

Sygnatura akt IV P 31/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 22 kwietnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

po rozpoznaniu w dniu 22 kwietnia 2022 r. w (...) na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa B. R.

przeciwko (...) S.A. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i zadośćuczynienie

I zasądza od pozwanego (...) S.A. w W. na rzecz powoda B. R. kwotę 16 284,89 zł (szesnaście tysięcy dwieście osiemdziesiąt cztery 89/100złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie co do kwoty:

- 6400,51 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od sierpnia 2016r. do grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017r. do dnia zapłaty,

- 3897,25 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od maja 2017r. do lipca 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty,

- 5987,13 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od sierpnia 2017r. do grudnia 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2018r. do dnia zapłaty,

II zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6000 zł (sześć tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19 lutego 2020r.,

III w pozostałym zakresie oddala powództwo,

IV koszty procesu między stronami wzajemnie znosi,

V wyrokowi w zakresie punktu pierwszego nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4312,51 zł (cztery tysiące trzysta dwanaście 51/100 złotych),

VI nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa- kasa Sądu Rejonowego w (...) kwotę 2102,67 zł tytułem kosztów sądowych, w tym 988,11 zł tytułem wynagrodzenia biegłego i 1114,56 zł tytułem opłaty.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

Sygn. akt IV P 31/20

UZASADNIENIE

Powód B. R. - w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie kwoty 12 023,25 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od maja 2016r. do grudnia 2017r., w tym:

- kwoty 2.142 zł za okres maj-lipiec 2016r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2016 do dnia zapłaty;

- kwoty 3.757 zł za okres sierpień 2016 r.- styczeń 2017r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;

- kwoty 1568,25 zł za okres maj- lipiec 2017 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty;

- kwoty 4556,00 zł za okres sierpień 2017 r.- styczeń 2018 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 lutego 2018 r. do dnia zapłaty.

Ponadto powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 6.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną naruszeniem dóbr osobistych pracownika związanych z nieprzestrzeganiem warunków pracy w zakresie zapewnienia powodowi dobowych i tygodniowych okresów odpoczynku oraz niestosowania harmonogramowych rozkładów czasu pracy w okresie maj 2016- grudzień 2017 r. oraz o zasądzenie od strony przeciwnej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm spisu kosztów, a jeśli nie zostanie złożony wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że pracownicy pozwanej, w tym powód, zgodnie z zawartymi umowami mieli określone miejsca świadczenia pracy jako G. oraz obszar w promieniu 30 km. Byli zobowiązani do każdorazowego stawiania się w bazie w G., przebrania się, załadowania narzędzi, sprzętu i materiałów. Z bazy byli transportowani na teren budowy zarówno w obszarze 30 km, jak również poza ten obszar. Pracodawca w odniesieniu do pracowników przez większość okresu zatrudnienia nie rozliczał czasu przejazdu z bazy na budowę i z powrotem jako czasu pracy, poza pracownikami, którzy kierowali pojazdami. W ocenie powoda charakter jego pracy i sposób organizacji prowadził do tego, że pozostawał w dyspozycji pracodawcy od momentu stawiania się na bazie w G. i przebrania się do pracy do momentu powrotu do bazy. Przy przyjeździe na teren bazy pracownicy ładowali sprzęt oraz materiały na pojazdy i wyruszali na teren budowy. Po powrocie rozładowywali sprzęt.

W uzasadnieniu wskazano, że roszczenie o wynagrodzenie powoda obejmuje rozliczenie przepracowanych godzin dojazdu na miejsca budowy i powrotu do bazy, które w zależności od tego na kiedy przypadają były godzinami nadliczbowymi lub godzinami zwykłymi, które z kolei powodowały powstawanie godzin nadliczbowych na zakończenie dnia pracy.

