

Sygn. akt VI Pa 194/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Anna Stasiewicz-Kokotowska
Sędziowie:	SSO Monika Miller-Młyńska (sprawozdawca) SSO Agnieszka Klafetka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 lutego 2018 roku w S.

sprawy z powództwa M. I. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. oraz J.E.S spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie

na skutek apelacji powoda i pozwanych

od wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie z dnia 20 lipca 2017 roku, sygn. akt IV P 194/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach I i III w ten sposób, że oddala powództwo w zakresie żądań zapłaty odszkodowania oraz utraconych zarobków;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie VII w ten sposób, że nakazuje pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. oraz J.E.S spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. solidarnie na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Goleniowie kwotę 1391,88 zł (jednego tysiąca trzystu dziewięćdziesięciu jeden złotych i osiemdziesięciu ośmiu groszy) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych;

III. oddala apelacje pozwanych w pozostałym zakresie i apelację powoda w całości;

IV. odstępuje od obciążania powoda M. I. (1) kosztami procesu instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku procesu jaki, zainicjowany pozwem z 15 lipca 2013 roku, toczył się przed Sądem Rejonowym w Goleniowie M. I. (1) domagał się zasądzenia na swoją rzecz solidarnie od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w L. oraz J.E.S. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwoty 7 000 zł tytułem odszkodowania za rozstrój zdrowia w postaci astmy oskrzelowej, powstały wskutek nieprzestrzegania przez pracodawców przepisów bhp

w zakresie zaopatrzenia pracowników w odpowiednią odzież ochronną wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Nadto wniósł o zasądzenie od ww. pozwanych solidarnie na swoją rzecz kwoty 32 000 zł tytułem zadośćuczynienia za krzywdę doznaną wskutek rozstroju zdrowia spowodowanego działaniem pracodawcy, wraz z ustawowymi odsetkami, liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty; zasądzenie od ww. pozwanych solidarnie na swoją rzecz kwoty 9 500 zł tytułem utraconych zarobków w okresie od ustania stosunku pracy, tj. od 1 listopada 2012 roku do 31 lipca 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, zasądzenie od ww. pozwanych solidarnie na swoją rzecz kwoty 1000 zł tytułem zwrotu kosztów leczenia i dojazdów związanych z rozstrojem zdrowia, wywołanych działaniem pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictw oraz kosztów zastępstwa procesowego w wysokości podwójnej stawki ustawowej.

Obaj pozwani domagali się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 20 lipca 2017 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze akt IV P 194/13, Sąd Rejonowy w Goleniowie zasądził od obu pozwanych spółek solidarnie na rzecz powoda następujące kwoty: 5 000 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 5 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty (pkt I); 15 000 zł tytułem zadośćuczynienia wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 5 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty (pkt II), 9 500 zł tytułem utraconych zarobków w okresie od 1 listopada 2012 r. do 31 lipca 2013 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 5 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty (pkt III), 1000 zł zwrotu kosztów leczenia i dojazdów wraz z odsetkami ustawowymi od 5 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty (pkt IV), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt V), a także zasądził od obu pozwanych solidarnie na rzecz powoda kwotę 600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt VI), nakazał ściągnąć od obu pozwanych solidarnie na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Goleniowie kwotę 1 652,85 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt VII) oraz ustalił, że w pozostałym zakresie koszty sądowe ponosi Skarb Państwa (pkt VIII).

Powyższe rozstrzygnięcie sąd I instancji oparł na następujących ustaleniach faktycznych oraz ocenach prawnych:

M. I. (1) był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w L. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 18 kwietnia 2006 roku do 30 czerwca 2006 roku, na stanowisku pracownika budowlanego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 5,80 zł za godzinę. Kolejną umowę o pracę z tą spółką powód zawarł w dniu 1 lipca 2006 roku na czas określony od 1 lipca 2006 roku do 30 września 2006 roku na stanowisku pracownika budowlanego, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w kwocie 5,80 zł za godzinę. W dniu 1 października 2006 roku powód i pozwana (...) Fur (...) zawarli kolejną umowę o pracę na czas określony, od dnia 1.10.2006 r. do 31.12.2006 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 6,15 zł brutto za godzinę. W dniu 1.01.2007 r. powód i pozwana (...) Fur (...) zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 9,94 zł brutto za godzinę. Powodowi powierzono stanowisko pracownika fermy nerek-mechanika. Aneks z dnia 1.01.2008 r. strony zmieniły treść łączącej ich umowy o pracę w ten sposób, że z dniem 1.01.2008 r. powodowi powierzono stanowisko hodowcy nerek oraz miesięczne wynagrodzenie w kwocie 1 953,84 zł brutto. Z dniem 1.01.2010 r. powód miał otrzymywać wynagrodzenie miesięczne w wysokości 2 022,22 zł brutto. Z dniem 1.01.2011 r. powód miał otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 2 093 zł brutto miesięcznie. Z dniem 1.01.2012 r. powód miał otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 2 197,65 zł miesięcznie. W dniu 1.09.2007 r. powód przeszedł badania lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku pracownika fermy nerek.

Powód był zatrudniony w J.E.S. sp. z o.o. od 4.01.2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31.12.2011 r., na stanowisku hodowcy zwierząt futerkowych, w wymiarze 1/8 etatu, w wynagrodzeniem w kwocie 11,95 zł brutto za godzinę, a następnie od 1.01.2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1.01.2012 r. do 31.12.2016r., na stanowisku hodowcy zwierząt futerkowych, w wymiarze 1/8 etatu, z wynagrodzeniem w kwocie 14,46 zł brutto za

godzinę. Przed podjęciem zatrudnienia M. I. przeszedł badania lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku hodowcy zwierząt futerkowych. Kolejnymi aneksami zawartymi z J.E.S. sp. o.o. wynagrodzenie powoda było zmieniane i tak: aneksem z dnia 1.01.2010 r. powód miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 12,37 zł brutto za godzinę, aneksem z dnia 1.01.2011 r. powód miał otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 14,46 zł brutto za godzinę, aneksem z dnia 1.01.2012 r. powód miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 15,18 zł brutto.

Na początku pracy powód uczestniczył w budowie budynków na fermie norek w S.. Ferma norek w S., gdzie pracował powód, była ogrodzona betonowym płotem. Klatki z norkami znajdowały się na wolnym powietrzu, pod zadaszeniem. Oprócz tego na fermie było pomieszczenie socjalne, gdzie można było wziąć prysznic i przebrać się oraz szatnia. W pomieszczeniu socjalnym znajdowały się także środki dezynfekujące, umieszczone przy umywalkach. Oprócz tego pracownicy otrzymywali także suchy prowiant. Powód jako hodowca norek zajmował się m.in. karmieniem norek przy użyciu pojazdu mechanicznego i ręcznie, załadunkiem i rozładunkiem klatek, koszeniem trawy, łapaniem norek i przekładaniem ich do innych klatek, załadunkiem obornika, ścieleniem trocin, ścieleniem słomy oraz pracami porządkowymi (sprzątaniem słomy, doglądaniem i przekładaniem ręcznym karmy).

U pozwanych były prowadzone wstępne i stanowiskowe szkolenia, przeprowadzane przez pracowników – brygadzystów. (...) prowadził także pracownik ds. bhp R. B.. Powód przeszedł u pozwanych szkolenia wstępne z bhp. Powód został także poinformowany o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami. Zobowiązał się także na piśmie do bezwzględnego stosowania środków ochrony indywidualnych podczas prac na stanowiskach, na których przekroczone są normy stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Powód został także zapoznany z obowiązującą instrukcją bhp i ppoż na stanowisku pracy-hodowca zwierząt futerkowych oraz dokumentacją techniczno-ruchową. W 2009 r. i 2010 r. powód przeszedł okresowy kurs bhp. Był też poddawany szczepieniom ochronnym.

W spółce (...) obowiązywał regulamin pracy. Zgodnie z § 1 ust. 1 regulamin ustalał organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Zgodnie z § 4 regulaminu pracy, pracodawca miał obowiązek m.in.: zaznajamiania pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami; organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy; organizowanie pracy w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie; zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków oraz prowadzenia systematycznych szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z § 6 pracodawcy przysługiwało m.in. prawo do wydawania pracownikom wiążących poleceń dotyczących pracy w zakresie, w jakim polecenia te nie są sprzeczne z obowiązującymi przepisami lub zasadami współżycia społecznego, określania zakresu obowiązków pracowniczych każdego z pracowników, zgodnie z postanowieniami umów o pracę i obowiązujących przepisów. Zgodnie z § 8 regulaminu pracownik miał w szczególności obowiązek m.in.: wykonywać pracę sumiennie z zachowaniem najwyższych staranności oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeśli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę; przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego u pracodawcy porządku; przestrzegać przepisów oraz zasad i bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych. Zgodnie z § 10 regulaminu pracy przed przystąpieniem do pracy pracownik powinien: posiadać aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach, odbyć wstępne i stanowiskowe szkolenie z zakresu bhp i przepisów przeciwpożarowych, a także pisemnie poświadczyć fakt zapoznania się z tymi przepisami. Zgodnie z § 48 regulaminu pracy pracodawca był zobowiązany chronić życie i zdrowie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Zgodnie z § 49 regulaminu podstawowym obowiązkiem każdego pracownika było bezwzględne przestrzeganie przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych. W szczególności każdy pracownik był zobowiązany: znać przepisy i zasady bhp o ppoż, uczestniczyć w organizowanych przez pracodawcę szkoleniach i ćwiczeniach z zakresu bhp i ochrony ppoż, dbać o porządek i ład na własnym stanowisku pracy i w jego obejściu, stosować środki ochrony zbiorowej i indywidualnej, zgodnie z ich przeznaczeniem, stosować odzież i obuwie robocze, poddawać się wyznaczonym przez pracodawcę badaniom lekarskim oraz stosować się

do zaleceń i wskazań lekarskich, niezwłocznie informować przełożonych o zauważonych wypadkach w miejscu pracy lub o stwierdzonych zagrożeniach życia lub zdrowia, lojalnie współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wykonywaniu obowiązków dotyczących bhp. Pracodawca był zobowiązany zapewnić przestrzeganie ww. przepisów, w szczególności przez wydawanie stosownych poleceń, usuwanie ewentualnych uchybień lub zagrożeń oraz zapewnienie niezwłocznego wykonywania zaleceń organów nadzoru nad warunkami pracy, w tym organów społecznego nadzoru oraz wskazań lekarskich. W szczególności pracodawca był zobowiązany do: organizowania pracy i stanowisk pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapoznawania pracowników z przepisami i zasadami bhp oraz przepisami o ochronie przeciwpożarowej i przeprowadzenia szkoleń w tym zakresie, kierowanie pracowników na badania lekarskie, dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń i wyposażenia technicznego, o sprawność środków ochrony zbiorowej i indywidualnej pracowników i ich stosowania zgodnie z przeznaczeniem. Zgodnie z § 51 regulaminu pracodawca mógł dopuścić pracownika do wykonywania pracy wyłącznie w przypadku, gdy posiada on wszystkie wymagane kwalifikacje zawodowe oraz odbył niezbędne szkolenia wstępne w zakresie bhp i ochrony przeciwpożarowej. Jeżeli wykonywanie danej pracy wymaga stosowania środków ochrony indywidualnej lub odzieży i ubrania roboczego, dopuszczenie do pracy może nastąpić wyłącznie po odpowiednim wyposażeniu w nie danego pracownika. Środki ochrony indywidualnej, niezbędne do stosowania na określonych stanowiskach pracy, określa załącznik nr 1 do regulaminu pracy wraz z tabelą norm przydziału środków ochrony indywidualnej. Zgodnie z aneksem do tego regulaminu w § 49 dodano punkt zgodnie z którym, pracodawca informował wszystkich pracowników o ryzyku zawodowym występującym na ich stanowiskach pracy podczas szkolenia stanowiskowego w formie ustnej i pisemnej a pracownik potwierdza własnym podpisem udział w tym szkoleniu.

W (...) sp. z o. o. obowiązywała także instrukcja w sprawie zasad gospodarowania przedmiotami odzieży roboczej i obuwia oraz środkami ochrony indywidualnej jakie przysługują pracownikom.

Regulamin pracy o treści analogicznej jak w (...) sp. z o. o. obowiązywał także w J.E.S. sp. z o.o. (...) w J.E.S. sp. z o.o. obowiązywały także: aneks do regulaminu pracy, tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz instrukcja w sprawie zasad gospodarowania przedmiotami odzieży roboczej i obuwia oraz środkami ochrony indywidualnej jakie przysługują pracownikom. W pozwanych spółkach zarządzeniami z dnia 20.07.2009 r. powołano koordynatorów sprawujących nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy.

Pozwani zaopatrywali pracowników w niektóre elementy odzieży roboczej, tj. m.in. ubranie ocieplane, buty ocieplane, buty, gumofilce, czapki, rękawiczki, koszule, koszulki. Powód otrzymał ww. odzież roboczą od pozwanej J.E.S. sp. z o.o. w styczniu 2008 r., w grudniu 2008r., w styczniu 2010 r. oraz w styczniu 2011 r. Z kolei od pozwanej (...) sp. z o. o. ww. elementy odzieży otrzymywał począwszy od stycznia 2007 r. do czerwca 2011r. Pracownicy otrzymywali także proszek do prania.

Po pobycie powoda w szpitalu w czerwcu 2009 r., w którym przebywał w związku ze stwierdzoną odmą opłucnową, do powoda przyjechał kierownik fermy Z. U., aby powód podpisał dokumenty związane m.in. z wydawaniem odzieży ochronnej, masek, rękawic.

Pracownicy otrzymywali także rękawice robocze ocieplane, rękawice robocze oraz rękawice do łapania nerek. Na początku swojego zatrudnienia powód sam zaopatrywał się w rękawiczki gumowe, które zmniejszały przenoszenie się zapachu nerek na dłonie. Do 2009 roku pracownicy, w tym powód nie otrzymywali regularnie masek ochronnych ani nie byli zobowiązani przez pracodawcę do ich używania. Jeżeli pracownik sam upomniał się o maskę, to ją otrzymywał. Jedna maska służyła pracownikowi nawet do dwóch tygodni i w związku tym była używana wielokrotnie bądź – z powodu dużego zanieczyszczenia maski – nie była używana. Jednak z reguły maski już po jednorazowym użyciu nie nadawały się do dalszego użytkowania. Wówczas pracownicy chodzili bez maski lub sami czyścili sobie maskę sprężarką. Później, już po zdarzeniu z atakiem powoda w czerwcu 2009 r. i stwierdzeniem u niego odmy opłucnowej prawostronnej, z powodu której był hospitalizowany - pracownicy otrzymywali maski jednorazowe i mieli obowiązek ich używania.

M. I. (1) przed podjęciem zatrudnienia u pozwanych nie chorował. Palił paczkę papierosów dziennie; przestał palić papierosy w roku 2008. Na początku pracy uczestniczył przy budowie fermy norek. Dopiero po około dwóch latach pracy pojawiły się u niego pierwsze objawy choroby: kiedy wracał z pracy do domu, miał czerwone oczy, na rękach pojawiała się wysypka, zaczął pokasływać. Objawy zaczęły się nasilać w okresie wiosenno-letnim. O atakach powoda wiedział także kierownik- Z. U.. Ataki powoda były mu zgłaszane, jednak w takich sytuacjach nakazywał powodowi, by poszedł do domu. Kiedy powód dostał ataku w pracy, nikt z jego przełożonych nie wezwał pogotowia ratunkowego. Powód nie chciał podczas jednego z ataków, aby wzywano do niego pogotowie ratunkowe. Brygadzysta R. G. (1), który widział atak powoda i jego trudności z oddychaniem, nie informował pracownika ds. bhp R. B. o atakach powoda, chociaż jego obowiązkiem było poinformowanie o tym pracownika ds. bhp. Po jednym z ataków, na polecenie kierownika i brygadzysty, powoda odwiózł do domu Z. J.. Pomimo ograniczenia dźwigania kilogramów, powód na polecenie kierownika pracował tak, jak pozostali. Powód zażywał leki, które nosił ze sobą także w zakładzie pracy. Miał tych leków pół torby i zażywał je w pracy. Widział to m.in. brygadzysta R. G. (1). Powód zażywał takie leki jak m.in. alertec, zafiron, encorton, amotaks, miflonide, eufylin, pulmicort.

W okresie od 19.06.2009 r. do 24.06.2009 r. M. I. był hospitalizowany w (...) im. prof. A. S. w S.-Z. w związku z rozpoznaną odmą oplucnową prawostronną. Powód pozostawał od tego czasu pod stałą opieką lekarską. Po wyjściu ze szpitala powód wrócił do pracy i wówczas nasiliły się u niego takie objawy jak ataki duszności, trudności w oddychaniu, uczucie gryzienia i dławienia w gardle, uczucie zatykania. M. I. miał trudności z dźwiganiem np. snopków słomy i przerzucaniem obornika, gdyż przy każdym podniesieniu odczuwał ból w klatce piersiowej. Miał trudności ze spaniem w nocy, chodził nocami, obawiając się ataku astmy oskrzelowej. Zdarzało się, że kiedy prowadził pojazd, dostawał ataku duszności i musiał zatrzymać się na poboczu i czekać, aż atak ustąpi. Kiedy przeszedł niewielką odległość, odczuwał znaczne zmęczenie i dostawał ataków. Był wrażliwy na zapachy. Zbyt intensywne zapachy np. perfum także powodował duszności.

