



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa D. W.
przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.
o zadośćuczynienie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 października 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach
z dnia 29 grudnia 2021 r., sygn. akt III APa 21/21,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Apelacyjnemu w Katowicach do ponownego rozpoznania
i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 31 marca 2021 r., Sąd Okręgowy w Gliwicach oddalił
powództwo D. W. skierowane przeciwko P. Spółce z o.o., w T. o zadośćuczynienie

w kwocie 120 000 zł oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny, wyrokiem z dnia 29 grudnia 2021 r., oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego.

W sprawie ustalono, że D. W. był zatrudniony w P. Spółce z o.o. w T. (agencji pracy tymczasowej) na podstawie umowy o pracę w okresie od 2 września 2013 r. do 31 sierpnia 2015 r. jako pracownik magazynowy. Umowa ustała z upływem czasu, na który została zawarta.

Z § 2 umowy o pracę wynika, że powód jest zobowiązany do świadczenia pracy u klienta pracodawcy także poza siedzibą pracodawcy w G., Niemcy. Paragraf 14 natomiast stanowi o ochronie pracownika. Zgodnie z tymi ustaleniami pracodawca informuje pracownika przed jego zatrudnieniem o przepisach zapobiegania wypadkom oraz o instrukcji bezpieczeństwa pracy, a pracownik potwierdza to w dokumentacji; pracownik zobowiązuje się pierwszego dnia pracy u klienta odbyć zasadnicze szkolenie na temat zapobiegania wypadkom; w przypadku gdy takie szkolenie nie nastąpi, pracownik powinien niezwłocznie zawiadomić pracodawcę; pracownik otrzymuje bądź od pracodawcy, bądź od klienta pracowniczą odzież ochronną i obowiązany jest ją nosić; należy niezwłocznie informować o wypadkach przy pracy oraz w drodze do pracy, nawet jeśli nie powodują niezdolności do pracy. Informacje te otrzymał powód w języku ojczystym.

Pozwana w dniu 31 grudnia 2013 r. zawarła z K. w G. w Niemczech umowę na usługi pracownicze na podstawie umowy o pracę tymczasową dla powoda i 14 innych pracowników. Punkt 10.1 tej umowy stanowi, że pracodawca użytkownik zobowiązany jest do spełnienia wszystkich przepisów dotyczących ochrony pracy wobec pracownika tymczasowego, jak i do zapoznania pracownika tymczasowego przed rozpoczęciem pracy ze szczegółowymi przepisami zapobiegania wypadkom w każdym miejscu pracy i udostępnić konieczne wyposażenie bezpieczeństwa. Według punktu 10.2, pracodawca użytkownik zobowiązany jest do spełnienia wszystkich ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i wynikające z § 618 k.c. obowiązki opieki wobec pracownika tymczasowego. Powód dysponował zaświadczeniem lekarskim o zdolności do pracy na stanowisku pracownika magazynowego z 2 września 2013 r. na okres do 2 listopada 2014 r., 2 września

2013 r. przeszedł szkolenie wstępne w dziedzinie bhp, 30 sierpnia 2013 r, przeszedł test egzaminacyjny szkolenia w zakresie bhp.

Powód 23 stycznia 2014 r. o godz. 5:20 uległ wypadkowi przy pracy podczas pracy w K. w G., gdy prowadził wózek widłowy w magazynie. Podczas kierowania wózkiem, na którym miał załadowaną paletę z towarem, w trakcie jazdy do tyłu, wychylił głowę poza gabaryt wózka. Nastąpiło zablokowanie toru jazdy przez filar nośny hali, a nieprzylegająca do masztu wideł wózka widłowego paleta spowodowała przesunięcie się ładunku w kierunku powoda przygniatając mu głowę do filara. Nie było świadków przebiegu zdarzenia, a powód pamięta ból oraz że doszło do uderzenia.