Ponadto podniesiono, że pracodawca zmuszał powoda do świadczenia pracy bez zachowania okresów nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego oraz z naruszeniem obowiązku realizacji jego zatrudnienia zgodnie z harmonogramem czasu pracy, z przekroczeniem dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych , czy też z przerwą w tej samej dobie pracowniczej. Takie zachowanie pracodawcy kwalifikuje się jako naruszenie dóbr osobistych pracownika, a co za tym idzie pracownik może domagać się z tego tytułu stosowanego zadośćuczynienia. Według powoda skala naruszeń praw pracowniczych pozwala na zakwalifikowanie zachowania przedstawicieli pracodawcy jako przestępstwa z art.218§1a kodeksu karnego i przyjęcia innych okresów przedawnienia roszczeń. Skala naruszeń pracodawcy powodowała, że przez długie okresy powód był wykluczony z życia rodzinnego, nie był w stanie zaplanować realizacji jakichkolwiek czynności życiowych i zaspokajać własnych potrzeb.

Pozwana (...) S.A. w W. – wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odniesiono się do kwestii naruszenia dóbr osobistych powoda wskazując, iż twierdzenia powoda nie zostały poparte żadnymi dowodami. Powód nie podjął działań mających na celu usunięcie rzekomych naruszeń.

Pozwany wskazał także, iż w zakresie obowiązków powoda nie było obowiązku każdorazowego stawiania się w G. w celu odbycia przejazdu wraz z innymi pracownikami na teren konkretnej budowy. Należy przyjąć, iż powód jeśli stawił

się w G. robił to dobrowolnie, co skutkuje tym, że czas liczony od dobrowolnego stawienia się w G. do rozpoczęcia pracy na budowie nie był czasem pracy powoda. Wskazano, że czas dojazdu na budowę nie może być wliczany do czasu pracy powoda. Przyjazd powoda do G. nie wiązał się z rozpoczęciem pracy a jedynie oznaczał możliwość skorzystania z transportu zapewnionego do miejsca świadczenia pracy. Powód nie był pracownikiem mobilnym. Pozwany powołał się w tym zakresie na zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Ponadto podniesiono zarzut przedawnienia w stosunku do roszczeń za 2016r. i część 2017r.

W piśmie procesowym z dnia 21.06.2021r. (data wpływu do Sądu 21.06.2021r.) strona powodowa wskazała, iż przed rozpoczęciem pracy oraz po jej zakończeniu powód dokonywał załadunku i rozładunku materiałów, narzędzi, urządzeń. W związku z tym wskazano, iż biegły sporządzający opinię w sprawie winien do każdej dniówki powoda doliczyć 30 minut na te czynności i wyliczyć z tego tytułu wynagrodzenie z dodatkiem 50 % (k. 675).

Pismem procesowym złożonym dnia 03.09.2021r. powód rozszerzył powództwo domagając się zasądzenia kwoty 23 542,89 zł tytułem zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od maja 2016r. do grudnia 2017r. w tym:

- kwoty 2142 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie maj-lipiec 2016r, wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10.08.2016r. do dnia zapłaty,

- kwoty 3757 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie sierpień 2016r. do stycznia 2017r., wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia od dnia 10.02.2017r. do dnia zapłaty,

- kwoty 1568,25 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie maj-lipiec 2017r, wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia od dnia 10.08.2017r. do dnia zapłaty,

- kwoty 16 075,64 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie sierpnia 2017r. do stycznia 2018r., wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia od dnia 10 lutego 2018r. do dnia zapłaty (k. 781-783).

Kolejnym pismem procesowym, złożonym dnia 31.12.2021r. powód wniósł o zasądzenia kwoty 37 641,78 zł tytułem zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od maja 2016r. do grudnia 2017r. w tym:

- kwoty 2142 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie maj-lipiec 2016r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10.08.2016r. do dnia zapłaty,

- kwoty 6400,51 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie sierpień 2016r. do stycznia 2017r. wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia od dnia 10.02.2017r. do dnia zapłaty,

- kwoty 13 023,63 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie luty-lipiec 2017r, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia od dnia 10.08.2017r. do dnia zapłaty,

- kwoty 16 075,64 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od sierpnia 2017r. do stycznia 2018r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia od dnia 10 lutego 2018r. do dnia zapłaty

oraz kwoty 8000 złotych tytułem zadośćuczynienia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie (k. 832-835).

Sąd ustalił, co następuje:

Powód zatrudniony był w pozwanej spółce od dnia 19.03.2007r. Wykonywał pracę na stanowisku bitumiarza.

