

Sygn. akt IV P 18/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 sierpnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 25 sierpnia 2016 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa B. C. (1)

przeciwko Biuro (...) sp. z o.o. w O.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. oddała powództwo co do kwoty 36.790,72 zł (trzydzieści sześć tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt złotych siedemdziesiąt dwa grosze);

II. umarza postępowanie w części cofniętego powództwa co do kwoty 3.209,28 zł (trzy tysiące dwieście dziewięć złotych dwadzieścia osiem groszy);

III. zasądza od powoda B. C. (1) na rzecz pozwanej Biuro (...) Sp. z o.o. w O. kwotę 1.655,64 zł (jeden tysiąc sześćset pięćdziesiąt pięć złotych sześćdziesiąt cztery grosze) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w(...)) kwotę 161 zł (sto sześćdziesiąt jeden złotych) złotych tytułem części opłaty, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sygn. akt IV P 18/15

## UZASADNIENIE

Powód B. C. (1) - w pozwie z dnia 16.01.2015r. wniósł o zasądzenie od pozwanego Biura (...) Sp. z o.o. w O. kwoty 40.000 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, o ile nie zostanie przedłożony spis kosztów.

W uzasadnieniu żądania wskazał, że zatrudniony był przez pozwaną spółkę, na podstawie umowy o pracę z dnia 6 września 2010 roku na okres próbny, począwszy od dnia 6 września 2010 roku do dnia 5 grudnia 2010 roku, następnie w oparciu o kolejno zawierane umowy - na czas określony. W dniu 19 maja 2014 roku pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie powoda, w trakcie zatrudnienia u pozwanej wykonywał on pracę w godzinach nadliczbowych. Powód dwukrotnie zwracał się do pracodawcy (pозwanej) o wydanie ewidencji czasu pracy, ale jego prośby pozostały bez

odpowiedzi, dlatego też nie jest on w stanie dokładnie określić liczby przepracowanych nadgodzin. Nie mniej jednak, wykonywał on szereg połączeń telefonicznych, posługując się telefonami służbowymi o numerach (...) oraz (...), które potwierdzają wykonywanie przez niego pracy w godzinach nadliczbowych, a także wysyłał każdego dnia zwykle jednego lub kilka e-maili, w tym do prezesa pozwanej, które też potwierdzają wykonywanie przez niego pracy w godzinach nadliczbowych, w tym również w dniach, które powinien, zgodnie z umową, bądź ustawą, mieć wolne od pracy.

Reasumując, wskazał, że w okresie od 1 października 2010 roku do 30 grudnia 2011 roku pracował niemal codziennie, na ogół od godziny 7 do 20. Następnie od 1 stycznia 2012 roku pracował niemal codziennie na ogół od godziny 8 do godziny 21, częstokroć jednak zdarzały się sytuacje, gdy powód musiał pozostawać w pracy do późnych godzin nocnych. O pozostawaniu przez powoda w pracy w godzinach nadliczbowych zwykle od godziny 7-8 do godziny 20-21, świadczą fragmentaryczne billingi telefoniczne, przedłożone przez stronę pozwaną w sprawie o sygn. akt IV P (...), która toczyła się przed tut. Sądem.

W dalszej części uzasadnienia powód wskazał przykładowo, że we wskazanych dniach udało się odtworzyć, na podstawie fragmentarycznych billingów, którymi dysponował powód, a które zostały złożone przez pozwaną do akt sprawy o sygn. akt IV P (...) jasno wynika, że charakter i specyfika pracy, związana z zajmowanym przez powoda stanowiskiem obligowała go do pracy średnio po 14 godzin dziennie (15.01.2014 - 13 godzin, 20.01.2014 - 14,5 godziny, 26.01.2014 - 15,5 godziny, 8.03.2014 - 14 godzin). Powód wykonywał pracę cały czas na tym samym stanowisku, jego obowiązki przez cały okres objęty pozwem były tożsame, a zatem istnieje domniemanie, że skoro w w/w dniach średnio zmuszony był pracować 14 godzin dziennie, to w pozostałych dniach, w których był w pracy, liczba ta była średnio taka sama.

Wyszczególnił on następnie, jaką ilość godzin powinien był świadczyć zgodnie z umową o pracę, a ile (zgodnie z załączonymi wydrukami e-mail) przepracował.

Na rozprawie w dniu 18 sierpnia 2016 roku powód cofnął powództwo co do kwoty 3.209,28 złotych, z uwagi na spełnienie świadczenia w tej części przez stronę pozwaną.

Pozwane Biuro (...) Sp. z o.o. w O. – w odpowiedzi na pozew przyznał zasadność roszczenia do kwoty 2.909,97 złotych (brutto), oraz wniósł o oddalenie powództwa co do pozostałej kwoty z uwagi na brak podstaw faktycznych i prawnych do jej uwzględnienia oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego wraz kosztami zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł przede wszystkim zarzut przedawnienia, na podstawie art. 291 § 1 kp, tj. co do roszczeń, zgłoszonych przez powoda, obejmujących wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za okres przed styczniem 2012 roku, a zatem całe zgłoszone przez niego wynagrodzenie, obejmujące pracę za godziny nadliczbowe do dnia 31 grudnia 2011 roku.

Odnosząc się natomiast do twierdzeń powoda, po pierwsze wskazano, że analiza załączonych do pozwu maili wskazuje, że tylko niewielka część z nich została wysłana po godzinie 16. Poza tym, część e-maili, które przedstawił powód zostały podpisane przez innego dyspozytora lub były bez podpisu. Co więcej, w okresie od 2009 roku do około 15 kwietnia 2013 roku pozwana dysponowała tylko dwoma komputerami w dziale transportu na ul. (...), skąd głównie prowadzone były dyżury dyspozytorów i komputery te nie były przypisane do konkretnych pracowników, co oznacza, że w tamtym czasie, każdy z dyspozytorów korzystał z tego sprzętu i skrzynek e-mail.

Pozwana podniosła dodatkowo, że powód, jak i inni dyspozytorzy mieli system równoważnego czasu pracy, polegający na tym, że niekiedy był przedłużany ich dobowy lub tygodniowy wymiar czasu pracy, natomiast pracownik miał obowiązek następnie odebrać dni wolne w zamian za pracę w dni wolne od pracy. Specyfika pracy na stanowisku dyspozytora wymagała obejmowania tygodniowych dyżurów, po zakończeniu których pracownik miał zazwyczaj prawie cały tydzień wolny. Poza tym, pracodawca miał świadomość, że specyfika tej pracy wymagała od dyspozytorów

bycia dostępnym pod telefonem podczas dyżurów, jednakże co istotne, to dyżur pełniony w domu był wynagradzany przez pozwaną w formie nagrody uznaniowej.

**Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:**

Powód B. C. (1) był zatrudniony w pozwanym Biurze (...) Sp. z o.o. w O., ostatnio na podstawie trzeciej z kolei umowy o pracę na czas określony, zawartej w dniu 29 listopada 2013 roku w O., na stanowisku specjalisty ds. transportu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 1.920 złotych.

(d: akta osobowe powoda; umowa o pracę na czas określony z dnia 06.12.2010r.- k: 13, umowa o pracę na okres próbny- k: 12, umowa o pracę na czas określony z dnia 29.11.2013 r.- k: 15; aneks do umowy o pracę- k: 14; świadectwo pracy- k: 20-21)

Zgodnie z Regulaminem Pracy, obowiązującym w pozwanej spółce – dla pracowników D. (...) i D. (...) obowiązywał system równoważnego czasu pracy (§16). Zgodnie z § 23 Regulaminu – (...) działu (...) (poza kierowcami) w równoważnym systemie czasu pracy, obowiązującym pozostałych pracowników działu transportu (poza kierowcami) – było dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin na dobę w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach i dniami wolnymi od pracy (...). Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z ww. regulami, wyłącznie wówczas, gdy jest wykonywana na wyraźne polecenie pracodawcy. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć 4 godzin na dobę i 350 godzin w roku kalendarzowym.

(d: Regulamin Pracy k: 547-557)

Głównym przedmiotem działalności pozwanej spółki jest świadczenie usług transportowych, również międzynarodowych. W Spółce - zatrudnionych jest około 120 kierowców, a ich grafiki wyjazdów są sporządzane przez trójkę dyspozytorów.

