

Sygn. akt V Pa 11/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)

Sędziowie: SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

SSO Regina Stępień

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2019 r. w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa G. S. (1)

przeciwko (...)Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o zadośćuczynienie i rentę wyrównawczą

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 27 listopada 2018 r. sygn. akt IV P 180/15

I. oddała apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Krzysztof Głowczyński SSO Regina Stępień

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 11 września 2013 r. Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwo G. S. (1) skierowane przeciwko (...)Spółkę z o.o. w W. i wobec (...) (...) w L. o zasądzenie kwoty 12.105 zł tytułem zadośćuczynienia oraz zwrotu kosztów leczenia oraz kwoty po 600 zł tytułem renty wyrównawczej.

Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z 28 listopada 2013 r. oddalił apelację powódki od powyższego wyroku. Uwzględniając skargę kasacyjną powódki wyrokiem z 24 lutego 2015 r. Sąd Najwyższy uchylił powyższy wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Legnicy, który z kolei wyrokiem z 14 maja 2015 r. uchylił wyrok Sądu Rejonowego w Legnicy z 11 września 2013 r. i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

W motywach uzasadnienia wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że istotne znaczenie w sprawie miało rozumienie pojęcia pracodawcy, zwłaszcza na płaszczyźnie przyznania takiego statusu jednostce organizacyjnej nie posiadającej

osobowości prawnej. Wskazał na konieczność zbadania, czy doszło do utworzenia pracodawcy rozumianego jako pracodawca wewnętrzny. Zauważył, że źródłem wyodrębnienia (...) (...) w L. była uchwała zarządu z dnia 07 września 2008 r. oraz regulamin organizacyjny. Na tym tle Sąd Najwyższy wskazał, że źródło potencjalnego wyodrębnienia takiego pracodawcy nie zostało umiejscowione w akcie ustrojowym, ale w uchwale właściwego organu osoby prawnej. Sąd Najwyższy zauważył, iż w piśmiennictwie prawniczym przyjmuje się, iż organizacyjne wyodrębnienie podmiotu powinno wynikać z aktu regulującego ustrój określonego podmiotu, czyli w przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, umowie spółki. Wyodrębnienie polegać ma na stworzeniu infrastruktury technicznej niezbędnej do wykonywania pracy podporządkowanej. Sąd Najwyższy argumentował, że stosunek pracy pociąga za sobą zazwyczaj zobowiązania o podłożu majątkowym, dlatego też wyodrębnienie organizacyjne pozostaje w związku funkcjonalnym z wyodrębnieniem finansowym. Z tego powodu tylko jednostka organizacyjna dysponująca określonym funduszem może we własnym imieniu zaciągać zobowiązania majątkowe i występować w charakterze strony stosunku pracy. Drugim równorzędnym warunkiem jest wyodrębnienie organu zarządzającego taką jednostką, jak również upoważnienie jej do składania oświadczeń woli we własnym imieniu. Niezbędnym jest także, aby obie cechy – czyli zarówno wyodrębnienie, jak i zdolność zatrudnienia pracowników miały rzeczywisty charakter.

Odnosząc te kwestie do ustaleń Sądu II instancji, Sąd Najwyższy odnotował, iż statusu pracodawcy (...) (...) w L. nie dyskwalifikuje podejmowanie takich czynności jak rekrutacja pracowników, kreowanie polityki wynagrodzeń i zatrudniania, rozliczenie należności na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego przez podmiot zewnętrzny. W ocenie Sądu Najwyższego, dotychczasowe ustalenia faktyczne dotyczące odpowiedzi na pytanie, na czym polega samodzielność jednostki organizacyjnej osoby prawnej nie były pełne. Oprócz cechy przyporządkowania pracownika rozważała kwestia związana z realizacją płatności wynagrodzenia za pracę. Omawiane przesłanki na tle pozostałych podnoszonych w skardze kasacyjnej okoliczności dotyczących sposobu prowadzenia postępowania rekrutacyjnego, zgłaszania ofert do Powiatowych Urzędów Pracy, kształtowania wysokości wynagrodzenia czy sposobu ubezpieczenia pracowników od NNW wymagają zatem ponownej oceny pod kątem przypisania jednostce organizacyjnej statusu pracodawcy.

Przekazując wyrokiem z dnia 14 maja 2015 r. sprawę do ponownego rozpoznania Sąd Okręgowy wskazał na potrzebę przeprowadzenia postępowania dowodowego zmierzającego do ustalenia statusu pozwanego w sprawie (...) (...) w L. oraz zalecił by Sąd I instancji zwrócił się do (...)Sp. z o.o. o nadesłanie umowy spółki jako aktu regulującego ustrój spółki, z której ma wynikać organizacyjne wyodrębnienie pracodawcy.

Sąd Rejonowy w Legnicy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z dnia 27 listopada 2018 r. zasądził od pozwanej (...)Spółka z o.o. w W. na rzecz powódki G. S. (1) 5.000 zł tytułem zadośćuczynienia oraz 2.105 zł, tytułem odszkodowania (punkt I), kwotę 7.800 zł tytułem renty wyrównawczej za okres niezdolności do pracy od 21 września 2009 r. do 06 października 2010 r. (punkt II), w pozostałym zakresie powództwo wobec tej strony oddalił (punkt III), zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego powódki i pozwanej (...)Spółki z o.o. w W. w postępowaniu przed Sądem I instancji, w postępowaniu apelacyjnym oraz kasacyjnym (punkt IV), zasądził od pozwanej (...)Spółki z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Legnicy kwotę 746 zł tytułem opłaty sądowej od uwzględnionej części powództwa oraz kwotę 2.274,90 zł, tytułem nieuiszczonych wydatków na opinie biegłych (punkt VII), a także wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości 1.418, 13 zł (punkt IX).

W motywach rozstrzygnięcia ustalił, że G. S. (1) była zatrudniona i wykonywała pracę na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 07 sierpnia 2009 r. do 31 października 2009 r. w wyodrębnionej jednostce organizacyjnej spółki pod firmą (...)Spółki z o.o. w W., w sklepie (...) ul. (...) z siedzibą w L.. Pracę tę wykonywała na stanowisku pracownika sklepu junior, początkowo w dziale perfumeria w sektorze (...), potem w dziale (...). Umowy o pracę ze strony pracodawcy podpisał reprezentujący (...) (...) Dyrektor (...) P. L.. Pracodawcą powódki był (...)Spółka z o.o. w W.. Strona pozwana zawierała z innymi pracownikami umowy bądź porozumienia stron. Sąd Pracy ustalił, iż umowa spółki nie zawiera bezpośredniej podstawy dla wyodrębnienia (...) (...) z siedzibą w L.. Umowa zawiera jedynie przepis ust. 11.6, stanowiący że wszelkie sprawy związane z działalnością Spółki i sprawowaniem zarządu nad nią, które nie zostały zastrzeżone na podstawie odpowiednich przepisów prawa ani umowy Spółki