W rodzinie powoda nikt nie chorował na astmę oskrzelową ani nie stwierdzono alergii.

W okresie swojego zatrudnienia powód przechodził badania kontrolne, w trakcie których nie stwierdzano u niego przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku hodowcy zwierząt futerkowych. Powód po każdym dłuższym zwolnieniu był kierowany na badania kontrolne. Natomiast nie kierowano go na badania specjalistyczne.

Od 21.02.2012 r. do 30.04.2012 r. oraz od 18.08.2012 r. do 30.11.2012 r. powód przebywał na urlopie bezpłatnym.

W spółce (...) powód w 2006 r. uzyskał roczny dochód w wysokości 7 680,48 zł, w 2007 r. w wysokości 23 156,23 zł, w 2008 r. w wysokości 28 226,98 zł, w 2009 r. w wysokości 23 303,52 zł, w 2010 r. w wysokości 27 508,78 zł, w 2011 r. w wysokości 25 703,51 zł, w 2012 r. w wysokości 21 507,10 zł. Powód uzyskiwał w 2011 r. średnie zarobki w wysokości 2 423,93 zł brutto w (...) sp. z o.o. (tj. 2 100,13 zł netto). Powód uzyskiwał w 2011 r. średnie zarobki w wysokości 731,45 zł brutto w J.E.S. sp. z o.o. (tj. 533,75 zł netto). W J.E.S sp. z o.o. powód w 2008 r. uzyskał roczny dochód w wysokości 8 8785,54 zł, w 2009 r. w wysokości 6 882,38 zł, w 2010 r. w wysokości 9 727,62 zł, w 2011 r. w wysokości 8 229,30 zł, w 2012 r. w wysokości 7 697,54 zł.

Zgłoszeniem z 24.02.2012 r. lekarz medycyny pracy – E. R. zawiadomiła Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w G. o podejrzeniu choroby zawodowej u powoda. Orzeczeniem lekarskim z 18.05.2012 r. lekarz Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w S. rozpoznał u M. I. chorobę zawodową w postaci astmy oskrzelowej ze wskazaniem jako rodzaju narażenia zawodowego stanowiącego przyczynę choroby zawodowej: alergen - sierść norek.

Decyzją Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w G. z 15.06.2012 r. stwierdzono u M. I. chorobę zawodową w postaci astmy oskrzelowej.

Orzeczeniem z 27.09.2012 r. lekarz orzecznik ZUS ustalił, że stały uszczerbek na zdrowiu powoda wynosi 10%. Decyzją z 12.10.2012 r. ZUS przyznał M. I. odszkodowanie w wysokości 6 800 zł.

Pismem z 31.10.2012 r. J.E.S. sp. z o.o. w P. rozwiązała z powodem z dniem doręczenia pisma umowę o pracę bez wypowiedzenia z art. 53 § 1 pkt 1 k.p. z powodu upływu okresu zasiłkowego.

Pismem z tej samej daty także (...) sp. z o.o. rozwiązała z powodem z dniem doręczenia pisma umowę o pracę bez wypowiedzenia z art. 53 § 1 pkt 1 k.p. z powodu upływu okresu zasiłkowego.

Powód otrzymał pisma zawierające oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia w dniu 31.10.2012 r.

Pismem z 27.05.2013 r. powód wezwał pozwane spółki do zapłaty solidarnie na swoją rzecz odszkodowania w wysokości 15 000 zł oraz zadośćuczynienia w wysokości 25 000 zł. W odpowiedzi na wezwanie, pozwane spółki wskazały, że wszelkie zasady bezpieczeństwa i higieny pracy były i są przestrzegane przez firmy a pracownicy otrzymują za pisemnym potwierdzeniem środki ochrony robocze i indywidualne i w związku z tym roszczenia powoda do odszkodowania i zadośćuczynienia są bezpodstawne i nie zostaną zrealizowane.

W okresie od 13.11.2012 r. do 5.01.2014 r. powód był zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w G. jako bezrobotny. W tym czasie pobierał zasiłek dla bezrobotnych. Za listopad 2012 r. otrzymał go w kwocie 317,70 zł brutto (306,70 zł netto), za grudzień 2012 r. i styczeń 2013 r. - w wysokości 953,10 zł brutto (816,32 zł netto), za luty 2013 r. - 835 zł brutto (872,85 zł netto), za marzec, kwiecień i maj 2013 r. - 748,40 zł brutto (651,04 zł netto), za czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień i październik 2013 r. - 776,10 zł brutto (673,25 zł netto) oraz za listopad 2013 r. - 517,40 zł brutto (463,83 zł netto).

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że do powstania rozstroju zdrowia u powoda przyczyniło się bezpośrednio narażenie na bezpośredni kontakt z sierścią norek w związku z wykonywaną pracą zawodową w obydwu pozwanych spółkach (z uwzględnieniem okresów niewykonywania pracy np. z powodu zwolnień lekarskich), bądź innymi czynnikami związanymi z hodowlą norek. Na stan jego zdrowia wpływał bezpośredni kontakt ze zwierzętami podczas wykonywania czynności zawodowych, pomimo ich wykonywania na otwartej przestrzeni. Na tę sytuację miał wpływ brak należytego zabezpieczenia w postaci odzieży ochronnej, w tym masek ochronnych. Stosowanie indywidualnych środków ochrony (np. odzież, rękawice, maski) podczas pracy mogły w znaczący sposób zmniejszyć narażenie dróg oddechowych na alergeny wziewne, zredukować możliwość wystąpienia astmy oskrzelowej, ale nie zabezpieczyć w pełni przed alergią. Okoliczność palenia przez powoda papierosów nie miała wpływu na fakt jego alergizacji sierścią norek i rozwój astmy oskrzelowej alergicznej. Żadnej roli nie odgrywały także czynniki genetyczne, albowiem wśród bliskich powoda nie ma osób, które wykazywałyby cechy alergii lub chorowały na astmę. U powoda stwierdza się dwie jednostki chorobowe: odmę opłucnową, polegającą na uszkodzeniu płuc i opłucnej (zrosty opłucne, uszkodzenia tkanki płucnej, ubytki tkanki płucnej itp.) bez cech niewydolności oddechowej, która powstała u powoda jako powikłanie astmy oraz astmę oskrzelową zawodową bez cech niewydolności oddechowej (przewlekłe nieodwracalne schorzenia układu oddechowego, powstałe w następstwie działania substancji: toksycznych, drażniących, uczulających, w razie stwierdzenia niewydolności układu oddechowego. Procentowy uszczerbek dla zdrowia wynosi u powoda 10% dla odmy płucnej i 10% dla astmy oskrzelowej. Skutki tej choroby powód będzie odczuwać do końca życia, zaś uwzględniając naturalny rozwój choroby - astmy oskrzelowej należy się spodziewać, że w miarę dalszego rozwoju procesu chorobowego, może wtórnie dochodzić do alergizacji na inne alergeny oraz pojawienia się cech niewydolności oddechowej, co w przyszłości może znacznie ograniczyć aktywność życiową powoda i mieć wpływ na ograniczenie możliwości pozyskania przezeń pracy i aktywność codzienną. Aktualnie powód nie wymaga pomocy osób trzecich i może samodzielnie wykonywać wszystkie funkcje życiowe, społeczne i rodzinne. U powoda nie stwierdzono innych czynników alergicznych.

Obecnie u powoda zdarzają się niespodziewane ataki astmy oskrzelowej, w czasie których ma on trudności ze złapaniem powietrza i oddychaniem. Ataki występują w różnym stopniu nasilenia. Z mniejszymi powód radzi sobie w ten sposób, że próbuje wdychać powietrze, przy silniejszych - przyjmuje wziewne sterydy. Ataki pojawiają się z różną częstotliwością i ich występowanie jest nieprzewidywalne, albowiem są dni, że powód w ogóle nie ma ataków, a niekiedy ma dwa ataki dziennie. Powód zaprzestał większego wysiłku fizycznego. Ma problemy z chodzeniem po schodach, noszeniem zakupów, wykonywaniem prac np. związanych przygotowywaniem drzewa na

zime. Jego aktywność fizyczna ograniczyła się do np. spacerów z psem. Ponieważ praca powoda była głównym źródłem utrzymania rodziny, po utracie przez niego pracy, sytuacja majątkowa rodziny znacznie się pogorszyła. Wobec powoda prowadzone były egzekucje komornicze, w związku z zaleganiem z płatnością na czynsz.

Powód musiał jeździć do pulmonologa i alergologa, początkowo co dwa tygodnie, później co 2-3 miesiące. Do lekarzy jeździł autobusami, tramwajami, także do S.. W związku z tym ponosił koszty w wysokości: 7 zł za bilet ze S. do N. (w jedną stronę), bilet 10 zł z N. do S. (w jedną stronę), bilet tramwajowy 3 zł (w jedną stronę) Niekiedy towarzyszyła mu córka. Powód przyjmuje dwa opakowania leków po 70 zł każde. Wcześniej te leki były refundowane i kosztowały grosz za opakowanie. Powód poniósł m.in. koszty związane z zakupem leków: w dniu 9.05.2014 r. na kwotę 82,99 zł, w dniu 10.05.2014 r. na kwotę 92,48 zł, w dniu 12.03.2014 r. na kwotę 267,25 zł, w dniu 12.02.2014 r. na kwotę 125,78 zł, w dniu 31.01.2014 r. na kwotę 27,09 zł, w dniu 28.06.2013 r. na kwotę 305,51 zł, w dniu 15.05.2013 r. na kwotę 164,91 zł.

M. I. składał wnioski o rentę z tytułu niezdolności do pracy, rozpoznawane jednak odmownie z powodu niestwierdzenia, aby powód był osobą niezdolną do pracy. Decyzje odmowne ZUS wydawał dwukrotnie: 23.10.2013 r. i 3.03.2015 r. Od obu decyzji powód odwoływał się do sądu, który jednak dwukrotnie jego odwołania oddalił.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za częściowo uzasadnione. Podkreślił, że odpowiedzialność deliktowa pracodawcy za chorobę zawodową, na którą zapadł pracownik, jest odpowiedzialnością subsydiarną w stosunku do odpowiedzialności instytucji ubezpieczeniowej (Zakładu Ubezpieczeń Społecznych), która odpowiada w razie spełnienia warunków (przesłanek) z ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Uznał zarazem, iż pracownik może w oparciu o przepis art. 300 k.p. dochodzić od pracodawcy roszczeń odszkodowawczych na podstawie przepisów prawa cywilnego, przy czym powinno odbywać się to z uwzględnieniem określonych w kodeksie cywilnym zasad odpowiedzialności. W przypadku obu wskazanych reżimów, przesłanki odpowiedzialności pracodawcy kształtują się odmiennie, a obowiązek ich precyzyjnego wykazania, zgodnie z art. 6 k.c., spoczywa na stronie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne. W szczególności sąd I instancji uznał, że pracownik występując z takim powództwem nie może w postępowaniu sądowym powołać się jedynie na fakt wystąpienia choroby zawodowej, lecz musi wykazać ciężącą na pracodawcy odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego, w szczególności opartą na zasadzie winy (art. 415 k.c.) lub ryzyka (art. 435 k.c.) oraz wykazać wszystkie przesłanki prawne cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej.

Mając to na uwadze, Sąd Rejonowy wskazał, że powód uzyskał z ZUS jednorazowe odszkodowanie w wysokości 6 800 zł, za 10 % uszczerbku na zdrowiu będącego następstwem choroby zawodowej, stwierdzonej decyzją Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w G. z dnia 15.06.2012 r. Oceniając natomiast zaistnienie przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wyjaśnił, że uznał za niewątpliwy fakt rodzący ewentualną odpowiedzialność odszkodowawczą, tj. wystąpienie u powoda choroby zawodowej. Fakt ten został w jego ocenie potwierdzony dowodami w postaci opinii biegłych sądowych lekarzy specjalistów z zakresu pulmonologii i alergologii oraz medycyny pracy, które to opinie sąd I instancji uznał za w pełni miarodajne. Podkreślił, że biegli rozpoznali u powoda dwie jednostki chorobowe: odmę opłucnową, polegającą na uszkodzeniu płuc i opłucnej (zrosty opłucne, uszkodzenia tkanki płucnej, ubytki tkanki płucnej itp.) bez cech niewydolności oddechowej, która powstała u powoda jako powikłanie astmy oraz astmę oskrzelową zawodową bez cech niewydolności oddechowej (przewlekłe nieodwracalne schorzenia układu oddechowego, powstałe w następstwie działania substancji: toksycznych, drażniących, uczulających, w razie stwierdzenia niewydolności układu oddechowego). Sąd przyjął w ślad za biegłymi, iż powód z powodu tych dwóch jednostek chorobowych poniósł uszczerbek w wysokości 20%. Sąd podkreślił też, że chorobę zawodową powoda potwierdził także Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w G.. Co do związania sądu decyzją Państwowego Inspektora Sanitarnego stwierdzającej chorobę zawodową sąd I instancji, odwołując się do poglądów wyrażanych w orzecznictwie, uznał ją za wiążącą co do faktu istnienia choroby, jednak nie co do cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za skutki tej choroby.

Ustalając czy i w jakim zakresie pozwane spółki ponoszą winę za szkodę poniesioną przez powoda wskutek wystąpienia u niego choroby zawodowej, sąd I instancji odwołał się do przepisów działu X Kodeksu pracy, określającego obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Uznał, iż pozwani nie w pełni zabezpieczyli pracę powoda

przed skutkami w postaci wystąpienia u niego choroby zawodowej i nie spełnili wszystkich koniecznych czynności oraz nie podjęli wszystkich działań, które pozwoliłyby im zwolnić się od odpowiedzialności odszkodowawczej. W tym zakresie sąd zauważył, że wprawdzie pozwani złożyli do akt sprawy dokumenty np. w postaci kart szkolenia wstępnego przeprowadzonego z powodem, zaświadczeń lekarskich o braku przeciwwskazań powoda do pracy na stanowisku, oświadczeń o poinformowaniu pracownika o ryzyku zawodowym, zapoznaniu powoda z instrukcją bhp, zaświadczenia z kursu bhp, to jednak nie są to wystarczające dowody do uznania, że zapewnili powodowi wszystkie niezbędne środki ochrony, zabezpieczające go przez konsekwencjami narażenia na alergen. Pracodawcy - jak wynika z dowodów z dokumentów, zapewniali pracownikom ubrania robocze, proszek do prania, rękawice robocze ocieplane, jednak nie dopełnili obowiązku zabezpieczenia pracy powoda poprzez dostarczenie mu masek ochronnych w ilości zapewniającej bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz minimalizujące narażenie powoda na wystąpienie choroby zawodowej. W tym zakresie Sąd Rejonowy szczegółowo przeanalizował zeznania świadków, podkreślając, że wynika z nich, iż maski ochronne nie były obowiązkowo stosowane od początku pracy powoda, pracownicy musieli sami się o nie upominać oraz używali ich wielokrotnie, co w zasadzie pozbawiało ich funkcji ochronnej. Oceniając zeznania świadka Z. U., który twierdził, że powód nie pracował bez maski a kierownik zwracał mu w tym zakresie uwagę, sąd uznał, iż mogło być tak, że powód pracował bez maski, ale nie dlatego, że nie chciał w tej masce pracować, tylko dlatego, że maska mogła być zanieczyszczona, zaś pracodawca nie zapewnił wystarczającej ich ilości dla pracowników, ani też nie potrafił realnie wyegzekwować obowiązku ich stosowania. Sąd uznał nadto, że dopiero po zdarzeniu z czerwca 2009 r., kiedy powód został hospitalizowany z powodu stwierdzenia odmy opłucnowej, pracodawcy wprowadzili obowiązek używania masek.

Sąd Rejonowy uznał nadto, że pozwani nie podejmowali wszystkich działań, które były konieczne do wczesnego wykrycia u powoda astmy oskrzelowej, gdyż mimo niepokojących i nasilających się objawów u powoda, nie reagowali w sposób prawidłowy. Potwierdził to np. kierownik Z. U., który wiedząc o niepokojących objawach chorobowych powoda, ograniczył się jedynie do odesłania powoda do domu. Pomimo silnych ataków duszności przełożeni powoda ani razu nie wezwali pogotowia. Ani kierownik Z. U., ani też brygadzysta R. G. (1) nie poinformowali o atakach powoda R. B. – pracownika ds. bezpieczeństwa i higieny pracy tak, by miał on realną możliwość skierowania powoda na badania specjalistyczne czy wszczęcia postępowania w sprawie rozpoznania u powoda choroby zawodowej. Także w tym zakresie sąd szczegółowo omówił zeznania świadków, o które się oparł. Zauważył również, iż wprawdzie powód po dłuższych zwolnieniach lekarskich był kierowany na badania kontrolne, to jednak pozwani nie podjęli żadnych działań, aby skierować powoda na badania specjalistyczne.