Do zakresu obowiązków B. C. (1) jako dyspozytora należało w szczególności: nadzorowanie taboru (sprawdzanie, czy pojazd nie jest uszkodzony, sprawdzanie czystości pojazdu, sprawdzanie terminów legalizacji), kontrola porządku na bazie transportowej, przygotowywanie i umiejętność odczytywania dokumentów dla pilotów, kontrola i wydawanie środków czystości na autobusy, prowadzenie spraw, związanych z likwidacją szkód komunikacyjnych, ewidencja tankowań i analiza zużycia paliwa na poszczególnych pojazdach, prowadzenie dyżurów jako dyspozytor transportu (planowanie pojazdów, planowanie pracy kierowców i informowanie ich o tym, przygotowywanie odpowiedniej dokumentacji kierowcom na wyjazd (np. poleceń na wyjazd), zapewnienie skutecznego obiegu informacji wewnątrz firmy, wykonywanie innych bieżących zadań, zleconych przez zwierzchników, doraźne zastępstwa za innych pracowników spółki.

(d: częściowo przesłuchanie B. C.- k. 649 w zw. z k. 1129v- 1132; akta osobowe powoda; zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności k: 24-27)

W pozwanej spółce najpierw (w okresie zatrudnienia powoda) było zatrudnionych 2 dyspozytorów, z których każdy miał dyżury od wtorku do wtorku. W późniejszym okresie dyspozytorów było 3. Wśród nich był 1 główny dyspozytor (wiodący), który prowadził grafiki wyjazdów. Jego zadaniem było też dobieranie na podstawie programu komputerowego: pojazdu i obsad kierowców. W praktyce wyglądało to na ogół w ten sposób, że powód pełnił dyżury razem z drugim dyspozytorem- A. H. (1). Każdorazowo we wtorki odbywało się zebranie, na którym dyżurujący przyjmował telefon służbowy, i zbierał informacje dotyczące stanu technicznego aut i planów na ten tydzień dla kierowców. Następnie przez dyspozytora tworzone były 3 grafiki: 1 dotyczący przebiegu autokaru (wskazywał, w jaki dzień wyjeżdżał jaki autokar), drugi, dotyczący pracy kierowców (dyspozytor posiłkując się obsadą wprowadzał do niego kierowców) i trzeci, dotyczący szczegółowego rozpisania wyjazdu, który kierowca, gdzie i jakim autobusem podróżował.

Każdy dyspozytor wiodący codziennie, po zakończonym dyżurze miał obowiązek wysłać grafik i naniesione przez niego zmiany do Prezesa pozwanej Spółki drogą e-mailową, mógł to również wykonać następnego dnia rano, w zależności od tego, jak układał swój dzień pracy. Na tej podstawie wiadomo było, co w danym dniu jest przygotowywane do wyjazdu, jaki autokar wyjeżdża i z jakim konkretnie kierowcą. Jeśli następowały jakieś zmiany, były na bieżąco wprowadzane do grafików. Zasadniczo praca powoda uzależniona była od pracy osoby planującej wyjazdy autokarów. Najpierw bowiem musiał być zaplanowany konkretny wyjazd o ustalonej konkretnej godzinie i dopiero wówczas planowani byli do tego wyjazdu kierowcy. Przygotowanie danej trasy na ogół odbywało się do godziny 12-13 danego dnia i wówczas powód mógł planować kierowców, którzy danego dnia mieli wyjeżdżać w trasę. Wyjazdy autokarów z O. miały miejsce o godzinie 9.30., 13 i 16. Kursy z zagranicy do Polski przyjeżdżały o godzinie 09.30. i 14.00. Tzw. „puste autokary” również wyruszały w trasę o godzinie 14-16 najpóźniej. Nie zdarzało się, by autokary czy to z O., czy z zagranicy do O. wyjeżdżały w nocy. Autokary które kursowały „na pusto” tj. jechały puste po pasażerów, z którymi dopiero w stronę powrotną wracały, także wyjeżdżały do godziny 16.

Oprócz obowiązku sporządzania grafiku na dany dzień, dyspozytor wydawał też „papierowe” polecenie wyjazdu, które kierowca dostawał przed wyjazdem w trasę. Po zakończonym wyjeździe, kierowca miał obowiązek zgłosić się ponownie do dyspozytora w celu „zamknięcia polecenia wyjazdu”. Dyspozytor wpisywał wówczas ilość dni, w których kierowca przebywał w trasie oraz zatwierdzał cały wyjazd własnoręcznym podpisem.

B. C. (1), jako specjalista ds. transportu, zajmował się w praktyce zarządzaniem ludźmi, tj. prawie 100 kierowcami, zatrudnionymi w pozwanej spółce. Podczas pełnionego dyżuru musiał on nie tylko zaplanować pracę kierowców, ale też przypisać ich do odpowiednich autobusów oraz tras z dużą dokładnością. Zasadniczo swoje obowiązki wykonywał w siedzibie spółki początkowo na ulicy (...) w O..

Od 2009 roku do około 15 kwietnia 2013 roku pozwana spółka dysponowała tylko dwoma komputerami w dziale transportu, mieszczącym się na ul. (...) w O., skąd głównie prowadzone były dyżury dyspozytorów. Komputery te nie były przypisane do konkretnych pracowników. Oznaczało to w praktyce, że w tamtym czasie każdy z dyspozytorów korzystał z tego sprzętu i skrzynek e-mail. Niejednokrotnie zdarzało się tak, że inni dyspozytorzy przykładowo (A. H. (1)) wysyłali e-maile ze skrzynki pocztowej, którą posługiwał się powód. Poza tym, niewielka liczba wiadomości wskazywała, że zostały one wysłane po godzinie 16. W okresie od dnia 28 listopada 2011 roku do 25 lutego 2012 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a wtedy również inny pracownik Spółki, T. K. korzystał ze skrzynki e-mail, należącej do B. C. (1), pomimo tego, że widniał pod wiadomościami wysyłanymi w tym czasie podpis powoda.

(d: wydruki e-mail- k. 36- 500; zeznania K. P.- k: 987v- 988; zeznania D. W.- k: 988- 988v; zeznania A. H. k: 659-661; zeznania T. M. (1) k: 675v-677)

Pracodawca starał się tak organizować pracę swoim pracownikom, aby nie był przekraczany podstawowy czas ich pracy. Nigdy też dyspozytorzy nie składali skarg, czy wniosków, że pracują w nadgodzinach. W miesiącach, w których było większe zapotrzebowanie na usługi świadczone przez pozwaną spółkę (tj. w okresie świątecznym, czy wakacyjnym), i zdarzała się praca w godzinach nadliczbowych lub w dniach wolnych od pracy, wówczas pracodawca pilnował, aby pracownik odebrał za nią dni wolne. Poza tymi okresami wzmożonej pracy występowały również tzw. okresy martwe, tj. od 10 stycznia do połowy maja, kiedy pracy w pozwanej spółce było zdecydowanie mniej i wtedy praca powoda ograniczała się do kilku godzin dziennie. Poza tym, za pracę w okresie świątecznym, czy w sezonie, kiedy dyspozytorzy wykonywali wzmożoną pracę, otrzymywali wyższe premie, tj. dodatkowe wynagrodzenia.