do kompetencji Zgromadzenia Wspólników należą do kompetencji zarządu. Działając na tej podstawie Zarząd (...) Spółki z o.o. uchwałą z dnia 27 listopada 2008 r. wprowadził nową strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa wielozakładowego (...)sp. z o.o. W regulaminie organizacyjnym pracodawców działających w ramach (...) Sp. z o.o. ustanowiono nowych pracodawców. Według regulaminu (...)Sp. z o.o. jest zorganizowana jako przedsiębiorstwo wielozakładowe, składające się z odrębnych jednostek organizacyjnych. Każda jednostka organizacyjna stanowi odrębnego pracodawcę w rozumieniu prawa pracy i w tym zakresie prowadzi samodzielną politykę dotyczącą zatrudniania pracowników, a także indywidualnie wprowadza m.in. stosowne regulaminy pracy i wynagradzania. Ustalono, że funkcję osoby reprezentującej pracodawcę w poszczególnych sklepach pełnią każdorazowo dyrektorzy/kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych. Uprawnienia do samodzielnego podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnianych przez jednostkę organizacyjną (...)sp. z o.o. mają działający w ich imieniu dyrektorzy i kierownicy. Uprawnienia te obejmują w szczególności samodzielne zatrudnianie i zwalnianie pracowników. Regulamin wszedł w życie 27 listopada 2008 r. Załącznikiem do powyższego regulaminu był wykaz jednostek organizacyjnych stanowiących odrębnych pracodawców. Na wykazie wskazano jako odrębnego pracodawcę m.in. (...) w L. przy ul. (...).

Poza obsługą klientów, od 01 września 2009 r. do obowiązków powódki należało także uzupełnianie asortymentu w ladzie chłodniczej i regałach na hali sprzedaży, transport towarów z magazynu, mroźni oraz prace porządkowe na stanowisku pracy. Przy przyjęciu do działu przekazano powódce podstawową wiedzę w zakresie transportu ręcznego i obowiązujących norm dźwigania. Dnia 21 września 2009 r. powódka pracowała od 6:00 na pierwszej zmianie. Około 12 przełożona B. K. poleciła jej szybkie wyłożenie i rozmieszczenie na pozycje kartonów mleka. Kartony z mlekiem znajdowały się na palecie oraz „wyspach”, odległych o 2-3 m od pozycji półek regałowych. Regały oraz ustawiane z pełnych palet tzw. „wyspy”, transportowane za pomocą elektrycznych wózków były ustawiane zgodnie z przepisami bhp. Na „wyspie” można było ustawić siedem rzędów zgrzewek mleka ustawionych do wysokości 140-150 cm wysokości. W kartonie znajdowało się 12 kartonów litrowych mleka, ważących z opakowaniem 12,5-12,8 kg. W ciągu godziny powódka przemieściła około 50 kartonów. Ich przenoszenie polegało na przemieszczaniu z wyspy na pierwszą półkę przy posadzce, ustawieniu jednej po drugiej czterech warstw kartonów, a następnie na półce wyższej. Mleko na półkach układane było w zgrzewkach i pojedynczo, po wypełnieniu całego regału. Mleko przenoszone było z wyspy na regał w całych zgrzewkach. Zgrzewka z rozciętą folią rozpadała się i włożenie jej na regał i ułożenie na niej kolejnych kartonów było bardzo utrudnione. Nie było ustalonego standardu prowadzenia transportu wewnętrznego, poza wyznaczoną dla kobiet normą dźwigania. Istniała dowolność wyboru sposobu pracy i nie było pisemnej instrukcji prowadzenia bezpiecznego dźwigania ciężarów. Brak było także wyraźnego zakazu dźwigania przez kobiety kartonów zbiorczych o wadze 12,5-12,8 kg. Pracownicy sami wypracowali sposób przenoszenia mleka.

W trakcie układania przez około 1 godzinę kartonów z mlekiem u powódki wystąpił silny ból w okolicy kręgosłupa szyjnego i lędźwiowego oraz ręki prawej. Powódka kontynuowała pracę i dopiero o 13:40 gdy ból był bardzo dokuczliwy, razem z G. B. zwoziły resztę towaru do magazynu. Podczas zamiany pracowników i podsumowania zmiany powódka zgłaszała przełożonej dolegliwości bólowe kręgosłupa. Po zakończeniu pracy powódka nadal skarżyła się odwożąc ją do domu G. B. na ból kręgosłupa. Udała się do lekarza rodzinnego ale tego dnia nie została przyjęta. Lekarz rodzinny dnia 22 września 2009 r. wystawił zwolnienie lekarskie do 26 września 2009 r. a w godzinach popołudniowych inny lekarz rodzinny skierował ją do poradni ortopedycznej oraz wydał skierowanie na RTG kręgosłupa. U powódki stwierdzono bezpośrednio po wypadku uraz ręki prawej, ból kręgosłupa szyjnego i lędźwiowo-krzyżowego.

Przełożona powódki akceptowała i tolerowała okoliczność, że powódka zmuszona była do dźwigania opakowań mleka powyżej 12 kg, a także, że samodzielnie wypracowywała własną metodę przenoszenia zgrzewek mleka. Pracodawca nie dopełnił obowiązków wynikających z art. 207 § 2 k.p., nie zapewnił właściwej organizacji pracy, nie zabezpieczył prac związanych z wystawianiem mleka na teren działu (...) a także nie opracował instrukcji bezpiecznego transportu ręcznego określającej bezpieczne zasady przenoszenia ciężarów w sklepie.

W dniu 28 września 2009 r. powódka zgłosiła (...) (...) L. wypadek przy pracy z 21 września 2009 r. Opisała przebieg zdarzenia i wskazała, że w jego wyniku doznała urazu odcinka kręgosłupa lędźwiowo-krzyżowego, urazu odcinka kręgosłupa szyjnego, urazu łokcia prawej ręki, bólu nadgarstków ręki prawej i lewej oraz bólu kolana nogi prawej.

Uznając zdarzenie za wypadek przy pracy (...) (...) L. w protokole powypadkowym za bezpośrednią jego przyczynę uznał obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego, zaś za pośrednie przyczyny uznano niezastosowanie przez pracownika podziału kartonów w celu zmniejszenia ciężaru; nieodpowiedni podział pracy i rozplanowanie. Skutkami wypadku wskazanymi w protokole były uraz ręki prawej, ból kręgosłupa szyjnego i lędźwiowo-krzyżowego. Organ rentowy przyznał wnioskodawczyni jednorazowe odszkodowanie w wysokości 3.105 zł, odpowiadające 5% stałego uszczerbku na jej zdrowiu, wyrokiem z 11 kwietnia 2012 r. Sąd Rejonowy w Legnicy dodatkowo przyznał jej tytułem dalszego odszkodowania kwotę 1.360 zł, stanowiącą równowartość 2% długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

Po okresie 182 dni zasiłku chorobowego, przez okres 4 miesięcy powódka pobierała świadczenie rehabilitacyjne. Orzeczeniem z grudnia 2011 r. została zaliczona do osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim okresowo do 21.12.2012 r., a następnie do 31.01.2014 r. W związku z wypadkiem przy pracy powódka poniosła koszty leczenia, w tym koszty diagnostyki, porad lekarskich, dojazdów do lekarzy i leków oraz rehabilitacją, w tym koszty zabiegów rehabilitacyjnych, na łączną kwotę 2 105 zł.