(dowód: akta osobowe- cz. B- umowy o pracę k. 2-2a, 16, 26, karta obiegowa k. 80)

Powód objęty był Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, zgodnie z którym pora nocna obejmowała czas pomiędzy godziną 22.00 a 6.00 rano. Powoda obejmował sześciomiesięczny okres rozliczeniowy (od lutego do lipca oraz od

sierpnia do stycznia). Wynagrodzenie za pracę było wypłacane z dołu nie później niż do 9 dnia kalendarzowego następnego miesiąca.

(dowód: Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy wraz z załącznikiem – k.54-89)

Powód pracował w brygadzie bitumicznej, zajmującej się układaniem nawierzchni asfaltowej na drogach różnej kategorii. Baza pracodawcy znajdowała się w miejscowości G.. Tam znajdował się sprzęt, którego pracownicy używali na co dzień w pracy, w tym pojazdy wykorzystywane do układania masy bitumicznej.

Powód codziennie rano dojeżdżał z miejsca zamieszkania do bazy w G. na wyznaczoną godzinę. Pracownicy stawiali się rano w firmie. Wyjątkiem były sytuacje gdy pracownicy musieli wcześniej wyjść z pracy, załatwić rano sprawę lub gdy przez kilka dni pracowali w dużej odległości od O.. W ostatniej ze wskazanych sytuacji pracodawca zapewniał nocleg w niewielkiej odległości od miejsca budowy.

Powód, jak i inni pracownicy grup bitumicznych, mieli obowiązek stawienia się na wyznaczoną godzinę poranną w bazie w G.. Po przybyciu i przebraniu, jeżeli zachodziła potrzeba, pakowano niezbędny sprzęt i narzędzia do pracy. Część sprzętu mogła być już zapakowana dnia poprzedniego. Następnie pracownicy byli przewożeni pojazdami pozwanego na teren wykonywanych danego dnia budów. Po przyjeździe na budowę powód i inni pracownicy wykonywali powierzone im zadania. Nie mogli skończyć pracy wcześniej niż po realizacji przewidzianego na dany dzień planu. Dopiero wówczas byli przewożeni na bazę w G.. Tam rozpakowywali sprzęt, ewentualnie przygotowywali go na następny dzień i przebierali się. Czynności związane z załadowaniem i rozładowaniem sprzętu i narzędzi zajmowały pracownikom co najmniej 15 minut.

Budowy, w których brał udział powód, wykonywane były na terenie m.in. I., S., L., (...), F., E., O., L., K.. Brygada powoda jeździła w promieniu ok. 150 km od bazy. Pracownicy pozwanego pracowali według ustalonego harmonogramu, który sporządzany był z wyprzedzeniem. W harmonogramie pracodawca co do zasady wskazywał, że praca będzie wykonywana w godzinach od 7.00 do 15.00, przy czym w okresie letnim zdarzało się, iż wpisywano po 10-12 godzin, a w okresie zimowym wpisywano tzw. zerówki. W praktyce powód i inni pracownicy pracowali więcej aniżeli 8 godzin.

W okresie od połowy marca do końca listopada-grudnia regułą było wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Poza zwykłymi dniami roboczymi od poniedziałku do piątku, powód pracował również w soboty, choć nie wszystkie, a bywało że i w niedziele. Ilość dni pracy zależała od potrzeb i decyzji pracodawcy. Pracownicy w okresie tym często z dnia na dzień dowiadywali się gdzie będą wykonywać pracę oraz o której godzinie będzie wyjazd z bazy na teren budowy. Nie byli też informowani z wyprzedzeniem, o której godzinie w danym dniu zakończą pracę. Uzależnione było to od sytuacji na budowie. W raportach dziennych grupy bitumicznej wpisywano godziny pracy na budowie np. 6:00-19:00 (03.07.2017r.) plus 2 godziny dojazdu, 6:00-21:30 (29.06.2017r.) plus 1,5 godziny dojazdu. W raporcie znajdującym się za raportem z dnia 28.06.2017r. wskazano, iż wyjazd z G. nastąpił o 3:00 rano, a powrót o godz. 20:00. Jednocześnie wpisano godziny pracy na budowie: 4:00-19:00. Prace na budowach rozpoczynały się we wczesnych godzinach rannych od 4:00 do 7:00, a kończyły około godzin od 17:00 do 21:00, a nawet 22-23:00. Sporadycznie kończono prace na budowie wcześniej.