W wyniku tego zdarzenia doszło u powoda do urazu głowy ze złamaniem twarzoczaszki Le Fort II prawej strony, złamania Le Fort III lewej strony, złamania kości podstawy oczodołu lewego z wgnieceniem zatoki czołowej, skręcenia i naderwania kręgosłupa szyjnego, licznych ran powierzchniowych twarzy. Powód leczył się operacyjnie najpierw w Klinice Akademickiej w E. w Niemczech - zwolniono go 1 lutego 2014 r. z zaleceniem pierwszej wizyty kontrolnej 7 lutego 2014 r. w celu ściągnięcia szwów. Następnie powód kontynuował leczenie w Polsce. Obecnie powód ma śladową asymetrię twarzy, skarży się na bóle głowy w okolicy czołowej, trwające od kilku minut do kilku godzin, zapomina. Jest leczony w Poradni Leczenia Bólu, ma problemy z koncentracją uwagi. Korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego przez okres od 24 lipca 2014 r. do 18 czerwca 2015 r. (po wyczerpaniu zasiłku chorobowego). Decyzją z 17 sierpnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Chorzowie przyznał mu prawo do jednorazowego odszkodowania w związku w wypadkiem przy pracy w wysokości 7 570 zł - odpowiadającej 10% stałego uszczerbku na zdrowiu.

W sprawie VIII Pa 96/16, wyrokiem z dnia 15 września 2016 r., Sąd Okręgowy w Gliwicach oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach z dnia 9 marca 2016 r., IV P 372/15, który oddalił roszczenie powoda o sprostowanie protokołu powypadkowego 002/201 w zakresie dotyczącym określenia nazwy wózka widłowego, którym poruszał się w dniu wypadku, jak też w zakresie punktu 5 protokołu, który opisywał przyczyny wypadku - z uwagi na brak interesu prawnego powoda.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że nie można przyjąć, aby podstawa odpowiedzialności pozwanej wynikała z art. 435 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., a tym samym uznać, że pracodawca powoda, tj. agencja pracy tymczasowej, odpowiada na zasadzie ryzyka za skutki zaistniałego wypadku przy pracy. Dodatkowo wskazał, że wątpliwe jest, aby przedsiębiorstwo prowadzone przez pracodawcę użytkownika, dotyczące działalności polegającej na magazynowaniu towarów (magazyn), było przedsiębiorstwem wprawianym w ruch za pomocą sił przyrody. Oceny takiej nie zmienia wykorzystywanie w tym przedsiębiorstwie wózków widłowych do transportu. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2014 r., I PK 243/13, podkreślił, że pracodawca użytkownik jest biernie legitymowany w sporze sądowym, w którym pracownik tymczasowy dochodzi roszczeń odszkodowawczych opartych na zasadach odpowiedzialności deliktowej, uzupełniających świadczenia z tytułu wypadku przy wykonywaniu pracy tymczasowej. Pracodawca użytkownik na zasadach ogólnych ponosi ryzyko powstania po stronie pracownika tymczasowego szkód spowodowanych przebiegiem procesu pracy.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że w art. 9 ust. 2a ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1110) obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy zostały wyraźnie nałożone na pracodawcę użytkownika jako jego własne, a nie pochodne od obowiązków agencji pracy tymczasowej (pracodawcy). Wynika to wyraźnie z art. 9 ust. 3 pkt 2 tej ustawy, w którym jest mowa o „przejęciu” przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy (agencji pracy tymczasowej) dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, ale tylko innych obowiązków niż określone w art. 9 ust. 2a tej ustawy. W art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wyraźnie przewidziane zostało, że pracodawca użytkownik jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej. Zgodnie z art. 304 § 3 k.p., obowiązki w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, szczegółowo wymienione w art. 207 § 2 k.p. spoczywają nie tylko na pracodawcach (w rozumieniu art. 3 k.p.), ale również - odpowiednio - na przedsiębiorcach niebędących

pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy lub przez osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy użytkownika z tytułu roszczeń uzupełniających związanych z wypadkiem przy pracy pracownika tymczasowego może wynikać z niewykonania przez pracodawcę użytkownika tych jego własnych obowiązków (a nie obowiązków przejętych od agencji pracy tymczasowej czy też wykonywanych w jej imieniu i na jej rzecz).