(d: częściowo przesłuchanie B. C.- k. 649 w zw. z k. 1129v- 1132; zeznania A. H. k: 659-661; przesłuchanie P. I. k: 650-651 w zw. z (...) - (...); wykaz premii- k. 528- 529)

Dyspozytorzy, w tym B. C. (1), pracowali w systemie równoważnego czasu pracy, polegającego na tym, że niekiedy był przedłużany ich dobowy lub tygodniowy wymiar czasu pracy, natomiast pracownik miał obowiązek następnie odebrać sobie dni wolne w zamian za pracę w dni wolne od pracy. Specyfika i organizacja pracy dyspozytora obejmowała m.in. tygodniowy dyżur, po zakończeniu którego pracownik miał zazwyczaj prawie cały tydzień wolny. W trakcie dyżurów

dyspozytor wiodący musiał zawsze mieć przy sobie telefon służbowy przez całą dobę w razie nagłych wypadków, czy awarii. Dyspozytorzy zabierali telefony komórkowe po pracy do domów i w razie nagłego zdarzenia dzwonili do kierowców. W sytuacjach awaryjnych zdarzały się telefony od dyspozytora o godz. 24:00, z tym, że zazwyczaj w tym czasie powód nie był obecny w biurze. Poza tym nocne telefony były bardzo rzadko, ponieważ dotyczyły sytuacji awaryjnych autobusów. Na ogół w takich sytuacjach awariami musieli zająć się dyspozytorzy, którzy planowali trasy pojazdów (np. D. W. (2), czy K. P. (2)), a w sytuacji, kiedy do awarii doszło poza granicami kraju, to niejednokrotnie zajmowała się tym także strona niemiecka. Również, gdy następowały zmiany w grafiku, dyspozytor dzwonił do kierowcy. Rzadko jednak następowały takie zmiany. W razie wyjazdu kierowcy w bardzo wczesnych godzinach porannych w trasę, dokumenty dla niego były przygotowane i pozostawione na półeczce specjalnej dla kierowców w siedzibie spółki. W danym dniu grafik tras autokarów przygotowywany był przez K. P. (2) i D. W. (2) do godziny 13 (wcześniej, jeżeli autobus wyjeżdżał o 13:00), a następnie powód mógł zaplanować obsadę na daną trasę, przy czym dokumenty musiały być gotowe najpóźniej przed odjazdem autobusu o godzinie 16:00. Zdarzały się też sytuacje, w których kierowcy kontaktowali się z dyspozytorami w godzinach wieczornych w tzw. mało istotnych sprawach, tj. w takich w których mogli w następnym dniu skontaktować się w godzinach pracy. Nie było systematyczności w telefonowaniu do kierowców, czy odbieraniu od nich telefonów alarmowych jako dyspozytor dyżurujący. Czasem zdarzało się, że kierowca kontaktował się z powodem 3 x dziennie, czasem wcale. Dyspozytorzy sami pilnowali swoich dyżurów i wskazywali pracodawcy, ile dni mają do odebrania po odbytym dyżurze w danym tygodniu. Powód zawsze na bieżąco odbierał swoje dni wolne. W tygodniach, w których dyspozytor nie miał dyżuru, pracy było mniej i niejednokrotnie zdarzało się, że B. C. (1), jeśli danego dnia był obecny w pracy, to pracował wtedy 4-5 godzin dziennie, mógł też wówczas wcześniej wyjść z pracy. Osoba, która nie miała dyżuru danego dnia, miała przypisane dodatkowe obowiązki, na których skupiała się poza pracą w trakcie dyżurów. I tak dla przykładu A. H. (1) rozliczała szkody komunikacyjne, i zajmowała się kartami ubezpieczeniowymi na zagranicę dla kierowców, zaś powód rozliczał podatek od ochrony środowiska - 2 razy w roku, i prowadził ewidencję przebiegów w samochodach. Poza tym przez rok zajmował się szkodami komunikacyjnymi, ale po upływie tego czasu wskazane obowiązki przejęła ponownie A. H. (1).

W okresie poza pełnionymi dyżurami, B. C. (1) przychodził do pracy po godzinie 9, a kończył ją około godziny 14.

(d: zeznania A. H. k: 659-661; zeznania T. M. k: 675v-677, zeznania Ł. D. k: 661-661v, zeznania J. O. k: 677v-678; częściowo zeznania K. H. k: 658-659; zeznania W. P. k: 674v-675; zeznania K. W. k: 697v-698; zeznania W. Ł. k: 698-698v; zeznania Ł. Ł. k: 698v; zeznania M. P.- k. 698v- 699v; zeznania B. D.- k. 699v- 700; zeznania K. P.- k: 987v- 988; zeznania D. W.- k: 988- 988v; przesłuchanie P. I.- k. 650-651 w zw. z (...) - (...); częściowo wykazy połączeń telefonicznych- k. 778- 819; wykaz awarii- k. 741- 769, 1102 )

Jak wynika z ewidencji czasu pracy powoda w roku 2012 roku- w dniach 27-29.02.2012r. powód nie pracował - były to jego dni wolne za pracę w dniach 11-13.11.2012r. W dniach 1-2.03.2012r. wykonywał on pracę, podobnie jak w dniach 5-14.03.2012r., przy czym za pracę w dniu 10.03.2012r. (sobota) odebrał dzień wolny w dniu 19.03.2012r., zaś za pracę w dzień 11.03.2012r. (niedziela) odebrał dzień wolny w dniu 30.03.2012r. Kolejne dni 15-16.03.2012r. były dniami wolnymi powoda za pracę, świadczoną kolejno w dniach 19-20.11.2011r. Od 20.03. do 29.03.2012r. powód świadczył pracę, z tym, że za pracę w dzień 24.03.2012r. (sobota) odebrał dzień wolny w dniu 11.04.2012r., zaś za dzień 25.03.2012r. (niedziela) odebrał dzień wolny w dniu 12.04.2012r. Od 26-29.03.2012r. powód wykonywał pracę, podobnie jak w okresie od 2-10.04.2012r., z tym, że za pracę w dzień 07.04.2012r. (sobota) odebrał sobie dzień wolny w dniu 13.04.2012r., zaś za pracę w dzień 08.04.2012r. (niedziela) odebrał dzień wolny w dniu 16.03.2012r., a za pracę w dzień 09.04.2012r. odebrał dzień wolny w dniu 17.04.2012r. Kolejne dni jego pracy to okres od 26.04.2012r. do 08.05.2012r., podczas których za pracę w dniu 28.04. (sobota) odebrał dzień wolny w dniu 09.05.2012r., za pracę w dzień 29.04.(niedziela) odebrał dzień wolny w dniu 10.05.2012r., za pracę w dzień 01.05. odebrał dzień wolny za pracę w dniu 11.05.2012r., za pracę w dzień 03.05.2012r. odebrał dzień wolny w dniu 14.05.2012r. Za pracę w dniu 05-06.05.2012r. powód odebrał dni wolne odpowiednio 24 i 25.05.2012r. W okresie od 15.05. do 23.05.2012r. powód świadczył pracę, odbierając sobie za pracę w dzień 19.05. (sobota) dzień wolny w dniu 28.05.2012r. i za pracę w dzień 20.05. (niedziela) dzień wolny w dniu 06.06.2015r. Kolejno w dniach od 29.05.2012r. do 05.06.2012r. powód świadczył pracę, z tym, że za pracę w dzień 02.06. (sobota) odebrał dzień wolny w dniu 08.06.2012r., zaś za pracę

w dzień 03.06. (niedziela) odebrał dzień wolny w dniu 11.06.2012r. Od 12.-21.06.2012r. powód świadczył pracę, z tym, że za dni 16-17.06. (sobota i niedziela) odebrał sobie dni wolne kolejno w dniach 22.06. i 25.06. 2012r. Od 26.06. do 05.07.2012r. świadczył on pracę, a za dni 30.06. (sobota) i 01.07. (niedziela) odebrał sobie dni wolne w dniach 06.07.2012r. i 09.08.2012r. Kolejno w okresie od 10.07.-19.07.2012r. powód świadczył pracę, odbierając za dni 14-15.07.2012r. dni wolne w dniach 20.07.2012r. i 23.07.2012r., zaś w dniach 24-31.07.2012r. świadczył pracę, odbierając dni wolne za pracę w dniach 28.-29.07. – kolejno w dniach 03.08. i 06.08.2012r. W okresie od 07.08. do 14.08.2012r. powód świadczył pracę, odbierając sobie dni wolne za pracę 11.08. i 12.08. w dniach – 17.08.2012r. i 20.08.2012r. W okresie od 21.08.2012r. do 28.08.2012r. świadczył pracę, odbierając sobie dni wolne za pracę w dniach 25-26.08. – w dniach 31.08.2012r. i 03.09.2012r. W dniach od 04.09. do 17.09.2012r. powód świadczył pracę, odbierając sobie dni wolne za pracę w dniach 08-09.09. kolejno w dniach 10-11.10.2012r., zaś za pracę w dniach 15-16.09.2012r. – w dniach 12.10. i 15.10.2012r. W dniach od 2.10. do 09.10.2012r. powód świadczył pracę, odbierając sobie dni wolne za pracę w sobotę i niedzielę w dniach 06., 07.10.2012r. w dniach 25 i 26.10.2012r. Od 16.10.2012r. do 24.10.2012r. powód świadczył pracę, odbierając sobie dni wolne za pracę w dniach 20-21.10.2012r. (sobota niedziela) w dniach 29.10.2012r. i 07.10.2012r. Od 30.10.-06.11.2012r. powód świadczył pracę, odbierając sobie dzień wolny za pracę w dniach 3-4.11.2012r. kolejno w dniach 09.11. i 12.11.2012r. W dniach 13.11. do 20.11.2012r. powód świadczył pracę, odbierając sobie dni wolne za pracę 17-18.10.2012r. kolejno w dniach 21.11. i 22.11.2012r., zaś od 04.12.2012r. do 12.12.2012r. świadczył pracę, przy czym dni wolne za przepracowane dni 08.-09.12.2012r. – odebrał w dniach 13 i 14.12.2012r. Od dnia 17.12. do 28.12.2012r również świadczył pracę, przy czym dni wolne za pracę 22.-23.12. i 25-26.12. – odebrał kolejno w dniach 31.12.2012r., 02.01.2013r., 03.01.2013r. i 04.01.2013r.