W okresie największego nasilenia prac, regułą było, że pracownicy pozwanego, w tym powód, pracowali po 10 godzin dziennie a często było to po 12, a nawet po 14 godzin dziennie w zależności od okresu i etapu budowy.

Pracodawca jako godziny pracy powoda i innych pracowników bitumicznych uwzględniał czas od rozpoczęcia wykonywania zadań na terenie danej budowy do chwili ich zakończenia na budowie. Wynagrodzenie za pracę w tych godzinach było wypłacane, w tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód i inni pracownicy wypracowywali nadgodziny w ilości przekraczającej ustawowy limit. Godziny przepracowane ponad ustawowy limit nie były wykazywane jako nadgodziny, lecz jako praca akordowa, za którą wypłacane było tzw. wynagrodzenie akordowe lub w części rozliczane w okresie zimowym. W pozwanej spółce w okresie od marca do listopada/grudnia systematycznie dochodziło do naruszania norm art.132kp i art.133kp dotyczących minimalnego nieprzerwanego

odpoczynku dobowego i tygodniowego. Osoby zarządzające spółką i przełożeni powoda mieli wiedzę na temat ilości godzin pracy pracowników bitumicznych. Okoliczności te były zgłaszane przełożonym m.in. majstrom poszczególnych grup, J. M. (1) oraz jego przełożonym, pracownikom kadr, a także pracownikowi ds. BHP. W zakresie niezaliczania czasu przejazdu do czasu pracy kadry wystosowały pismo do pracowników.

Dojazd na teren budowy położonej poza O. zajmował od 1 godziny do 2,5-3 godzin, w zależności od odległości i sytuacji na trasie. Na budowach sporządzano tzw. raport dzienny. Należało to do obowiązków majstra. Zazwyczaj raport zatwierdzany był przez kierownika robót. Raport uwzględniał pracowników, którzy pracowali w danej brygadzie, czas pracy pracowników – ilość przepracowanych godzin. W raporcie podawano też miejscowość, w której prowadzono prace, numer projektu oraz godzinę wyjazdu i powrotu do bazy. Zamieszczano także informacje na temat rozliczenia delegacji pracowników.

Początkowo pozwany wliczał do czasu pracy czas dojazdu pracowników z bazy w G. na miejsce robót oraz czas powrotu. Po pewnym czasie pracownicy zostali jednak poinformowani, że czas dojazdu nie stanowi czasu pracy. Od tego momentu czas dojazdu pracowników na miejsce robót i czas powrotu nie był uwzględniany jako czas pracy. Wyjątek stanowili pracownicy, którzy kierowali busami przewożącymi pracowników z bazy w G. oraz w trakcie powrotu do bazy. W przypadku tych pracowników czas dojazdu był doliczany do czasu pracy na terenie budowy i wpisywany w raporcie dziennym.

W miesiącach styczeń- luty, co mogło także dotyczyć grudnia i marca (gdy pogoda nie była sprzyjająca do prac bitumicznych) praca odbywała się w godzinach od 7:00 do 15:00. Dotyczyła zajęć na terenie bazy w G.: naprawy sprzętu, czy innych drobnych prac, w tym prac naprawczych.

Powód oraz inni pracownicy pracujący w jego brygadzie nie mieli w praktyce możliwości skorzystania z urlopu wypoczynkowego w okresie letnim. W związku z tym, że nie wiedzieli o której godzinie danego dnia zakończą pracę mieli także ograniczone możliwości zaplanowania czasu wolnego. Naruszanie norm dotyczących minimalnego wypoczynku dobowego i tygodniowego negatywnie wpływało na życie prywatne i rodzinne powoda. Powód starał się planować i odbywać niezbędne wizyty lekarskie jedynie w miesiącach styczeń- luty. Wówczas także mógł skorzystać z urlopów. W okresie wzmożonych prac bitumicznych powód nie miał możliwości spotkania się z rodziną, czy znajomymi.

