

## UZASADNIENIE

Powódka G. F. (1) domagała się w niniejszej sprawie zasądzenia odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 550 zł i zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną wypadkiem przy pracy w kwocie 30.000 zł. Powódka zakwestionowała obie przyczyny podane przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wskazała, że niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy była spowodowana wypadkiem przy pracy i pracodawca był zobowiązany przenieść powódkę na inne stanowisko pracy. Zdaniem powódki nieuzasadniona była również przyczyna dotycząca redukcji zatrudnienia i likwidacji stanowiska pracy powódki, gdyż pracodawca posiłkował się kelnerami z agencji pracy tymczasowej a osoby zatrudnione na etatach kelnerów nie były w stanie obsłużyć wszystkich gości. Ponadto, w ocenie powódki kryteria doboru pracownika do zwolnienia były dyskryminujące, gdyż pracodawca wykorzystał stan zdrowia powódki spowodowany wypadkiem przy pracy oraz jej wiek, aby się pozbyć powódki. Odnośnie do roszczenia o zadośćuczynienie powódka wskazała, że wypadek przy pracy był spowodowany przez pracodawcę, który nie zabezpieczył śliskich powierzchni np. matami antypoślizgowymi, chociaż na pracodawcy spoczywa obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Pozwana spółka wskazała, że powódka stawiała się do pracy przedstawiając pracodawcy zaświadczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie powódki i konieczność przeniesienia powódki do pracy na inne stanowisko. Lekarz wystawiający zaświadczenie wykluczył, iż niezdolność powódki do wykonywania dotychczasowej pracy wynikała z wypadku przy pracy. W tej sytuacji pracodawca nie miał obowiązku przenieść powódki na inne stanowisko a w chwili powrotu powódki do pracy nie dysponował żadnym wolnym stanowiskiem, które odpowiadałoby wskazaniom zawartym w zaświadczeniu lekarskim. Ponadto, pracodawca powołał się na likwidację stanowiska pracy, gdyż stan zatrudnienia w grupie zawodowej powódki zmniejszył się i na miejsce powódki nikogo nie zatrudniono. W kwestii zadośćuczynienia za krzywdę pracodawca wskazywał, że w wyniku wypadku powódka doznała jedynie stłuczenia pośladka prawego i odczuwała ból w kręgosłupie natomiast artroskopia łękotki przyśrodkowej prawego stawu kolanowego nie była spowodowana wypadkiem przy pracy, jakiemu powódka uległa w dniu 4 września. W tych okolicznościach pozwany zakwestionował wysokość zadośćuczynienia, którego domagała się powódka.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka G. F. (1) była zatrudniona w (...) sp. z o.o. od dnia 11 grudnia 1989 r. na stanowisku kelnera (umowa o pracę – k. 1 akta osobowe część B).

W dniu 4 września 2011 r. powódka wykonywała pracę w restauracji (...) w Hotelu (...). Około godziny 17.00 przechodziła z części publicznej restauracji na zaplecze i wówczas poślizgnęła się na mokrej podłodze, straciła równowagę i upadła. G. F. (1) w wyniku wypadku doznała stłuczenia prawego pośladka i poczuła ból w okolicy lędźwiowej kręgosłupa. (protokół powypadkowy – k. 12-16, zeznania świadka J. N. – k. 311, zeznania powódki – k. 335).

Następnie powódka została przewieziona do szpitala przy ul. (...) w W., gdzie udzielono jej pomocy doraźnej i stwierdzono stłuczenie okolicy lędźwiowo-krzyżowej i pośladka prawego (karta informacyjna- k. 24, opinia biegłego ortopedy – k. 344-348).

Przez pierwsze trzy tygodnie powódka nie mogła się ruszać, każdy ruch powodował ból i utrudniał spanie. To był ból promieniujący, dawał się odczuć głównie po prawej stronie. Przyjmowała silne leki przeciwbólowe. Przez około miesiąc powódka wymagała ciągłej opieki, nie była w stanie nic przy sobie zrobić, trzeba było jej pomagać w myciu, czynnościach fizjologicznych. Przed wypadkiem powódka była osobą aktywną, uprawiała sport – pływała, jeździła na

rowerze, biegła. Z uwagi m.in. na ból kręgosłupa obecnie nie uprawia sportu. Z uwagi na dolegliwości kręgosłupa lędźwiowego powódka nosiła pas usztywniający lędźwiowy (opinia biegłego ortopedy – k. 346, zeznania świadka A. F. – k. 180-180v, zeznania powódki – k. 335v-336v).