W pozostałych latach pracy B. C. (1) w pozwanej spółce, tj. w 2013 roku i w 2014 roku. dokładnie do dnia 19 maja 2014 roku, sytuacja z czasem pracy powoda przedstawiała się podobnie, tj. za przepracowane dni wolne – w tym soboty i niedziele lub dni świąteczne, B. C. (1) odbierał sobie dni wolne według wyszczególnionych w ewidencji jego czasu pracy konkretnych dni (k. 565-570). Średnio miesięcznie powód pracował 8 godzin dziennie, pomimo, że w trakcie dyżurów pracował większą liczbę godzin, z tym, że kiedy z kolei nie pełnił on dyżuru, to praca, jaką świadczył, zajmowała mu średnio kilka godzin. Powód, kiedy miał dyżur i pracował od wtorku do wtorku, to następnie na ogół w czwartki piątki miał wolne. Poza tym, pełniąc dyżur, np. w niedzielę, mógł przyjechać od pracy o godzinie 11, a wyjechać o godzinie 13, ponieważ w niedzielę było zdecydowanie mniej pracy, niż np. w piątki i soboty. Bywały również sytuacje, że powód wychodził z pracy nawet w trakcie dyżurów, z uwagi na konieczność załatwienia swoich prywatnych spraw, np. do miasta, na siłownię i wówczas na ogół poprosił innego dyspozytora- T. M. (1) o zastępstwo. Kiedy powód pełnił dyżur razem z T. M. (1), to nie zdarzyła się sytuacja, żeby powód przyjechał o 4, czy 5 rano do pracy.

(dowód: wydruki e-mail k: 36- 500; ewidencja czasu pracy powoda k: 560-570; przesłuchanie P. I.- k. 650-651 w zw. z (...) - (...); zeznania A. H. k: 659-661; zeznania T. M. k: 675v-677, zeznania Ł. D. k: 661-661v; zeznania K. P.- k: 987v-988; zeznania D. W.- k: 988- 988v; zeznania M. P.- k. 698v- 699v; zeznania B. D.- k. 699v- 700)

W dniu 19 maja 2014 roku pracodawca przedstawił powodowi na piśmie rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, którego przyczyną było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 30 § 1 pkt. 3 kodeksu pracy, polegające na działaniu na szkodę firmy poprzez współorganizowanie procederu i uczestniczenia w nim tj. wypisywania fikcyjnych poleceń wyjazdów dla kierowcy T. J. (09.01-12.01.2014; 01.02-04.02.2014; 22.02-25.02.2014; 28.03-30.03.2014) których kierowca nie realizował, a które naraziły firmę na rzeczywistą szkodę finansową (tj. 491 euro). Wyrokiem z dnia 24 września 2014 roku w sprawie o sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w(...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo B. C. (1) o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

(d: rozwiązanie umowy o pracę- akta osobowe powoda; wyrok- k. 188 akt IV P (...))

Na krótko przed zakończeniem stosunku pracy, powód nie odebrał 17 dni wolnych w zamian za pracę w dzień wolny od pracy, co pozwana uznała w tym zakresie i wypłaciła mu wynagrodzenie za ten przepracowany czas w kwocie 3.209,20 złotych.

(bezsporne;)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jest bezzasadne i nie zasługuje na uwzględnienie co do kwoty 35.790,72 złote.

Na wstępie wskazać należy, iż z uwagi na podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia dotyczący roszczeń zgłoszonych przez powoda, a obejmujących wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za okres do dnia 31 grudnia 2011 roku – żądanie powoda podlegało oddaleniu jako przedawnione.

Faktem jest, że powód w dniu 21 listopada 2014 roku złożył do tutejszego Sądu wniosek o zabezpieczenie w przedmiocie nakazania pozwanej doręczenia na adres pełnomocnika powoda szeregu dokumentów, związanych z niniejszym pozwem – w tym m.in. ewidencji czasu pracy powoda za okres od 1 października 2011 roku do 19 maja 2014 roku, układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy, obowiązujących w tym okresie, ponadto wydruków bilingów telefonicznych z telefonów służbowych, użytkowanych przez B. C. (1). Powyższy wniosek o zabezpieczenie został oddalony – zgodnie z postanowieniem tutejszego Sądu z dnia 1 grudnia 2014r. (sygn. akt IV (...)) albowiem jak wskazano w uzasadnieniu po pierwsze powód w ogóle nie uprawdopodobnił istnienia swojego roszczenia, a poza tym – wniosek o zabezpieczenie roszczenia służy – zabezpieczeniu powództwa (w tym przypadku roszczenia pieniężnego z tytułu dochodzonego wynagrodzenia za nadgodziny), a nie umożliwieniu drugiej stronie uzyskania dowodów celem wytoczenia takiego powództwa. Istotnym jest, że orzeczenie w tym przedmiocie jest już prawomocne.

Zgodnie zaś z art. 123 § 1 kc bieg przedawnienia przerywa się:

- 1) przez każdą czynność przed sądem lub innym organem powołanym do rozpoznawania spraw lub egzekwowania roszczeń danego rodzaju albo przed sądem polubownym, przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia;
- 2) przez uznanie roszczenia przez osobę, przeciwko której roszczenie przysługuje;
- 3) przez wszczęcie mediacji.

Podkreślić w tym miejscu należy, że z punktu widzenia chronologii wydarzeń, pierwszym krokiem wierzyciela, który może przerwać bieg przedawnienia, jest czynność zmierzająca do zabezpieczenia roszczenia. Według zgodnego zapatrywania jest nią wniosek o „udzielenie zabezpieczenia”, składany na podstawie art. 730 § 1 k.p.c. przed wszczęciem postępowania (por. W. Bryl (w:) F. Błahuta [i in.], Kodeks cywilny..., t. 1, s. 286; J. Ignatowicz (w:) System Prawa Cywilnego, t. 1, s. 828; P. Machnikowski (w:) Kodeks cywilny..., red. E. Gniewek, t. 1, s. 424).

Sąd uwzględnia wniosek, gdy „brak zabezpieczenia uniemożliwi lub poważnie utrudni wykonanie zapadłego w sprawie orzeczenia” (art. 730<sup>1</sup> § 2 k.p.c.). Istotne dla obrazu tej okoliczności, przerywającej bieg przedawnienia jest to, że zgodnie z art. 733 kpc, udzielając zabezpieczenia przed wszczęciem postępowania, sąd wyznacza nieprzekraczający 2 tygodni termin na złożenie pisma wszczynającego sprawę. Niezłożenie pisma w tym terminie powoduje upadek zabezpieczenia, co oznacza też zniesienie jego skutku w postaci przerwania biegu przedawnienia. W praktyce zatem przerwanie biegu przedawnienia przez zabezpieczenie może tylko o 2 tygodnie wyprzedzić czynność uprawnionego, zmierzającą już wprost do dochodzenia roszczenia.

Mając na uwadze, że w niniejszej sprawie wniosek powoda o zabezpieczenie roszczenia przed wszczęciem postępowania został oddalony postanowieniem z dnia 1 grudnia 2014 roku, w ocenie Sądu, w dniu 21 października 2014 roku nie nastąpiło skuteczne przerwanie biegu przedawnienia w stosunku do żądania powoda o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres przed styczniem 2012 roku (tj. do dnia 31 grudnia 2011 roku).