Według Sądu Apelacyjnego, przy odpowiedzialności na zasadzie winy (art. 415 k.c.) konieczne jest 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. 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. Pracodawca ponosi na zasadzie winy odpowiedzialność za szkodę doznaną przez pracownika wskutek wypadku przy pracy, gdy można uznać, że do zdarzenia doszło w wyniku niedopełnienia ciążących na pracodawcy obowiązków, np. w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, postępowanie dowodowe nie wykazało, aby istniały podstawy do przypisania pozwanej winy za zaistniały wypadek przy pracy, polegającej na niedopełnieniu obowiązków w zakresie zapewnienia powodowi (jako pracownikowi) bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W rozpoznawanej sprawie brak zaniedbań po stronie pozwanej, które skutkować mogłyby przypisaniem jej na zasadzie winy odpowiedzialności za poniesioną szkodę przez powoda. Brak też podstaw do uznania, że pozwana nienależycie wykonała swoje obowiązki wynikające z łączącej ją z powodem umowy o pracę (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i tym samym naraziła powoda na krzywdę niemajątkową. W związku z powyższym niezasadne okazało się roszczenie powoda o zapłatę zadośćuczynienia oparte na przepisie art. 445 § 1 k.c. czy art. 448 k.c.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, pozwanej nie można przypisać odpowiedzialności za stworzenie czy chociaż akceptowanie warunków pracy, które doprowadziły do wypadku. Z art. 9 ust. 2a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wynika, że pracodawca użytkownik dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewnia napoje i posiłki profilaktyczne, przeprowadza szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku. W art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o pracownikach tymczasowych wskazane zostało, że pracodawca użytkownik jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej. Zatem zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywa na pracodawcy użytkowniku i za jego ewentualne zaniedbania nie odpowiada agencja pracy tymczasowej. Tak samo bezpośrednie kierownictwo nad pracą pracownika tymczasowego sprawuje pracodawca użytkownik, a więc nieprawidłowości w procesie pracy obciążają pracodawcę użytkownika (art. 14 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wskazuje, że pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego).

Agencja pracy tymczasowej może ponosić odpowiedzialność za skierowanie pracownika tymczasowego do pracy u pracodawcy użytkownika, który nie zapewnia właściwych warunków pracy, czy też gdy pracownik pracuje na wadliwym sprzęcie. Wymagane jest tutaj jednak wykazanie zawinionego działania agencji pracy tymczasowej polegającego na zaniechaniu jakichkolwiek działań pomimo posiadanych informacji, że pracodawca użytkownik nie realizuje obowiązków wynikających z art. 9 ust. 2a i art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i nie zapewnia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika nawet, aby w trakcie pracy wykonywanej przez powoda u pracodawcy użytkownika doszło do naruszenia przepisów bhp czy wystąpiły inne

nieprawidłowości w procesie pracy. Powód twierdził, że wózek widłowy, którym jechał w dniu wypadku był niesprawny - miał niesprawne hamulce. Nie potwierdza tego materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy. Powód, zgodnie z tym co potwierdził pracodawca użytkownik, obsługiwał wózek A., który, jak wynika ze zgromadzonych dokumentów, nie był niesprawny. Zdaniem Sądu drugiej instancji, niewiarygodne są same twierdzenia powoda dotyczące niesprawnego hamulca w wózku widłowym obsługiwanym przez niego w dniu wypadku - w porównaniu z pozostałym materiałem dowodowym. W dokumentacji powypadkowej - pisemnych zeznaniach powoda (sporządzonych przez niego osobiście) i protokole powypadkowym (zaakceptowanym przez powoda) nie ma mowy o niesprawnym hamulcu. Powód, w ramach prowadzonego przez pracodawcę postępowania powypadkowego, w dniu 6 lutego 2014 r. sam napisał protokół swojego przesłuchania i nikt mu nie dyktował tekstu tego protokołu, co jednoznacznie wynika z informacji podanych przez powoda w trakcie wyjaśnień składanych przed Sądem Rejonowym w Tarnowskich Górach w sprawie IV P 372/15. Powód podpisał też bez zastrzeżeń protokół powypadkowy i miał czas na zastanowienie się i przeanalizowanie podanych w tym protokole informacji o przebiegu i przyczynach wypadku przy pracy - przed złożeniem przez powoda podpisu pod protokołem powypadkowym, jak podał sam powód, przedstawiciel pozwanej Z. K. wyszedł z pokoju, dając mu czas na zapoznanie się z dokumentem. Powód tłumaczył fakt niepodania wówczas informacji o niesprawnych hamulcach tym, że było to dla niego oczywiste. Takie tłumaczenie jest, zdaniem Sądu, zupełnie nieprzekonujące, gdyż w sytuacji gdy dochodzi do wypadku na skutek wady hamulca, logiczne jest, że wskazanie tej przyczyny następuje w pierwszej kolejności i okoliczność ta nie jest pomijana w dokumentacji powypadkowej (przede wszystkim wyjaśnieniach poszkodowanego) sporządzonej bezpośrednio po wypadku. Na pewno w przypadku, gdyby przyczyną wypadku były niesprawne hamulce, powód nie zaakceptowałby protokołu powypadkowego niezawierającego takiej informacji.