Mając na uwadze powyższe, zdaniem Sądu Rejonowego pozwane spółki poprzez niezapewnienie należytych środków ochrony w postaci m.in. masek ochronnych, ale także poprzez zaniechanie podjęcia działań w sytuacji niepokojących objawów chorobowych powoda, przyczyniły się do wystąpienia choroby zawodowej. Odpowiedzialności tej sąd nie uznał jednak za wyłączną, lecz przyjął, że kształtuje się ona na poziomie 70%. W tym zakresie odwołał się do treści opinii biegłych, które w jego ocenie jednoznacznie wskazują, że stosowanie środków ochrony może skutecznie zapobiegać występowaniu astmy oskrzelowej wywołanej alergenami, ale nie zapobiegnie temu w 100 %. Środki stosowane regularnie mogą zmniejszyć narażenie na alergen, ale nie mogą całkowicie wykluczyć kontaktu z alergenem. Regularne stosowanie mogło zredukować, ale nie wykluczyć powstania alergii na sierść norek. Ponadto sąd I instancji wyjaśnił, że na ocenę stopnia odpowiedzialności pozwanych wpływ miało także zachowanie powoda, który np. nie domagał się, aby pracodawca wezwał pogotowie. Reasumując, Sąd Rejonowy wskazał, iż uznał 70% odpowiedzialność pozwanych, biorąc pod uwagę: brak masek obowiązkowych, niepilnowanie ich noszenia, wymiany oraz odpowiedniej reakcji za ataki astmy powoda, nieskierowanie go na badania specjalistyczne.

Co za tym idzie, Sąd Rejonowy uznał, że w związku z tym, iż powód poniósł 20% uszczerbku na zdrowiu, należało zasądzić na jego rzecz odszkodowanie uzupełniające w wysokości odpowiadającej stopniowi winy pozwanych, a więc w kwocie 5 000 zł.

W zakresie żądania zasądzenia utraconych zarobków Sąd Rejonowy za jego podstawę prawną uznał przepis art. 361 k.c. Uznał, że istnieje związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem (chorobą zawodową) i szkodą w postaci utraty zatrudnienia i możliwości uzyskiwania zarobków w okresie od 1.11.2012 r. do 31.07.2013 r. Żądanie powoda w tym

zakresie uznał w całości za zasadne, wyjaśniając, że w tym okresie powód pobierał zasiłek dla bezrobotnych, którego wysokość miesięczna kształtowała się średnio na poziomie 679 zł. Z kolei średnie zarobki powoda kształtowały się w 2011 r. na poziomie łącznie w obydwu spółkach 2 633 zł. Żądana kwota 9500 zł tytułem utraconych zarobków mieściła się zatem zdaniem sądu w granicach, w jakich powód mógł żądać zasądzenia kwoty z tego tytułu, przy uwzględnieniu stopnia odpowiedzialności pozwanych, kształtującego się na poziomie 70 %.

Dalej, odnosząc się do żądania zwrotu kosztów poniesionych przez powoda na dojazdy oraz leki, Sąd Rejonowy uznał, iż podstawę prawną rozstrzygnięcia stanowił przepis art. 444 § 1 k.c., przyjmując zarazem, że kwota żądanych z tego tytułu przez M. I. należności mieściła się w granicach ustalonej przez sąd 70% odpowiedzialności pozwanych. Sąd podniósł, że powód od dnia stwierdzenia u niego odmy opłucnowej musiał jeździć do pulmonologa i alergologa, początkowo co dwa tygodnie, później co 2-3 miesiące, przy czym do lekarzy jeździł autobusami, tramwajami. Koszt takiego jednego dojazdu i powrotu wynosił 40 zł, co w ciągu roku daje średnio 160 zł (przy przyjęciu konieczności odbywania wizyt co 3 miesiące), a przez okres 3 lat daje kwotę 480 zł. Ponadto powód ponosił także koszty wykupu leków, co udokumentował fakturami na łączną kwotę 1 066, 01 zł.

Wreszcie, w zakresie żądania zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego (opartego o art. 445 w zw. z art. 444 k.c.), sąd I instancji przypomniał, że jest ono sposobem naprawienia krzywdy, ujmowanej jako cierpienie fizyczne, a więc ból i inne dolegliwości oraz cierpienia psychiczne, czyli negatywne uczucia przeżywane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała, czy rozstroju zdrowia. Spór zaś sprowadza się do wyznaczenia zakresu - tak oznaczonej - odpowiedzialności, czyli określenia rozmiaru krzywdy powoda, pozostającej w związku przyczynowym z chorobą zawodową. Stwierdzając, że jakość życia powoda po stwierdzeniu choroby zawodowej uległa pogorszeniu, Sąd Rejonowy uznał, że odpowiednią sumą zadośćuczynienia pieniężnego będzie stanowić kwota 15 000 zł., która odpowiada jego zdaniem rozmiarowi cierpienia powoda i która stanowi ekonomicznie odczuwalną dla niego wartość, rekompensującą cierpienia doznane w wyniku choroby zawodowej i jego skutki. Ustalając wysokość należnego zadośćuczynienia Sąd Rejonowy wyjaśnił, iż miał na względzie to, że powód zrealizował swoje uprawnienia w zakresie prawa do jednorazowego odszkodowania, o którym mowa w art. 11 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, natomiast dotychczas nie zrealizował uprawnienia do żądania naprawienia szkody majątkowej. Dlatego też sąd przy określaniu wysokości zadośćuczynienia wziął pod uwagę jednorazowe odszkodowanie uzyskane przez M. I., w łącznej kwocie 11 800 zł i odliczył je od przyjętej kwoty zadośćuczynienia, stosując w tym zakresie normę art. 362 k.c. Sąd uznał przy tym za adekwatną kwotę 15.000 zł, mając na względzie z jednej strony to, iż występująca u powoda astma oskrzelowa oraz odma opłucnowa są chorobami, których skutki powód będzie odczuwał do końca życia i nie będzie mógł wykonywać pracy w charakterze hodowcy nerek, zaś z drugiej to, że powód obecnie jest samodzielny w wykonywaniu wszystkich funkcji życiowych i rodzinnych.

O odsetkach orzeczono w oparciu o treść art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasądzając je od 5 sierpnia 2013 roku (a więc od dnia złożenia pozwu) do dnia zapłaty.

Sąd I instancji wskazał, iż podstawę solidarnej odpowiedzialności pozwanych stanowi art. 441 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jeżeli pracownik zatrudniony był u kilku pracodawców oraz u nich był narażony na działanie szkodliwych czynników i doznał szkody w postaci choroby zawodowej, odpowiedzialność pracodawców winna być rozpatrywana na gruncie art. 441 k.c., a więc ma charakter solidarny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 1985 r., IV CR 202/85, niepublikowany, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2004 r. II UK 260/03 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 24 lutego 2005 r., sygn. akt III APa 114/04).

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 100 k.p.c. Nadto wynagrodzenie pełnomocników ustalił w oparciu o treść § 11 ust. pkt 5 oraz § 1 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013, poz. 490 j.t ze zm.), stosując również zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów.

Apelację od powyższego wyroku wywiodły pozwane spółki, zaskarżając go w części obejmującej punkty I, II, III, IV, VI, VII. Wyrokowi zarzuciły:

1. błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydania wyroku polegające na ustaleniu, że:

- powód jest alergikiem w zakresie odnoszącym się do alergenu - sierść norki i choroby, na które aktualnie cierpi są związane z wykonywaniem pracy jako hodowca zwierząt futerkowych, w sytuacji gdy choroby powoda nie należy kwalifikować jako choroby zawodowej,

- pozwani nie w pełni zabezpieczyli powoda przed skutkami w postaci wystąpienia u niego choroby zawodowej i nie spełnili wszystkich koniecznych czynności, oraz nie podjęli wszystkich działań, które pozwoliłyby im się zwolnić z odpowiedzialności odszkodowawczej,

- pozwany można przypisać winę w zakresie braku realizacji obowiązków, w szczególności odnośnie naruszenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w zakresie który pozostawałby w związku ze stwierdzoną chorobą zawodową u pracownika,

- pozwani mieli wiedzę o chorobie zawodowej powoda lub powinni ją mieć - w sytuacji gdy informacje o chorobie nie wynikały z dokumentacji badań profilaktycznych i po okresach niezdolności do pracy - bo brygadzysta widział, że powód przychodzi do pracy z workiem leków a pozwany miał ataki duszności.

- uznaniu odpowiedzialności pozwanych za szkodę i przyjęcie, że powinna ona wynosić 70%.

2. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 415 k.c., art. 361 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pozwani ponoszą odpowiedzialność uzupełniającą na zasadzie winy w związku ze szkodą, którą poniósł powód na skutek choroby, w sytuacji gdy brak jakichkolwiek podstaw do odpowiedzialności pracodawców, bowiem powód nie mógł mieć stwierdzonej choroby zawodowej w związku z alergią na sierść nerek,

- art. 361 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie i przedwczesne uznanie, że istnieje podstawa do ustalenia wysokości uzupełniającego odszkodowania dla powoda w zakresie jednorazowego odszkodowania w sytuacji zwiększenia uszczerbku na zdrowiu o 10%, gdy brak rozstrzygnięcia ZUS o odszkodowaniu uzupełniającym spowodowanym zwiększeniem tego uszczerbku w stosunku do uwzględnionego pierwotnie,

- art. 361 § 1 i § 2 k.c., art. 444 § 1 i 2 k.c. oraz art. 445 § 1 k.c. w związku z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powodowi przysługuje od pozwanych zwrot kosztów leczenia, zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę oraz utracone zarobki wobec bezprawnego zawinionego działania pozwanych, na skutek którego powód poniósł szkodę,

- art. 362 k.c. w związku z art. 300 k.c. poprzez niezastosowanie przepisu i nierozważenie stopnia przyczynienia się przez powoda do powstania szkody i jej wysokości.

3. naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 213 § 1 k.p.c. przez nieuwzględnienie przy wydawaniu wyroku faktów powszechnie znanych, a mianowicie że sierść i futro z nerek nie są alergenami i nie mogły spowodować u powoda reakcji alergicznej, a w konsekwencji choroby zawodowej,

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 213 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. przez pominięcie faktu notoryjnego, że sierść i futro z nerek nie są alergenami i brak rozważenia jaki skutek mogła dla rozwoju choroby powoda mieć okoliczność, że był codziennie narażony na alergen w postaci sierści kociej, w sytuacji gdy w mieszkaniu powoda zamieszkiwał kot a

alergia na sierść tych zwierząt jest bardzo częsta i mogła prowadzić do choroby, która mylnie została określona jako zawodowa,

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. art. 328 § 2 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów w zakresie zeznań stron i świadków w kontekście dowodów z dokumentów, a w konsekwencji dokonanie selekcji wiarygodności środków dowodowych w sposób przeczący zasadom logiki oraz doświadczenia życiowego, polegający na uznaniu, iż pozwani powinni byli wiedzieć o alergii powoda i rozwijającej się u niego chorobie zawodowej i skierować go na specjalistyczne badania, w sytuacji gdy badania lekarskie profilaktyczne nie wykazywały przeciwwskazań do wykonywania pracy przez powoda na dotychczasowym stanowisku hodowca nerek oraz, że pozwani nie wykonali z przyczyn zawinionych obowiązków z zakresu bhp, które chroniłyby powoda przed rozwojem choroby zawodowej.

Wskazując na powyższe, pozwani wnieśli o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie rozstrzygnięć zamieszczonych w punktach od I do IV sentencji i oddalenie powództwa w całości, i w następstwie powyższego - ponowne rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w zakresie obejmującym punkty VI i VII wyroku, a mianowicie zasądzenie od powoda na rzecz każdego z pozwanych zwrotu kosztów procesu za pierwszą i drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości wynikającej z obowiązujących przepisów, ewentualnie jeśli sąd odwoławczy uzna, że istnieją ku temu podstawy zgodnie z art. 386 § 4 k.p.c.: uchylenie zaskarżonego wyroku w części obejmującej punkty I, II, III, IV, VI, VII i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za pierwszą i drugą instancję.

W uzasadnieniu apelacji pozwani wskazali, że nie sposób uznać, aby powód był uczulony na sierść nerek, skoro sierść ta nie jest alergenem, a w konsekwencji, że jego choroby mają związek z pracą. Podnieśli, że faktem powszechnie znanym jest to, że sierść i futro z nerek nie uczulają. To, co najczęściej wywołuje reakcje alergiczne, to białka znajdujące się w składzie naskórki zwierząt, ich moczu i ślinie. W domu, w którym mieszka futrzak, znajdują się wysuszone cząstki jego śliny, które obecne są na dywanach, kanapach i posłaniach. Wraz z ruchem powietrza przenoszą się na ubrania, dywany i ręce, a później do układu oddechowego, wywołując reakcję alergiczną. Przyczyn alergii u powoda należy poszukiwać w związku z ekspozycją na wydzieliny i sierść kota domowego, tym bardziej że żona powoda również zeznając wskazała że występowały u niej reakcje alergiczne. Gdyby sierść nerek mogła uczulać, nie byłaby wykorzystywana w przemyśle kosmetycznym, do produkcji sztucznych rzęs. Tymczasem powszechnie stosowaną praktyką jest wykorzystywanie rzęs z włosów nerek do zagęszczania i przedłużania rzęs właśnie z tej przyczyny, że nie alergizuje. Wskazując na powyższe, pozwani podnieśli, iż ich zdaniem badania wykonane w Zakładzie (...), z których wynika istnienie uczulenia powoda na sierść norki ciemnej i jasnej nie są wiarygodne. Wątpliwe jest wskazanie, że testy dotyczą sierści norki ciemnej i jasnej. Odmian nerek jest znacznie więcej a wskazane określenie jest uproszczeniem. Nie wiadomo jaką metodą testy na reakcję na alergeny zostały u powoda dokonane. Są wzmiankowane w decyzji ZUS i powołują się na nie dalej bezrefleksyjnie biegli w trakcie postępowania. W zależności od rodzaju testów - punktowe, śródskórne i naskórkowe, ich wartość medyczna jest różna. Testy punktowe są oceniane jako najmniej wiarygodne. Odnośnie testu najbardziej wiarygodnego - naskórkowego czy i jak zachował się organizm sprawdza się po upływie 48 godzin, druga kontrola odbywa się po trzech dobach od chwili rozpoczęcia testu. Jeśli powód zażywał leki, wyniki testów mogły być przekłamane. Żadna z tych okoliczności nie została w sprawie ustalona przez sąd. Ponadto nie przeprowadzono u powoda testów uczuleniowych odnośnie do reakcji na sierść zwierząt domowych, w tym kota.

Pozwani zarzucili nadto Sądowi Rejonowemu, iż ten pominął, że powód oświadczył w wywiadzie do opinii lekarskiej z dnia 22 października 2015 roku, że w lesie się dusi, oczy go pieką i są czerwone. Ta okoliczność, łącznie ze wskazaniem, że testy alergiczne wykonane w Zakładzie (...) nie wykazały alergii na alergeny pospolite (trawy, drzewa, chwasty) wskazuje zdaniem apelujących na bezwartościowość tej opinii. Pozwani podkreślili, że w trakcie postępowania kwestionowali opinie biegłych i zgłaszali wobec nich zarzuty, jednak sąd je pominął, uznając opinie za wiarygodne i rzetelne i doprowadzając do błędnych ustaleń faktycznych. Wskazując na powyższe, pozwani podnieśli, że jeśli sąd drugiej instancji uzna, że w jego ocenie nie jest faktem notoryjnym, że sierść oraz futro z nerek nie alergizuje, to konieczne będzie przeprowadzenie na tę okoliczność opinii instytutu naukowo - badawczego zajmującego się badaniem rodzaju i wpływu alergenów na ludzi, w celu stwierdzenia czy sierść lub futro z nerek ma cechy, które mogą uczulać i czy uczuliły powoda. W związku z tym dochodzenie jakichkolwiek roszczeń odszkodowawczych od powoda

uznali na tym etapie, na podstawie zgromadzonego i zakwestionowanego materiału dowodowego, za pozbawione podstaw.