Przechodząc następnie do oceny zasadności roszczenia powoda w pozostałym zakresie, mając na uwadze ustalony w przedmiotowej sprawie stan faktyczny, w ocenie Sądu roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

B. C. (1) próbował wykazać, iż w okresie od 1 października 2010 roku do 30 grudnia 2011 roku wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych pracując niemal codziennie, na ogół od godziny 7 do 20. Następnie, powód podnosił, że w okresie od 1 stycznia 2012 roku pracował niemal codziennie, na ogół od godziny 8 do godziny 21, częstokroć jednak zdarzały się sytuacje, gdy musiał pozostawać w pracy do późnych godzin nocnych.

Mając na uwadze fakt, że pracodawca przedłożył ewidencję czasu pracy powoda (k: 560-570), której w całości Sąd dał wiarę, to na powódzie spoczywał ciężar udowodnienia liczby godzin nadliczbowych w poszczególnych dniach, ich ilość oraz odpowiadające im wynagrodzenie.

Z ewidencji czasu pracy powoda przedłożonej przez pracodawcę bezspornie wynikało, w jakich konkretnych dniach powód pracował, w jakich nie świadczył pracy, a jakie dni były dniami wolnymi w zamian za pracę w innych dniach. Ewidencja ta została bowiem sporządzona na podstawie otrzymywanych przez powoda wiadomości e-mailowych i osobistych notatek, tym samym nie sposób odmówić jej wiarygodności.

Podkreślić bowiem należy, że zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy, a ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa również na pracodawcy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy: „w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy.” (por. Wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r. II PK 34/09).

Na gruncie niniejszej sprawy, B. C. (1) okoliczności pracy w godzinach nadliczbowych bez jednoczesnego wynagrodzenia z tego tytułu, bądź możliwości odebrania dni wolnych, nie wykazał. Wręcz przeciwnie z zeznań świadków, zeznających w niniejszej sprawie wynika wręcz, że powód za pracę świadczoną podczas dyżurów, które odbywał od wtorku do wtorku w określonych tygodniach pracy, obierał „z nawiązką” czas wolny.

Świadek A. H. (1) przyznała, że na ogół po zdaniu dyżuru powód przychodził na następny dzień do pracy lub nie przychodził i odbierał z nawiązką swoje dni. Zeznała ona, że jak pracowali we wspólnym miejscu pracy, tj. w siedzibie spółki przy ul. (...), to powód wychodził najwcześniej, bowiem już o godz. 13 – 14 „nie było go czy podczas pełnienia dyżuru, czy po dyżurze, to było nagminne (...). Z relacji świadka wynikało też, że kiedy przenieśli się do siedziby firmy w K., gdzie mieściło się całe biuro, księgowość i pracowali planiści to: „wszyscy zwracali na to uwagę, że powoda o godz. 13 – 14 nie było (...)”. W okresie, kiedy pracowali z powodem w innych miejscach, to od kierowców słyszała natomiast, że powód wychodził wcześniej. B. C. (1), jak zeznała wymieniona świadek, elastyczny czas pracy, przychodził i wychodził, kiedy chciał, po dyżurze powoda w pracy praktycznie nie było, tak więc nie miał powodu, aby się skarżyć, czy nie mieć możliwości odebrania dnia wolnego. Zresztą w trakcie zatrudnienia powód nie zgłaszał przełożonym, że pracuje w nadgodzinach i nie otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenia, czy dni wolnych. Świadek Ł. D. (2) przyznał wręcz, że powód miał tylko tyle obowiązków, że prowadził dyżury tylko i wyłącznie, zaś po dyżurze odbierał wolne, „bo nie miał nic innego do roboty”. Natomiast M. P. zauważyła, że B. C. (1) „nie zawsze był w pracy. Powód był chyba jedynym dyspozytorem, któremu zdarzało się wychodzić w godzinach pracy na siłownię, obiad, załatwiać sprawy prywatne. Jak był szkolony pan M. to nie było powoda w firmie zawsze, pan M. był wystawiany na głęboką wodę”.

Co do pracy w godzinach nocnych, czy konieczności przebywania powoda w pracy o godzinie 4, czy 5 rano z uwagi na wyjazd kierowcy, okoliczności te nie zostały potwierdzone w toku postępowania. Jak wynika bowiem z zeznań świadka K. H. (2), jedynie 2-4 razy była taka sytuacja, by powód bywał w siedzibie spółki, jak świadek przyjechał o godzinie 3 rano. Nie mniej jednak trudno uznać, by było to spowodowane potrzebami pracodawcy, skoro jak zgodnie podali świadkowie A. H. (1) i T. M. (1), w razie bardzo sporadycznych wyjazdów kierowcy w bardzo wczesnych godzinach porannych, istniała możliwość pozostawienia mu dokumentów, niezbędnych do wyjazdu w określonym miejscu w siedzibie spółki i tak też na ogół to się odbywało. Jeśli bowiem dyspozytor wiedział dzień wcześniej, że jakiś kierowca



wyjeżdża przed godziną 9 kolejnego dnia, to można mu było wystawić dzień wcześniej dokumenty. M. P. również przyznała, że dany dzień wyjazdowy jest planowany w dniu poprzedzającym. W związku z tym dokumenty wystawiane przez dział transportu zostają na dyżurce i nie ma takiej potrzeby, żeby stawać się w godzinach wcześniejszych, niż nominalnych godzinach pracy.

Świadek A. H. (1) zeznała także, że nigdy nie słyszała o tym, aby powód w godzinach 4- 5 rano był w pracy. Podobnie, świadek T. M. (1) wskazał, iż na wspólnych dyżurach z powodem nie zdarzyło się, żeby B. C. (1) przyjechał w tak wczesnych godzinach porannych do pracy. Świadcowi natomiast jeden raz zdarzyło się przyjechać o godzinie 23, ale to była jednorazowa sytuacja przez 2,5 roku pracy, co świadczy jedynie o tym, że takie sytuacje, jeśli już występowały, to były absolutnie wyjątkowe. Świadek J. O. (2) również zaprzeczyła, by miała słyszeć o tym, żeby B. C. (1) przychodził do pracy o godzinie 5-6 rano, przyznając, że: „słyszała, że wręcz przeciwnie”. Podobnie, nie słyszała ona, by powód o godzinie 22-23 miał stawać się w pracy. Świadek Ł. D. (2) zaprzeczył, aby w okresie kiedy pracował razem z powodem, mieli godzinach nadliczbowych, bo jak przyznał: „we dwóch praca szybciej szła (...)”. Zeznania te znajdują również potwierdzenie w zeznaniach świadków K. P. (2) i D. W. (2), które potwierdziły, że nic im nie wiadomo, aby powód przychodził do pracy o godzinie 4- 5 rano i nie zauważyły, by powód zostawał po pracy. Wymienione, które zajmowały się rozpisywaniem i planowaniem kursów autokarów, zgodnie potwierdziły, że definitywna rozpiska z kursami autokarów wyjeżdżających danego dnia była zamknięta do godziny 15. One bowiem się tym zajmowały i ich praca wymagała, żeby że do tej godziny już wszystko miały zaplanowane i przygotowane. Faktem jest, jak przyznała to świadek D. W. (2), że zdarzały się zmiany w dokumentach, które dotyczyły zaplanowanych kursów autokarów, ale „one nie miały wpływu na pracę powoda (...)”, bo wówczas autokary jechały, np. w innym kierunku. W takich sytuacjach to planiści mieli więcej pracy.