W miejscu, w którym powódka upadła, przed remontem restauracji była położona mata antypoślizgowa. Tego typu zabezpieczenie podłogi było stosowane w hotelu. W miejscu wypadku powódki przechodzi najczęściej kelnerów, bo jest to wejście na zmywak, gdzie kelnerzy odnoszą brudne naczynia. Podłoga była mokra (zeznania świadków: G. C. – k. 129, G. K. – k. 198, J. N. – k. 311, R. S. – k. 311v-312v, zeznania powódki – k. 336v).

Do stycznia 2012 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu wypadku przy pracy i bólu kręgosłupa. Od dnia 10 stycznia 2012 r. dominowały dolegliwości ze strony stawu kolanowego prawego (opinia biegłego ortopedy – k. 348).

W dniu 29 marca 2012 r. powódka została poddana operacji artroskopii prawego stawu kolanowego. Zabieg ten nie był spowodowany przyczyną zewnętrzną i nie pozostawał w związku z wypadkiem przy pracy z dnia 4 września 2011 r. Zerwanie łąkotki, która była operowana artroskopowo w dniu 29 marca 2012 r., było spowodowane przyczyną samoistną, wewnętrzną, tkwiącą w organizmie G. F. (2). Tego typu schorzenie powstaje w wyniku wieloletniego procesu zwyrodnieniowo-przeciążeniowego, czyli jest spowodowane czynnościami wykonywanymi w wyniku aktywności życiowej, w tym również pracy zawodowej (opinia biegłego ortopedy – k. 388-389, opinia uzupełniająca – k. 426-427, opinia ustna biegłego ortopedy – k. 531-532v).

W dniu 6 czerwca 2012 r. powódka stawiała się do pracy w związku z zakończeniem okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. W zaświadczeniu lekarskim z dnia 4 czerwca 2012 r. lekarz medycyny pracy B. D. stwierdziła, że powódka stała się niezdolna do wykonywania dotychczasowej pracy ze względu na szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie. W ocenie lekarza medycyny pracy uraz kolana skutkujący brakiem możliwości wykonywania pracy stojącej nie pozostawał w związku z wypadkiem przy pracy (zaświadczenie lekarskie – k. 29, zeznania świadka B. D. – k. 125-126).

W związku z treścią tego zaświadczenia lekarskiego i brakiem wolnego stanowiska, które spełniałoby wymagania dotyczące dalszego zatrudnienia powódki pracodawca złożył w dniu 6 czerwca 2012 r. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę (wypowiedzenie – k. 1 akta osobowe część C). Ponadto, pracodawca powołał się na likwidację stanowiska pracy powódki w czasie jej długotrwałej nieobecności w pracy.

Powódka odwołała się do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy i po kolejnym badaniu lekarskim otrzymała w dniu 12 lipca 2012 r. zaświadczenie, w którym stwierdzono, że niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy była spowodowana wypadkiem przy pracy (zaświadczenie – k. 87).