Dalej Sąd wywiódł, że jeżeli, jak twierdzi powód, skierowano go do pracy na niesprawnym wózku widłowym, to bezwzględnie powinien tą okoliczność zgłosić, a przede wszystkim nie powinien obsługiwać wózka, który nie jest sprawny. Brak jest jednak przekonujących dowodów, że powód faktycznie zgłosił informację o

niesprawnych hamulcach w wózku widłowym - nie potwierdza tego dokumentacja dotycząca obsługiwanego przez niego wózka. Ponadto informację o pracy na niesprawnym sprzęcie powinna posiadać agencja pracy tymczasowej, aby można było przypisać jej odpowiedzialność za skierowanie pracownika do pracy u pracodawcy użytkownika, który nie zapewnia właściwych warunków pracy, przez co pracownik tymczasowy pracuje na wadliwym sprzęcie. Pozwana takich informacji nie posiadała, co potwierdził świadek Z. K.. Zresztą sam powód w apelacji wskazał jedynie, że zgłaszał (podobno) te informacje, ale pracodawcy użytkownikowi. Nic nie wskazuje więc, aby pozwana miała posiadać informację o wykonywaniu przez powoda pracy na wadliwym sprzęcie.

Sąd Apelacyjny zauważył też, że powód zarzuca nieprawidłową organizację pracy w magazynie pracodawcy użytkownika - składowanie palet, nadmierne zagęszczenie, ciasne przejścia między paletami a słupem. W jego ocenie, brak jest jednak wiarygodnych dowodów, aby faktycznie tak było, a przede wszystkim nic nie wskazuje, że pracodawca - agencja pracy tymczasowej była odpowiedzialna za takie zorganizowanie pracy lub została o tym powiadomiona, a więc że miała informacje, że zatrudnieni przez nią pracownicy tymczasowi świadczą pracę przy, jak twierdzi powód, nieprawidłowej organizacji pracy.

Odnosnie do zarzutu dotyczącego braku wyposażenia powoda w kask ochronny, Sąd Apelacyjny stwierdził, że, zgodnie z prawem niemieckim, nie było obowiązku noszenia kasku przy pracy wykonywanej przez powoda w dniu wypadku. Stwierdził, że „podziela rozważania prawne przeprowadzone w tym zakresie przez Sąd pierwszej instancji”. Obowiązek dostarczenia pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, stosownie do treści art. 9 ust. 2a ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, jak i wzajemnych ustaleń pomiędzy pozwaną a pracodawcą użytkownikiem zawartych w umowie w punktach 10.1 i 10.2 obciążał pracodawcę użytkownika.

Powód w skardze kasacyjnej od powyższego wyroku zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego przez jego błędną wykładnię (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), a to;
 - a) art. 415 § 1 k.c. i 471 k.c. w związku z art. 3 i 14 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, przez błędną ich interpretację i

w efekcie błędne przyjęcie, że pozwana jako pracodawca powoda nie ponosi w sprawie odpowiedzialności za zaistniały wypadek na zasadzie winy ani na zasadzie kontraktowej, mimo niezapewnienia powodowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i mimo ciążącego na pozwanej spółce w tym zakresie obowiązku prawnego, podczas gdy powodowi:

- nie zapewniono odzieży ochronnej w postaci kasku (z informacji uzyskanych od organów niemieckich wynika, iż to pracodawca musi ocenić ryzyko - czy istnieje zagrożenie głowy operatora wózka widłowego przez uderzenie, spadające części itp. - Sąd drugiej instancji z tego zapisu błędnie wywodzi, że obowiązku noszenia kasku nie było - zdaniem Sądu takie ryzyko nie istniało, co jest zaskakujące wobec braku zabezpieczeń filarów magazynu, braku zabezpieczeń wózka przed osuwaniem się palet, wadliwego działania manetki wózka, nieprawidłowego składowania towarów na magazynie (zbyt dużo towaru) co powodowało utrudnione manewrowanie na terenie magazynu; z zeznań świadka K. wynika wprost, że w Polsce, zgodnie z przepisami, powód musiałby mieć zagwarantowany kask do wykonywania tego rodzaju pracy, co prowadzi do wniosku, że na terenie Niemiec bezpieczeństwo pracy wymagałoby tego samego),