Apelację od orzeczenia Sądu Rejonowego złożył również powód M. I. (1), zaskarżając wyrok w części objętej punktem V oddalającym powództwo o zadośćuczynienie co do kwoty 17.000 zł wraz z odsetkami od dnia 5 sierpnia 2013 roku.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 445 § 1 k.c. poprzez przyjęcie, że kwota 15.000 zł jako całkowite zadośćuczynienie (a w związku z tym zasądzenie dopłaty do odszkodowania w kwocie 11.800 zł będącego de facto odrębnym roszczeniem) jest odpowiednia i adekwatna do rodzaju i rozmiarów doznanej przez powoda krzywdy, w sytuacji gdy w okolicznościach niniejszej sprawy zadośćuczynienie przyznane zaskarżonym wyrokiem pozostaje w rażącej dysproporcji do doznanego przez powoda rozmiaru tak cierpień fizycznych, jak i psychicznych, zaś dalsze zadośćuczynienie oprócz dotychczas przyznanego winno odpowiadać kwocie dochodzonej pozwem;

2. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i niezasadne ustalenie, iż dochodzone roszczenie o zadośćuczynienie ponad kwotę 15.000 zł jest wygórowane i nieadekwatne do skutków rozstroju zdrowia spowodowanych zaniechaniem pracodawców, podczas gdy następstwa zdrowotne u powoda uzasadniają zasądzenie kwoty dochodzonej pozwem;

3. naruszenie art. 361 § 1 k.c. w zw. z art. 362 k.c. poprzez:

a) przyjęcie, że powód przyczynił się do powstania szkody, podczas gdy ustalenie to nie wynika z materiału dowodowego, który jednoznacznie wskazał tezę przeciwną, że zachowanie powoda nie miało wpływu na zaistnienie choroby zawodowej oraz powstanie szkody;

b) obniżenie zasądanego zadośćuczynienia w sytuacji, gdy całokształt okoliczności niniejszej sprawy nie uzasadniał takiego orzeczenia;

4. naruszenie art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że pozwani wykazali podstawy do uznania przyczynienia się powoda do zaistnienia szkody, podczas gdy postępowanie dowodowe nie potwierdziło tego zarzutu;

5. naruszenie przepisu prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolne ustalenie, że powód przyczynił się do powstania szkody mimo braku adekwatnego związku przyczynowo - skutkowego między rozstrojem zdrowia powoda a niedomaganiem się wezwania pogotowia podczas jednego z ataków astmy, do jakiego doszło na terenie zakładu pracy oraz brakiem wskazania innych działań (zaniechań) ze strony powoda, które do rozstroju zdrowia mogłyby się przyczynić.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę wyroku sądu I instancji w zaskarżonej części poprzez uwzględnienie powództwa dodatkowo w kwocie 17.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 5 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty. Ewentualnie powód wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania z pozostawieniem sądowi I instancji rozstrzygnięcia o kosztach postępowania oraz zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz powoda za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że sąd I instancji, mimo dokładnych ustaleń w zakresie krzywdy powoda oraz następstw wypadku w jego życiu, nietrafnie w świetle zasad prawidłowej wykładni art. 445 § 1 k.c. oszacował wysokość należnego zadośćuczynienia pieniężnego. W szczególności zdaniem apelującego sąd nie rozważył w sposób dostateczny znaczenia zgromadzonych dowodów dla potrzeb ustalenia, jaka kwota zadośćuczynienia powinna zostać uznana za odpowiednią w stosunku do rzeczywistego zakresu krzywdy poniesionej przez powoda. Nie wskazał też wyraźnie i wystarczająco na jakiej podstawie ustalił, że dalsze zadośćuczynienie zasądzone na rzecz powoda winno odpowiadać właśnie kwocie 15.000 zł oraz przyczyn oddalenia powództwa w pozostałym zakresie.

Powód zaakcentował, że zasądzona kwota nie koresponduje ze stwierdzonymi trwałym rozstrojem zdrowia w postaci odmy opłucnej oraz astmy oskrzelowej, doznanymi cierpieniami psychicznymi, bólem fizycznym, wpływem wypadku na życie w każdej jego sferze oraz stwierdzonym uszczerbkiem na zdrowiu. Sąd I instancji, mimo prawidłowo poczynionych ustaleń co do powstałego u powoda na skutek choroby zawodowej rozstroju zdrowia, rozważył je niedostatecznie i dokonał powierzchownej ich oceny. W następstwie, wadliwie określił wysokość należnego powodowi zadośćuczynienia.

Powód podniósł, iż jakkolwiek sąd I instancji wskazał na kompensacyjny charakter zadośćuczynienia oraz wypracowane przez orzecznictwo i doktrynę ogólne kryteria istotne przy ustalaniu „odpowiedniej” sumy zadośćuczynienia, takie jak rodzaj naruszonego dobra, zakres i rodzaj rozstroju zdrowia, czas trwania cierpień, wiek pokrzywdzonego, intensywność ujemnych doznań fizycznych i psychicznych, rokowania na przyszłość, stopień winy sprawcy - to przytoczone przez sąd przesłanki mają jednak tylko walor ogólny i mogą być powołane w uzasadnieniu każdego orzeczenia w przedmiocie zadośćuczynienia. Rozstrzygające znaczenie w danej sprawie mają dopiero konkretne okoliczności dotyczące osoby poszkodowanej. Powód podkreślił, że w następstwie zaniechań pracodawców odniósł obrażenia ciała w postaci odmy opłucnej polegającej na uszkodzeniu płuc i opłucnej bez cech niewydolności oddechowej oraz astmy oskrzelowej zawodowej bez cech niewydolności oddechowej. Doznany przez powoda uraz ma szczególny charakter, albowiem całkowicie i bezpowrotnie wyłączył go z dotychczasowego życia, spychając go na jego boczny tor i brak perspektyw na przyszłość, stałe cierpienia psychiczne i ból fizyczny, poczucie izolacji i zależności. Poczucie krzywdy potęguje przy tym okoliczność, że powód jest mężem i ojcem dwójki dzieci, a obecnie nie jest w stanie spełnić się w tych rolach. Powołani na potrzeby przedmiotowej sprawy biegli stwierdzili, że stopień uszczerbku na zdrowiu powoda wynikający z choroby zawodowej wyniósł aż 20% i jakkolwiek stopień trwałego uszczerbku na zdrowiu nie może być jedyną przesłanką determinującą wysokość zadośćuczynienia, to jest on okolicznością pozwalającą zobrazować zarówno zakres uszczerbku na zdrowiu, jak i towarzyszące im skutki w postaci cierpień fizycznych i psychicznych. Nadto biegli uznali, że prognozy co do stanu zdrowia powoda na przyszłość są niepomysłne, albowiem uszkodzenie płuc i opłucnej jest nieodwracalne a stan zdrowia powoda, w szczególności w zakresie możliwości wysiłkowych, będzie się z czasem pogarszał.

Powód podkreślił nadto, iż jego role społeczne i życiowe zostały w znacznym stopniu ograniczone. Nie może wykonywać większości prac fizycznych, które wcześniej wykonywał bez problemu. Niemal we wszystkich czynnościach życia codziennego aktualnie wyręcza go żona. Powód nie może swobodnie dźwigać, wchodzić po schodach, pracować w ogrodzie, czy chodzić na dalsze odległości. Co więcej, w wyniku braku możliwości podjęcia pracy i nieotrzymania świadczenia rentowego powód i jego rodzina popadli w znaczne problemy finansowe, skutkujące między innymi brakiem możliwości ponoszenia opłat za utrzymanie mieszkania. Konsekwencją tego było powództwo wspólnoty przeciwko powodowi i jego żonie oraz egzekucja komornicza skutkująca egzekucją z nieruchomości powoda i jego żony. W ocenie apelującego, powyższe okoliczności nie zostały przez sąd w sposób dostateczny uwzględnione i rozważone przy określeniu należnego powodowi zadośćuczynienia.

W ocenie powoda, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności dotyczących jego osoby zasądzona przez sąd I instancji kwota zadośćuczynienia nie może być uznana za odpowiednią w rozumieniu art.445 § 1 k.c. Nie daje również ku temu podstaw powołane przez sąd i akceptowane w orzecznictwie dążenie do utrzymania wysokości zadośćuczynienia w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa. Nawiązując do w/w orzecznictwa, sąd winien, zdaniem skarżącego, skonfrontować przypadek powoda z innymi i przedstawić relacje między kwotą zadośćuczynienia a aktualnymi warunkami i przeciętną stopą życiową społeczeństwa. Zaniechał jednak tej analizy i nie wypełnił tego argumentu treścią. Porównując przypadek powoda z innymi, w których poszkodowani doznali trwałego uszczerbku na zdrowiu powód odwołał się do orzecznictwa sądowego i wskazał, że wyrokiem z 29 sierpnia 2014 roku w sprawie I Aca 26/14 Sąd Apelacyjny w Gdańsku oddalił apelację pozwanego, który kwestionował wysokość zasądzonego zadośćuczynienia za uraz (nie złamanie) kręgosłupa w kwocie 142.000 zł (do łącznej kwoty 150.000 zł) przy uszczerbku na zdrowiu na poziomie 21%. Posługując się zatem jedynie przyjętym stopniem uszczerbku na zdrowiu, nie sposób zdaniem powoda nie dostrzec dysproporcji między wysokością przyznawanych zadośćuczynień w jego sprawie, w której ustalono całkowite świadczenie na kwotę

15.000zł przy 20% uszczerbku na zdrowiu oraz w w/w wyroku tj. 150.000 zł przy trwałym uszczerbku na zdrowiu w wysokości 21%.

Co za tym idzie, apelujący stwierdził, że kwota 26.800 zł zasądzona na rzecz powoda do łącznej sumy zadośćuczynienia jest rażąco zaniżona i jako taka nie spełnia funkcji kompensacyjnej. Gdyby sąd prawidłowo ocenił materiał dowodowy, uwzględniłby powództwo o zadośćuczynienie do kwoty 32.000 zł, tak jak żądał tego powód.

W ocenie powoda, sąd I instancji dopuścił się również naruszenia art.361 § 1 k.c. w zw. z art. 362 k.c., przyjmując, że M. I. przyczynił się do powstania szkody, w sytuacji gdy wniosku takiego nie sposób wywieść z zebranego w sprawie materiału dowodowego, z którego wyłania się wręcz przeciwna teza, iż zachowanie powoda nie miało wpływu na zaistnienie wypadku. Z opinii biegłych sądowych wynika bowiem, że brak jest jakichkolwiek przesłanek merytorycznych, aby uznać przyczynienie się powoda do zaistnienia choroby zawodowej. Z całą pewnością wpływu na to nie miała okoliczność, iż powód podczas jednego z ataków astmy na terenie zakładu pracy odmówił wezwania karetki i został odwieziony do domu przez koleżkę z pracy.

Trudno też uznać, iż pozwani przyczynili się do powstania szkody jedynie w 70%, skoro ilość naruszonych przez nich przepisów kodeksu pracy oraz przepisów bhp, podniesiona przez powoda w czasie procesu, a następnie wyliczona przez sąd w uzasadnieniu pozwu jest znaczna. Zdaniem sądu pozwani „nie w pełni zabezpieczyli pracę powoda przed skutkami w postaci wystąpienia choroby zawodowej i nie spełnili wszystkich koniecznych czynności i nie podjęli wszystkich koniecznych działań, które pozwoliłyby im zwolnić się z odpowiedzialności odszkodowawczej”. W ocenie apelującego pozwani praktycznie nie zrobili nic aby temu zapobiec, a wręcz przeciwnie - popełnili szereg zaniechań, które do rozstroju zdrowia doprowadziły. Pozwani nie zabezpieczali należycie odzieży ochronnej, nie przeprowadzali prawidłowo i terminowo badań lekarskich, nie reagowali na niepokojące objawy choroby u powoda, nie zlecili żadnych dodatkowych badań, a jednocześnie dopuszczali go do pracy przy czynniku alergizującym. Jego przełożeni nie reagowali na ataki astmy w pracy, nie udzielali nawet minimalnej pomocy podczas tych ataków; nigdy nie wezwano pogotowia ratunkowego, ani nie udzielono powodowi innej pomocy medycznej. Powód sam musiał sobie organizować transport do domu, a pracodawca nawet nie interesował się jego stanem - ani na terenie zakładu pracy, ani po jego opuszczeniu. Pozwani nie podejmowali żadnych czynności wewnątrz zakładu pracy, nie zgłosili podejrzenia choroby zawodowej do osoby odpowiedzialnej w zakładach za przestrzeganie przepisów bhp.

Co więcej, pozwani chcąc uchylić się od odpowiedzialności próbowali „przymusić” powoda do podpisania dokumentów potwierdzających, iż w pełni zabezpieczali oni odzież ochronną dla powoda, jak też że przechodził on odpowiednie badania i szkolenia. Trudno zatem uznać, iż Sad Rejonowy rozsądnie uznał, iż pozwani przyczynili się do powstania szkody u powoda jedynie w 70%.

Apelujący odwołał się ponadto do ugruntowanych w orzecznictwie sądowym poglądów, że warunkiem koniecznym uznania zachowania poszkodowanego za podstawę obniżenia odszkodowania jest istnienie normalnego, adekwatnego związku przyczynowego między tym zachowaniem a powstaniem lub powiększeniem szkody. Apelujący zarzucił, że sąd I instancji nie przyjął powyższej wykładni i uznał przyczynienie się powoda, nie wskazując na istnienie związku przyczynowo - skutkowego między jego zachowaniem, polegającym na niewezwaniu karetki pogotowia do jednego z ataków astmy a chorobą zawodową oraz rozmiarem szkody. Zdaniem apelującego nie sposób uznać, że między zachowaniem powoda a chorobą zawodową, a tym bardziej szkodą, występował adekwatny związek przyczynowy, albowiem do powstania astmy oraz odmy płucnej przyczyniło się, jak wynika z opinii biegłych długotrwałe przebywanie w środowisku w którym występował alergen. Zatem powiązanie tych dwóch aspektów przez sąd I instancji jest całkowicie dowolne.

Powód podkreślił też, że okoliczność przyczynienia się pozwanych do powstania szkody jedynie w 70% nie została również wykazana, albowiem nie zostały przeprowadzone w tym zakresie żadne dodatkowe dowody. Postępowanie dowodowe nie wykazało jaki wpływ na powstanie choroby zawodowej miało niewezwanie karetki przy ataku astmy, co czyni ustalenie sądu w zakresie przyczynienia się powoda dowolnym. Jednocześnie pozwani nie wykazali żadnymi dowodami, iż przyczynili się do powstania szkody jedynie w 70%. Takie dowolne ustalenie poczynił sąd w oparciu o

jedno, wyrwane z kontekstu, zdanie opinii biegłych, którzy stwierdzili, iż pozwani nie mogli zabezpieczyć powoda w 100% przed alergenem.

Kończąc powód wskazał, iż fakt uzyskania przez niego odszkodowania w wysokości 11.800 zł nie może wpływać na wysokości zadośćuczynienia, albowiem są to dwa zupełnie odrębne roszczenia, mające inną podstawę prawną. Ponadto zwrócił uwagę na to, iż Sąd Rejonowy pomniejszył już w wyroku żądanie powoda dotyczące odszkodowania (z 7.000 zł do 5.000 zł), powołując się na fakt uzyskania przez niego odszkodowania za wypadek przy pracy w ZUS, jak również przy uwzględnieniu stopni przyczynienia się stron postępowania do powstania szkody.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanych okazała się częściowo zasadna (w zakresie odnoszącym się do roszczenia powoda o odszkodowanie za rozstrój zdrowia oraz utracone zarobki) i jako taka doprowadziła w tym zakresie do zmiany wyroku Sądu Rejonowego zgodnie z kierunkiem zaskarżenia (co rozstrzygnięć zamieszczonych w punktach I i III sentencji); w pozostałej natomiast części podlegała oddaleniu.

Z kolei apelacja powoda okazała się w całości nieuzasadniona.

Postępowanie apelacyjne, jakkolwiek jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że sąd odwoławczy ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W związku z powyższym sąd ten nie może poprzestać jedynie na ustosunkowaniu się do zarzutów apelacyjnych, lecz ma obowiązek poczynić własne ustalenia i ocenić je samodzielnie z punktu widzenia prawa materialnego, a więc dokonać subsumcji. Z tego też względu sąd ten powinien naprawić wszystkie stwierdzone w postępowaniu apelacyjnym naruszenia prawa materialnego popełnione przez sąd I instancji i to niezależnie od tego, czy zostały one podniesione w apelacji, jeśli tylko mieszczą się w granicach zaskarżenia (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., III CKN 812/98). Sąd odwoławczy może też jednak ustalenia i rozważania sądu I instancji w pełni podzielić i przyjąć za własne.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił w niej stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Niemniej jednak analiza tego materiału doprowadziła do wyprowadzenia przez sąd odwoławczy wniosków częściowo odmiennych, niż te, które przyjął Sąd Rejonowy. W związku z tym Sąd Okręgowy uznał więc za uzasadnione te zarzuty apelacji pozwanych, które wskazywały na brak podstaw do zasądzenia na rzecz powoda dochodzonych przez niego kwot tytułem odszkodowania za rozstrój zdrowia oraz tytułem utraconych zarobków i w konsekwencji doszedł do przekonania, że w tym zakresie wyrok sądu pierwszej instancji winien zostać zmieniony.

Odnosnie do roszczenia o zasądzenie odszkodowania z tytułu rozstroju zdrowia Sąd Okręgowy zwrócił więc uwagę, że powód, określając podstawę faktyczną swojego żądania, wskazał wyłącznie na to, że w okresie zatrudnienia u pozwanych doszło u niego do rozstroju zdrowia, który został uznany za chorobę zawodową. Wyjaśnił, że otrzymał z tego tytułu odszkodowanie od ZUS, jednakże uznał je za zaniżone, gdyż ZUS ustalił, że uszczerbek na zdrowiu wywołany chorobą zawodową wynosi 10%, podczas gdy w ocenie powoda w jego przypadku wynosi on 20%. Ponieważ ZUS wypłacił powodowi odszkodowanie odpowiadające wyłącznie stwierdzonemu 10% uszczerbkowi na zdrowiu, w niniejszym postępowaniu powód domagał się uzupełnienia tego odszkodowania przez pracodawcę, tak aby odpowiadało ono 20% uszczerbkowi na zdrowiu. Powód nie przytaczał przy tym w toku postępowania jakichkolwiek innych twierdzeń na poparcie tego żądania.