(dowód: zeznania świadków E. G. k. 159-162, Z. S. k. 169-170,365-367, A. D. k. 173-174, 370-373, G. G. k.179-182, K.K. k. 184-186, 357-359, T. W. k. 271-275, A. G. k. 261-264, P. R. (1) k. 279-291, J. M. k.300-301, 324-325, przesłuchanie powoda k. 347-349,

listy płac k. 111-114 , wykaz delegacji k.125, harmonogramy pracy za 2016 i 2017 k.126-145, raporty nieobecności k. 634, raporty dzienne grup i zestawienia godzin- załącznik do akt)

Powód w okresie od sierpnia 2016r. do grudnia 2017r. przepracował łącznie 2359,50 godzin nadliczbowych. Biorąc pod uwagę wypłacone powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 15 907,75 zł brutto oraz wynagrodzenie akordowe w kwocie 12 529 zł brutto należność powoda z tytułu wynagrodzenia za wszystkie godziny nadliczbowe wynosi 35.500,28 zł (k. 731-733).

Natomiast za czas dojazdu z bazy w G. do miejsca świadczenia pracy oraz powrotu do bazy w G. za okres od sierpnia 2016r. do 31 lipca 2017r. przysługuje powodowi wynagrodzenie w kwocie 13.434,25 zł brutto (w tym za marzec 2017r.- 255 zł, za kwiecień 2017r.-1402,50 zł) (k. 806), a za okres od 01 sierpnia 2017r. do 31 grudnia 2017r.- 5987,13 zł (k. 855-856).

(dowód: opinia biegłego wraz z opiniami uzupełniającymi k. 642-662, 731-760, 795-806, 855-869, zestawienie wynagrodzenia za 10.2017r. k. 213-214, listy płac k. 111-114, wykaz delegacji k.125, harmonogramy pracy za 2016 i 2017 k.126-145, raporty nieobecności k. 634, raporty dzienne grup i zestawienia godzin - załącznik do akt)

Sąd zważył, co następuje:

Powód w toku niniejszego postępowania dochodził wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zadośćuczynienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż Sąd dokonując ustaleń w sprawie oparł się na całości zebranego materiału dowodowego zarówno z dokumentów, zeznań świadków, przesłuchania powoda, jak i opinii biegłego.

Za wiarygodne uznał Sąd zeznania świadków - współpracowników powoda pracujących również na stanowiskach fizycznych, w tym na stanowisku bitumiarz: G. G., E. G., Z. S., A. D., F. S., K.K., P. R., T. W.. Wskazywali oni, że pracownicy mieli obowiązek stawienia się w G., skąd zabierali sprzęt, nierzadko też sprzęt ciężki. Zeznania świadków zawnioskowanych przez powoda były jednoznaczne oraz zbieżne, a przy tym jawiły się jako logiczne. Oczywistym jest, że charakter pracy wykonywanej przez powoda i inne osoby pracujące w brygadach bitumicznych wymagał specjalistycznego sprzętu i w zależności od rodzaju prac, każdego dnia potrzebne mogły być inne maszyny, urządzenia. Z zeznań wskazanych osób jednoznacznie wynikał także obowiązek stawiania się pracowników w bazie w G., co było podyktowane organizacją pracy. Obecność pracowników w bazie dawała m.in. możliwość ustalenia brygadziście i majstrowi ilości obecnych osób. Nadto, jak wskazano, pracownicy dokonywali załadunku i rozładunku narzędzi, surowców i sprzętu zabieranych na budowę lub przywożonych z budowy.

Tym samym, Sąd nie dał wiary twierdzeniom pozwanego, że pracownicy, w tym powód, nie musieli stawiać się w bazie w G. i mogli samodzielnie dojeżdżać na miejsce wykonywania robót oraz samodzielnie z niego wracać. Pozwany nie udowodnił, aby kiedykolwiek proponowano pracownikom by każdorazowo stawiali się bezpośrednio w miejscu wykonywania robót. Zaprzeczeniem twierdzeń pozwanego jest również to, że nie zorganizował on nigdy innego sposobu dostarczania narzędzi i sprzętu na tereny budów aniżeli transport busem, kierowanym przez jednego z pracowników brygady. Na terenie bazy w G. nie było również osób, które mogłyby załadować i rozładować sprzęt używany na terenie poszczególnych budów. Wykonywali to pracownicy udający się na budowę, w tym powód.