Na skutek tego wypadku G. S. (1)doznała urazu przeciążeniowego odcinka szyjnego kręgosłupa na tle zmian zwyrodnieniowo-dyskopatycznych, pourazowego zapalenia nadkłykcia bocznego kości ramiennej prawej oraz zespołu bólowego odcinka lędźwiowo-krzyżowego kręgosłupa, także na tle zmian zwyrodnieniowo-dyskopatycznych. Nadto, powódka cierpi na zmiany zwyrodnieniowe kręgosłupa szyjnego i lędźwiowego z wypukliną C4-C5, C5-C6 i przepukliną C6-C7, naczyniaka trzonu C5 oraz objawowy zespół bólowy szyjno-barkowy prawostronny z cechami zespołu korzeniowego. Cierpi także na przykręgosłupowy zespół bólowy lędźwiowy na podłożu zmian zwyrodnieniowych. Powódka przeżyła także podrażnienie przyczepów bliższych ścięgien prostowników nadgarstka i wspólnego palców w okolicy kłykcia bocznego kości ramiennej prawej.

Sąd ustalił uszczerbek na zdrowiu powódki, w związku z przeżytym wypadkiem przy pracy, wynoszący 2%. oraz fakt występowania u niej dolegliwości bólowych ze strony kręgosłupa szyjnego kilka lat wcześniej, leczenia bólów kręgosłupa szyjnego od 2003 r. oraz istnienia od 2005 r. spłycenia lordozy szyjnej, a także zmian zwyrodnieniowych z dyskopatią oraz lewo wypukłym skrzywieniem kręgosłupa lędźwiowego, jak również zmiany zwyrodnieniowe w tym odcinku oraz dyskopatię. Przeżyty 21 września 2009 r. wypadek spowodował nasilenie wcześniej występujących dolegliwości i nałożył się na istniejącą wcześniej chorobę samoistną związaną z procesem starzenia się organizmu, szczególnie że badania z 2010 i 2015 r. nie wykazały zmian pourazowych. Dolegliwości bólowe związane z przeżytym wypadkiem, a także niesprawność powódki utrzymywały się do 6 października 2010 r. Schorzeniem samoistnym, które ma wpływ na stan zdrowia powódki są zmiany zwyrodnieniowo-dyskopatyczne kręgosłupa i są one przyczyną 90% dolegliwości przez nią zgłaszanych, a przeżyty wypadek ma na obecny stan zdrowia niewielki wpływ, nie większy niż 10%. Wypadek z 21 września 2009 r. nie miał wpływu na rozwój schorzenia samoistnego.

Powódka nie utraciła zdolności do pracy zgodnie z poziomem posiadanych kwalifikacji oraz na stanowiskach, na których zatrudniona była do czasu zatrudnienia u strony pozwanej, także na stanowisku sprzedawcy.

W zakresie oceny dowodów Sąd Pracy ze względu na zastrzeżenia do treści protokołu powypadkowego a także istotę roszczeń powódki poczynił własne ustalenia, opisane w stanie faktycznym. Z uwagi na charakter roszczeń powódki, najistotniejsze było uzyskanie wiedzy na temat aktualnego uszczerbku na zdrowiu powódki, powstałego na skutek wypadku przy pracy, a także okresu, w którym powódka była niesprawna i nie mogła wykonywać pracy. Tych ustaleń dokonał na podstawie nie budzących istotnych wątpliwości opinii lekarskich. Także opinie z zakresu BHP zawierają odpowiedzi na wymagające wiadomości specjalnych dla ich wyjaśnienia, wątpliwości Sądu.

W ocenie Sądu, na wiarę zasługują zeznania współpracowników powódki, którzy opisywali jak wyglądała w tym czasie rzeczywistość pracy, w tym lekceważenie standardów i norm związanych z dźwiganiem przez kobiety, możliwością

pomocy, tempem pracy, a także przebiegiem zdarzenia z dnia wypadku. Zdaniem Sądu wiarygodne są zatem zeznania G. B., D. L. i M. U. z uwagi na fakt, że w sposób bezpośredni, szczery, spontaniczny i obrazowy opisywały detale związane z pracą, jaką także wykonywała powódka. Sąd dał w części wiarę zeznaniom świadków, reprezentującym sklep, w którym wykonywała pracę powódka, B. K. i E. S., tj. w tym zakresie w którym pozostają w sprzeczności z wiarygodnymi zeznaniami współpracowników powódki. Wskazał, że zeznania te pozostają w sprzeczności zarówno z pozytywnie ocenionymi zeznaniami pozostałych świadków, jak i z opinią biegłego z zakresu BHP, który zbadał także m.in. sposób przestrzegania norm dźwigania przez pracownice.

Sąd Pracy przyjął, że powództwo częściowo zasługiwało na uwzględnienie, zarówno w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie i odszkodowanie, jak i w zakresie renty wyrównawczej.

W zakresie oceny legitymacji procesowej, w związku ze stanowiskiem jakie wynika z wyroku Sądu Najwyższego Sąd I instancji przyjął, że biernie legitymowany w sprawie jest (...)z o.o. w W.. W odwołaniu do postanowień umowy spółki wskazał, że z niej nie wynika zakotwiczenie organizacyjnego wyodrębnienia strony pozwanej (...) (...) (...) w L.. Umowa ta nie reguluje kwestii związanych z wyodrębnieniem przedsiębiorstwa wielozakładowego, zawiera zaś w pkt. 11.6 postanowienie, na mocy którego do kompetencji Zarządu Spółki należą wszystkie sprawy związane z działalnością Spółki i sprawowaniem zarządu nad nią, które nie zostały zastrzeżone na podstawie odpowiednich przepisów prawa ani przedmiotowej umowy spółki do kompetencji Zgromadzenia Wspólników. W tym zakresie uznał, że z tego zapisu nie sposób wyprowadzać źródła wyodrębnienia podmiotów, czy też jednostek organizacyjnych, które będą pełnić funkcje pracodawcy wobec pracowników wykonujących swoje obowiązki w tych jednostkach. Ten przepis ma naturę niejako techniczną, wskazującą na umocowanie zarządu do podejmowania spraw związanych z działalnością spółki i sprawowaniem zarządu, w sprawach nie zastrzeżonych do kompetencji Zgromadzenia Wspólników. Sąd Pracy ocenił, że sprawy związane z działalnością i zarządem, nie są z pewnością sprawami dotyczącymi kwestii, które powinny znaleźć swoje bezpośrednie źródło w umowie spółki. Sprawy związane z działalnością spółki i zarząd nad nią to kwestia następcza, już po jej utworzeniu, po jej kreacji. W umowie spółki winien być bowiem specjalny zapis, stanowiący podstawę do tworzenia i wyodrębnienia jednostek organizacyjnych, nawet za pomocą następczych działań zarządu. Zdaniem Sądu, gdyby znalazł się zapis, który umocowuje zarząd do wskazywania i tworzenia kolejnych jednostek organizacyjnych, można byłoby uznać, że takie źródło zostało w umowie wskazane. Wobec jego braku, zapis z pkt 11.6, nie może zostać, w ocenie Sądu, potraktowany jako podstawa wyodrębnienia podmiotu o nazwie (...) (...) (...)w takim znaczeniu, że będzie on miał cechy i funkcję pracodawcy.

Z tych też względów Sąd uznał, że pracodawcą powódki jest strona pozwana (...)Spółka z o.o. w W., zaś wyodrębniona organizacyjnie jednostki o nazwie (...)w L. nie posiada takiego przymiotu. Takie uznanie spowodowało, że wobec tej strony pozwanej powództwo zostało oddalone, z uwagi na brak legitymacji biernej w niniejszym postępowaniu.