Zdaniem Sądu Okręgowego tak sformułowane roszczenie oceniono w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego należało uznać za bezpodstawne w całości, co przesądzało o konieczności dokonania korekty rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd Rejonowy.

W sytuacji, w której dochodzi do rozpoznania choroby zawodowej, poszkodowanemu pracownikowi przysługuje szereg roszczeń, przy czym w pierwszej kolejności są to zawsze roszczenia z ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 199, poz. 1673). Sąd Rejonowy błędnie pominął w tym zakresie całkowicie treść i znaczenie normy art. 237¹ § 1 k.p. Zgodnie zaś z tą regulacją, pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 237 § 1 pkt 3, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach. Przepisami tymi niewątpliwie są zaś obecnie przepisy przywołanej wyżej ustawy z 30 października 2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Oznacza to, że powstała po stronie pracownika szkoda ma – z woli ustawodawcy – zostać zrekompensowana nie poprzez wypłatę świadczeń ze środków pracodawcy, lecz ze środków publicznych. Pracodawca, opłacając składki na ubezpieczenie wypadkowe, „ubezpiecza się” bowiem niejako od konieczności wypłacania pracownikowi odszkodowania. Ubezpieczenie to może jednak w niektórych przypadkach okazać się niewystarczające. Wtedy zaś, tylko jednak gdy szkoda pracownika będzie na tyle duża, że nie pokryje jej w całości limitowane przez ustawodawcę odszkodowanie, może okazać się konieczne obciążenie odpowiedzialnością także pracodawcy. Odpowiedzialność deliktowa pracodawcy za chorobę zawodową, na którą zapadł pracownik, jest więc niewątpliwie odpowiedzialnością subsydiarną (vide: wyrok SN z 29 lipca 1998 roku, II UKN 155/98). Możliwość dochodzenia świadczeń uzupełniających na podstawie przepisów prawa cywilnego aktualizuje się zatem dopiero wówczas, jeżeli świadczenie, które pracownik poszkodowany już otrzymał na podstawie ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, w całości nie zaspokaja jego roszczenia.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, należy zatem przypomnieć, że z niespornych ustaleń faktycznych wynikało, że orzeczeniem z dnia 27.09.2012 r. lekarz orzecznik ZUS ustalił, że stały uszczerbek na zdrowiu powoda wynosi 10%. Powód nie wnosił sprzeciwu od tego orzeczenia. Niespornym również było, że na mocy wydanej w oparciu o to orzeczenie decyzji (...) Oddziału w S. z 12.10.2012 r. M. I. (1) uzyskał od ZUS - w oparciu o ocenę procentową stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, stanowiącą załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 954) - jednorazowe odszkodowanie w wysokości 6 800 zł, tj. w kwocie odpowiadającej 10% stałego uszczerbku na zdrowiu z tytułu choroby zawodowej. Poza sporem pozostawało przy tym, że powód nie odwołał się od decyzji ZUS, a co za tym idzie, nie wszczął sporu z organem rentowym, w toku którego kwestionowałby prawidłowość ustalenia wysokości jego uszczerbku na zdrowiu na takim a nie innym poziomie. Ponadto w późniejszym okresie powód nie domagał się od organu rentowego przyznania mu wyższego odszkodowania w oparciu o przepis art. 12 ust. 2 ustawy wypadkowej z uwagi na ewentualne pogorszenie stanu swojego zdrowia związane z chorobą zawodową. Wszystko to wykluczało więc – zdaniem Sądu Okręgowego – możliwość skutecznego ubiegania się obecnie przez powoda o zasądzenie na jego rzecz „niezależnego” dodatkowego odszkodowania od pracodawcy z powołaniem się wyłącznie na fakt zwiększenia stopnia jego uszczerbku na zdrowiu w porównaniu z tym ustalonym przez organ rentowy.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie ulega wątpliwości, iż procentowy rozmiar uszczerbku na zdrowiu, jakiego pracownik doznał w wyniku choroby zawodowej, ustalany jest w toku postępowania prowadzonego przez organ rentowy, a ewentualnej kontroli sądowej podlega on w postępowaniu zainicjowanym odwołaniem od decyzji odmawiającej przyznania prawa do jednorazowego odszkodowania lub przyznającej je w niewłaściwej, zdaniem poszkodowanego pracownika, wysokości. W niniejszej sprawie powód nie miał zatem możliwości dochodzenia wprost od pracodawcy jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, albowiem ustawa skierowana jest nie do pracodawców, ale do organu rentowego, zaś odpowiedzialność pracodawcy w takiej sytuacji została wprost wyłączona w przepisie art. 237¹ § 1 Kodeksu pracy. Podobnie w niniejszym postępowaniu powód nie mógł skutecznie domagać się ustalenia, że faktyczny uszczerbek na zdrowiu, jakiego doznał w związku z chorobą

zawodową, jest wyższy, niż ustalony przez organ rentowy i wynosi nie 10% ale 20%, albowiem stanowiłoby to obejście przepisów ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania.

Reasumując, skoro powód uważał, że jego uszczerbek na zdrowiu wynosi 20%, a nie jak przyjął ZUS - 10%, powinien był w pierwszej kolejności skorzystać z prawa odwołania od decyzji organu rentowego. Z takiej możliwości powód nie skorzystał, wobec czego bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostawało, że w toku niniejszego postępowania biegła z zakresu pulmonologii uznała, że procentowy uszczerbek na zdrowiu powoda wynosi 20%. Roszczenia uzupełniające nie mogą być bowiem dochodzone przeciwko pracodawcy na podstawie przepisów prawa cywilnego przed wyczerpaniem trybu postępowania o jednorazowe odszkodowanie z obowiązkowego ubezpieczenia społecznego. Co za tym idzie, w tym zakresie apelację pozwanych uznano za zasadną.

Odnośnie do kolejnego roszczenia powoda - o zasądzenie kwoty 9500 zł tytułem utraconych zarobków - Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że M. I. uzasadniał wystąpienie z nim tym, że w czasie zatrudnienia u pozwanych uzyskiwał miesięczny dochód w wysokości ponad 3.000 zł, zaś po utracie pracy u pozwanych – wyłącznie w kwocie nieco ponad 600 zł z tytułu pobieranego zasiłku dla bezrobotnych. Powód dochodził zatem odszkodowania za utracone korzyści, wobec czego, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 361 § 1 i § 2 k.c., winien był udowodnić wysokość tego roszczenia oraz pozostawanie faktu utraty korzyści w normatywnym (adekwatnym w rozumieniu normy art. 361 § 1 k.c.) związku przyczynowym ze zdarzeniem rodzącym odpowiedzialność pozwanych. Powód, tak ukształtowany powództwo, w omawianym zakresie wytyczył więc granice kognicji sądu, a dochodzone przezeń żądanie było indywidualizowane nie tylko przez kwotę odszkodowania, lecz również przez jego podstawę faktyczną. Skoro więc M. I. dochodził odszkodowania wyraźnie wskazując, że utratę korzyści w postaci zarobków wiąże z niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą zawodową, winien był w toku procesu wykazać, że faktycznie był we wskazywanym przez siebie okresie niezdolnym do pracy z powodu stwierdzonej choroby zawodowej. Dopiero bowiem wówczas mogłoby zostać na jego rzecz zasądzone od pozwanych odszkodowanie. Okoliczność ta, z nieznanymi sądowi II instancji przyczyn, całkowicie uszła uwadze Sądu Rejonowego, który w uzasadnieniu swojego wyroku nie wyjaśnił w oparciu o jakie ustalenia uznał, że M. I. był niezdolny do pracy z powodu choroby zawodowej, a co za tym idzie – z winy pozwanych uzyskiwał dochód niższy niż ten, który mógłby uzyskiwać, gdyby był osobą w pełni zdolną do pracy.

Tymczasem w ocenie Sądu Okręgowego zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na przyjęcie, że powód w niniejszym postępowaniu wykazał, iż faktycznie we wskazywanym przez siebie okresie, tj. od 1 listopada 2012 roku do 31 lipca 2013 roku, był niezdolny do podjęcia pracy zarobkowej w związku z rozstrojem zdrowia, którego doznał w czasie zatrudnienia u pozwanych pracodawców. Nie sposób było bowiem nie dostrzec, że decyzją z 23 października 2012 roku organ rentowy odmówił ubezpieczonemu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego wypadkowego na dalszy okres, tj. po dniu 17 sierpnia 2012 roku. M. I. ubiegał się wówczas o takie świadczenie, twierdząc, że jest nadal niezdolny do pracy. Tymczasem członkowie komisji lekarskiej ZUS rozpoznali wówczas u niego astmę oskrzelową o łagodnym przebiegu, bez zaburzeń sprawności wentylacyjnej i bez zaburzeń saturacji, a co za tym idzie - nie stwierdzili istnienia wskazań do przyznania świadczenia rehabilitacyjnego na dalszy okres. Powód nie odwołał się od powyższej decyzji ZUS, a zamiast tego zarejestrował się we właściwym Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna. Z informacji udzielonej przez PUP wynika, że w tym czasie nie korzystał ze zwolnień lekarskich. Następnie, we wrześniu 2013 roku powód złożył w ZUS wniosek o przyznanie mu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową. Decyzją z 23.10.2013 roku organ rentowy odmówił M. I. przyznania prawa do takiego świadczenia, uznając, że powód jest osobą niezdolną do pracy. Prawdliwość tej decyzji została potwierdzona prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z 3 września 2014 roku, w sprawie o sygn. akt VI U 436/14. Powód nie wniósł apelacji od powyższego wyroku. Zamiast tego w październiku 2014 roku złożył w ZUS kolejny wniosek o przyznanie mu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową. Także i w tym przypadku decyzją z 3 marca 2015 roku organ rentowy odmówił mu przyznania prawa do takiego świadczenia z uwagi na brak niezdolności do pracy, a

następnie również i ta decyzja została uznana za prawidłową przez sąd - wyrokiem z 14 kwietnia 2016 roku, w sprawie o sygn. akt VI U 249/15.

Powód w toku procesu nie zaoferował żadnych miarodajnych dowodów, w oparciu o które można byłoby ustalić, że w okresie od 1.11.2012 r. do 31.07.2013 r. nie zarabkował z uwagi na stan swojego zdrowia spowodowany chorobą zawodową. Za takie dowody nie mogły zostać uznane zeznania jego i jego żony, gdyż z oczywistych względów mają one charakter subiektywny. Tymczasem istnienie prawomocnej decyzji ZUS odmawiającej powodowi prawa do świadczenia rehabilitacyjnego tworzy domniemanie, że stan zdrowia powoda w tym czasie był taki jak wynika z decyzji, tj. że powód był do pracy zdolny. Pozwani nie mogą zaś ponosić odpowiedzialności za to, że M. I. w danym okresie miał problem ze znalezieniem pracy z uwagi na brak odpowiednich dla niego ofert takiej pracy; ich odpowiedzialność wobec powoda nie ma bowiem charakteru nieograniczonego a jest ściśle powiązana wyłącznie ze skutkami rozpoznanej u M. I. choroby zawodowej. W konsekwencji w analizowanym przypadku brak było podstaw do przyjęcia, a w każdym razie nie zostało to wykazane, iż faktycznie skutek rozstroju zdrowia spowodowanego chorobą zawodową powód utracił możliwość podejmowania pracy zarobkowej we wskazywanym przez siebie okresie. Tym samym stwierdzić należało, że nie zachodził adekwatny związek przyczynowy w rozumieniu art. 361 § 1 k.c. pomiędzy chorobą zawodową stwierdzoną u powoda, a nieuzyskaniem przez niego w spornym okresie zarobków co najmniej w takiej wysokości jak te, które uzyskiwał w czasie pracy na rzecz pozwanych. Wydane przez Sąd Rejonowy odmiennie rozstrzygnięcie należało więc w tej sytuacji uznać za błędne, a dotyczącą go apelację pozwanych – za zasadną.

W ocenie Sądu Okręgowego trafne - choć częściowo z innych przyczyn niż to przyjął Sąd Rejonowy (co wymagało wyłącznie częściowej zmiany uzasadnienia, jednak nie wpłynęło na prawidłowość wydanego wyroku) - okazało się natomiast rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie w jakim uznał on, że w realiach niniejszej sprawy zostały wykazane przesłanki odpowiedzialności pracodawcy z art. 444 § 1 i 2 oraz art. 445 § 1 k.c., a w konsekwencji, że zasadne jest roszczenie powoda o zadośćuczynienie za krzywdę w związku z doznany rozstrojem zdrowia. Sąd Okręgowy zgodził się również z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego w części w jakiej sąd ten uznał za zasadne roszczenie powoda o zasądzenie od pozwanych kwoty 1000 zł tytułem zwrotu kosztów leczenia i dojazdów.

W rozpoznawanej sprawie powód swoje żądanie zapłaty zadośćuczynienia opierał na twierdzeniu, że na skutek działań (zaniechań) pozwanych pracodawców ((...) sp. z o.o. w L. oraz J.E.S. sp. z o.o. w G.) doszło u niego do wystąpienia choroby zawodowej w postaci astmy oskrzelowej.

Zgodnie z treścią przepisu art. 444 k.c., w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty. Na żądanie poszkodowanego zobowiązany do naprawienia szkody powinien wyłożyć z góry sumę potrzebną na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę potrzebną na koszty przygotowania do innego zawodu. Jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, może on żądać od zobowiązanego do naprawienia szkody odpowiedniej renty (§ 2). Natomiast zgodnie z art. 445 § 1 k.c. w wypadkach określonych w art. 444 k.c. sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Zaznaczyć przy tym trzeba, że dochodzenie odszkodowania lub zadośćuczynienia na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów kodeksu cywilnego przed sądem pracy powinno odbywać się z uwzględnieniem określonych w kodeksie cywilnym zasad odpowiedzialności, która może kształtować się bądź na zasadzie ryzyka (art. 435 k.c.), bądź na zasadzie winy (art. 415 k.c.). W przypadku obu wskazanych reżimów, przesłanki odpowiedzialności pracodawcy kształtują się odmiennie, a obowiązek ich precyzyjnego wykazania, zgodnie z art. 6 k.c., spoczywa na stronie wywodzącej z tego tytułu skutki prawne.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w analizowanym przypadku – jak słusznie zauważył już sąd I instancji - brak było podstaw do stwierdzenia odpowiedzialności pozwanych spółek wobec powoda na zasadzie ryzyka na podstawie art. 435 § 1 k.c., natomiast podstawę prawną tej odpowiedzialności stanowił przepis art. 415 k.c. Zgodnie z jego treścią, kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Oznacza to, że przesłankami odpowiedzialności odszkodowawczej są: zachowanie się określonej osoby, szkoda oraz wina osoby, której zachowanie wyrządziło szkodę. Przesłanki te uzupełniane są przez art. 361 k.c., w którym ustawodawca dodaje

do nich adekwatny związek przyczynowy między zachowaniem sprawczym i naruszeniem dobra, z którego wynika szkoda. W przypadku gdy poszkodowany dochodzi roszczenia o naprawienie szkody na podstawie art. 415 k.c., musi więc wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności adresata jego roszczeń, zgodnie z treścią art. 6 k.c., stosownie do którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Dla zaistnienia tego rodzaju odpowiedzialności odszkodowawczej konieczne jest zatem wykazania, że kumulatywnie (łącznie) wystąpiły następujące przesłanki: 1) powstanie szkody (uszczerbku w dobrach – majątkowych lub niemajątkowych) po stronie podmiotu innego niż sprawca szkody; 2) 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); 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 Okręgowy zwrócił zatem uwagę, że w realiach niniejszej sprawy powód – wbrew zarzutom pracodawców - wykazał, iż w czasie zatrudnienia u pozwanych pracodawców doszło u niego do wystąpienia uszczerbku na zdrowiu pod postacią choroby zawodowej – astmy oskrzelowej. Fakt wystąpienia u powoda choroby zawodowej – astmy oskrzelowej został bowiem stwierdzony ostateczną decyzją Państwowego Inspektora Sanitarnego nr 9/12 z dnia 15 czerwca 2012 roku. Państwowy Inspektor Sanitarny, po uwzględnieniu przebiegu objawów schorzenia (pojawienie się dolegliwości wyłącznie podczas pracy w narażeniu na kontakt z norkami, ustępowanie przy braku narażenia) oraz wyników testów alergicznych (dodatnich na sierść norki ciemnej i norki jasnej), powiązał przy tym wystąpienie tej choroby zawodowej z zatrudnieniem powoda na stanowisku hodowcy norek i hodowcy zwierząt futerkowych w pozwanych spółkach. W następstwie powyższego, orzeczeniem z 27 września 2012 r. lekarz orzecznik ZUS ustalił, że stały uszczerbek na zdrowiu powoda, będący następstwem choroby zawodowej stwierdzonej decyzją (...) z 15 czerwca 2012 roku, wynosi 10%.