Oceniając twierdzenia pozwanego Sąd uwzględnił również to, że pracownicy praktycznie z dnia na dzień dowiadywali się w jakim miejscu będą danego dnia wykonywali prace bitumiczne. Nie wiedzieli też, o której godzinie danego dnia faktycznie zakończą pracę. Wykluczone byłoby zatem wykorzystywanie w celu dojazdu środków transportu publicznego. Słuchani świadkowie, w tym A. G. zawnioskowany przez stronę pozwaną, wskazywali na nieprzewidywalność godzin zakończenia pracy. Wynikało to zarówno z czynników atmosferycznych, jak i losowych związanych z sytuacją na drodze, jak i podczas wykonywania pracy, sprawności w dowozie masy bitumicznej.

Ustalając ilość czasu poświęconego na dojazd na miejsce budowy oraz powrót do bazy Sąd opierał się na dokumentach – raportach dziennych. Wiarygodność tych dokumentów znalazła potwierdzenie w zeznaniach świadków: G. G., E. G., Z. S., A. D., F. S., K.K., P. R., T. W.. Analiza zapisów zawartych w raportach oraz zeznań świadków potwierdza, że w przypadku większości pracowników w raportach wykazywano taką samą ilość godzin. Różnice in plus dotyczyły zazwyczaj pracowników kierujących pojazdami przewożącymi na miejsce budowy pracowników lub sprzęt. W ich wypadku czasy przejazdu były wliczane do godzin pracy, co potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie. Co istotne w oparciu o te dane pracodawca rozliczał czas pracy pracowników.

W zakresie dochodzonego roszczenia za pracę w nadgodzinach należy wskazać, iż Sąd w oparciu o zebrany materiał dowodowy, uznał je za zasadne. Nie mniej jednak

należy wskazać, iż powód we wniesionym przez siebie pozwie wyraźnie określił, iż roszczenie o wynagrodzenie obejmuje rozliczenie przepracowanych godzin dojazdu z bazy w G. na miejsca budowy i powrotu do bazy. Następnie pismem procesowym z dnia 21.06.2021r. strona wniosła o doliczenie 30 minut na czynności związane z załadunkiem i rozładunkiem materiałów, narzędzi, urządzeń. Kolejnymi pismami procesowymi z 02.09.2021r. i 29.12.2021r. rozszerzano powództwo dochodząc należności za wszystkie godziny nadliczbowe. W piśmie z 02.09.2021r. wniesiono o zasądzenie kwoty 23 542,89 zł, w tym modyfikując roszczenie za okres od sierpnia 2017r. do stycznia 2018r. i żądając

za ten okres 16 075,64 zł. W uzasadnieniu pisma wskazano, iż roszczenia za okres od sierpnia 2016r. do stycznia 2017r. oraz od lutego 2017r. do lipca 2017r. uległy przedawnieniu i strona nie może dochodzić świadczeń ponad kwoty zgłoszone w pierwotnym żądaniu pozwu. Natomiast w zakresie roszczeń za okres od sierpnia 2017r. do stycznia 2018r. których wymagalność powstała 10.02.2018r. strona powodowa wskazała, że przedawnienie przypada na dzień 31.12.2021r. zatem w tej części powód może dochodzić świadczenia. Dlatego modyfikacji uległo roszczenie powoda, uwzględniające wyliczenia biegłego dotyczące okresu sierpień 2017-styczeń 2018r. (k. 781-783). Ostatecznie pismem z dnia 29.12.2021r. wniesiono o zasądzenie kwoty 37 641,78 zł, w tym żądając kwoty 6400, 51 zł za okres od sierpnia 2016r. do stycznia 2017r. oraz 13 023,63 zł za okres od lutego 2017r. do lipca 2017r. W uzasadnieniu pisma powołano się na niezasadność zarzutu przedawnienia w zakresie dochodzonych roszczeń wskazując, iż pozwany dopuścił się popełnienia przestępstwa w związku z naruszaniem praw pracowniczych polegającego na uporczywym zaniżaniu wynagrodzenia. Na wypadek nieuwzględnienia powyższej argumentacji powołano się na zasadność zastosowania art. 8 kp.