W restauracji (...) na dzień 1 sierpnia 2011 r. było zatrudnionych 9 kelnerów, natomiast na dzień 1 czerwca 2012 r. stan zatrudnienia w tej grupie zawodowej zmniejszył się do 8. Po zwolnieniu powódki pracowało 7 kelnerów, na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony. W okresie zwiększonego obłożenia hotelu pracodawca korzystał z usług kelnerów z agencji pracy tymczasowej. Pracodawca nie dysponował wolnym stanowiskiem, na które powódka mogła być przeniesiona. Powódka nie posiadała kwalifikacji do zajmowania stanowiska kapitana bankietów, na które prowadzona była rekrutacja i nie mogła jej wykonywać z uwagi na zalecenia lekarskie (zestawienie zatrudnienia – k. 46, zeznania świadków: G. C. – k. 127-129, M. G. (1) – k. 129-132, M. G. (2) – k. 179-179v, E. B. – k. 182v-183, S. K. – k. 183-183v, A. G. – k. 197-198, M. P. – k. 317-318, A. C. – k. 334-335).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym dokumentów złożonych do akt sprawy, zeznań świadków i powódki.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: J. N. i R. S. w zakresie okoliczności związanych z wypadkiem przy pracy, któremu uległa powódka oraz postępowaniem w sprawie ustalenia okoliczności tego wypadku. Świadczenie opisywali te fakty zgodnie, spójnie i logicznie. Przy czym, w kwestii stosowania maty antypoślizgowej zeznania świadka R. S. odbiegały od zeznań świadków G. P., J. N. i G. K..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków G. C., M. G. (1), M. G. (2), E. B., S. K., A. G., M. P. i A. C. w odniesieniu do kwestii dokonania przez pracodawcę redukcji zatrudnienia w grupie zawodowej kelnerów oraz braku możliwości przeniesienia powódki na stanowisko odpowiadające wymaganiom lekarskim (ograniczenie w zakresie chodzenia i stania). W ocenie Sądu świadkowie opisywali powyższe zdarzenia zachowując stosowny obiektywizm, ich relacja jest wzajemnie spójna i tworzy logiczną całość.

Zeznania świadków J. T. i J. M. nie wniosły do sprawy żadnych nowych informacji i nie miały istotnego znaczenia dla odtworzenia stanu faktycznego.

W zakresie okoliczności związanych ze skutkami wypadku przy pracy w sferze aktywności życiowej powódki i jej stanu zdrowia Sąd opierał się na zeznaniach świadka A. F. i zeznaniach powódki. W ocenie Sądu zarówno świadek jak i powódka przedstawili przebieg wydarzeń w sposób przekonujący i wiarygodny, a także zgodny z materiałem dowodowym w postaci dokumentacji medycznej, z tym zastrzeżeniem, że Sąd nie podzielił stanowiska powódki w kwestii związku przyczynowego pomiędzy wypadkiem przy pracy a artroskopią stawu kolanowego prawego.

W ocenie Sądu opinie biegłych sporządzone w niniejszej sprawie miały charakter rozstrzygający w zakresie oceny stanu zdrowia powódki. Sąd uznał te opinie za fachowe, szczegółowe i wyczerpujące. Zarówno pierwsza opinia biegłego ortopedy jak i druga nie stwierdziły związku przyczynowego pomiędzy wypadkiem przy pracy a zabiegiem artroskopii stawu kolanowego. Biegły ortopeda R. K. szczegółowo odpowiadał na pytania strony powodowej, składał również opinię ustną i wyjaśniał wątpliwości zgłaszane przez pełnomocnika powódki. W ocenie Sądu, fakt, iż obu biegłych doszło do tych samych wniosków skutkowało brakiem podstaw do dalszego prowadzenia postępowania dowodowego w tejże kwestii. Obie opinie zawierały kategoryczne wnioski poparte argumentacją (w przypadku drugiej opinii również umotywowane ustnie). Opinie te pozwalały na obiektywną i fachową ocenę stanu zdrowia powódki oraz skutków wypadku przy pracy.

### ***Sąd zważył co następuje:***

W pierwszej kolejności omówienia wymaga roszczenie dotyczące wypowiedzenia powódce umowy o pracę, które w ocenie Sądu okazało się niezasadne. Stosownie do art. 45 § 1 k.p. zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.).

Przyczyna wypowiedzenia powinna być sformułowana na piśmie, w sposób konkretny, powinna być rzeczywista i stanowić dostateczne uzasadnienie decyzji pracodawcy (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., sygn. I PKN 105/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., sygn. I PKN 315/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. I PKN 419/97).

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził, że pracodawca zasadnie i zgodnie z prawem wypowiedział powódce umowę o pracę. Powódka w czerwcu 2012 r. powróciła do pracy po długotrwałej nieobecności w pracy i zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (art. 229 § 2 k.p.). Powódka przedstawiła pracodawcy zaświadczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie i niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy. Z zeznań świadka B. D. wynika, że podczas badania powódka przedstawiła zaświadczenie od lekarza ortopedy, z którego wynikało, że nie może przez pół roku wykonywać pracy w pozycji stojącej. W związku z tym, lekarz w zaświadczeniu zaznaczył, iż konieczne jest przeniesienie powódki do pracy na innym stanowisku.