W związku z zarzutami pozwanych, w tym miejscu trzeba podkreślić, że w zakresie dotyczącym stwierdzenia istnienia lub nieistnienia choroby zawodowej decyzja Państwowego Inspektora Sanitarnego jest dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z 11 grudnia 2001 r., II UKN 660/00). Decyzja ta nie ma charakteru wiążącego w postępowaniu sądowym dotyczącym cywilnoprawnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za zachorowanie pracownika na chorobę zawodową jedynie w zakresie ustalenia osoby odpowiedzialnej cywilnoprawnie za następstwa tej choroby, nie to jest bowiem jej przedmiotem. W tym zakresie jest ona, jak wskazywał już sąd I instancji, jednym z dowodów w sprawie i podlega ocenie na takich samych zasadach jak inne dowody, na przykład dowód z opinii biegłego. Co za tym idzie, niekwestionowanie przez pracodawcę decyzji państwowego powiatowego inspektora sanitarnego, stwierdzającej u pracownika chorobę zawodową nie może być traktowane jako uznanie (przyznanie) przez pracodawcę jego odpowiedzialności cywilnoprawnej za powstanie u pracownika choroby zawodowej i jej skutki. Ze względu na ostateczność tej decyzji nie może być natomiast w toku ewentualnego procesu między pracownikiem a pracodawcą kwestionowany sam fakt wystąpienia choroby zawodowej (por. wyrok SN z 24.11.2016 r. sygn. akt I PK 260/15).

Mając to na uwadze, należy przypomnieć, że obie pozwane spółki brały udział w postępowaniu w sprawie ustalenia istnienia choroby zawodowej i nie odwołały się od wydanej w tej sprawie przez organ I instancji decyzji administracyjnej. Co za tym idzie, podnoszenie przez nie w toku niniejszego procesu, notabene po raz pierwszy dopiero na etapie postępowania apelacyjnego, jakoby u powoda brak było w ogóle podstaw do rozpoznania choroby zawodowej związanej z alergią na norki, było okolicznością całkowicie prawnie obojętną. Podobnie Sąd Okręgowy nie miał podstaw, by jakkolwiek pochylić się nad zamieszczonymi w apelacji pozwanych twierdzeniami, iż sierść norek nie jest alergenem; jeśli pozwani tak uważają, mieli możliwość podnosić to przed sądami administracyjnymi w toku postępowania o ustalenie istnienia choroby zawodowej. Obecnie zaś, dopóki wydana w tej sprawie decyzja nie zostanie wzruszona, nie jest możliwe jej kwestionowanie w zakresie stanowiącym jej istotę, tj. w zakresie samego istnienia choroby zawodowej oraz jej przyczyn.

Reasumując, sądy orzekające w niniejszej sprawie były związane decyzją Państwowego Inspektora Sanitarnego nr 9/12 z 15 czerwca 2012 roku w zakresie, w jakim potwierdzała ona fakt wystąpienia u powoda choroby zawodowej – astmy

oskrzelowej z uwagi na działanie alergenu w postaci sierści norek. Sądy nie były natomiast nią związane wyłącznie w zakresie istnienia przesłanek ewentualnej odpowiedzialności cywilnoprawnej pozwanych pracodawców.

Zdaniem Sądu Okręgowego w toku niniejszego procesu powodowi udało się jednak wykazać wystąpienie po stronie pozwanych pracodawców również pozostałych – poza szkodą - przesłanek ich odpowiedzialności odszkodowawczej. W toku procesu zostało bowiem udowodnione, że pozwane spółki w sposób zawiniony w rozumieniu art. 415 k.c. spowodowały lub przyczyniły się do spowodowania uszczerbku na zdrowiu powoda. Sąd drugiej instancji zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i ich ocenę prawną, przyjmując że wina pozwanych polegała na niezapewnieniu bezpieczeństwa lub stworzeniu stanu niebezpieczeństwa na stanowisku powoda, co rodzi odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy, inaczej niż Sąd Rejonowy, przyjął jednak, że wina pozwanej nie polegała wyłącznie na niezapewnieniu właściwych środków ochrony osobistej, lecz przede wszystkim na dokonaniu niepełnej oceny ryzyka zawodowego na zajmowanym przez powoda stanowisku, i w konsekwencji niewskazaniu powodowi występującego na stanowisku pracy zagrożenia alergią, czym naruszono przepis art. 226 k.p.

Tę część rozważań należy poprzedzić stwierdzeniem, iż spoczywający na pracodawcy obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 15 k.p.), określającą, iż istotnym elementem stosunku pracy jest również ciążący na pracodawcy obowiązek ochrony życia i zdrowia pracownika. Należy bowiem mieć na uwadze, iż na mocy norm art. 15 i art. 207 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz obowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników, poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Kolejne przepisy działu dziesiątego Kodeksu pracy w sposób szczegółowy konkretyzują obowiązki, których wypełnienie, zgodnie z wolą ustawodawcy, zapewnić ma oczekiwany „stan bezpieczeństwa”. Odpowiedzialnym za zapewnienie tego stanu był i jest pracodawca.

W tym miejscu koniecznym jest również podkreślenie, że podniesienie omawianego obowiązku do rangi jednej z zasad prawa pracy nie jest przypadkowe. Prawo każdego, w tym również pracownika, do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantuje bowiem Konstytucja RP w art. 66 ust. 1. Oznacza to, że pracodawca nie może traktować swoich obowiązków w tym zakresie lekceważąco, w szczególności podchodząc do nich w sposób wysoce formalistyczny, są to bowiem jedne z jego podstawowych obowiązków, rangi konstytucyjnej. Każdy pracodawca zobowiązany jest więc w tej sytuacji do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów bhp (tak: wyrok SN z 19.12.1980 r., I PR 87/80), przy czym obowiązków pracodawcy w tym zakresie nie można traktować statycznie - ich treść ulega bowiem zmianom w miarę postępu nauki i techniki (tak: wyrok SN z 24.9.1968 r., II PR 363/68). W orzecznictwie podkreśla się nadto, a pogląd ten sąd orzekający w niniejszej sprawie uważa za w pełni trafny, iż obowiązek ten obejmuje również branie pod uwagę indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika (tak: wyrok SN z 12.12.1974 r., II PR 262/74). Wreszcie, omawiany obowiązek ma charakter jednostronny w tym sensie, że spoczywa on na pracodawcy niezależnie od woli pracownika albo od tego, czy pracownik prawidłowo wywiązuje się ze swoich obowiązków (tak: komentarz do Kodeksu Pracy pod redakcją K. Walczaka, Legalis 2018). Zdaniem SN, nawet „rezygnacja pracownika z ochrony swego zdrowia, wynikająca z chęci utrzymania wyższych zarobków, nie może usprawiedliwić dalszego zatrudnienia w warunkach szkodliwych dla jego zdrowia” (wyrok z 28.8.1967 r., I PR 256/67). Wszystkie powyższe poglądy, choć wyrażone wiele lat temu, są zdaniem Sądu Okręgowego nadal w pełni aktualne, w tym zwłaszcza na gruncie stanu faktycznego niniejszej sprawy.

Zgodnie z art. 226 k.p. pracodawca: 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko; 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Sposób, w jaki pracodawca będzie informował pracowników o ryzyku zawodowym, powinien zostać określony w regulaminie pracy (art. 104 § 1 pkt 8 k.p.). Na mocy przepisu § 39 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 129, poz. 844), pracodawca jest obowiązany

oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe, występujące przy określonych pracach oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. W szczególności pracodawca jest zobowiązany: 1) zapewnić organizację pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwości; 2) zapewnić likwidację zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników głównie przez stosowanie technologii, urządzeń, materiałów i substancji niepowodujących takich zagrożeń.

Kodeks pracy nie definiuje pojęcia ryzyka zawodowego, dlatego też w celu właściwego jego zrozumienia należy odwołać się do innych przepisów. I tak zgodnie z art. 4 pkt 4 ustawy z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1184 ze zm.) jest to możliwość wystąpienia niepożądanych, związanych z wykonywaną pracą zdarzeń powodujących straty, w szczególności niekorzystnych skutków zdrowotnych będących wynikiem zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub związanych ze sposobem wykonywania pracy. Zaś w § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650) – zawierającym definicje podstawowych pojęć – w pkt 7 określono, iż przez ryzyko zawodowe rozumie się prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności pojawienia się u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy.

Dokonanie oceny ryzyka zawodowego jest nie tylko jednym z obowiązków pracodawcy, ale także istotnym elementem systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Jego głównym celem jest bowiem poprawa warunków pracy oraz ochrona życia i zdrowia pracowników. Ocena ryzyka zawodowego polega na systematycznym badaniu wszystkich aspektów pracy, których celem jest ustalenie jakie zagrożenia w środowisku pracy mogą być powodem urazu lub pogorszenia się stanu zdrowia pracownika, czy możliwe jest wyeliminowanie tych zagrożeń, czy możliwe jest przynajmniej ograniczenie ryzyka związanego z tymi zagrożeniami i jakie środki ochronne należałoby w tym celu podjąć. Przy czym chodzi tu o zwrócenie uwagi na zagrożenia typowe, możliwe do przewidzenia, a nie o zagrożenia wyjątkowe, mogące wystąpić tylko w bardzo nietypowych sytuacjach (tak: wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 17.9.2014 r., III APa 30/13). Jak zauważył NSA we W. w wyroku z 2.10.2002 r. (II SA/Wr 319/00), obowiązek dokonania oceny i udokumentowania ryzyka zawodowego dotyczy każdego stanowiska pracy, a nie tylko takiego, na którym praca łączy się ze szczególnym (specjalnym) czy nadmiernym ryzykiem zawodowym. Ocenę ryzyka zawodowego należy sporządzić na piśmie, co potwierdził SN w wyroku z 19 kwietnia 2013 r. (III PK 45/12), stwierdzając wyraźnie, że pracodawca ma obowiązek oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą na określonym stanowisku, ujmując go w kartach oceny tego ryzyka. Jedynie w ten sposób wywiąże się z obowiązku jego udokumentowania. W razie ewentualnych uchybień w tym zakresie, na pracodawcy spoczywać będzie obowiązek dowodzenia, że niewykonanie zobowiązania stanowi skutek okoliczności, za które nie ponosi on odpowiedzialności.

Zgodnie z pkt 2 art. 226 k.p. pracodawca ma również obowiązek poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. O wadze i znaczeniu, jakie ustawodawca polski przykład do podania do wiadomości zainteresowanych pracowników informacji o ryzyku zawodowym świadczy przy tym fakt, iż wymóg ten jest zawarty w dwóch artykułach Kodeksu pracy. Oprócz artykułu omawianego również art. 104¹ § 1 pkt 8 Kodeksu wskazuje bowiem, że sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, musi być określony w regulaminie pracy.

Powinnością pracodawcy jest zatem nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także wskazanie na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy, na którym pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki. Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy za skutki wypadku przy pracy uwarunkowana jest więc również wykazaniem, iż tego rodzaju działań zaniechano, albo dokonano ich niewłaściwie. Konieczne jest zatem stwierdzenie, iż w konkretnych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku (choroby zawodowej), albo że istniejące realnie zagrożenia przy jej wykonywaniu nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec czego pracownik nie miał

o nich żadnej wiedzy, czy też takie zagrożenia nie zostały zniwelowane, co naraziło na szwank zdrowie, bądź życie pracownika (por. wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 324/10 oraz wyrok SN z 4 listopada 2008 r., II PK 100/08).

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszym sporze pozwani nie udowodnili, że dokonali prawidłowej oceny ryzyka zawodowego występującego na zajmowanym przez powoda stanowisku pracy w zakresie prawdopodobieństwa wystąpienia u pracownika niepożądanych skutków zdrowotnych, jakie mogą się pojawić w wyniku narażenia na działanie czynnika alergicznego (sierść norki). W rezultacie nie wykazali również, że udzielili powodowi wyczerpującej informacji o ryzyku zawodowym na zajmowanym przez niego stanowisku hodowcy norek, czym naruszyli art. 226 k.p.

Sąd Okręgowy zwrócił w tym kontekście w szczególności uwagę, że w kartach szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp z 4 stycznia 2008 roku oraz z 1 lipca 2009 roku wskazano, że powód odbył instruktaż ogólny oraz stanowiskowy na stanowisku pracy hodowca norek, a także został zapoznany z ryzykiem zawodowym na zajmowanym stanowisku, co powód potwierdził własnoręcznym podpisem. Z karty szkolenia wstępnego nie wynika jednak w żaden sposób, o jakich konkretnie ryzykach zawodowych poinformowano powoda. Pozwani nie przedłożyli również żadnej dokumentacji wskazującej, jakie czynniki ryzyka wiązali z wykonywaniem pracy hodowcy norek. Tymczasem, w świetle twierdzeń pozwanych wyrażanych w toku procesu, a zwłaszcza we wniesionej apelacji, jakoby sierść norek nie uczulała, konieczne jest przyjęcie, że pozwani dokonując oceny ryzyka występującego na zajmowanym przez powoda stanowisku, niewątpliwie nie brali pod uwagę możliwości wystąpienia u M. I. w związku z zatrudnieniem ryzyka zawodowego w postaci narażenia na czynniki alergiczne w postaci sierści norek. Skoro bowiem pozwani twierdzą, że sierść ta nie alergizuje i jest to – ich zdaniem - fakt notoryjny, niewątpliwie nie widzieli potrzeby, by informować pracownika o jakimkolwiek ryzyku wiążącym się z kontaktem z sierścią norek. W ocenie Sądu Okręgowego, w tej sytuacji przyjąć należało, że dokonana przez pozwanych ocena ryzyka zawodowego występującego na zajmowanym przez powoda stanowisku pracy niewątpliwie była zbyt pobieżna, bowiem nie uwzględniała wszystkich czynników szkodliwych mogących wpłynąć niekorzystnie na stan zdrowia pracownika.

W tym miejscu wymaga podkreślenia, że w ocenie sądu II instancji z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że wykonywana przez M. I. praca na stanowisku hodowcy norek wiązała się z występowaniem w środowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia w postaci alergenu jakim jest sierść norek. Twierdzenie pozwanych jakoby sierść norek nie uczulała jest całkowicie dowolne i nieoparte żadnym dowodem. Nie wystarczy bowiem oświadczyć, jak zrobili to pozwani w apelacji, że jakiś fakt ma charakter notoryjny, by musiał on zostać za taki uznany przez sąd. Dla zobrazowania można wyjaśnić, że to, iż ktoś (i wszystkie osoby z jego najbliższego otoczenia) uważa, że na przykład ziemia jest płaska, nie oznacza, iż taki jest powszechny stan wiedzy. Nawet więc jeśli zdaniem osób wchodzących w skład zarządów pozwanych spółek oraz zdaniem innych hodowców norek (a więc osób czerpiących korzyści majątkowe z hodowli tych zwierząt) sierść norek nie jest alergenem i nigdy nikogo nie uczuliła, nie oznacza to, że tak właśnie twierdzi współczesna nauka. Uznanie powyższego za fakt notoryjny przeczy choćby sposób prowadzenia diagnostyki u M. I.. Skoro bowiem w powołanym do tego publicznym instytucie medycznym przeprowadzono u niego testy alergiczne m.in. w kierunku uczulenia na sierść norki, znaczy to, że zdaniem naukowców istniała celowość wykonania badań tego typu. Gdyby sierść norki nie działała alergicznie na nikogo, albo niemal nikogo z populacji, niewątpliwie nie przeprowadzono by badań pod takim kątem. Jeśli jednak takie badania są przeprowadzane, oznacza to, że nauce znane są przypadki takiej alergizacji.

Niezależnie od powyższego, przypomnieć należy w tym kontekście również o treści wydanej w sprawie M. I. i wiążącej strony niniejszego procesu decyzji administracyjnej o rozpoznaniu choroby zawodowej. Wynika z niej bowiem jasno, że choroba ta – astma oskrzelowa, jest związana właśnie z uczuleniem M. I. na sierść norek. Przeprowadzanie w toku niniejszego procesu dowodów na brak możliwości takiego uczulenia było więc niemożliwe, a wręcz niedopuszczalne.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanych pracodawców pozostawała również akcentowana przez nich okoliczność, że powód został poddany wstępnym badaniom lekarskim we wrześniu 2007 roku oraz w styczniu 2008 roku, a także badaniom okresowym oraz kontrolnym (we wrześniu 2008 roku, w listopadzie 2009 roku, czerwcu 2011 roku), które to badania nie wykazały przeciwskazania do wykonywania przez niego pracy na stanowisku hodowcy zwierząt futerkowych.