- nie zapewniono sprawnego sprzętu, tj. sprawnego wózka widłowego - manetka wózka zacinała się i nie można było bezpiecznie manewrować wózkiem, a powód wielokrotnie zgłaszał to pracodawcy użytkownikowi,

- wózek widłowy powoda nie posiadał wystarczających zabezpieczeń przed osuwaniem się palet na kierującego (przyczyną wypadku było zablokowanie toru jazdy wózka przez filar magazynu, wskutek czego nieprzylegająca do masztu wideł wózka widłowego paleta z towarem spowodowała przesunięcie się ładunku w kierunku powoda, przygniatając mu głowę do filara - taki opis podaje sama pozwana, jak i ustala Sąd Okręgowy),

- palety w magazynie pracownika użytkownika składowane były w sposób nieprawidłowy (było zbyt dużo towaru w magazynie), co utrudniało manewrowanie (pracodawca użytkownik zupełnie lekceważył sposób składowania materiału - nie sporządzono nawet odpowiedniej instrukcji składowania, za co winę ponosi pozwana, która nie dopilnowała w tym zakresie pracodawcy użytkownika),

1. art. 435 § 1 k.c. w związku z art. 3 i 14 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, przez bezzasadne przyjęcie, że pozwana jako pracodawca powoda, z którym powód podpisał umowę o pracę, nie ponosi odpowiedzialności na zasadzie ryzyka, mimo że to pozwana oddelegowała powoda do pracy u pracownika użytkownika prowadzącego samodzielnie przedsiębiorstwo wprowadzane w ruch za pomocą sił przyrody i pozwana jako pracodawca powoda, z którym powód podpisał umowę o pracę, ponosi odpowiedzialność nie tylko na zasadzie winy, ale i ryzyka; to pozwanej w związku z ewentualną wypłatą zadośćuczynienia będzie przysługiwało „od pracownika – użytkownika” roszczenie regresowe,

- naruszenie przepisów postępowania, które to naruszenie miało istotny wpływ na treść orzeczenia, tj.: rażące naruszenie przepisów postępowania, a to „art. 424 § 2¹ k.p.c.”, przez nienależyte wyjaśnienie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, czym kierował się Sąd drugiej instancji, „uznając apelację pełnomocnika powódki za bezzasadną”; „chodzi tu o to, że Sąd drugiej instancji nieprecyzyjnie wytłumaczył w uzasadnieniu tok rozumowania, który doprowadził go do wniosku, że pozwana jako pracodawca powoda w sytuacji, w której doszło wypadku przy pracy powoda na skutek szeregu zaniedbań w zakresie bhp, nie ponosi w sprawie odpowiedzialności za zaistniały wypadek powoda ani na zasadzie winy, ani na zasadzie kontraktowej, mimo niezapewnienia powodowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”.

Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Katowicach oraz „zasądzenie od Skarbu Państwa na rzecz pełnomocnika powoda z urzędu kosztów sporządzenia kasacji oraz reprezentowania w postępowaniu kasacyjnym, które to koszty nie zostały pokryte ani w całości, ani w części”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

W zakresie materialnoprawnych podstaw kasacyjnych Sąd drugiej instancji stwierdził, że z mocy art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników

tymczasowych to pracodawca użytkownik jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej i z tego tytułu ponosi odpowiedzialność deliktową (art. 415 k.c.) i kontraktową (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.), gdy do zdarzenia (wypadku) doszło w wyniku niedopełnienia tych obowiązków, powołując się na argumenty zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2014 r., I PK 243/13 (OSNP 2015 nr 9, poz. 122). W jego ocenie, skoro zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy spoczywa na pracodawcy użytkowniku, to za jego ewentualne zaniedbania nie odpowiada agencja pracy tymczasowej. Natomiast deliktowa odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej zachodzi wtedy, gdy skieruje pracownika tymczasowego do pracy u pracodawcy użytkownika, o którym wie, że nie realizuje obowiązków wynikających z art. 9 ust. 2a i art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, nie zapewniając pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą skargę kasacyjną pogląd ten co do zasady podziela, uznając za konieczne doprecyzowanie tego stanowiska.