Roszczenie powoda w zakresie wynagrodzenia za nadgodziny, w ocenie Sądu, zasługuje na uwzględnienie w zakresie roszczenia dotyczącego czasu dojazdu z bazy w G. na budowy oraz z budów do bazy w G., zgodnie z pierwotnie sformułowanym żądaniem. W zakresie podniesionego zarzutu przedawnienia należy stwierdzić następująco. Okres rozliczeniowy u pozwanego obejmował miesiące od lutego do lipca z terminem rozliczenia na dzień 9 sierpnia oraz okres od sierpnia do stycznia z terminem rozliczenia na dzień 09 lutego. Powód w pozwie wniesionym do Sądu w dniu 07.02.2020r. żądał zasądzenia wynagrodzenia za okres od maja 2016r. do stycznia 2018r. Okres przedawnienia obejmował w związku z tym miesiące od maja do lipca 2016r., a dopiero należności od sierpnia 2016r. podlegające rozliczeniu do dnia 09.02.2017r. nie ulegały przedawnieniu.

Pismem z dnia 21.06.2021r. strona wniosła o doliczenie 30 minut na czynności związane z załadunkiem i rozładunkiem materiałów, narzędzi, urządzeń. Również w tym zakresie ewentualne roszczenie jest przedawnione albowiem 3-letni okres dochodzenia najpóźniejszych roszczeń (od sierpnia 2017r. do stycznia 2018r.) za okres sporny upływał 09.02.2021r. Nie mniej jednak strona powodowa nie wniosła formalnie o rozszerzenie w powyższym zakresie swego powództwa , w tym poprzez wskazanie dochodzonej kwoty.

Podobnie należy ocenić rozszerzenie powództwa zawarte w pismach z 02.09.2021r. i 29.12.2021r. w zakresie dochodzenia należności za wszystkie godziny nadliczbowe. Powództwo bowiem rozszerzone w tym zakresie jest przedawnione. Trzyletni okres dochodzenia najpóźniejszych roszczeń (od sierpnia 2017r. do stycznia 2018r.) za okres sporny upływał 09.02.2021r.

Oceniając żądanie strony powodowej obejmujące wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za czas dojazdu pomiędzy bazą w G. a miejscami budów, jak wskazano powyżej, należy uznać je za zasadne w okresie od sierpnia 2016r.

Powód wskazywał konsekwentnie, że roszczenie o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynikało z faktu nie zaliczania do czasu pracy, czasu przejazdu pracowników brygady bitumicznej z bazy w G. na teren poszczególnych budów i powrotu do bazy. Zdaniem Sądu taka praktyka była niewłaściwa. Powód i inni pracownicy jego brygady mieli obowiązek stawienia się w bazie w G.. Co istotne w bazie pracownicy przebierali się, ładowali sprzęt i następnie wyruszali na poszczególne budowy. Nie może w tej sytuacji budzić wątpliwości, że pracownicy, w tym powód, od chwili stawienia się na terenie bazy w G. pozostawali w dyspozycji pracodawcy.

Praca powoda charakteryzowała się tym, że w zasadzie każdego dnia lub przez kilka kolejnych dni, pracował układając masę bitumiczną na różnego rodzaju drogach O. oraz okolic, w promieniu około 150km. Nie sposób uznać, że powód każdego dnia, czy nawet przez kilka dni, miał inne stałe miejsce pracy.

Strony zawierając umowę o pracę mają obowiązek określenia miejsca pracy. Przy zawieraniu pierwszej umowy o pracę przez powoda wskazano, że miejscem pracy jest dział wykonawstwa robót i dział wykonawstwa robót O. i postanowienia te nie były później modyfikowane. Pod pojęciem miejsca pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar geograficzny, częściowo wydzielony administracyjnie lub określony w inny wyraźny sposób, w którym ma nastąpić świadczenie pracy. Nie jest także możliwe w umowie o pracę

zakreślenie miejsca pracy w sposób nieograniczony (zob. wyr. SN z 16.12.2008 r., I PK 96/08, OSNP 2010, Nr 11–12, poz. 138). Sąd Najwyższy w przypadku pracowników budowlanych wskazywał, że pracownik przedsiębiorstwa budowlanego realizującego inwestycje w różnych miejscowościach może mieć w umowie o pracę określone miejsce wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 2 KP) jako miejsce, gdzie pracodawca prowadzi budowy lub innego rodzaju stałe prace, ewentualnie ze wskazaniem na jakim obszarze. Każdorazowo stałym miejscem pracy takiego pracownika w rozumieniu art. 77⁵ § 1 KP jest to miejsce spośród określonych w umowie o pracę, w którym pracownik przez dłuższy czas, systematycznie świadczy pracę" (uchwała SN z 9.12.2011 r. II PZP 3/11, OSNP 2012, Nr 15–16, poz. 186).