W wyroku z 27 stycznia 2011 r. (sygn. II PK 175/10), Sąd Najwyższy wskazał, że jest oczywiste, że pracodawca nie zawsze może w pełni zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy i ustrzec ich od wszelkich skutków zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy. Powinien jednak z należytą starannością podejmować niezbędne działania zmniejszające do minimum ryzyko utraty życia lub uszczerbku na zdrowiu pracowników, w tym zwłaszcza wyraźnie nakazane przez prawo, jak działania określone § 4 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69 poz. 332 ze zm.), powoływanego dalej jako „rozporządzenie z 1996 r.” Z § 4 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia z 1996 r. wynika zaś, iż badanie profilaktyczne, w tym okresowe, przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, które powinno między innymi zawierać informacje o występowaniu na stanowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w realiach niniejszej sprawy – mając na uwadze także argumentację pozwanych wyrażoną w apelacji – koniecznym było przyjęcie, że pracodawcy, kierując powoda na badania okresowe, nie dopełnili obowiązku określenia występowania wszystkich czynników szkodliwych. Pozwani w toku procesu nie przedłożyli kopii skierowań na badania profilaktyczne, jakie wydawali powodowi, nie wnosili także, aby sąd zwrócił się do właściwej placówki medycznej o nadesłanie tych dokumentów. W świetle obecnie wyrażanych zaś przez nich twierdzeń, że sierść i futro norek nie uczulają, trzeba było w tych okolicznościach przyjąć, że w skierowaniach tych pozwani nie zamieszczali informacji o ewentualnej możliwości wystąpienia alergii na sierść zwierząt. Tymczasem brak takiej informacji, mającej na celu ukierunkowanie badań profilaktycznych, mógł wpłynąć na zaniechanie wykonania odpowiednich badań medycznych wynikających z zawartych w załączniku nr 1 do rozporządzenia z 1996 r. wskazówek metodycznych w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników (ze zwróceniem uwagi na wywiad w kierunku alergii, układ oddechowy i skórę, wykonania testów skórnych). Zgodnie bowiem z § 3 rozporządzenia z 1996 r. w sprawach, o których mowa w § 1 ust. 1 pkt 4, lekarz orzeka na podstawie wyników przeprowadzonego badania lekarskiego oraz oceny zagrożeń dla zdrowia i życia pracownika, występujących na stanowisku pracy. Oceny zagrożeń, o których mowa w ust. 1, lekarz dokonuje na podstawie przekazywanej przez pracodawcę informacji o występowaniu czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, w tym również o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących na stanowiskach pracy (ust. 2).

Ponadto, skoro w sprawie ustalono, że pracodawca nie poinformował powoda o ryzyku wystąpienia alergii na sierść norek (bo uważał, że takiego ryzyka nie ma), to nie można wymagać od powoda, aby na podstawie obserwowanych u siebie objawów chorobowych sam ocenił, że były to objawy ewentualnej alergii na sierść norki i zasugerował to wcześniej lekarzowi medycyny pracy. (...) w zakresie badań profilaktycznych należy bowiem do pracodawcy, który na zasadach określonych w przepisach kieruje pracownika na badania, kontroluje ich wykonanie przez pracownika; może również kwestionować orzeczenia, domagając się ponowienia badań, gromadzi zaświadczenia (orzeczenia) lekarskie dokumentujące wyniki badań. W tym kontekście jako ważne jawi się dokonane przez sąd I instancji – a niepodważone przez pozwanych w apelacji - ustalenie, że pracodawcy mieli świadomość tego, że u powoda w czasie pracy występują ataki duszności. O atakach powoda wiedział od innych pracowników kierownik - Z. U.. Ataki powoda były mu zgłaszane, jednak w takich sytuacjach ograniczał się do wydawania powodowi polecenia pójścia do domu. Atak powoda i jego trudności z oddychaniem widział również brygadzysta R. G. (1). Po jednym z ataków M. I. został zresztą, na polecenie kierownika i brygadzisty, odwieziony do domu przez Z. J.. Powód zażywał ponadto leki, które nosił ze sobą także w zakładzie pracy. Jak zeznawali świadkowie, w tym brygadzysta R. G., „miał tych leków pół torby” i zażywał je w pracy, co oznacza, że jego bezpośredni przełożeni wiedzieli, że boryka się on z problemami zdrowotnymi. Ponadto od czasu hospitalizacji w 2009 roku M. I. często przebywał na długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Żadna z tych okoliczności nie wzbudziła niepokoju u pracodawców powoda; żaden z nich nie podjął inicjatywy w celu ewentualnego skontrolowania prawidłowości orzeczeń lekarskich dopuszczających powoda do pracy. Zaniechanie to najprawdopodobniej było właśnie konsekwencją dokonania nieprawidłowej oceny ryzyka zawodowego na zajmowanym przez powoda stanowisku. Okoliczność ta obciąża obecnie wyłącznie pracodawców.

Dodatkowo Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że na skutek dokonania niepełnej oceny ryzyka zawodowego na zajmowanym przez powoda stanowisku, doszło do naruszenia przez pozwanych również przepisów dotyczących konieczności zapewnienia pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, a także obowiązku niedopuszczenia pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej, o którym mowa w art. 237⁶ § 1 k.p. oraz art. 237⁹ § 1 k.p. W art. 237⁸ § 1 k.p. wskazano, że pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z art. 237⁶ § 2 i art. 237⁷ § 1, oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego.

Nie uszło przy tym uwadze Sądu Okręgowego, że ani w przepisach wykonawczych, ani w przepisach branżowych obowiązującym w okresie zatrudnienia powoda ustawodawca nie przewidział regulacji wskazujących wprost na konieczność zapewnienia pracownikom zatrudnionych przy hodowli zwierząt futerkowych szczególnych środków ochrony indywidualnej.

W załączniku nr 2 do rozporządzenia (...) z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (t.j. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.) wskazano bowiem wyłącznie, że:

§ 1. Środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane w sytuacjach, kiedy nie można uniknąć zagrożeń lub nie można ich wystarczająco ograniczyć za pomocą środków ochrony zbiorowej lub odpowiedniej organizacji pracy.

§ 2. Dostarczane pracownikom do stosowania środki ochrony indywidualnej powinny:

- 1) być odpowiednie do istniejącego zagrożenia i nie powodować same z siebie zwiększonego zagrożenia;
- 2) uwzględniać warunki istniejące w danym miejscu pracy;
- 3) uwzględniać wymagania ergonomii oraz stan zdrowia pracownika;
- 4) być odpowiednio dopasowane do użytkownika - po wykonaniu niezbędnych regulacji.

§ 3. W przypadku występowania więcej niż jednego zagrożenia i konieczności jednoczesnego stosowania kilku środków ochrony indywidualnej - środki te powinny dać się dopasować względem siebie bez zmniejszenia ich właściwości ochronnych.

§ 4. W zależności od stopnia zagrożenia, częstości narażenia na zagrożenie, cech stanowiska pracy każdego pracownika i skuteczności działania środków ochrony indywidualnej - pracodawca powinien określić warunki stosowania środków ochrony indywidualnej, a w szczególności czas i przypadki, w których powinny być używane.

§ 5. Środki ochrony indywidualnej powinny być przeznaczone do osobistego użytku. W wyjątkowych przypadkach środek ochrony indywidualnej może być używany przez więcej niż jedną osobę, o ile zastosowano działania wykluczające niepożądany wpływ takiego użytkowania na zdrowie lub higienę użytkowników.

§ 6. 1. Środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane zgodnie ze swoim przeznaczeniem, z wyłączeniem szczególnych i wyjątkowych sytuacji - zgodnie z instrukcją przekazaną przez pracodawcę. W razie potrzeby - w celu zapewnienia właściwego używania środków ochrony indywidualnej - pracodawca powinien zorganizować pokazy używania tych środków.

2. Instrukcja, o której mowa w ust. 1, powinna być zrozumiała dla pracowników oraz powinna określać sposoby używania środków ochrony indywidualnej, ich kontroli i konserwacji.

§ 7. 1. Przed nabyciem środków ochrony indywidualnej pracodawca powinien ocenić, czy środki, które zamierza zastosować, spełniają wymagania określone w § 2 i 3. Ocena taka powinna obejmować:

- 1) analizę i ocenę zagrożeń, których nie można uniknąć innymi metodami;
 - 2) określenie cech, jakie muszą posiadać środki ochrony indywidualnej, aby skutecznie chroniły przed zagrożeniami, o których mowa w pkt 1, uwzględniając wszelkie ryzyko, jakie mogą stwarzać te środki same z siebie;
 - 3) porównanie cech dostępnych na rynku środków ochrony indywidualnej z cechami, o których mowa w pkt 2.
2. Ocena, o której mowa w ust. 1, powinna być ponawiana w sytuacji wystąpienia zmian któregokolwiek z jej elementów.

§ 8. Przy ustalaniu środków ochrony indywidualnej niezbędnych do stosowania przy określonych pracach pracodawca powinien uwzględniać wskazania zawarte w tabelach nr 1-3.

W tabeli nr 2 wymieniono zagrożenia, przy których wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej. W punkcie 1 tabeli wskazano, że zapewnienie odzieży ochronnej wymagane jest przy wykonywaniu prace w narażeniu na działanie wody, czynników chemicznych, pyłowych, mechanicznych i biologicznych oraz wysokiej i niskiej temperatury - stwarzające ryzyko dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników, w tym w szczególności prace w narażeniu na działanie szkodliwych dla zdrowia substancji chemicznych i biologicznych oraz pyłów. W punkcie 6 tabeli wymieniono rodzaje prac, przy których wymagane jest stosowanie środków ochrony indywidualnej – środków ochrony układu oddechowego. Wśród prac wymagających stosowania środków ochrony układu oddechowego wskazano prace w warunkach ryzyka narażenia na nadmierne zanieczyszczenie powietrza czynnikami szkodliwymi lub w warunkach niedoboru tlenu w powietrzu, w tym w szczególności:

- a) prace w zbiornikach, w ograniczonym obszarze i w gazowych piecach przemysłowych, gdzie może występować szkodliwy gaz lub niedobór tlenu,
- b) prace w narażeniu na wdychanie szkodliwych pyłów, gazów, par lub dymu,
- c) prace w sąsiedztwie otworów spustowych wielkich pieców, gdzie mogą występować opary metali ciężkich,
- d) prace w sąsiedztwie konwerterów gazowych i przewodów gazowych wielkich pieców,
- e) prace przy wykładaniu pieców i kadzi, gdzie może występować zapylenie,
- f) prace w chłodniach, gdzie istnieje niebezpieczeństwo wycieku czynnika chłodniczego,
- g) prace w szybach, kanałach ściekowych i innych obiektach podziemnych połączonych kanałami,
- h) prace w narażeniu na działanie substancji rakotwórczych

Zgodnie z art. 2 lit. i obowiązującej w okresie zatrudnienia powoda ustawy o organizacji hodowli i rozrodzie zwierząt gospodarskich z dnia 29 czerwca 2007 r. (Dz.U. Nr 133, poz. 921), zwierzęta futerkowe są uznawane za zwierzęta gospodarskie. Szczególne uregulowania bhp dotyczące prac przy obsłudze zwierząt gospodarskich w okresie zatrudnienia powoda zawarte były w rozporządzeniu Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze zwierząt gospodarskich z dnia 28 września 2001 (Dz.U. Nr 118, poz. 1268). W rozporządzeniu tym także nie zamieszczono żadnych regulacji dotyczących ewentualnej konieczności zapewnienia osobom wykonującym prace przy obsłudze zwierząt środków ochrony indywidualnej chroniących przed zagrożeniami ze strony obsługiwanych zwierząt, czynnikami biologicznymi, fizycznymi i chemicznymi.

Powyższe nie oznacza jednak, że pozwani mogli zwolnić się od odpowiedzialności w tej konkretnej sprawie, powołując się wyłącznie na to, że żaden powszechnie obowiązujący przepis nie nakładał na nich obowiązku przydzielenia powodowi konkretnych środków ochrony indywidualnej. W piśmiennictwie i orzecznictwie przyjmuje się bowiem, a pogląd ten Sąd Okręgowy uważa za w pełni trafny, że odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. może

mieć miejsce także w wypadku niezapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy, nawet gdy wskazania w tym względzie nie wynikają wprost z norm prawnych. W piśmiennictwie zgodnie wskazuje się, że pracodawca w wypełnianiu 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, na co zwracano już uwagę na wstępie tej części rozważań, pracodawca zobowiązany jest nie tylko do realizowania powszechnie obowiązujących przepisów bhp; jego zadanie sprowadza się również do zagwarantowania faktycznego bezpieczeństwa. Stopień aktywności pracodawcy w tym zakresie zależy jednak od wielu czynników. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, 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 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10). 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 19 grudnia 1979 r., IV CR 447/79; wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 12 października 2006 r., I ACa 377/06; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 1 sierpnia 2013 r., III APa 11/13; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 24 stycznia 2013 r., III APa 31/12). W orzecznictwie przyjmuje się, że uchybienia pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa mogą przybierać różną postać. W wyrokach Sądu Najwyższego z 16 marca 1999 r., II UKN 522/98 i z 14 września 2000 r., II UKN 207/00, zwrócono uwagę na potrzebę zapewnienia pracownikowi sprawnych narzędzi pracy; w wyroku Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 584/99, 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 (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2001 r., II UKN 620/00), a także w razie wadliwego zorganizowania pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 13 maja 2004 r., II UK 371/03 i z 4 listopada 2008 r., II PK 100/08).

Mając na uwadze powyższe i odnosząc to do realiów niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy uznał, że sposób organizacji pracy przez pracodawców powoda i stosowanych przez nich środków ochrony pracowniczej nie odbiegał co prawda od rozwiązań technicznych stosowanych przy tego rodzaju działalności, jednakże stosowane przez nich środki ochrony de facto w żaden sposób nie minimalizowały zagrożenia wystąpienia u pracowników choroby zawodowej – astmy oskrzelowej o podłożu alergicznym. Pracodawcy, ustalając wykaz środków ochrony indywidualnej, niezbędnych do stosowania na stanowisku hodowcy nerek, uznali bowiem, że wystarczającymi środkami ochrony są jedynie szczelnie przylegające okulary ochronne (gogle) (okres używalności „do czasu zniszczenia”), grube skórzane rękawice ochronne (okres używalności „do czasu zniszczenia”), maska przeciwpyłowa P-2 (okres używalności „do czasu zniszczenia”) i ubranie ługoochronne z kauczuku nitrylowego (okres używalności „do czasu zniszczenia”). Maski były przy tym stosowane wyłącznie jako zabezpieczenie przed pyłami wynikającymi z przerzucania słomy używanej jako ściółki dla zwierząt, a pracodawca – przynajmniej do czasu ujawnienia się w czerwcu 2009 roku choroby powoda zakończonej jego hospitalizacją – lekceważył obowiązek tak wydawania pracownikom tych masek, jak i ich noszenia przez pracowników (powyższe prawidłowo ustalił sąd I instancji, a ustalenia te Sąd Okręgowy uważa za własne). Tymczasem, jak jednoznacznie wynika z opinii biegłych, którym pozwani w tym zakresie skutecznie się w toku procesu nie przeciwstawili, stosowanie indywidualnych środków ochrony, w tym jednorazowych masek, wprawdzie nie zabezpieczyłoby powoda w pełni przed wystąpieniem alergii, jednak mogło w znaczący sposób zredukować jego narażenie na alergeny wziewne i zredukować możliwość wystąpienia u niego astmy oskrzelowej. Oznacza to, że także w tym zakresie pozwani naruszyli w istotny sposób ciężące na nich obowiązki związane z zatrudnianiem M. I. w bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Jeżeli chodzi o ustalenie wysokości zadośćuczynienia, to ustawodawca pozostawił to uznaniu sędziowskiemu, które oczywiście nie może być dowolne, lecz stanowić rezultat analizy okoliczności konkretnej sprawy. Wprowadzenie tzw.

„luzu decyzyjnego” odnośnie do wysokości zadośćuczynienia oznacza jednocześnie, że ingerencja sądu odwoławczego w przyznane zadośćuczynienie jest możliwa, o ile sąd orzekający o zadośćuczynieniu w sposób rażąco naruszył przyjęte zasady jego ustalania, a więc wtedy, gdy jest nadmiernie wygórowane lub zdecydowanie zbyt niskie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 listopada 2004 r., I CK 219/04). Jedynie więc rażąca dysproporcja świadczeń albo pominięcie przy orzekaniu o zadośćuczynieniu istotnych okoliczności, które powinny być uwzględnione przez sąd jako wpływające na wysokość zadośćuczynienia przy założeniu, że musi ono spełniać funkcję kompensacyjną, ale nie może być jednocześnie źródłem nieuzasadnionego wzbogacenia się osoby pokrzywdzonej, uprawniają do ingerencji w zasądzone zadośćuczynienie. Skuteczny zarzut zasądzenia zadośćuczynienia w wygórowanej wysokości wymaga zatem wykazania, że pominięte zostały przez sąd orzekający okoliczności istotne dla ustalenia wysokości zadośćuczynienia, ewentualnie, że okoliczności te zostały nienależycie ocenione, przez co zasądzone zadośćuczynienie jawi się jako rażąco zawyżone. Taka sytuacja, wbrew zarzutom apelacji, w realiach niniejszej sprawy nie zachodzi.