Należy zauważyć, że ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie odnosi się do kwestii odpowiedzialności względem pracownika tymczasowego za naruszenie obowiązków z zakresu bhp, a więc zastosowanie mają ogólne zasady z Kodeksu pracy. Konstrukcja zatrudnienia tymczasowego nie zmienia reguły, że obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników spoczywa na pracodawcy (potwierdzeniem tego jest art. 207 k.p. w związku z art. 5 ustawy o pracownikach tymczasowych), czyli agencji pracy tymczasowej, natomiast specyfika tego zatrudnienia modyfikuje sposób spełniania omawianego obowiązku.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 Dyrektywy Rady Wspólnot Europejskich z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników w miejscu pracy (89/391/EWG) (Dz.U.UE.L.1989.183.1), pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy - ust. 1; jeśli pracodawca nominuje kompetentne osoby, nie zwalnia go to od odpowiedzialności w tym zakresie - ust. 2; zobowiązania pracowników w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy nie powinny wpływać na

zasady odpowiedzialności pracodawcy - ust. 3. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 14 czerwca 2007 r. w sprawie Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Zjednoczonemu Królestwu Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, C-127/05 (ECR 2007/6A/I-04619) wyjaśnił, że przepis art. 5 dyrektywy Rady 89/391/EWG poddaje pracodawcę obowiązkowi zapewnienia pracownikom bezpiecznego środowiska pracy, którego treść jest dokładnie określona w tej dyrektywie, jak również w wielu dyrektywach szczegółowych, które przewidują środki zapobiegawcze, jakie muszą być przyjęte w pewnych szczególnych sektorach produkcji. Natomiast nie można potwierdzić tego, że na pracodawcy powinna spoczywać odpowiedzialność niezależnie od winy na mocy samego art. 5 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG. Przepis ten ogranicza się w zasadzie do ustanowienia ogólnego obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa spoczywającego na pracodawcy, bez rozstrzygania co do formy odpowiedzialności. Ustępy 2 i 3 art. 5 przewidują, że pracodawca nie jest zwolniony z odpowiedzialności w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, jeśli korzysta z kompetentnych zasobów spoza przedsiębiorstwa, ani z uwagi na obowiązki pracowników w tej dziedzinie. Dyrektywa ta ma zastosowanie do czasowego stosunku pracy pomiędzy agencją pracy czasowej, tzn. pracodawcą i pracownikiem, na mocy art. 1 ust. 2 Dyrektywy Rady z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.U.UE.L.1991.206.19). Artykuł 8 Dyrektywy Rady z dnia 25 czerwca 1991 r. zastrzega, że korzystające przedsiębiorstwo i/lub firma (czyli pracodawcy użytkownicy) są odpowiedzialne za zasady regulujące wykonanie pracy związane ze zdrowiem, bezpieczeństwem i higieną pracy. Ostatnio przywołany przepis nie uchyla odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej (jako pracodawcy) za stan bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników tymczasowych, ale obciąża nią także pracodawcę użytkownika. Oba podmioty – pracodawca użytkownik i agencja pracy tymczasowej mają obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pierwszy z tych podmiotów obowiązek ten realizuje bezpośrednio - w toku procesu pracy, drugi - nie kierując pracownika do pracy tymczasowej u pracodawcy użytkownika niezapewniającego bezpieczeństwa i higieny pracy lub

uzależniając udostępnienie pracownika od przestrzegania przez pracodawcę użytkownika wymagań w tym zakresie.

W myśl art. 14 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego i w związku z tym powinien zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej (art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Pracodawca użytkownik spełnia ten obowiązek przez dostarczanie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych, przeprowadzanie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalanie okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego oraz informowanie o tym ryzyku (art. 9 ust. 2a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Ma też obowiązek poinformowania agencji pracy tymczasowej o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy, przez co należy rozumieć informację o przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego i stosowanych w związku z tym zasadach ochrony przed jego wystąpieniem (art. 9 ust. 2 pkt 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Informacja ta nie zwalnia agencji pracy tymczasowej od własnej oceny zagrożeń i koniecznych środków ochrony przed tymi zagrożeniami. Z art. 207 § 2 k.p. wynika bowiem obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Każdy z elementów składowych powyższego obowiązku znalazł swoje rozwinięcie w dziale IV rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.; dalej jako rozporządzenie). Pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy przez zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą, właściwą organizację pracy, stosowanie koniecznych środków profilaktycznych, a także informowanie i szkolenie pracowników (§ 39 rozporządzenia), co wiąże się z obowiązkiem