Sąd Najwyższy przesądził, że roszczenia uzupełniające z tytułu wypadku przy pracy kierowane przez powódkę wobec pracodawcy nie są przedawnione i w związku z tym Sąd Pracy zarzut przedawnienia uznał za nieskuteczny.

Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca może ponosić odpowiedzialność za czyn niedozwolony na zasadzie ryzyka – art. 435 § 1 k.c. albo na zasadzie winy – art. 415 k.c., oba stosowane w związku z art. 300 k.p. Wskazał również, że pracownik, występując z takim powództwem, nie może w postępowaniu sądowym powołać się jedynie na fakt wypadku przy pracy, który stwierdzony został protokołem powypadkowym, lecz musi wykazać wszystkie przesłanki prawne cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej. W przypadku deliktu są to: 1) ciążąca na pracodawcy odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego, w szczególności oparta na zasadzie winy (art. 415 k.c.), 2) poniesiona szkoda wynikająca z uszczerbku na zdrowiu - art. 361 § 2 k.c., (art. 444 i 445 k.c.), 3) związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem będącym wypadkiem przy pracy a powstaniem szkody (art. 361 § 1 k.c.).

Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy za skutki wypadku przy pracy uwarunkowana jest wykazaniem przez pracownika w toku procesu, że w konkretnych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku, albo że istniejące realne zagrożenia przy jej wykonywaniu nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec czego pracownik nie miał o nich żadnej wiedzy, albo

zagrożenia faktycznie rozpoznane nie zostały wyeliminowane przez pracodawcę, co naraziło na uszczerbek zdrowia pracownika. Odpowiedzialność oparta na zasadzie art. 435 § 1 k.c. nie wymaga wykazania bezprawności działania sprawcy szkody. W sprawie nie zostały udowodnione przez pozwaną spółkę (...) Spółka z o.o. w W. żadne z trzech okoliczności egzoneracyjnych uwalniających ją od odpowiedzialności za szkodę na osobie powódki. To pozwana spółka winna okoliczności te wykazać z mocy art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., skoro wywodzi z nich skutki prawne. Nie sposób stwierdzić, że do rozstroju zdrowia i uszkodzenia ciała powódki doszło wskutek działania siły wyższej, z wyłącznej winy poszkodowanej albo osoby trzeciej za którą strona pozwana nie ponosi odpowiedzialności.

Pozwana spółka doprowadziła do sytuacji, że m.in. powódka, zmuszana była poprzez nadmierne tempo pracy i jej organizację do przenoszenia towarów przekraczających dopuszczalne normy wagi, co w bezpośrednim związku przyczynowym doprowadziło do skutku w postaci powstania uszczerbku na zdrowiu powódki. W tym zakresie Sąd Pracy uwzględnił uregulowanie wynikające z obowiązującego wówczas rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom. Uznał, że przenosząc kartony z mlekiem powódka wykonywała pracę stałą podnosząc ciężary powyżej 12 kg w liczbie przekraczającej znacznie 4 razy, bo ok. 50 w czasie godziny. Wskazując na powyższe uznał, że strona pozwana naruszyła normy z zakresu BHP, nie zabezpieczając odpowiedniej organizacji pracy. Sąd Pracy ocenił, że przełożona powódki narzuciła jej reżim czasowy jednej godziny, na przeniesienie mleka z wyspy na regały i że G. S. (2) nie byłaby w stanie wykonać zadania, gdyby z każdej z 50 zgrzewek miała wyjmować jedno mleko i oddzielnie je ustawiać na półkach. Uznał także, że przełożona powódki B. K. akceptowała i tolerowała okoliczność, że powódka zmuszona była do dźwigania opakowań mleka powyżej 12 kg, a także, że samodzielnie wypracowywała sobie własną metodę przenoszenia zgrzewek mleka. Pracodawca nie dopełnił obowiązków wynikających z art. 207 § 2 k.p., dotyczących ochrony życia i zdrowia pracowników, nie zapewnił właściwej organizacji pracy, nie zabezpieczył prac związanych z wystawianiem mleka na teren działu (...). Pracodawca nie opracował także instrukcji bezpiecznego transportu ręcznego określającej bezpieczne zasady przenoszenia ciężarów w sklepie. Te okoliczności sprawiły w ocenie Sądu, że strona pozwana nie zdołała przerzucić na powódkę elementu winy.

W zakresie opartej na przepisach art. 444 k.c. oraz 445 k.c. w związku z art. 300 k.p. ocenie Sądu kwota w wysokości 2.105 zł tytułem odszkodowania za poniesione koszty leczenia, została przez powódkę wykazana i nie była w zasadzie kwestionowana przez stronę pozwaną. Powódka wykazała tę kwotę rachunkami, a także własnym, niezakwestionowanym oświadczeniem o poniesieniu kosztów leczenia. Żądana kwota 20.000 zł z tytułu doznanej krzywdy uznana została za wygórowaną. Sąd wziął pod uwagę ustalony na 2% uszczerbek na zdrowiu i jego zdaniem zasądzenie kwoty 5 000 zł, z uwagi na zmiany społeczno-gospodarcze i proces inflacyjny jest adekwatne i wystarczające. Sąd uwzględnił przy tym fakt, że powódka uzyskała z tytułu jednorazowego odszkodowania za ten wypadek przy pracy łącznie 4 465 zł.

Sąd wziął pod uwagę cierpienia i ból powódki, zwłaszcza w pierwszym okresie po zdarzeniu, a także długotrwały proces leczenia. Uwzględnił także, że przebyty uraz spowodował jedynie nasilenie wcześniej występujących dolegliwości. Nałożył się bowiem na istniejącą wcześniej chorobę samoistną związaną z procesem starzenia się organizmu. Aktualnie u powódki nie stwierdza się objawów uszkodzenia układu nerwowego, ani też objawów korzeniowych-rozciągowych, a upośledzenie ruchomości kręgosłupa jest nieznaczne. Uszczerbek na zdrowiu wynikający z wypadku przy pracy nie uległ zmianie do chwili obecnej. Dolegliwości bólowe związane z przebyłym wypadkiem, a także niesprawność powódki utrzymywały się do 6 października 2010 r. Po zdarzeniu ani później, powódka nie wymagała pomocy osób trzecich w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych. Przebyty wypadek ma na obecny stan zdrowia niewielki wpływ, nie większy niż 10%. Wypadek z 21 września 2009 r. nie miał wpływu na rozwój schorzenia samoistnego. Zdaniem Sądu kwota 5.000 zł zadośćuczynienia jest adekwatna do krzywdy powódki związanej z zaistniałym rozstrojem zdrowia. Zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę nie powinno bowiem prowadzić do bezpodstawnego wzbogacenia się poszkodowanej kosztem osoby odpowiedzialnej za powstanie szkody.