Natomiast fakt, iż B. C. (1) nie przychodził do pracy wcześniej, niż o godzinie 9 wynika też z zeznań świadków: P. P., W. P. (2), J. O. (2), którzy zgodnie podali, że niejednokrotnie zdarzały się sytuacje, kiedy kierowcy przyjeżdżali do pracy o godzinie 8, a nie mogli wejść do działu transportu, bo dyspozytorów jeszcze nie było. Świadek J. O. (2) przyznała wręcz, że nigdy nie zdarzyło się, żeby powód był przed nią w pracy i zostawał po niej, przychodził on bowiem o godzinie 9-10, a wychodził około godziny 13. Co więcej, z relacji wymienionego świadka wynikało, że poza pełnionym dyżurem, powód w ogóle rzadko bywał w pracy. Kiedy zaś dzwoniła ona do niego, podczas jego dyżuru o potwierdzenie, czy np. dany kierowca jest w trasie czy nie, to telefon odbierał często inny dyspozytor T. M. (1) np. i informował ją, że powód jest na mieście, czy załatwia swoje sprawy. Podobnie z relacji świadka M. P. wynika, że powód nie zawsze był w pracy i jak stwierdziła, B. C. (1) był jedynym dyspozytorem, któremu zdarzało się „wychodzić w godzinach pracy na siłownię, obiad, załatwiać sprawy prywatne”. Przyznała ona nawet, że kiedy był szkolony nowy dyspozytor T. M. (1), nawet wówczas nie było powoda w firmie zawsze, i „T. M. (1) był wystawiany na głęboką wodę (...)”. Również kierowcy nie potwierdzili, by powód miał pracować wcześniej, niż przed godziną 09.00, bowiem jak zeznał świadek P. K., to przed godziną 8-9 raczej nie odbierał on telefonów od powoda. Z kolei świadek W. Ł. zaprzeczył, by otrzymywał od dyspozytorów nocne telefony. Wymieniony wskazał bowiem, że dyspozytorzy dzwoniли do niego do godziny 9-10 wieczorem. Inny kierowca- S. M. podał, że do godziny 14 dostawał informacje, co ma robić, i w zależności, kto miał tego dnia dyżur, jeśli był to powód, to on do niego dzwonił do tej godziny. Za wyjątkiem awarii pojazdów, kiedy to o każdej godzinie telefonuje się do dyspozytora, nie było innych tego typu sytuacji. Nie było bowiem potrzeby, żeby w innych sytuacjach dzwonić do powoda rano lub późno w nocy. Podkreślić również należy, co potwierdziły K. P. (2) i D. W. (2), że w sytuacjach, kiedy następowała awaria autokarów, to w rzeczywistości najpierw o tym fakcie informowany był planista wyjazdów, który zajmował się usunięciem takich awarii. Świadek K. P. (2) przyznała także, że w takiej sytuacji kierowca mógł zadzwonić do powoda, ale: „to w jej gestii było załatwienie tej awarii, a zdarzało się, że po przekroczeniu granicy awaria autobusu np. na terenie Niemiec była załatwiana przez stronę niemiecką (...)”. Powód natomiast starał się wykazać, że po pierwsze sytuacji awaryjnych pojazdów było bardzo dużo i wiązało się to z jego pracą w godzinach nocnych, albowiem w tym czasie musiał on być dostępny, nie mniej jednak przeczą temu zeznania wyżej wymienionych świadków, a ponadto, jak wynika z analizy przedstawionych dokumentów, na jeden dyżur powoda wypadała średnio 1 awaria autobusu.

Relacje wyżej wymienionych świadków, Sąd uznał za wiarygodne i tworzące logiczną całość. Tym samym, w ocenie Sądu, twierdzenia powoda, jakoby miał on pracować w spornym okresie niemal codziennie, na ogół od godziny 7 do 20 lub 8-21- nie otrzymując za przepracowane godziny dni wolnych, ani gratyfikacji pieniężnej, w żaden sposób nie zostały przez niego wykazane w toku postępowania sądowego. Sąd nie podzielił w tym zakresie twierdzeń B. C. (1), jakoby w dniach, kiedy nie był dyspozytorem wiodącym, także zostawał w pracy po godzinach po to, by pomagać T. M. (1), A. H. (1), a nawet Ł. D. (2). Okoliczności tej nie potwierdził bowiem żaden z wymienionych świadków, twierdząc wręcz, że nawet podczas pełnionych dyżurów często wychodził wcześniej z pracy.

Wobec wyżej opisanych zgodnych i spójnych zeznań świadków, Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka D. K., który jako jedyny twierdził w odniesieniu do ilości godzin pracy powoda, że „tam nikt nie pracował w godzinach ustalonych, tam pracowali 24 godziny na dobę (...)”, podając, że nawet o godz. 15 i 20 i 1 w nocy były telefony. Twierdził on ponadto, że o różnych godzinach bywał w siedzibie spółki i dyspozytorzy byli tam obecni, czego nie potwierdzili natomiast sami dyspozytorzy. Świadek D. K. starał się również wykazać, że kiedy przychodził wieczorem do siedziby spółki, oraz bardzo wczesnym rankiem: o godzinie 4 – 5 rano, to B. C. (1) wówczas również był obecny w biurze, bo musiał wydać mu dokumenty. Okolicznościom podawanym przez wymienionego świadka przeczą jednak zeznania świadka A. H. (1) i T. M. (1), którzy zgodnie podawali, że nie było takiej potrzeby, aby powód w takich godzinach był obecny w pracy, albowiem dokumenty niezbędne do wyjazdu mógł przygotować dzień wcześniej i zostawić kierowcy w omówionym miejscu. Jak potwierdziła to świadek A. H. (1), każdy z dyspozytorów miał swój system pracy. Ona starała się, jak najwięcej zrobić w pracy, aby w domu jak najmniej mieć dodatkowej pracy. Dlatego też nie wychodziła ona przed godziną 16, 17 z pracy, bowiem wolała wykonywać swoje obowiązki w biurze. Powód natomiast wychodził po godzinie 13- 14, nawet w trakcie dyżurów. Nie mniej jednak, wymieniona zajmowała się przygotowaniem grafików dla kierowców i wysyłaniem e-maili w ciągu dnia, a powód robił to dopiero następnego dnia rano.

W dalszej kolejności godzi się wskazać, iż z analizy wiadomości e-mail, dołączonych do pozwu również nie wynika, by praca powoda miała przekraczać normatywny wymiar czasu pracy w takim zakresie, jak powód starał się to wykazać. Podnosił on bowiem, że wydruki wiadomości e-mail potwierdzają wykonywanie przez niego pracy w godzinach nadliczbowych, w tym również w dniach, które powinien, zgodnie z umową, bądź ustawą, mieć wolne od pracy.

Z relacji powoda wynikało, że skoro wysyłał e-maile w określonych dniach i godzinach to oznaczało, że musiał w tym czasie przebywać w siedzibie spółki. Tymczasem z załączonych do pozwu e-maili wynika, że tylko niewielka część z nich została wysłana po godzinie 16, a dokładnie wśród przedstawionych w załącznikach e-maili - na kartach od 36 do 500 – jedynie kilka wysłanych było po godzinie 16 (znajdują się one na kartach: 40, 41, 43, 85, 100, 118, 120, 142, 181, 357, 413, 464, 468, 490).

Ponadto, należy zwrócić uwagę, że w wydrukach dołączonych przez powoda jest wiele e-maili, pod którymi nikt się nie podpisał (np. mail z dnia 16.11.2011r., z 1.03.2012r., z 5.03.2012r., 6.03.2012r., 7.03.2012r. - k: 81, 97, 99,101 i inne k: 152-158). Stąd trudno ustalić, czy też przyjąć bez żadnych wątpliwości, że wiadomości te wysyłał właśnie powód. Od 2009 roku do około połowy miesiąca kwietnia 2013 roku w pozwanej spółce dostępne były dwa komputery w dziale transportu, mieszczące się na ul. (...), skąd głównie prowadzone były dyżury dyspozytorów. Komputery te nie były przypisane do konkretnych pracowników i w praktyce w tamtym czasie, każdy z dyspozytorów korzystał z tego sprzętu i skrzynek e-mail. Niejednokrotnie zdarzało się tak, że inni dyspozytorzy, przykładowo A. H. (1), czy Ł. D. (2) wysyłali e-maile ze skrzynki pocztowej, którą posługiwał się powód. Jak wynika to z zeznań świadka A. H., to kiedy pracowali na ul. (...) i ona tam przebywała, to często korzystała z komputera powoda. Z jej relacji wynikało, że nie miała swojego komputera i wysyłała maile z komputera powoda, „to był ogólnie dostępny komputer służbowy. Mogło tak być, że wysyłałam maila z komputera powoda z jego stopką (...)”. Świadek Ł. D. (2) również zeznał, że jak nie było dyspozytora w firmie i pojawiła się potrzeba wysłania maila, to korzystało się z dyspozytorskiego komputera, bo tam były adresy mailowe, zeznał, że: „ze skrzynki powoda korzystało się, bo tam były potrzebne adresy (...)”. Świadek przyznał, że: „nikt się nie bawił, że wypisywał adres na swojej skrzynce, bo tam wszystko było (...)”. Świadek przyznał również, że jak wysyłał maila z komputera powoda, to w ustawieniach O. nie sprawdzał, z którego maila wysyłał tą

wiadomość. Potwierdza to zatem możliwość wysyłania z komputera służbowego powoda wiadomości również przez innych pracowników.

