 r. Nr 203, poz. 1569). Również w art. 66 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zadeklarowano, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Odzwierciedleniem omawianego uprawnienia jest powinność nałożona na pracodawcę. Z podstawowej zasady prawa pracy, wyrażonej w art. 15 k.p. wynika, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Polecenie to zostało również ujęte w katalogu obowiązków pracodawcy (art. 94 pkt 4 k.p.), gdzie dodatkowo zastrzeżono konieczność przeprowadzania systematycznych szkoleń pracowników. Sposób realizacji wskazanego celu określony został w art. 207 § 1 i § 2 k.p. Przepisy te stanowią, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, jest też obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, a w szczególności zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy.

Z powyższej prezentacji daje się wyprowadzić wniosek, że zawinione uchybienia pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa pracy, pozostające w związku przyczynowym z zaistniałą szkodą, mogą prowadzić do ziszczenia się dyspozycji art. 415 k.c. Kwalifikacja tego rodzaju nie jest możliwa bez wcześniejszego określenia granic obowiązku pracodawcy. Wyznacza on bowiem bezprawność czynu, która polega na wykroczeniu poza obowiązujący porządek prawny.

W piśmiennictwie zgodnie przyjmuje się, że pracodawca w wypełnieniu postanowień art. 15 k.p. i art. 94 pkt 4 k.p. nie może poprzestać na respektowaniu wiążących w tej materii reguł prawnych. Naruszeniem powinności będzie również nieuwzględnienie norm technicznych, a także ignorowanie poziomu nauki i techniki, nawet jeśli nie znajdują one potwierdzenia w obowiązujących przepisach (T. Wyka, *Ochrona życia i zdrowia pracownika (w:) Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Warszawa 1997, s. 67 i n.). Inaczej rzecz ujmując, pracodawca zobowiązany jest

nie tylko do realizowania powszechnie obowiązujących przepisów bhp, jego zadanie sprowadza się również do zagwarantowania faktycznego bezpieczeństwa. Kontekst ten stanowi perspektywę weryfikacji bezprawności zachowania pracodawcy, a pośrednio do zakreślenia związku przyczynowego występującego między jego zachowaniem a szkodą, którą doznał pracownik. Skontrolowanie winy zatrudniającego jest możliwe dopiero po przypisaniu mu bezprawności.

W orzecznictwie równie szeroko wyznacza się obowiązki pracodawcy. Kierując się zasadą wskazaną w art. 15 k.p. Sąd Najwyższy stwierdził, że zakład opieki zdrowotnej ma obowiązek zastosowania wszelkich dostępnych środków organizacyjnych i technicznych w celu ochrony zdrowia pracowników (personelu medycznego) przed zakażeniem wirusową chorobą zakaźną (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 636; z dnia 11 maja 2005 r., III CK 652/04, LEX nr 151668). Z judykatów tych można wywnioskować, że obowiązek zatrudniającego relatywizowany jest stopniem i rodzajem zagrożenia występującego w danym środowisku pracy. Oznacza to, że prawdopodobieństwo pojawienia się po stronie pracownika szkody powinno intensyfikować starania zatrudniającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 88). W rezultacie niepodjęcie możliwych, dyktowanych doświadczeniem życiowym oraz dbałością o zdrowie i życie osób pozostających w sferze działania zakładu pracy działań zapobiegających naruszeniu tych dóbr jest samo w sobie naruszeniem porządku prawnego, uzasadniającym jego kwalifikację jako deliktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1979 r., IV CR 447/79, OSNC 1980 nr 7-8, poz. 143; wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 12 października 2006 r., I ACa 377/06, LEX nr 526714; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 1 sierpnia 2013 r., III APa 11/13, LEX nr 1356616; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 24 stycznia 2013 r., III APa 31/12, LEX nr 1293105).