Zgodnie z art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

W zaistniałych okolicznościach pracodawca nie mógł dopuścić powódki do pracy na stanowisku kelnerki. Jednocześnie, jak wynika z materiału dowodowego, nie dysponował innym stanowiskiem, na które powódka mogła być przeniesiona. Okoliczności te zostały potwierdzone w zeznaniach świadków: M. G. (1), A. G. i M. P.. Pracodawca w tamtym okresie prowadził nabór na stanowisko kapitana bankietów, ale powódka nie posiadała w tym zakresie odpowiednich kwalifikacji (doświadczenie w zarządzaniu zespołem, organizacji konferencji i bankietów). Ponadto, kapitan bankietowy to w istocie stanowisko kierownika zmiany, który nadzoruje pracę podległych pracowników, a także pozostaje w ciągłym ruchu i bezpośrednim kontakcie z gośćmi. Zatem, powódka z uwagi na zalecenia lekarskie (ograniczenie chodzenia i stania) nie mogła wykonywać takiej pracy.

Niezależnie od powyższego, w niniejszej sprawie nie znajdował zastosowania art. 231 k.p., zgodnie z którym pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Innymi słowy, pracodawca nie był zobowiązany przenieść powódki do innej pracy, która byłaby odpowiednia z punktu widzenia stanu zdrowia powódki. Obowiązek taki zaistniałby tylko wówczas, gdyby niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy powstała na skutek wypadku przy pracy. Tymczasem opinie biegłych ortopedów, które zostały sporządzone na zlecenie Sądu, stwierdzają, że zerwanie łąkotki, która była operowana artroskopowo w dniu 29 marca 2012 r., nie nastąpiło na skutek wypadku przy pracy. Z pierwszej opinii biegłego wynika, że dopiero od 10 stycznia 2012 r. niezdolność do pracy związana była z dolegliwościami w zakresie stawu kolanowego prawego. Natomiast w opinii ustnej biegły ortopeda R. K. wskazał, że dolegliwości prawego stawu kolanowego, które pojawiły się po 10 stycznia 2012 r. miały charakter zwyrodnieniowy. Tego typu schorzenie, zdaniem biegłego, powstało w wyniku wieloletniego procesu zwyrodnieniowo-przeciążeniowego. Zatem, uszkodzenie łąkotki wymagające leczenia artroskopowego, nie miało charakteru urazowego, co świadczy o tym, że nie powstało w wyniku zdarzenia z dnia 4 września 2011 r. Biegły na potwierdzenie swojej opinii wskazał, że badanie USG nie potwierdziło urazowego mechanizmu uszkodzenia, gdyż w tym badaniu można odróżnić etiologię płynu, którego obecność w stawie kolanowym stwierdzono. Płyn ten miał charakter wysiękowy, co dowodzi, iż uszkodzenie łąkotki było wynikiem przewlekłego procesu zwyrodnieniowego. Biegły wyjaśnił, że gdyby doszło do urazowego zerwania łąkotki, to wystąpiłby rozległy krwiak wewnątrzstawowy, który zmusiłby powódkę do udania się do szpitala i wymagałby wykonania natychmiastowej punkcji w celu przerwania łańcucha bólu. W opinii uzupełniającej (k. 426-427) biegły wskazał, że powstający krwiak daje silne dolegliwości bólowe oraz widoczne duże poszerzenie obrysu kolana i nie jest możliwe jego przeoczenie, jest bardzo łatwy w diagnozie.