(wstępnym) dokonania właściwej oceny ryzyka zawodowego - § 39a ust. 1 rozporządzenia). Pojęcie ryzyka zawodowego zostało zdefiniowane w § 2 pkt 7 rozporządzenia jako prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienie u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy. Jak wynika z definicji ryzyka zawodowego, dla jego właściwej oceny szczególnie istotna jest wiedza pracodawcy na temat zagrożeń, jakie mogą wynikać dla pracowników. Pracodawca musi zidentyfikować wszystkie czynniki stanowiące źródło zagrożenia i wszystkie zagrożenia, jakie występują lub mogłyby wystąpić przy wykonywaniu określonych prac lub wynikające ze sposobu ich wykonywania i im przeciwdziałać. Nie może więc agencja pracy tymczasowej zdawać się w tym zakresie się na pracodawcę użytkownika, ale jest zobowiązana samodzielnie ocenić ryzyko zawodowe i dobór środków zapobiegających a w przypadku odmiennej oceny w tej kwestii, nie może kierować pracownika tymczasowego do wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika, ponieważ nie będzie on zapewniał bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Błędne rozpoznanie ryzyka zawodowego i niewłaściwy dobór środków profilaktycznych przez pracodawcę użytkownika obciążają zatem także agencję pracy tymczasowej. Jak trafnie przyjęto w przywołanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2014 r., I PK 243/13, naruszenie przez pracodawcę obowiązku przeciwdziałania wystąpieniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników może stanowić czyn niedozwolony, niezależnie od tego, że może być również uznane za naruszenie objętego treścią stosunku pracy obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy z art. 207 § 2 k.p. (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 88; OSP 2012 nr 9, poz. 86, z glosą J. Jankowiaka; PiZS 2012 nr 12, s. 37, z glosą W. Ostaszewskiego; PiZS 2013 nr 2, z refleksjami J. Jankowiaka, z orzecnictwem powołanym w uzasadnieniu tego wyroku). Z art. 443 k.c. wynika bowiem, że to samo zdarzenie może bowiem być jednocześnie źródłem szkody kontraktowej i deliktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1981 r., IV CR 18/81, LEX nr 8331).

Odnosząc te uwagi do niniejszej sprawy, należy zauważyć, że różne są zagrożenia występujące w procesie pracy w magazynach, co uzależnione jest nie tylko od miejsca, w którym praca jest wykonywana, ale również od wielkości magazynu, a przede wszystkim od towarów, jakie są w nim składowane, sposobu ich składowania (tzw. wysokie składowanie towarów) i stosowanego transportu. Kask ma chronić głowę zarówno przed przedmiotami, które potencjalnie mogą na nią spaść, jak i w przypadku uderzeń o wystające elementy czy upadku. O ile zatem nie ma ogólnego obowiązku (przepisu) wyposażenia pracownika magazynowego w kask ochronny, to w konkretnych okolicznościach ten środek ochrony będzie obowiązkowy. O tym zaś sąd może rozstrzygać, posiłkując się wiedzą specjalistyczną (opinią biegłego do spraw bhp).

W tym kontekście należy stwierdzić, że nieuprawnione jest stanowisko Sądu Okręgowego odwołujące się do przepisów prawa niemieckiego, z których miałyby wynikać, że w Niemczech nie ma ogólnego obowiązku noszenia przez operatorów wózków widłowych środków ochrony głowy. Sądząc zresztą po wywodach Sądu pierwszej instancji (podzielonych przez Sąd drugiej instancji) a odnoszących się do niemieckich unormowań, że: „Pracodawca ocenia, czy istnieje zagrożenia głowy operatora wózka widłowego poprzez uderzenie, spadające części. Jeśli środki techniczne i organizacyjne mające na celu wyeliminowanie zagrożenia zostaną wyczerpane, ochrona głowy może zostać uznana za środek ochrony indywidualnej”, to właśnie takie zasady odwołują się do ryzyka zawodowego, które obowiązany jest rozpoznać pracodawca, dopasowując do niego wymagane (dla zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy) środki ochrony indywidualnej. Wstępem jest ocena ryzyka zawodowego, a następnie przypisanie obowiązkowych środków ochrony indywidualnej na konkretnym stanowisku pracy. Natomiast konstatacja Sądu pierwszej instancji, podzielona przez Sąd drugiej instancji, że: „Obowiązku noszenia kasku w przypadku pracy magazyniera nie było, choć rzeczywiście jak słusznie podnosił powód, gdyby był wyposażony w kask obrażenia byłyby mniejsze”, zdaje się jednak wskazywać na zagrożenie ryzykiem w procesie pracy (uraz głowy) i środek zapobiegawczy (kask).