W orzecznictwie przyjmuje się, że uchybienia pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa mogą przybierać różną postać. W wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 522/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 374 i z dnia 14 września 2000 r., II UKN 207/00, OSNAPiUS 2002 nr 8, poz. 191, zwrócono uwagę na potrzebę zapewnienia pracownikowi sprawnych narzędzi

pracy, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 584/99, OSNAPIUS 2001 nr 21, poz. 636, zaakcentowano konieczność zastosowania wszelkich dostępnych środków organizacyjnych i technicznych w celu ochrony zdrowia pracowników (personelu medycznego) przed zakażeniem wirusową chorobą zakaźną. Na zasadzie art. 415 k.c. odpowiada również pracodawca, który zatrudnia pracownika na niewłaściwie przygotowanym stanowisku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2001 r., II UKN 620/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 367), a także w razie wadliwej organizacji pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 2004 r., II UK 371/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 427; z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 108).

Przeprowadzone rozważania upoważniają do postawienia tezy, że odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. ma miejsce także w wypadku niezapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy, gdy wskazania w tym względzie nie wynikają z norm prawnych. Rację ma zatem powódka twierdząc, że przeciwne twierdzenia Sądu Okręgowego pozostawały w sprzeczności z art. 94 pkt 4 k.p. w zw. z art. 15 k.p. Skarżąca pomija jednak, że Sąd ten, niejako dodatkowo, poza błędnym poglądem, rozważył rodzaj i efektywność zabezpieczeń stanowiska pracy przed napadem. Ostatecznie zatem Sąd drugiej instancji ocenił roszczenie powódki w zgodzie z prawem materialnym. W razie, gdy sąd błędnie rozumie przepis, czemu daje wyraz w uzasadnieniu wyroku, jednak mimo to rozważa sytuację pracownika w ramach prawidłowej jego interpretacji, to trudno twierdzić, że doszło do naruszenia prawa. W świetle podstawy z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. znaczenie ma czy doszło do naruszenia prawa materialnego czyli, czy wskutek błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania normy prawnej rozstrzygnięcie dotknięte jest wadą. „Kaskadowy” sposób argumentowania swojego stanowiska przez sąd, polegający na głoszeniu wadliwych tez niweczających roszczenie, a następnie rozważający je z prawidłowej perspektywy, prowadzi do uznania, że zaskarżone orzeczenie, mimo częściowo błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu.

Wychodząc z tego punktu widzenia pozostaje rozważyć zarzuty powódki. Wstępnie trzeba jednak odrzucić część podstaw skargi kasacyjnej opartych na art. 94 pkt 4 k.p. w zw. z art. 15 k.p. Przy wyznaczeniu deliktowej odpowiedzialności

pracodawcy bez znaczenia jest, „czy wszyscy pracownicy zapoznali się z informacjami zawartymi w biuletynie, czy przedstawione w biuletynie sposoby dbania o bezpieczeństwo i higienę pracy, zapobiegania napadom oraz obrony w czasie napadu były dla pracowników przejrzyste i zrozumiałe”. W ramach tego zarzutu powódka chce wykazać, że nie otrzymała biuletynu od pozwanej, jak również, że nie została poinformowana przez pozwaną o wysłaniu takiego biuletynu do punktów zakładów wzajemnych. Twierdzenia te kłócą się z ustaleniami faktycznymi Sądu odwoławczego, a tym samym wobec zakazu z art. 398¹³ § 2 k.p.c. nie mogą stać się fundamentem do uznania, że doszło do naruszenia prawa materialnego.

Podobnie Sąd Okręgowy nie ustalił, że powódka była zobowiązana przez pracodawcę po zakończeniu pracy, a przed opuszczeniem punktu zakładów wzajemnych, do przeliczenia wszystkich środków pieniężnych i przekazania ich następnie do sejf. W rezultacie w postępowaniu kasacyjnym nie można na tego rodzaju twierdzeniu budować skutecznej podstawy naruszenia przez pracodawcę przepisów o obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