W tych okolicznościach stwierdzić należy, że wypadek przy pracy z dnia 4 września 2011 r. nie spowodował u powódki takiego rodzaju urazu, który wymagałby leczenia artroskopowego. A zatem, niezdolność do dotychczasowej pracy wywołana była przyczyną wewnętrzną, samoistną i związaną z wieloletnim procesem zwyrodnieniowym w obrębie stawu kolanowego.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd doszedł do przekonania, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Pracodawca nie mógł dalej zatrudniać powódki na stanowisku kelnerki. Nie posiadał jednocześnie możliwości przeniesienia powódki na inne stanowisko i nie występowały okoliczności, które uzasadniałyby sformułowanie takiego obowiązku po jego stronie. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, że pracodawca prowadził redukcję zatrudnienia wśród kelnerów, w tym zmniejszył zatrudnienie w restauracji, w której pracowała powódka. Na miejsce powódki nikt nie został zatrudniony. Fakt, iż w okresie wzmożonego ruchu i obłożenia hotelu pracodawca korzystał ze wsparcia kelnerów z agencji pracy tymczasowej nie zmienia oceny zaistniałej sytuacji. Niewątpliwie rozwiązanie takie przynosiło oszczędności, a jednocześnie umożliwiało elastyczność w zatrudnieniu w zależności od bieżących potrzeb w zakresie pracy sezonowej.

W odniesieniu do roszczenia o zadośćuczynienie za krzywdę wywołaną rozstrojem zdrowia Sąd uznał argumentację powódki za częściowo zasadną. Stosownie do art. 214 k.p. na pracodawcy spoczywa ciężar zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w pomieszczeniach, w których praca jest wykonywana. Ponadto, w świetle art. 212 pkt 3 k.p. osoba kierująca pracownikami jest obowiązana organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy.

Nie ulega wątpliwości, że w dniu wypadku powódki, w miejscu szczególnie uczęszczanym przez kelnerów, była mokra podłoga. Taka sytuacja stwarzała zagrożenie dla pracowników i powinna być niezwłocznie usunięta. Świadczenie przesłuchani w niniejszej sprawie wskazywali, że miejsce, w którym powódka upadła jest szczególnie newralgiczne, gdyż przemieszcza się tam najwięcej kelnerów i istnieje duże prawdopodobieństwo przypadkowego wylania różnego rodzaju płynów. Tego rodzaju ryzyko powinno być przez pracodawcę zidentyfikowane i wymagało podjęcia kroków usuwających lub minimalizujących zagrożenie. Z materiału dowodowego wynika, że w tym miejscu przed remontem restauracji podłoga była zabezpieczona matą antypoślizgową. Pracodawca nie dostarczył natomiast w niniejszej sprawie materiału dowodowego pozwalającego na stwierdzenie, że podejmowane były środki zmierzające do wyeliminowania zagrożenia. Z zeznań świadka R. S. wynika, że każda osoba, która zauważyłaby płyn rozlany na podłodze powinna go usunąć. Jednakże, w ocenie Sądu, wskazać należy, że powódka wykonywała obowiązki kelnerki (a nie sprzątaczkę) i na nich w pierwszej kolejności się koncentrowała. Oczywistym jest, że gdyby zauważyła mokrą plamę na podłodze, to starałaby się uniknąć poślizgnięcia. Natomiast pracodawca nie przedstawił żadnych twierdzeń i dowodów dotyczących zapewnienia środków zmierzających do usunięcia (czy zminimalizowania) tego rodzaju zagrożenia (np. systematyczne kontrole powierzchni podłóg przez przełożonych czy ekipę sprzątającą).

Stosownie do art. 444 § 1 k.c. w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wynikłe z tego powodu koszty. Zgodnie zaś z art. 445 § 1 k.c. w wypadkach przewidzianych w artykule poprzedzającym sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Podstawę żądania zadośćuczynienia stanowi przede wszystkim konsekwencja uszkodzenia ciała i rozstroju zdrowia w postaci krzywdy, czyli cierpienia fizycznego i psychicznego. Do cierpienia fizycznych zalicza się przede wszystkim ból i podobne do niego dolegliwości. Cierpieniem psychicznym będą ujemne uczucia przeżywane w związku z cierpieniami fizycznymi lub następstwami uszkodzenia ciała albo rozstroju zdrowia w postaci np. zeszpecenia, konieczności zmiany sposobu życia czy nawet wyłączenia z normalnego życia (por. wyrok SN z dnia 3 lutego 2000 r., I CKN 969/98). Ponieważ celem zadośćuczynienia pieniężnego jest złagodzenie cierpienia fizycznych i psychicznych – dlatego zadośćuczynienie obejmuje wszystkie cierpienia fizyczne i psychiczne, zarówno już doznane, jak i te, które wystąpią w przyszłości. Zadośćuczynienie winno mieć charakter całościowy i obejmować zarówno cierpienia fizyczne i psychiczne już doznane, czas ich trwania, jak i te, które zapewne wystąpią w przyszłości, a więc prognozy na przyszłość (wyrok SN z dnia 18 maja 2004 r., IV CK 357/03).