Oceniając zasadność zasądzenia przez sąd I instancji na rzecz powoda zadośćuczynienia w kwocie 15.000 zł, Sąd Okręgowy uwzględnił w szczególności skutki jakie choroba wywołała w jego życiu codziennym, jeszcze w czasie zatrudnienia u pozwanych. Nie miało więc w tym przypadku decydującego znaczenia to, że po zakończeniu tego zatrudnienia, a co za tym idzie – po ustaniu narażenia na kontakt z alergenem – stan zdrowia M. I. poprawił się na tyle, że nie został on uznany za osobę niezdolną do pracy w związku z chorobą zawodową. Powodowi przysługiwało bowiem zadośćuczynienie także za jego przeżycia i krzywdę doznaną w czasie zatrudnienia, związaną z przebiegiem jego choroby i odczuwanymi wówczas dolegliwościami. W tym zaś zakresie nie można było pominąć tego, że z zebranego materiału dowodowego wynika, iż do samego ujawnienia się choroby powoda doszło w dość dramatycznych okolicznościach - w trakcie uroczystości zakończenia roku szkolnego jego córki, kiedy to M. I. nagle poczuł, że nie może oddychać. Brat powoda zawiózł go wówczas do szpitala, gdzie rozpoznano u M. I. odmę opłucnową prawostronną i hospitalizowano przez kilka dni (w okresie od 19.06.2009 r. do dnia 24.06.2009 r.). Od tego czasu M. I. pozostawał pod stałą opieką lekarską, nasiliły się u niego także takie objawy jak: ataki duszności, trudności w oddychaniu, uczucie gryzienia i dławienia w gardle, uczucie zatykania. Powód miał trudności z dźwiganiem np. snopków słomy i przerzucaniem obornika, gdyż przy każdym podniesieniu ciężaru odczuwał ból w klatce piersiowej. Miał trudności ze spaniem w nocy, chodził nocami, obawiając się ataku astmy oskrzelowej. Zdarzało się, że kiedy prowadził pojazd, dostawał ataku duszności i musiał zatrzymać się na poboczu i czekać, aż atak ustąpi. Żona bała się jeździć z nim samochodem. Kiedy przeszedł niewielką odległość, odczuwał znaczne zmęczenie i dostawał ataków. Był wrażliwy na zapachy. Zbyt intensywne zapachy także powodowały duszności.

W świetle tych ustaleń nie ulega wątpliwości, że dolegliwości związane z rozpoznaną chorobą zawodową spowodowały u M. I. co najmniej od czerwca 2009 roku obiektywne pogorszenie komfortu jego życia, trwające do końca zatrudnienia u pozwanych. Obawa przed kolejnym atakiem duszności była ponadto dla powoda i jego rodziny psychicznym, stresującym obciążeniem. Zdaniem Sądu Okręgowego występujące u powoda dolegliwości związane z chorobą zawodową, a nadto wywołany dolegliwościami związanymi ze stwierdzonym schorzeniem stan niepokoju w codziennym życiu wchodzi w zakres krzywdy, która może być skompensowana odpowiednim zadośćuczynieniem. Jako pozbawione znaczenia jawiły się więc w tym kontekście te zarzuty apelacji pozwanych, w których twierdzili oni, że sąd I instancji nie wziął pod uwagę tego, że w okresie zatrudnienia powód nie świadczył pracy przez szereg dni, poczynając od roku 2009, a co za tym idzie – nie rozważył jaki istniał związek między brakiem narażenia powoda na alergen w okresie niewykonywania przez niego pracy a jego chorobą. Jak bowiem wynika z zamieszczonych wyżej wyjaśnień, ale także z opinii biegłych, decydujące znaczenie dla rozwoju choroby M. I. miał okres do czerwca 2009 roku. N. przez niego pracy przez wiele dni w późniejszym okresie, choć wpływało korzystnie na stan jego zdrowia, nie zmieniało jednak tego, że doszło u niego do powstania choroby, a także, że wiązała się ona z traumatycznymi przeżyciami zarówno dla niego, jak i dla jego rodziny. W świetle tych okoliczności należało uznać, że zadośćuczynienie w zasądzonej kwocie 15.000 zł rekompensuje powodowi w możliwie wystarczający sposób krzywdę spowodowaną stwierdzoną u niego chorobą zawodową i w konsekwencji nie sposób przyjąć, że jest kwotą rażąco wygórowaną.

W tym przypadku nie można było także zwolnić pozwanych od odpowiedzialności poprzez powołanie się na normę art. 237¹ § 1 k.p., jak miało to miejsce w przypadku żądania zasądzenia odszkodowania. Zadośćuczynienie za krzywdę

pełni bowiem inną funkcję niż odszkodowanie wypłacane przez ZUS. Jeśli zaś w tym konkretnym przypadku M. I. uzyskał z ZUS odszkodowanie za 10% uszczerbku na zdrowiu, które faktycznie pokryło tylko doznaną przezeń szkodę, nie można było zaliczyć go także na poczet dochodzonego przezeń zadośćuczynienia.

Jeżeli chodzi o podniesiony w apelacji zarzut przyczynienia się powoda przez palenie papierosów do powstania szkody, to w pierwszej kolejności należy wskazać, że z zaferowanego sądowi materiału dowodowego nie wynika, że gdyby powód nie palił papierosów, to krzywda by nie powstała albo wystąpiła w mniejszym zakresie. Sam fakt, iż palenie papierosów jest szkodliwe i wiąże się z nim ryzyko powstania wielu różnych chorób, w tym w szczególności chorób dróg oddechowych, jest wiedzą powszechną. Jednak sama ta wiedza nie stanowi jeszcze wystarczającej podstawy do uznania, iż palenie papierosów było współprzyczyną rozwoju u M. I. astmy oskrzelowej. Powoływanie się przez pozwanych w tym zakresie na prywatną opinię dr n.med. M. R. jest nietrafne. Sąd I instancji nie przeprowadził bowiem dowodu z tej opinii, a pozwani – reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika – nie zgłosili w tym zakresie zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c., co uniemożliwia obecnie skuteczne podnoszenie procesowego zarzutu niewzięcia tej opinii pod uwagę. Ponadto należy zauważyć, że u ubezpieczonego stwierdzono chorobę zawodową – astmę oskrzelową o podłożu alergicznym – uczulenie na sierść norek. Wynika to jednoznacznie tak z treści decyzji o stwierdzeniu choroby zawodowej, jak i z orzeczenia lekarskiego o rozpoznaniu choroby zawodowej. Także w karcie oceny narażenia zawodowego w związku z podejrzeniem choroby zawodowej sporządzonej przez pracowników sekcji higieny pracy (...) w G. wskazano czynnik biologiczny – sierść norek jako przyczynę choroby. Również w karcie oceny narażenia zawodowego z związku z podejrzeniem choroby zawodowej sporządzonej przez pracownika pozwanych - specjalistę do spraw bhp R. B., jako czynnik będący przyczyną choroby zawodowej wskazano sierść zwierząt futerkowych – norek. Co więcej, także biegła pulmonolog oraz biegła z zakresu medycyny pracy w opiniach wydanych w toku postępowania przed sądem I instancji wystąpienie u powoda astmy oskrzelowej powiązały wyłącznie z alergią na sierść norek. Biegłe wprost wskazały nadto, że w przypadku powoda wcześniejszy fakt palenia przezeń tytoniu nie miał znaczenia jeżeli chodzi o fakt alergizacji sierścią norek i rozwój astmy oskrzelowej alergicznej. Wyjaśniły w tym zakresie, że choroby dróg oddechowych związane z przewlekłym narażeniem na dym papierosowy charakteryzują się odmiennym patomechanizmem choroby. Zdaniem biegłych zgłaszane przez powoda objawy, jak i dokumentacja medyczna, a także badania bezpośrednie przeprowadzone przez biegłe potwierdzają rozpoznanie astmy oskrzelowej spowodowanej alergią na sierść norek, a ewentualne palenie tytoniu nie ma dla tego rozpoznania żadnego znaczenia.

Z kolei gdy chodzi o zamieszczony w apelacji zarzut nierozważenia, że powód był codziennie narażony na alergen w postaci sierści kociej, należało uznać go za całkowicie niezasadny i dowolny. Po pierwsze, w toku postępowania przed sądem pozwani nie twierdzili, że „w mieszkaniu powoda zamieszkiwał kot”, co mogło doprowadzić do rozwinięcia się u niego choroby; po drugie, u powoda nie rozpoznano astmy oskrzelowej spowodowanej narażeniem na alergen w postaci sierści kociej, lecz jednoznacznie uznano, że alergenem była sierść norek. Jeszcze raz należy więc przypomnieć, iż postępowaniem, w którym można było wygłaszać i udowadniać tego rodzaju zarzuty, było postępowanie w sprawie rozpoznania choroby zawodowej; dla wyniku obecnie toczącego się procesu pozostawały one całkowicie obojętne.

W powyższych okolicznościach nie sposób było uznać, że strona pozwana wykazała, iż powód przyczynił się jakkolwiek do powstania szkody (krzywdy). Tym samym nie było podstaw do dokonania zmniejszenia zasądzonej przez sąd I instancji na rzecz M. I. kwoty zadośćuczynienia.

Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe również rozstrzygnięcie sądu I instancji w części, w jakiej sąd ten na podstawie art. 444 § 1 k.c. zasądził na rzecz M. I. kwotę 1000 zł jako zwrot kosztów poniesionych przez niego w związku z leczeniem. Odszkodowanie przewidziane w przywołanym przepisie obejmuje wszelkie wydatki pozostające w związku z uszkodzeniem ciała lub rozstrojem zdrowia, jeżeli są konieczne i celowe. Strona powodowa przedłożonymi fakturami udowodniła, jakie koszty poniósł M. I. w związku z wystąpieniem u niego choroby zawodowej, a pozwani pracodawcy nie kwestionowali ich wysokości, jak również nie podważali wiarygodności przedłożonych przez poszkodowanego rachunków. Z tych też względów, Sąd Rejonowy słusznie uznał, że w powyższej części powództwo podlegało uwzględnieniu.

Jeśli chodzi o apelację wniesioną przez powoda, to okazała się ona w całości bezzasadna. Powód kwestionował przy tym wyłącznie rozstrzygnięcie w zakresie zasądzenia na jego rzecz zadośćuczynienia, domagając się zasądzenia na swoją rzecz z tego tytułu dalszej kwoty 17.000 zł, ponad zasądzoną już kwotę 15.000 zł. Zarzucił przy tym sądowi I instancji naruszenie przepisu art. 445 § 1 k.c., twierdząc, że zadośćuczynienie zasądzone na jego rzecz nie jest odpowiednie.

W ocenie sądu II instancji przepis ten został przez Sąd Rejonowy zastosowany prawidłowo, co częściowo wyjaśniono już przy omawianiu zarzutów apelacji pozwanych. W wyroku z 9 lutego 2000 r. (III CKN 582/98) Sąd Najwyższy wskazał, że „krzywda wynagradzana zadośćuczynieniem pieniężnym, uregulowanym w art. 445 k.c., jest szkodą niemajątkową. Charakter takiej szkody decyduje o jej niewymierności. Przyznanego poszkodowanemu zadośćuczynienia nie należy zatem traktować na zasadzie ekwiwalentności, którą charakteryzuje wynagrodzenie szkody majątkowej. Odpowiedniość kwoty zadośćuczynienia, o której stanowi art. 445 § 1 k.c., ma służyć złagodzeniu doznanej krzywdy, a jednocześnie nie być źródłem wzbogacenia”. Zadośćuczynienie powinno być zarazem środkiem pomocy dla poszkodowanego i pozostawać w odpowiednim stosunku do rozmiarów krzywdy. Kwota zadośćuczynienia nie może być nadmierna, nie może być źródłem wzbogacenia, winna uwzględniać aktualne warunki i przeciętną stopę życiową społeczności, w której przebywa pokrzywdzony (tak: wyrok SA w Białymstoku z 4.03.2014, I ACa 792/13). Wysokość zadośćuczynienia musi przedstawić jakąś ekonomicznie odczuwalną wartość, nie może jednak spełniać funkcji źródła dochodu poszkodowanego, a jedynie wynagradzać mu doznany ból i cierpienie. W tym kontekście Sąd Rejonowy prawidłowo więc przyjął, że brak było podstaw do zasądzenia zadośćuczynienia w większym rozmiarze niż 15.000 zł.

Powód podnosił, że rozpoznana u niego choroba zawodowa – astma oskrzelowa ma charakter trwały. Twierdzenia skarżącego w tym zakresie znajdują potwierdzenie w opinii biegłych pulmonolog i lekarza medycyny pracy, którzy istotnie wskazali, że rozstrój zdrowia w przypadku pojawienia się objawów alergii oraz astmy ma charakter trwały i na ogół postępujący w czasie. Okoliczność ta sama w sobie nie uzasadnia jednak zmiany orzeczenia. Z opinii biegłej pulmonolog i lekarza medycyny pracy wynika bowiem jednocześnie, że w przypadku powoda schorzenie to uniemożliwia mu wyłącznie kontynuowanie pracy jako hodowca norek. Biegłe nie stwierdziły nadto u M. I. cech niewydolności oddechowej, co pozwala ich zdaniem na wykonywanie przez powoda pracy na ogólnym rynku pracy, w tym także związanej z wykonywaniem pracy fizycznej. Powyższe ustalenie w pełni koresponduje z ustaleniami poczynionymi przez sądy w czasie rozpoznawania odwołań ubezpieczonego od decyzji ZUS odmawiających mu przyznania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z chorobą zawodową, kiedy to uznano, że brak jest podstaw do przyznania mu takiego świadczenia, gdyż powód nie jest osobą niezdolną do pracy ze względu na skutki rozpoznanej u niego choroby zawodowej.

Biorąc zatem pod uwagę opisane wyżej funkcje świadczenia z tytułu zadośćuczynienia, stwierdzić należało, że w realiach sprawy zadośćuczynienie ma stanowić kompensatę jedynie w płaszczyźnie złagodzenia cierpienia wywołanego zdarzeniem sprawczym. Nie zachodziła zaś konieczność kompensacji powodowi krzywdy związanej z koniecznością dostosowania się przez niego do zmienionej w związku ze zdarzeniem sprawczym rzeczywistości (nie zachodzą poważne ograniczenia w zakresie codziennego funkcjonowania i rozwoju osobistego powoda związane z upośledzeniem funkcji jego organizmu). W sprawie nie zachodzą też (nie zostały uwodnione) żadne nadzwyczajne, indywidualne okoliczności rzutujące na zasadność roszczenia o zadośćuczynienie w dochodzonej wysokości. Nie deprecjonując więc skali cierpienia fizycznych oraz psychicznych powoda jakie związane były z wystąpieniem u niego choroby zawodowej, należało stwierdzić że żądane zadośćuczynienie w kwocie 32.000 zł byłoby rażąco zawyżone. Zasądzoną zaś na jego rzecz sumę 15.000 zł należało uznać za adekwatną.

Mając na względzie powyższe, sąd odwoławczy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punktach I i III w ten sposób, że oddalił powództwo w zakresie żądań zapłaty odszkodowania oraz utraconych zarobków, czemu dał wyraz w punkcie I sentencji wyroku.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy w oparciu o przepis art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną (apelację powoda w całości, apelację pozwanych w części), o czym orzekł w punkcie III sentencji wyroku.

Zmiana rozstrzygnięcia co do istoty sprawy spowodowała konieczność modyfikacji wyroku także w zakresie kosztów sądowych. Porównując wartość roszczenia dochodzonego i uwzględnionego w wyniku rozstrzygnięcia sądu odwoławczego, należało ustalić, że pozwani przegrali proces w 32% (zasądzono na rzecz powoda 16.000 zł z dochodzonej łącznie sumy 49.500 zł).

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną tylko w zakresie zadośćuczynienia oraz zwrotu kosztów leczenia, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie VII w ten sposób, że nakazał pobrać od pozwanych solidarnie na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Goleniowie kwotę 1391,88 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, a więc kwotę niższą niż pierwotnie ustaloną przez sąd I instancji. W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy w Goleniowie tymczasowo poniósł koszty sądowe w postaci wydatków w łącznej kwocie 1902,62 zł (zwrot kosztów podróży świadków - k. 505, 527, zwrot kosztów sporządzenia kserokopii dokumentacji medycznej - k. 675, wynagrodzenia biegłych - k. 778, 817, 845, 890, 962) oraz opłaty od pozwu (2457 zł), która także nie została przez nikogo uiszczona (powód był ustawowo zwolniony z tego obowiązku). Łącznie Skarb Państwa tymczasowo pokrył więc koszty sądowe w łącznej kwocie 4349,62 zł. Pozwani ostatecznie przegrali sprawę w 32 %, w konsekwencji należało pobrać od nich solidarnie tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych kwotę 1391,88 zł, stanowiącą 32% tej sumy.

Sąd odwoławczy odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu, mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy. Proces jako taki doprowadził bowiem do uznania twierdzeń powoda co do zasady za trafne – przyjęto istnienie odpowiedzialności uzupełniającej pozwanych za skutki choroby zawodowej powstałej w czasie zatrudnienia u nich, w związku z narażeniem M. I. na szkodliwe czynniki wiążące się z wykonywaniem takiej pracy. Także w postępowaniu apelacyjnym oddalenie apelacji powoda było związane wyłącznie z tym, że określenie wysokości należnej mu sumy zależało od oceny sądu, a nie z uznaniem jakichś jego twierdzeń, np. co do okoliczności faktycznych, za nieudowodnione. W tej sytuacji, mimo częściowego przegrania postępowania apelacyjnego (w zakresie apelacji wniesionej przez pozwanych, która została uznana za zasadną co do kwot 9500 zł z tytułu utraconych zarobków i 7000 zł z tytułu odszkodowania), brak było podstaw do nakazywania M. I. zapłaty na rzecz pozwanych jakichś kwot. Prowadziłoby to bowiem w istocie do dalszego uszczuplenia wysokości zasądzonej na jego rzecz należności. Kwoty te mają zaś stanowić dla M. I. faktyczną, a nie tylko pozorną rekompensatę za delikt pozwanych. Trudno więc byłoby uznać, że pozwani mogą częściowo zwolnić się od tej odpowiedzialności, „potrącając” niejako swoje należności z tytułu kosztów procesu.