W rezultacie pozostaje rozważyć, czy przygotowanie stanowiska pracy powódki nie odpowiadało dyspozycji z art. 94 pkt 4 k.p. i art. 15 k.p., a przez to uruchomiło odpowiedzialność pracodawcy z art. 415 k.c., art. 444 § 1 i 2 k.c., i art. 445 § 1 k.c. Zdaniem powódki zaniechanie pozwanego polegało na niewyposażeniu stanowiska pracy w szybę oddzielającą pracownika od klienta, indywidualnego alarmu napadowego, monitoringu, czy też zamieszczeniu informacji przy wejściu do lokalu o całodobowym monitoringu obiektu. W ocenie Sądu odwoławczego zatrudniający spełnił nałożony na niego obowiązek przez usytuowanie stanowiska pracy powódki za wysokim kontuarem, uniemożliwiającym bezpośrednio dostanie się przez napastnika do pracownika znajdującego się za nim. Kontuar ten z jednej strony dochodził do szyby, z drugiej strony do ściany. Na łączeniu kontuaru ze ścianą znajdowało się wejście zamykane na zasuwkę. Na tyłach punktu znajdowało się drugie pomieszczenie - zaplecze, w którym umieszczony był sejf. Wejście na zaplecze znajdowało się za kontuarem. Sąd podkreślił też, że pracownik posiadał cichy alarm (w chwili zdarzenia powódka

trzymała przycisk alarmu w kieszeni), a firma ochroniarska reagowała w ciągu kilku minut.

Powyższe zestawienie skłania do spostrzeżenia, że zapatrywanie powódki opiera się na założeniu, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek zastosować wszystkie możliwe środki zabezpieczające. Optowanie za takim stanowiskiem prowadzioby jednak do uznania, że pracodawca taką ochronę powinien zapewnić każdemu pracownikowi dysponującemu środkami pieniężnymi. Podzielenie stanowiska powódki byłoby zatem równoznaczne z uznaniem, że w każdym sklepie sprzedawca powinien wykonywać pracę za szybą oddzielającą go od klienta, a dodatkowo być chroniony przez wyspecjalizowaną firmę ochroniarską. Z oczywistych względów nie jest to możliwe.

Zmienną decydującą o odpowiedzialności pracodawcy z art. 415 k.c. w przypadku napadu rabunkowego nie jest ilość zastosowanych środków, nie chodzi też o posłużenie się wszystkimi możliwymi sposobami. Przypisanie pracodawcy bezprawności w zachowaniu możliwe jest wówczas, gdy nie wdrożył on efektywnych mechanizmów chroniących pracownika. Tylko w takim przypadku zauważalna jest relacja zachodząca między szkodą wyrządzoną przez napastnika, a zachowaniem pracodawcy, który zobowiązany został do chronienia zdrowia i życia pracownika. Aspekt ten z kolei wyznacza zawinienie pracodawcy, jak również pozwala na uchwycenie adekwatnego związku przyczynowego między obowiązkiem zatrudniającego a skutkiem zdarzenia. Zapatrywanie to nie pozostaje w opozycji do wcześniej przywołanego orzecznictwa. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że zakres powinności pracodawcy w zakresie bhp relatywizowany jest przez prawdopodobieństwo wystąpienia czynnika powodującego szkodę. O ile praca w środowisku stale grążącym zarażeniem się chorobą zakaźną aktywizuje starania pracodawcy (podobnie jest przy wykonywaniu pracy narzędziami, których niesprawność grozi zdrowiu i życiu), o tyle adekwatnym zabezpieczeniem przed wystąpieniem przestępczego napadu rabunkowego jest wprowadzenie efektywnego zespołu środków minimalizujących zagrożenie. Pracodawca nie musi w tym wypadku wprowadzać każdego z możliwych rozwiązań. Podstawą normatywną tego twierdzenia jest art. 207 § 2 k.p.c., który precyzuje obowiązek z art. 94 pkt 4 k.p. Przewiduje on, że zapewnienie