Sąd zasądzając rentę uzupełniającą w wysokości 7.800 zł za czas niezdolności do pracy od 21 września 2009 r. do 6 października 2010 r. uwzględnił żądanie powódki co do wysokości renty wyrównawczej określonej na 600 zł, jako połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę w momencie powstania niezdolności do pracy. Sąd uwzględnił także

wyliczenia potrzeb powódki, stanowiące uzasadnienie tej wysokości renty wyrównawczej. Sąd miał także na względzie, że powódka pozostawała wyłącznie na utrzymaniu męża i nie była w stanie samodzielnie podjąć pracy. Z tych też względów wskazana wysokość renty, została przez Sąd uwzględniona w całości. W tym przedmiocie Sąd uwzględnił także określony w opinii do dnia 06 października 2010 r. okres, w którym powódka była niesprawna. Z tych też względów, Sąd oddalił dalej idące powództwo wobec strony pozwanej (...)Spółka z o.o. w W., zarówno w zakresie zadośćuczynienia, jak i renty wyrównawczej.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. Wskazał, że strony w niniejszym postępowaniu reprezentowane były przez pełnomocników, że wartość przedmiotu sporu została określona na 29.305 zł. Powódka wygrała proces w 50,9% ($7\ 105 + 7\ 800 = 14\ 905$; $14\ 905\ \text{zł} = 50,9\ \% \text{ z } 29\ 305$) i z tego względu koszty postępowania za wszystkie instancje, a także za postępowanie kasacyjne należało w związku z tym znieść wzajemnie.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych Sąd oparł na dyspozycji art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w związku z art. 98 k.p.c. Uwzględnił okoliczność, że stroną częściowo przegrywającą spór jest pracownik zwolniony z mocy prawa od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych. Sąd zasądził zatem od strony przegrywającej, tj. od strony pozwanej (...)Spółki z o.o. w W. kwotę 746 zł, tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa ($14\ 905 \times 5\% = 745,25 = 746\ \text{zł}$) oraz kwotę 2.274,90 tytułem nieuiszczonych wydatków na opinie biegłych sądowych w proporcji do przegranej części powództwa (łączne wydatki – $4\ 472,86 \times 50,86\% = 2\ 274,89\ \text{zł}$).

W apelacji od powyższego wyroku, zaskarżonego w części punktów I, II, V, VII i IX pozwana (...)sp. z o.o. w W. zarzuciła naruszenie przepisów prawa:

I. procesowego:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń faktycznych wbrew literalnej i niebudzącej wątpliwości dokumentów:

- umowy o pracę z 05 sierpnia 2009 r. poprzez ustalenie, że powódka była zatrudniona przez (...)Spółkę z o.o., podczas gdy z oznaczenia stron umowy wynika, że podmiotem tym był (...) L. (...)

- regulaminu organizacyjnego pracodawców działających w ramach (...)Sp. z o.o. z dnia 27 listopada 2008 r. poprzez przyjęcie, że (...) L. (...)nie jest pracodawcą powódki, nie został wyodrębniony organizacyjnie, podczas gdy z punktów 1, 2, 3, 6 i 7 Regulaminu oraz treści załącznika nr 1 wynika, że jednostka organizacyjna (...) L. (...) została wyodrębniona w strukturze przedsiębiorstwa wielozakładowego(...)Sp. z o.o. jako jednostka handlowa, zlokalizowana w L. przy ul. (...), stanowiąca odrębnego pracodawcę prowadzącego samodzielną politykę dotyczącą zatrudniania pracowników,

a także przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegającą na dokonaniu oceny materiału dowodowego w sposób dowolny, sprzeczny z treścią dowodów oraz bez wszechstronnego rozważenia wszystkich dowodów, przy braku merytorycznych i rzeczowych argumentów w sposób obiektywnie przekonujących i potwierdzających zasadność wniosków odzwierciedlonych w wyroku, co przejawiało się w:

a) odmówieniu w części wiary zeznaniu świadka B. K. poprzez błędne uznanie, że fakty w nich wskazane, tj. fakt przestrzegania procedur i norm BHP nie mają pokrycia w rzeczywistości,

b) odmówieniu w części wiary zeznaniu świadka E. S. poprzez błędne uznanie, że jej zeznanie pozostaje w sprzeczności ze stanem faktycznym,

c) odmówieniu wiary dokumentom w postaci instruktażu na stanowisku pracy dla nowo przyjętych pracowników oraz instrukcji BHP dla pracownika transportu wewnętrznego pomimo dowodów potwierdzających jego obowiązywanie,

d) uwzględnienie kosztów leczenia i przyznanie odszkodowania za wydatki poniesione przez powódkę, po zakończeniu okresu niezdolności do pracy powódki.

2. art. 227 k.p.c. poprzez:

a) nie wyjaśnienie wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności związanych ze statusem (...) L. (...), nie wyjaśnienie statusu tej jednostki organizacyjnej poprzez analizę zebranych w sprawie dokumentów, a także poprzez przeprowadzenie innych dowodów, które Sąd I instancji winien przeprowadzić z urzędu, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2014 r., II PK 88/18, a przez to przyjęcie, że podmiot ten nie był pracodawcą powódki,

b) przyjęcie, że powódka udowodniła wysokość poniesionych kosztów leczenia w wysokości 2.105 zł, pomimo braku dowodów potwierdzających poniesienie wskazanych przez powódkę kosztów w tej wysokości.

3. art. 321 k.p.c. poprzez ustalenie wysokości renty wyrównawczej ponad żądanie powódki.

II. materialnego:

1. art. 3 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że warunkiem uznania za pracodawcę jednostki organizacyjnej (...) L. (...), wyodrębnionej w załączniku do Uchwały Zarządu (...)Sp. z o.o. z dnia 28 listopada 2008 r., w rozumieniu tego przepisu jest wyodrębnienie jednostki w umowie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a nie w uchwale, gdy z przepisu tego wynika, że do uznania jednostki organizacyjnej za pracodawcę konieczne jest jedynie posiadanie przez tę jednostkę zdolności zatrudniania pracowników; w wyniku błędnej wykładni art. 3 k.p. w powyżej wskazanym zakresie Sąd I instancji błędnie uznał, że (...)L. (...)nie przysługuje przymiot pracodawcy w rozumieniu tego przepisu.

2. art. 435 k.c. poprzez błędne uznanie, że w przedmiotowej sprawie szkoda na osobie powódki powstała w wyniku ruchu przedsiębiorstwa wprawianego w ruch za pomocą sił przyrody oraz w konsekwencji przyjęcie odpowiedzialności pozwanych na zasadzie winy.

3. art. 415 k.c. poprzez błędne przypisanie pozwanemu winy za powstanie szkody na osobie powódki pomimo okoliczności wskazujących na przyczynienie się powódki do powstania szkody.

4. art. 445 k.c. poprzez błędne uznanie, że po stronie pozwanego powstał obowiązek naprawienia szkody na osobie powódki, a w związku z tym również obowiązek zadośćuczynienia za doznaną w związku z tym krzywdę.

5. art. 444 § 2 k.c. poprzez błędne uznanie, iż po stronie pozwanego powstał obowiązek zapłaty renty wyrównawczej na rzecz powódki, a z ostrożności procesowej, ustalenie renty wyrównawczej za okres dłuższy niż żądany przez powódkę, ze wskazaniem początku biegu tego okresu w dniu wcześniejszym niż wynikało to z żądania powódki oraz w wysokości przewyższającej żądanie powódki.

Wskazując na powyższe pozwana (...)sp. z o.o. w W. wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie wobec tej strony powództwa i zasądzenie od powódki kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu przed Sądem I i II instancji oraz przed Sądem Najwyższym.