Ponadto, w przedłożonych wydrukach wiadomości e-mail znajdują się przykładowe e-maile, z których treści wynika, że nie tylko powód korzystał ze skrzynki pocztowej:(...) s.(...), na co słusznie zwrócił uwagę pozwany w odpowiedzi na pozew. Dla przykładu można wskazać, że choć w okresie od dnia 28 listopada 2011 roku do 25 lutego 2012 roku B. C. (1) przebywał na zwolnieniu lekarskim, wtedy również inny pracownik Spółki- (...) korzystał ze skrzynki e-mail, należącej do powoda, a pomimo tego widniał pod wiadomościami automatyczny podpis powoda (wydruki e-mail z dn. 25.01.2012 r., 26.01.2012 r. (dwie szt.), 27.01.2012 r., 28.01.2012 r. (dwie szt.), 29.01.2012 r. k: 513-519).

Poza tym, wśród wiadomości znajdują się również e-maile (np. z dn. 7.02.2013 r., 23.02.2013r. k: 217 i 240), w których B. C. (1) wysłał na swój prywatny adres e-mail rysunki/tapety, czego nie można nazwać pracą dyspozytora, i w tym zakresie trudno uznać, by powód choć był fizycznie obecnie w pracy, to faktycznie tą pracę świadczył.

Wszystkie wyżej opisane okoliczności świadczą dobitnie o tym, że nie sposób przyjąć wersji powoda za wiarygodną, w tym zakresie, by uznać, że każdorazowo wysłana wiadomość e-mail w godzinach pracy z jego skrzynki służbowej oznaczała, że faktycznie w tym czasie świadczył pracę.

Potwierdził to również przesłuchany za pozwanego P. I. (2), który zeznał, że sytuacja, iż inny pracownik ze skrzynki e-mailowej powoda mógł wysyłać wiadomości dotyczyła właśnie okresu do 15 kwietnia 2013 roku.

Dodatkowo powód starał się wykazać, że pozostawaniu przez niego w pracy w godzinach nadliczbowych, zwykle od godziny 7-8 do godziny 20-21 świadczą fragmentaryczne billingi telefoniczne, przedłożone przez pozwaną w sprawie o sygn. akt IV P (...), która toczyła się przed tut. Sądem. I tak, przykładowo wskazywał on, że w dniu 20 stycznia 2014 roku wykonywał pierwsze połączenie telefoniczne, korzystając ze służbowego telefonu i tym samym wykonywał on obowiązki służbowe już o godzinie 8:02, następnie wykonywał on 73 kolejne połączenia telefoniczne, w każdej kolejnej godzinie po kilka, aby wykonać ostatnie o godzinie 21:36. Kolejno wskazywał, że w dniu 26 stycznia 2014 roku pierwszy telefon wykonywał o godzinie 7:07, ostatni zaś o godzinie 22:32. Kolejno w dniu 15 stycznia 2014 roku pierwszy telefon wykonywał o godzinie 8:45, ostatni zaś o godzinie 21:11. W dniu 8 marca 2014 roku pierwszy telefon wykonał o godzinie 8:42, ostatni zaś o godzinie 21:59. Na tej podstawie, w pozwie, B. C. (1) szczegółowo opierając się na fragmentarycznych bilingach starał się wykazać, w jakich godzinach świadczył pracę, przyjmując, że pierwsze połączenia o określonej godzinie danego dnia stanowiło rozpoczęcie jego pracy, a ostatnie połączenie zakończenie jego pracy.

Nie sposób jednak zgodzić się z takimi twierdzeniami powoda, bowiem jak wynika to jasno z zeznań świadka A. H. (1), czas pracy dyspozytora na podstawie godzin telefonów, jakie wykonywał, czy odbierał od kierowców, jest ciężki do ustalenia. Trudno bowiem byłoby ustalić w taki sposób godziny pracy, z uwagi na specyficzny rodzaj tej pracy. Poza tym świadek zeznała, że jeśli się zdarzało, iż musiała wykonać telefon o godzinie 18, czy 19, czy jeśli dzwonili do niej o tej porze kierowcy, to niejednokrotnie dzwonili oni o tej godzinie z pytaniem np., czy na pewno jutro ma stawić się na konkretną godzinę do pracy. W razie zmian w grafiku, była to kwestia wykonania telefonu z przekazaniem informacji kierowcy o zmianie planu i zajmowało to około 1 – 2 minuty. Świadek T. M. (1) również potwierdził, że jedna rozmowa z kierowcą trwała od 30 sekund do 2 minut, w zależności od problemów, jakie miał kierowca. Z relacji świadka wynikało, że „powód był w tych rozmowach dobry, i robił to najsprawniej”.

Oczywistym jest, że dyżurujący musiał być dostępny pod telefonem awaryjnym również w godzinach nocnych, nie mniej jednak nie zostało wykazane by każdorazowo, kiedy dochodziło np. do awarii autokaru, co starał się wykazać B. C. (1), to właśnie on odbierał telefon służbowy. Poza tym, dyspozytorzy zabierali telefony komórkowe po pracy do domów i w razie nagłego zdarzenia dzwonili do kierowców, nie prawdą jest zatem w godzinach nocnych powód musiał przebywać w siedzibie spółki. Jak zeznał świadek K. H. (2), będący kierowcą, trudno mu powiedzieć, czy jak dzwonił na telefon alarmowy, to odbierał powód. Kierowca W. Ł. zaprzeczył, by miały miejsce jakieś nocne telefony od powoda. Z jego zeznań wynikało, że do godziny 9-10 wieczorem dzwonili dyspozytorzy. Również świadek Ł. Ł.

zeznał, że kiedy powód był dyspozytorem, to dzwonił do niego i informował, jaka będzie trasa autokaru, ale było to w godzinach popołudniowych, tj. 14, po 14.

W konsekwencji, Sąd przyjął, że ustalenie godziny pierwszego połączenia telefonicznego, czy ostatniego połączenia z danego dnia nie przesądza kwestii wykonywania w tych godzinach pracy przez powoda, o czym była mowa wyżej. Na marginesie należy przy tym nadmienić, iż z analizy wykazów połączeń dokonanej przez stronę pozwaną (zasadniczo nie zakwestionowanej przez stronę powodową), wynika, iż powód korzystając z telefonu służbowego, w różnych godzinach (poza nominalnymi godzinami pracy) nawiązywał połączenia zarówno z numerami, które nie znajdowały się w bazie telefonów pozwanej, jak i z własnym numerem prywatnym, co budzi uzasadnione wątpliwości, czy w tym czasie wykonywał obowiązki służbowe. Nadto, świadek M. P., z którą także prowadził długie rozmowy telefoniczne w okresie objętym pozwem nie potwierdziła, by obowiązki służbowe poza zwykłymi godzinami pracy wymagały rozmów służbowych trwających po kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt minut.

Istotnym natomiast jest, że dyspozytorzy w związku z tym, że wykonywali i odbierali w godzinach popołudniowych, wieczornych oraz porannych telefony służbowe, dostawali premię, która rekompensowała im poświęcony na to czas. Co więcej, po okresie świątecznym, czy po sezonie, kiedy praca była wzmożona, dyspozytorzy otrzymywali wyższe premie, właśnie z uwagi na to, że był to okres wymagający wzmożonego wysiłku pracowników. Była to forma zapłaty i rekompensaty.