Z przedstawionej perspektywy zaskarżony wyrok zawiera kardynalne braki. Nie ma w nim bowiem jakichkolwiek ustaleń faktycznych (także w uzasadnieniu Sądu

pierwszej instancji) opisujących warunki pracy powoda w magazynie w kontekście stawianych zarzutów dotyczących nieprawidłowej organizacji pracy w magazynie pracodawcy użytkownika – niewłaściwe składowanie palet, nadmierne zagęszczenie, ciasne przejścia między paletami a słupem, a przede wszystkim ustaleń, czy warunki te uzasadniały wyposażenie pracowników w kaski, choćby z uwagi na wysokie składowanie towarów (także na wózkach widłowych). Co więcej, zabrakło nawet odniesienia się do opinii i konkluzji biegłych, bowiem Sąd pierwszej instancji stwierdził tylko tyle, że: „Na opinii biegłego A. P. Sąd oparł się w zakresie, w jakim odnosi się ona do zasad i sposobu kierowania wózkiem widłowym, w szczególności jednak w zakresie dotyczącym wzajemnych praw i obowiązków stron. Interpretacja zaś powołanych przepisów należała do Sądu. Sąd nie wziął natomiast pod uwagę opinii biegłego D. S. i jego uzupełniającym przesłuchania, uznając, że biegły wypowiedział się odnośnie do jazdy wózkiem widłowym o konstrukcji całkowicie odmiennej, od tej jaką charakteryzowały się wózki A., co okazało się po dostarczeniu zdjęcia poglądowego przez powoda”. Sąd drugiej instancji w ogóle nie poruszył wątku opinii biegłych, ograniczając się do stwierdzenia, że „postępowanie dowodowe nie wykazało, aby istniały podstawy do przypisania pozwanej winy za zaistniały wypadek przy pracy polegającej na niedopełnieniu obowiązków w zakresie zapewnienia powodowi, jako pracownikowi, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy” oraz że „z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika nawet, aby w trakcie pracy wykonywanej przez powoda u pracodawcy użytkownika doszło do naruszenia przepisów bhp czy wystąpiły inne nieprawidłowości w procesie pracy”. Tymczasem tę kwestię powinna wyjaśnić opinia biegłego w szczególności odnośnie do tego, czy (a jeśli tak, to dlaczego) w warunkach pracy wykonywanej przez powoda kask stanowił uzasadniony/konieczny środek ochrony osobistej. W tym miejscu dodać należy, że poruszana w skardze kwestia niesprawnego hamulca wózka widłowego nie może być uwzględniona, gdyż Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany ustaleniami faktycznymi, a z nich wynika, że nie był on niesprawny.

W rezultacie potwierdziły się zarzuty naruszenia art. 415 § 1 k.c. i art. 471 k.c. (powinno być art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.), ponieważ zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak

stosownych ustaleń uzasadnia kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2014 r., II UK 393/13, LEX nr 1475166 i powołane w nim orzeczenia).

Nie jest natomiast zasadny zarzut naruszenia art. 435 § 1 k.c. w związku z art. 3, art. 14 ust. 1 i 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej na zasadzie ryzyka powód wywodzi z oddelegowania powoda do pracy u pracownika użytkownika prowadzącego samodzielnie przedsiębiorstwo wprowadzane w ruch za pomocą sił przyrody. Jednakże komentowany przepis w zakresie podmiotowym odnosi się do podmiotu prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (pary, gazu, elektryczności, paliw płynnych itp.). Takim podmiotem nie jest agencja pracy tymczasowej i cechy tej (o charakterze podmiotowym) nie modyfikuje skierowanie pracownika tymczasowego do pracy u pracodawcy użytkownika prowadzącego samodzielnie przedsiębiorstwo wprowadzane w ruch za pomocą sił przyrody. Artykuł art. 435 § 1 k.c. zalicza się do przepisów Kodeksu cywilnego stanowiących ogólną podstawę odpowiedzialności z tytułu czynu niedozwolonego (art. 415 k.c.). Na jego podstawie to pracodawca użytkownik, a nie agencja pracy tymczasowej może ponosić deliktową odpowiedzialność odszkodowawczą w stosunku do pracownika tymczasowego, jeśli prowadzi na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody.

Dodać jedynie można, że jeśli chodzi zarzut naruszenia przepisów postępowania, to powołany w tej podstawie kasacyjnej „art. 424 § 2¹ k.p.c.” nie występuje w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[a.ł.]