Wskazując na potrzebę ich powołania po wydaniu zaskarżonego wyroku, strona pozwana wniosła o dopuszczenie dowodu z Regulaminu Pracy (...) L. (...), obowiązującego w czasie zatrudnienia powódki, Regulaminu Pracy tej jednostki aktualnie obowiązującego, na okoliczność, że (...) L. (...) jest jednostką organizacyjną samodzielnie ustalającą wewnętrzne przepisy prawa pracy, a w związku z tym jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., a także na tę samą okoliczność Procedury Rekrutacji Pracowników w (...).

W odpowiedzi na apelację G. S. (1) wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych. Powódka wniosła także o oddalenie wniosków dowodowych, na niemających dla rozstrzygnięcia istotnego znaczenia, wskazanych we wniosku Regulaminów oraz Procedury Rekrutacji Pracowników w (...).

Sąd Okręgowy w trybie art. 382 k.p.c. dodatkowo ustalił następujące istotne fakty.

Struktury zatrudnienia dla poszczególnych jednostek organizacyjnych określa w budżetach rocznych dział ekonomiczny (...) i stosownie do niej są angażowani pracownicy. W takich budżetach poza sprawami kadrowymi i technicznymi określone są parametry we wszystkich innych sprawach dotyczących jednostek organizacyjnych (...), w tym budżetu. Dyrektor (...) zamiar zwiększenia stanu zatrudnienia zawsze konsultuje z zatrudnionym w (...)Centrala dyrektorem regionalnym. Z nim również ustala indywidualne stawki wynagrodzenia. Zatrudnienie i ustalenie stawek wynagrodzenia wymaga akceptacji dyrektora regionalnego. (...) nie ma swojego konta. Niezbędne do funkcjonowania środki przekazuje (...)Centrala. W (...) na podstawie prowadzonej w nich ewidencji czasu pracy rozliczany jest czas pracy, zaś należności za pracę nalicza Centrala. W (...)funkcjonuje księgowość, która nie prowadzi jednak pełnej księgowości. Jej zasadnicza rola polega na odbieraniu i wystawianiu faktur oraz kontroli ich prawidłowości. Pełną księgowość hipermarketów prowadzi (...). Naliczane przez jednostki organizacyjne (...) należności ZUS są przesyłane do centrali, która dokonywała przelewów wynagrodzeń, składek i innych należności ze stosunku pracy. Ubezpieczyciela dla wszystkich pracujących w poszczególnych jednostkach (...)wybierała centrala, która także ubezpieczenia finansowała. Dokumentacja pracownicza w(...)prowadzona jest według wzorów z sieci.

D o w ó d: zeznania świadków: P. C., k. 915v.-916v.,

E. W., k. 917.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Apelacja zarzuca naruszenie prawa materialnego (art. 3 k.p., art. 435 k.c., 415 k.c., art. 445 k.c. i art. 444 § 2 k.c.) oraz prawa procesowego poprzez wykraczającą poza granice swobodnej ocenę dowodów (art. 233 k.p.c.), nie wyjaśnienie wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności związanych ze statusem (...)L. (...) (art. 227 k.p.c.), orzeczenie ponad żądanie (art. 321 k.p.c.).

W odniesieniu do drugiego, wskazującego naruszenie art. 233 k.p.c. zarzutu należy wyjaśnić, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lud doświadczenia życiowego – co pozwana zarzuca – to bowiem istotnie jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Dopuszczenie się obrazy wskazanego przepisu przez sąd może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija. Swobodna ocena dowodów rozumiana jak wyżej jest prawem sądu orzekającego – stąd kontrola prawidłowości tej oceny dokonywana przez sąd odwoławczy musi być z reguły ostrożna, pamiętać bowiem należy, że sąd odwoławczy w tym zakresie dokonuje prawidłowości oceny dowodów, których sam nie przeprowadził. Nawet jeżeli na podstawie zebranego materiału dowodowego można wywnioskować inną wersję wydarzeń, zgodną z twierdzeniem skarżącego, ale jednocześnie wersji przyjętej przez Sąd I instancji nie można zarzucić rażącego naruszenia szeroko pojętych reguł inferencyjnych, to stanowisko strony skarżącej będzie stanowić tylko i wyłącznie polemikę ze słusznymi i prawidłowymi ustaleniami sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., I UK 347/11; LEX nr 1216836, uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999, z. 7-8, poz. 124).

W pierwszej kolejności należy jednak zwrócić uwagę na mającą zasadnicze dla rozstrzygnięcia znaczenie ocenę jaka wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2015 r., sygn. akt II PK 88/14 (str. 10, k. 291),

zgodnie z którą pierwszoplanowanego znaczenia w sprawie nabiera zagadnienie związane z pojęciem pracodawcy. Także w świetle zarzutów apelacji i jej uzasadnienia takiego pierwszoplanowanego znaczenia to zagadnienie nabiera, skoro bowiem ono właśnie jest szczególnie i na pierwszym miejscu eksponowane i jemu skarżąca poświęca najwięcej miejsca. Sąd Okręgowy jest oczywiście związany rozważaniami jakie wynikają ze wskazanego wyżej wyroku. W świetle wskazanych w uzasadnieniu wymienionego wyroku motywów możliwość upodmiotowienia w sporach pracowniczych jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej i uznania jej za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. nie budzi obecnie wątpliwości. Pojęcie jednostki nieposiadającej osobowości prawnej obejmuje swym zakresem – jak w okolicznościach faktycznych sprawy – jednostki organizacyjne stanowiące część osób prawnych. Jak wskazał Sąd Najwyższy, chodzi o faktyczne wyodrębnienie (sklepu, działu, zakładu) – w realiach rozpoznawanej sprawy(...) L. (...) - w ramach wewnętrznej struktury organizacyjnej osoby prawnej,(...)w W.. Takie wyodrębnienie, na co wskazuje Sąd Najwyższy, na gruncie prawa pracy może mieć znaczenie w kontekście ustalenia podmiotu, któremu przysługuje status pracodawcy. Wymieniając kryteria jakie należy przyjąć do oceny czy takiej jednostce organizacyjnej można przypisać status pracodawcy w pierwszej kolejności wskazuje się na wynikającą z doktryny konieczność łącznego spełnienia w celu uzyskania przez jednostkę organizacyjną osoby prawnej statusu pracodawcy takich przesłanek, jak zakotwiczone w akcie regulującym ustrój spółki z o.o. umowie spółki, wyodrębnienie organizacyjne oraz pozostające z nim w związku funkcjonalnym - ze znacznie ograniczonym, pozwalającym na dysponowanie określonym funduszem umożliwiającym zaciąganie we własnym imieniu zobowiązań majątkowych - wyodrębnienie finansowe, i przyznanie tej jednostce zdolności do samodzielnego zatrudniania pracowników. Zakres dysponowania tym mieniem przez jednostkę wewnętrzną określa będąca właścicielem mienia spółka handlowa.

Sąd Najwyższy w zakresie kryteriów decydujących o możliwości przypisania jednostce organizacyjnej statusu pracodawcy wskazuje na jako równorzędny warunek jakim jest wyodrębnienie organu (osoby) zarządzającego taką jednostką wraz z upoważnieniem do składania oświadczeń woli we własnym imieniu. W świetle wynikających z uzasadnienia omawianego wyroku motywów pozostaje poza wszelką dyskusją, że brak zdolności do samodzielnego zatrudnienia i zwalniania pracowników niweluje możliwość uznania danej jednostki za pracodawcę. Wyodrębnienie i zdolność zatrudniania pracowników muszą mieć charakter rzeczywisty.