W wyniku wypadku przy pracy powódka doznała szeregu cierpienia fizycznych i psychicznych związanych z dolegliwościami zdrowotnymi i rozstrojem zdrowia.

Powódka przez okres około miesiąca doznawała silnych dolegliwości bólowych, które utrudniały jej funkcjonowanie (poruszanie się i spanie). Wymagała ciągłej pomocy ze strony osób trzecich (również przy czynnościach fizjologicznych), co było dla niej trudnym i nieakceptowanym doświadczeniem. Przyjmowała silne leki przeciwbólowe. Była z tego powodu niezdolna do pracy przez długi okres czasu (ponad 4 miesiące). Wypadek przy pracy ograniczył również aktywność fizyczną powódki i spowodował niemożność uprawiania sportów (np. jazdy na rowerze).

W tych okolicznościach, w ocenie Sądu, roszczenie powódki o zadośćuczynienie z tytułu doznanej krzywdy zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Zdaniem Sądu kwota 10.000 zł stanowi adekwatną rekompensatę cierpienia fizycznych i psychicznych powódki, które były wynikiem wypadku przy pracy. Jest to suma zbliżona do trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki. Ponadto, zasądzone zadośćuczynienie uwzględnia fakt, iż roszczenie powódki w tym zakresie było wygórowane. Bowiem w podstawie faktycznej żądania zawarte były te okoliczności, dotyczące stanu zdrowia powódki, które nie zostały spowodowane wypadkiem przy pracy. Powódka powoływała się na dolegliwości związane

z bólem stawu kolanowego oraz konsekwencje przeprowadzonego zabiegu artroskopii stawu kolanowego, które nie pozostawały w związku przyczynowym z wypadkiem przy pracy, a zatem nie mogły skutkować przyznaniem powódce większej kwoty zadośćuczynienia. W tych okolicznościach Sąd oddalił powództwo w tej części ponad kwotę 10.000 zł.

W zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powództwo zostało uznane na rozprawie w dniu 16 listopada 2012 r. (k. 124). W niniejszej sprawie nie zachodziły przesłanki do stwierdzenia, że uznanie było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego czy zmierzało do obejścia prawa (art. 213 § 2 k.p.c.), zatem powództwo zostało w tym zakresie uwzględnione.

O odsetkach ustawowych Sąd orzekł na podstawie art. 481 § k.c. w zw. z art. 300 k.p. W odniesieniu do roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wymagalność tego świadczenia powstała najpóźniej w ostatnim dniu zatrudnienia powódki. Do tego czasu pracodawca powinien rozliczyć się z pracownikiem w zakresie należności wynikających ze stosunku pracy. Zatem, odsetki ustawowe zostały zasądzone od dnia następnego (1 sierpnia 2012 r.). Natomiast co do roszczenia o zadośćuczynienie, Sąd uznał, że opóźnienie w spełnieniu świadczenia istniało od dnia następnego po doręczeniu pisma procesowego, w którym przedmiotowe żądanie zostało ostatecznie sprecyzowane (data nadania pisma przesyłką pocztową – 8 sierpnia 2012 r. – k. 72, plus 7 dni).

Stosownie do art. 100 k.p.c. koszty procesu podlegały wzajemnemu zniesieniu, gdyż powódka częściowo sprawę wygrała, a jednocześnie określenie sumy należnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę zależało wyłącznie od oceny sądu.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednego miesięcznego wynagrodzenia powódki i w całości co do roszczenia objętego uznaniem (art. 333 § 1 pkt 2 k.p.c.).

Na zasadzie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz.U. z 2014 r. poz. 1025) Sąd nakazał pobrać od pozwanej spółki kwotę opłaty od pozwu (wyliczoną od wartości zasądzonego zadośćuczynienia), której powódka nie była zobowiązana uiścić.

SSR Anna Bulanda

Zarządzenie: (...).