Nadto, każdy z zatrudnionych dyspozytorów „pilnował” swojego czasu pracy i ilości wypracowanych godzin. Nie sposób przy tym zakwestionować zeznań A. H. (3), która stwierdziła, że pracując dłużej jednego dnia, mogła drugiego dnia pracować krócej. Pracując np. w soboty i w niedziele, odbierała jeden cały wolny dzień w tygodniu, bez względu na to, czy pracowała w weekend 4, czy 5 godzin - „cały dzień odbierała (...)”. Jak wynika także z maili wysyłanych przez B. C. (1) w dniach 19.06.2013r., 6.09.2013r., 24.05.2013r., 26.04.2013r., 27.04.2014r., 15.04.2014r., 8.05.2014r. (k: 520-526), powód również informował Prezesa Spółki, w jakich dniach chciałby odebrać sobie dzień wolny za pełnione dyżury i wówczas nie kwestionował pracy możliwości odebrania dnia wolnych w zamian za pracę w godzinach przekraczających wymiar czasu pracy. Tym samym, w ocenie Sądu poza twierdzeniami powoda, jakoby miał świadczyć pracę w godzinach w wymiarze średnio po 14 godzin dziennie, a także by świadczył pracę w godzinach nadliczbowych bez możliwości odebrania dnia wolnego, bądź rekompensaty ze strony pracodawcy, nie zostało przez powoda wykazane w toku niniejszego postępowania. Podkreślić w tym miejscu należy, że Sąd Najwyższy słusznie przyjmuje że "samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)" (wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00).

Wskazać należy, że w piśmie z dnia 29 marca 2016 roku pełnomocnik powoda złożył kolejny wniosek o przeprowadzenie dowodu z załączonych do pisma dokumentów, na okoliczność sposobu ustalania grafiku pracy, czasu pracy powoda, wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, posługiwania się przez powoda służbowymi numerami (...) oraz służbowymi kontami e-mail: \_(...) w czasie pracy. Do pisma dołączone zostały wydruki e-mail oraz wydruki bilingów służbowego telefonu, oraz pismo pozwanej z dnia 1 września 2014 roku, a także dokument w postaci tabelki z rejestrem awarii autokarów, nie mniej jednak, jak sam B. C. (1) przyznał podczas przesłuchania, nie we wszystkie ze wskazanych awarii był zaangażowany, a świadkowie D. W. (2) i K. P. (2) przekonująco wskazały, iż to właśnie one miały określone obowiązki związane z obsługą awarii autokarów. Nadto, odnosząc się także do przedłożonego wykazu połączeń, brak jest podstaw, by kwestionować stanowisko strony pozwanej, która podniosła, iż wiele z połączeń ujętych w wykazie było nawiązanych i odebranych od numerów abonenckich nieznanymi stronie pozwanej, co rodzi uzasadnione wątpliwości co do tego, czy były to rozmowy służbowe.

Należy także wskazać, iż rozstrzygając przedmiotową sprawę Sąd miał na względzie pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 roku (II PK 197/11, LEX nr 1216857) pkt 3, zgodnie z którym „w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie

zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. (...). Tymczasem, w ocenie Sądu, B. C. (1), mimo, iż wnioskował o przeprowadzenie dowodu z szeregu świadków i złożył wydruki wiadomości elektronicznych, jak również częściowe wykazy połączeń, nie wykazał nie tylko nawet przybliżonej liczby przepracowanych godzin nadliczbowych, lecz nawet tego, że pracę w godzinach nadliczbowych, za którą pracodawca nie wynagrodził go w żaden określony przepisami sposób, w ogóle wykonywał.

Nie sposób przy tym także pominąć okoliczności wykonywania pracy e ramach tzw. dyżuru dyspozytorskiego, poza godzinami pracy biura, kiedy powód faktycznie posiadał telefon służbowy i pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Kwestię odpowiadającą powyższej sytuacji rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009 roku (II PK 51/09, M.P.Pr. 2010/5/262-26), wskazując, iż „ czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik - pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy - nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.). Tego rodzaju czas może być, w szczególności, prawnie kwalifikowany jako dyżur zakładowy (art. 151<sup>5</sup> § 1 i 2 k.p.) lub czas wolny od pracy” oraz w postanowieniu z dnia 10 września 2012 roku (I PK 157/12, LEX nr 1675345), według, którego „dyżur wykazuje znaczną odrębność w porównaniu z godzinami nadliczbowymi w aspekcie tutaj omawianym. Przede wszystkim dyżur może być zaplanowany z góry. W założeniu dyżur jest okresem po godzinach pracy, w trakcie którego pracownik pozostaje w gotowości do świadczenia pracy, co dodatkowo, na gruncie o orzecznictwa Sądu Najwyższego, różnicuje go od godzin nadliczbowych. Nie można przeto traktować zamiennie dyżuru i pracy w godzinach nadliczbowych”. Zgodnie natomiast z treścią art. 151<sup>5</sup> kp, pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133, a za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Reasumując, Sąd przyjął, że powód zasadniczo nie wykonywał swojej pracy w godzinach nadliczbowych. Natomiast sporadyczne przekroczenie norm czasu pracy, a także praca w dni wolne od pracy były przez pracodawcę równoważone dodatkowymi dniami wolnymi od pracy, skróceniem czasu pracy w innych dniach i wyższymi, niż przyznawane innym pracownikom, premiami i nagrodami. Ustaleń i wniosków w przedmiotowej sprawie nie zmienia fakt, iż B. C. (1) dysponował orzeczeniem o uznaniu go za osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym praktycznie przez cały okres objęty pozwem. Zgodnie z art. 15 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2011.127.721 z późn. zm.), (ust. 1) czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, (ust. 2) natomiast czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo, przy czym (ust. 3) osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Jak wynika ze zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego, B. C. (1) wykazywał dużą „aktywność” w odbieraniu czasu wolnego i brak jest podstaw do przyjęcia, iż zostały przekroczone także normy określone w art. 15 ust 2 cytowanej ustawy.

Odnosząc się ponadto na marginesie do wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości, zaakcentować trzeba, iż jak wskazuje orzecznictwo, przepis art. 217 § 2 kpc nie wymaga przeprowadzenia przez sąd wszystkich zgłoszonych przez stronę dowodów, gdy uznaje, że sprawa została dostatecznie

wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Innymi słowy, zgodnie z treścią tego przepisu, sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 r., sygn. akt II UK 370/12), a ponadto, Sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 kpc) (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 1997 r. II UKN 45/97). Warto również zauważyć, iż wnioskowanie o przeprowadzenie nawet szczegółowo wskazywanych dowodów nie obliuguje Sądu rozpoznającego sprawę do przyjęcia wszystkich wniosków w tym względzie. Jest zrozumiałe, że strona zainteresowana określonym rozstrzygnięciem w sprawie stara się doprowadzić do tego wszelkimi dostępnymi dowodami, ale nie wszystkie te dowody muszą zostać przeprowadzone, skoro już na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów, można wystarczająco ustalić okoliczności istotne w danej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., sygn. akt II CSK 775/13).

Reasumując, wobec powyższego, roszczenie powoda w zakresie żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, podlegało oddaleniu co do kwoty 36.790,72 złotych w oparciu o przepis art. 129 kp w zw. z art. 151 kp a contrario.

Natomiast co do kwoty 3.209,28 złotych (co do której cofnięto powództwo z uwagi na spełnienie świadczenia przez stronę pozwaną), Sąd uznając, iż powyższa czynność nie jest sprzeczna z prawem i nie narusza słusznego interesu pracownika na podstawie art. 355 § 1 i 2 kpc w związku z art. 203 § 1 i 4 kpc i art. 469 kpc a contrario umorzył postępowanie w części cofniętego powództwa.

Przechodząc natomiast do rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania, wskazać należy, że zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

Na gruncie niniejszej sprawy, Sąd rozstrzygnięcie o kosztach oparł na przepisie art. 100 kpc, rozdzielając je stosunkowo, przy przyjęciu, iż pozwany uległ żądaniu powoda do wysokości 8,02 %. Zatem koszty należne pozwanemu, skompensowane z kosztami należnymi powodowi wyniosły kwotę 1.655,54 złote (przy kwocie bazowej określonej na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 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- na 1.800 złotych) .

W pkt IV Sąd zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył pozwanego zapłatą kwoty 161 złotych tytułem opłaty sądowej. Stosownie do treści art. 96 ust. 1 pkt 4 powód nie miał obowiązku uiszczać opłaty od pozwu, zaś pozwanego obciąża ona w części, w której przegrał sprawę (art. 28 pkt 2 ww. ustawy).

SSR Monika Wawro