Odwołując się do ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, Sąd Najwyższy wyeksponował to, że źródłem wyodrębnienia (...) (...)w L. są uchwała zarządu z dnia 07 września 2008 r. i regulamin organizacyjny, co oznacza że źródło potencjalnego wyodrębnienia nie zostało umiejscowione w akcie ustrojowym lecz w uchwale zarządu i to powinno być uwzględnione przy wykładni prawa materialnego. Odnosząc się do rozważań jakie wynikają z uchylonego na skutek kasacji wyroku, zwrócił uwagę na to, że to wobec (...) L. (...)podmiot zewnętrzny przeprowadza wstępne procedury dotyczące rekrutacji pracowników, kreuje politykę wynagrodzeń i zatrudniania, rozlicza należności na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego. W końcu także zwraca uwagę na zgłaszanie ofert do Powiatowych Urzędów Pracy i sposób ubezpieczenia pracowników od NNW.

Mając na uwadze przedstawione wyżej stanowisko Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy nie podziela zarzutów apelacji w kontekście braku po stronie pozwanego(...)w W. biernej legitymacji procesowej. W szczególności nie podziela poglądu, że w stosunku pracy powódki jej pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest nie wskazana wyżej pozwana spółka a będąca wydzieloną jej jednostką organizacyjną (...) L. (...). Po pierwsze bowiem – co w sprawie nie jest sporne - wyodrębnienie tej jednostki nie wynika z regulującej ustrój pozwanej spółki (...)w W. umowy spółki a jedynie z uchwały jej organu i tę istotną okoliczność - na co wprost wskazuje Sąd Najwyższy w zaprezentowanych wyżej motywach – przy wykładni prawa materialnego należy uwzględnić. Po wtóre podkreślenia wymaga – co niespornie wynika z zebranego materiału – że pomimo postanowień uchwały zarządu z dnia 07 września 2008 r. kompetencje w zakresie przeprowadzania wstępnych procedur dotyczących rekrutacji pracowników, kreowania polityki wynagrodzeń i zatrudniania, rozliczania należności na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego a także zgłaszania ofert do Powiatowych Urzędów Pracy i sposób ubezpieczenia pracowników od NNW nadal pozostają w gestii pozwanej spółki w W.. Kompetencje jednostki organizacyjnej jaką jest (...) L. były zatem istotnie ograniczone. Jej bardzo ograniczone wyodrębnienie organizacyjno-finansowe jest w przekonaniu Sądu wymuszone i uwarunkowane rozmieszczeniem poszczególnych jednostek (...)na terenie całego kraju. Jednostki

(...) nie były w istocie realnie wyodrębnione ani organizacyjnie ani tym bardziej finansowo do tego stopnia, by można było mówić o ich rzeczywistym wyodrębnieniu we wskazanym przez Sąd Najwyższy rozumieniu. We wszystkich istotnych dla niej sprawach decyzje podejmowane są na szczeblu „Centrali” w W.. W tym zakresie należy wyeksponować, że w ramach przyznanych kompetencji (...) L. (...) nie posiada zdolności samodzielnego zatrudniania pracowników. Decyzje w tym zakresie nadal pozostają w gestii pozwanej Spółki, która – co wynika z zebranego materiału - w ramach przez nią przeprowadzanych wstępnych procedur dotyczących rekrutacji pracowników decyduje o strukturze zatrudnienia poszczególnych jednostek organizacyjnych. Oferty pracy w poszczególnych jednostkach ogłaszała mieniąc się pracodawcą (...) Sp. z o.o. w W. a nie należące do niej sklepy (por. załączone do apelacji z 17 października 2013 r. załączniki: o rekrutacji, przykłady ofert pracy, k. 183-196). Na uwagę zasługuje także to, że nie tylko o polityce zatrudniania pracowników ale także o kształtowaniu wynagrodzeń pracujących w poszczególnych supermarketach i ich wzroście decyzje podejmowane były przez stronę pozwaną (vide informacja z portalu internetowego k. 197). Struktury zatrudnienia dla poszczególnych jednostek organizacyjnych określa w budżetach rocznych dział ekonomiczny (...). W takich budżetach poza sprawami kadrowymi i technicznymi określone są parametry we wszystkich innych sprawach dotyczących jednostek organizacyjnych (...), w tym budżetu. Dyrektor(...) nie jest samodzielny nawet chcąc zwiększyć stan i w sprawach zatrudnienia zawsze konsultował się z zatrudnionym w (...) Centrala dyrektorem regionalnym i z nim również ustala indywidualne stawki wynagrodzenia. Zatrudnienie i ustalenie stawek wynagrodzenia wymagało akceptacji dyrektora regionalnego. (...) nie miał swojego konta i w związku z tym niezbędne do funkcjonowania środka przekazywała hipermarketom (...) Centrala. Należności za pracę naliczała Centrala na podstawie dokonywanego przez jednostki organizacyjne rozliczenia czasu pracy. W (...) funkcjonowała niepełna księgowość. Jej zasadnicza rola polegała na odbieraniu i wystawianiu faktur oraz kontroli ich prawidłowości. Pełną księgowość (...) prowadziła (...). Naliczane przez jednostki organizacyjne (...) należności ZUS były przesyłane do centrali, która dokonywała przelewów wynagrodzeń, składek i innych należności ze stosunku pracy. Ubezpieczyciela dla wszystkich pracujących w poszczególnych jednostkach(...) wybierała centrala, która także ubezpieczenia finansowała. Dokumentacja pracownicza w hipermarketach prowadzona była według wzorów z sieci.

Uwzględniając zatem przedstawione wyżej rozważania Sąd nie podziela odnoszącego się do braku biernej legitymacji procesowej naruszenia art. 3 k.p., i pozostającego z nim w bezpośrednim związku zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., jak również art. 227 k.p.c. Nie tylko bowiem Sąd I instancji we wskazanym zakresie wyjaśnił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia fakty, w ramach postępowania odwoławczego jeszcze uzupełnione, ale także nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów, dokonał niebudzących istotnych zastrzeżeń ustaleń faktycznych. Nie uwzględniając przedstawionych wyżej motywów zarzuty apelacji we wskazanym zakresie nie dość przekonująco dowodzą ich zasadności.