bezpiecznych i higienicznych warunków pracy czynnościowo realizowane jest przez odpowiednie organizowanie pracy, zapewnienie przestrzegania zasad bezpieczeństwa, reagowanie na ich naruszenie, a także wdrożenie spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy. Stopień aktywności pracodawcy zależy jednak od wielu czynników. Spójna polityka przeciw wypadkowa, jak głosi art. 207 § 2 pkt 4 k.p., kształtowana jest zagadnieniami technicznymi, organizacją pracy, jej warunkami, stosunkami społecznymi oraz wpływem czynników środowiska pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego większe natężenie jednego lub kilku z wymienionych aspektów dynamizuje powinność zatrudniającego. Dlatego racjonalne jest uznanie, że w warunkach permanentnego i realnego zagrożenia zarażeniem chorobą pracodawca ma obowiązek przedsięwziąć wszystkie możliwe środki ochronne. Analogiczna staranność nie występuje w sytuacji zmniejszonego ryzyka. Stopień wystąpienia zagadnień wskazanych w art. 207 § 2 pkt 4 k.p. nie zawsze uzasadnia wprowadzenie przez pracodawcę szczególnych i wszechstronnych zabezpieczeń przed napadem rabunkowym. W większości wypadków wystarczające są rozwiązania efektywnie chroniące przed agresją, choćby możliwe było wprowadzenie innych zabezpieczeń, których skuteczność jest podobna. Spojrzenie z tej perspektywy daje podstawę twierdzić, że stanowisko Sądu odwoławczego jest przekonujące. Miejsce pracy powódki znajdowało się za kontuarem, przez co dostęp do niej był utrudniony. Nadto pozwany korzystał z usług firmy ochroniarskiej, a pracownik wyposażony był w przycisk „cichego alarmu”. Środki te w połączeniu z instruktazem stanowiskowym stanowiły adekwatne względem zagrożenia środki ochrony. Z ustaleń Sadu odwoławczego nie wynika, że zagrożenie działaniem przestępczym osób trzecich było podwyższone. Oznacza to, że po stronie zatrudniającego nie widać zachowania (zaniechania) bezprawnego, a tylko wówczas doszłoby do ziszczenia się przesłanki z art. 415 k.p.c. (czyli uznania, że pracodawca ze swej winy wyrządził zatrudnionemu szkodę).

Relatywizowanie powinności podmiotu zatrudniającego współgra nie tylko z pracowniczym modelem bezpieczeństwa pracy. Powódka powołała się na reguły odpowiedzialności deliktowej, przy czym w jej ocenie zapłacić za szkodę ma podmiot, który aktywnie nie uczestniczył w wyrządzeniu szkody. Aspekt ten zmusza do spojrzenia na sprawę z pozycji pozwanego, a nie z punktu widzenia ofiary.

W przeciwnym razie inkorporowanie art. 415 k.c. na grunt prawa pracy zrównałoby delikt z odpowiedzialnością na zasadzie ryzyka. W ujęciu systemowym przesunięcie tego rodzaju nie jest trafne, nawet przy uznaniu, że pracodawca zobowiązany jest do staranności *explicite* nie wynikającej z wyraźnego przepisu.

Przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej trzeba poruszyć jeszcze jedną kwestię. Uzależnienie poziomu i zakresu staranności pracodawcy od stopnia zagrożenia sprawia, że ocena nabiera charakteru zindywidualizowanego. Każdy stan faktyczny może w odmienny sposób kształtować obowiązek zatrudniającego w zakresie bhp. Spostrzeżenie to ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że rozwiązanie tego typu wyzwała pewną swobodę ocenną, w ramach której porusza się sąd rozpoznawczy. Wynika to z tego, że pracodawca nie dokonał gradacji czynników wymienionych w art. 207 § 1 k.p. i art. 207 § 2 pkt 4 k.p. Zdaniem Sądu Najwyższego rozważania i argumentacja Sądu drugiej instancji nie wykroczyły poza dopuszczalne ramy ocenne. Zastosowane przez pracodawcę środki, stosownie do wiążących ustaleń faktycznych, nie odbiegają od rozwiązań technicznych stosowanych przy tego rodzaju działalności, pozwany wprowadził też organizację pracy odpowiadającą stosunkom społecznym panującym w środowisku. W tych okolicznościach, przy uwzględnieniu autonomii orzeczniczej sądów powszechnych w sprawach ocennych, Sąd Najwyższy nie dostrzegł podstaw uzasadniających skasowanie zaskarżonego orzeczenia, jako naruszającego przepisy prawa materialnego.

Oznacza to, że rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego odpowiada prawu. Nieprzekonujące jest zatem stanowisko skarżącej o uchybieniu wymienionych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego. Dlatego orzeczono zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c. jak w sentencji.