Wbrew subiektywnej ocenie strony pozwanej powódka przedstawiła dowody potwierdzające poniesienie wskazanych przez nią kosztów leczenia i Sąd Pracy niewadliwie przyjął, że powódka dostatecznie udowodniła wysokość poniesionych kosztów leczenia. W załączeniu do pozwu wyszczególniła poszczególne koszty leczenia i ich wysokość (k. 9). Przedłożyła także paragony, rachunki, dowody wpłaty – pokwitowania. Jak wynika z jej oświadczenia (k. 11), poniosła określone na kwotę 150 zł koszty przejazdu do (...) we W. w dniach 09, 16 i 23 stycznia 2010 r. celem poddania się zabiegom ESWT. Jak wynika z „konsultacji ortopedycznej” (k. 12) powódka poniosła wynoszący 840 zł koszt porad lekarskich od 22 września 2009 r. do 28 lipca 2010 r. a także uiściła kwotę 180 zł tytułem zabiegów HSWT (terapii ultradźwiękami o wysokiej energii) ręki prawej. Odnosząc się do podniesionych w uzasadnieniu apelacji twierdzeń należy podkreślić, że większość wykazanych wymienionymi dowodami kosztów powódka poniosła we wskazywanym przez stronę pozwaną okresie trwającej od 21 września 2009 r. do 06 października 2010 r. niezdolności do pracy. Pozostałe dowody:

- rachunek imienny nr (...) z 15 grudnia 2010 r. na kwotę 36 zł – dotyczący badania „RTG- kr. szyjny czynnościowe”,
- paragon fiskalny z dnia 02 czerwca 2011 r. na kwotę 60 zł, wystawiony przez (...) w L. – stanowi koszt usługi medycznej specjalisty ortopedy (na co wskazuje internet),
- paragon fiskalny z dnia 20 lipca 2012 r. na kwotę 51,70 zł – stanowi wydatek na zakup wymienionych w nim lekarstw,

- wszystkie dotyczą leczenia. Koszt 150 zł przejazdu dotyczy wydatku na przypadające na okres niezdolności do pracy przejazdu w dniach 09, 16 i 23 stycznia 2010 r. Wykazanych dowodów leczenia strona pozwana – na co zasadnie uwagę zwrócił Sąd I instancji - nie kwestionowała ani w odpowiedzi na pozew ani też w późniejszych jej pismach procesowych, m. in. z 28 czerwca 2013 r. (k. 95-99). Zachodzą zatem podstawy do przyjęcia w trybie art. 230 k.p.c., że w istocie strona pozwana nie kwestionowała wykazanych kosztów leczenia, w tym w szczególności określonej przez powódkę ich wysokości. W końcu należy także zauważyć, iż jak wynika z pisma powódki z 09 grudnia 2015 r. i załączonych do niego dowodów leczenia (k. 418-422), powódka nie zakończyła związanego z wypadkiem leczenia z dniem 06 października 2010 r. W świetle przedstawionych wyżej okoliczności dotyczący wysokości kosztów leczenia zarzut naruszenia art. 277 k.p.c. nie zasługuje zatem na uwzględnienie.

Mając na względzie odnoszące się do art. 233 k.p.c. przedstawione wyżej rozważania Sąd Okręgowy w pełni podziela dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów, w tym zeznania świadków, m.in. B. K. i E. S.. W świetle bowiem całokształtu zebranego w sprawie materiału, wbrew subiektywnej ocenie pozwanej, oceniając ten materiał Sąd I instancji dokonał swobodnej oceny dowodów. Bezzasadność zarzutu dotyczącego oceny zeznań wymienionych świadków skutkuje bezzasadnością także zarzutu naruszenia art. 415 k.c.

W odniesieniu do zarzutu naruszenia art. 435 k.p.c. należy zauważyć, iż poza art. 435 § 1 k.c. Sąd I instancji powołał także przepis art. 415 k.c., jako możliwe podstawy odpowiedzialności cywilnej. Wymieniając przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej prawidłowo przyjął odpowiedzialność wynikającą z art. 415 k.c. Ostatecznie wyraźnie przyjął bowiem, że strona pozwana w trybie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie zdołała przerzucić na powódkę winy za skutki wypadku. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie pozostawia w przekonaniu Sądu wątpliwości, że szkoda na osobie powódki wynika nie z ruchu przedsiębiorstwa wprawianego w ruch za pomocą sił przyrody (art. 435 k.c.), skoro brak jest w tym uzasadnieniu jakichkolwiek rozważań dotyczących tego przepisu. Brak jest w tym uzasadnieniu jakiegokolwiek ustalenia wskazującego odpowiedzialność pozwanej spółki na zasadzie ryzyka. Należy zwrócić przy tym uwagę na brak w tym zakresie konsekwencji strony skarżącej, która zarzucając naruszenie art. 435 k.c., jednocześnie formułuje także zarzut naruszenia art. 415 k.c. z powodu błędnego przypisania pozwanej winy za szkodę.

Słusznie przyjmując bezzasadność zarzutu naruszenia art. 415 k.c. Sąd Rejonowy właściwie zastosował przepisy art. 445 k.c. i art. 444 k.c., których naruszenie strona pozwana bez uzasadnionych podstaw zarzuca.

Określając ostatecznie żądanie zasądzenia renty wyrównawczej pełnomocnik powódki określiła to żądanie w wysokości wynoszącej 1/2 określonego na kwotę 1.200 zł minimalnego wynagrodzenia według stanu na dzień złożenia powództwa i tym samym podtrzymała pierwotne w tym zakresie żądanie. Przyjmując taką kwotę - w świetle uzasadnienia zaskarżonego wyroku - Sąd nie weryfikował wysokości kwoty minimalnego wynagrodzenia na moment powstania niezdolności do pracy. Należy jednak wskazać, że wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę od 01 stycznia 2009 r. wynosiła 1.276 zł (obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 24 lipca 2008 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia; M.P. Nr 55, poz. 499). Przyjęcie zatem określonej przez powódkę kwoty 600 zł z 1/2 kwoty minimalnego wynagrodzenia nie jest zatem błędne. Odnosząc się do argumentów odwołania należy także zauważyć, iż rentę wyrównawczą Sąd zasądził za okres do 06 października 2010 r. Faktyczny zatem okres za jaki – nawet w świetle apelacji - należało przyznać taką rentę, od 01 października 2009 r. do 06 października 2010 r. jest dłuższy niż 12 miesięcy. W odniesieniu do zasądzonej tytułem renty uzupełniającej kwoty Sąd I instancji uwzględnił to, że powódka pozostawała wyłącznie na utrzymaniu męża gdyż nie była w stanie podjąć pracy. O wysokości renty przesądziło zatem nie tylko przedstawione przez powódkę wyliczenie ale także jej sytuacja rodzinna. Stąd przyznanie renty uzupełniającej za 13 miesięcy nie uzasadnia w przekonaniu Sądu zarzutu naruszenia art. 321 k.p.c. Sąd nie orzekł ponad żądanie pozwu.

Skarżąc zawarte w punktach V i VII orzeczenie o kosztach procesu strona pozwana ograniczyła się do zaskarżenia orzeczenia we wskazanym zakresie, bez uzasadnienia. W świetle uzasadnienia orzeczenia o kosztach przedstawione żądanie apelacji przyznania pozwanej od powódki kosztów postępowania nie jest zasadne.

Sąd podziela zawarte w odpowiedzi na apelację stanowisko, że zgłoszone w apelacji wnioski są spóźnione. W okolicznościach sprawy pierwszorzędne znaczenie miało ustalenie biernej legitymacji procesowej. Wskazane w apelacji dowody zmierzają do wykazania braku po stronie pozwanej w stosunku pracy z powódką statusu pracodawcy. Wnioski te powinny być zatem wniesione na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Strona pozwana nie wykazała przy tym żadnych okoliczności, które uniemożliwiłyby jej złożenie przedmiotowych wniosków we właściwym czasie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. pozbawioną uzasadnionych podstaw apelację oddalił.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1pkt 5 w związku z § 2 pkt 5 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. poz. 1804 ze zm.)

SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Krzysztof Głowczyński SSO Regina Stępień