Sytuacja powoda była jednak odmienna od warunków pracy pracownika budowlanego, którego pracodawca realizował inwestycje długoterminowe, wymagające pracy w określonym miejscu przez dłuższy okres. Praca powoda przypominała pracę tzw. pracownika mobilnego, kierowcy, czy nawet przedstawiciela, która ze swojej natury wiąże się z koniecznością przemieszczania się z siedziby pracodawcy do miejsca wykonywania pracy. Podkreślić trzeba, że zdarzały się sytuacje kiedy jednego dnia powód i inni pracownicy wykonywali prace w różnych miejscach.

Uwzględniając powyższe, Sąd stanął na stanowisku, że czas przejazdu pomiędzy bazą a konkretną budową oraz czas powrotu do bazy powinien być zaliczony do czasu pracy. Wniosek taki jest tym bardziej oczywisty jeśli weźmie się pod uwagę, że po stawieniu się w bazie powód i inni pracownicy musieli załadować sprzęt, a po powrocie często go wyładować. Na bazie w G. pozostawały też prywatne rzeczy pracowników, co oznacza, że pracę kończyli dopiero w G., nie zaś w miejscu gdzie danego dnia układali masę bitumiczną.

Warto wskazać, że Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z 19.10.2015r. sygn. akt III APa 8/15, orzekającym na bazie podobnego stanu faktycznego, że „jeżeli z natury pełnionej pracy wynika konieczność wykonywania jej w różnych miejscach, do czasu pracy wlicza się czas przemieszczania się z siedziby pracodawcy do miejsca wykonywania czynności i z powrotem oraz czas podróży pomiędzy miejscami wykonywania czynności (pracy).” Sąd Apelacyjny dokonał analizy poglądów doktryny i orzecznictwa, uznając konieczność doliczenia do czasu pracy powoda i pozostałych członków brygady bitumicznej czasu dojazdu z bazy w N. na poszczególne budowy. Przytaczanie w tym miejscu powołanego tam orzecznictwa i poglądów doktryny wydaje się zbędne. Sąd pragnie wskazać, że wyrażone tam poglądy podziela i przyjmuje za własne.

Wyjazdów powoda na poszczególne budowy nie można uznać za podróże służbowe, tak jak robił to pozwany. Podróż służbowa stanowi zjawisko wyjątkowe, incydentalne. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach - uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 166.

Skoro powód miał obowiązek stawić się w bazie w G., to wówczas rozpoczynał pracę i kończył ją po powrocie do bazy.

Zaliczenie czasu przejazdów z bazy do miejsca wykonywania zadań i z powrotem oznacza, że czas ten stanowił pracę powoda, w tym w godzinach nadliczbowych.

Definicja pracy w godzinach nadliczbowych sformułowana została w art.151§1k.p., który przewiduje, że stanowi ją praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Z kolei normy i ogólny wymiar czasu pracy określone zostały w rozdziale II działu szóstego kodeksu pracy. W art.129§1k.p. ustawodawca przewidział, iż czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (podstawowy system organizacji czasu pracy). Ustawodawca dopuścił wprowadzenie innych systemów organizacji czasu pracy, w których dopuszczalne jest np. przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy. Powoda obowiązywał system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej jednak niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym miesiąca. W szczególnie uzasadnionych wypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony do 3 miesięcy, a w pracach uzależnionych od

pory roku i warunków atmosferycznych do 4 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy (art.135k.p.). Zważyć jednak trzeba, że zgodnie z art.136§2k.p. pracownikowi przysługuje bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od odpoczynku przewidzianego w art.133k.p., czyli ilość przepracowanych godzin plus 11 godzin.

Do przekroczenia normy dobowej w równoważnym czasie pracy dochodzi wówczas gdy pracownik pracuje dłużej aniżeli miał zaplanowane, nie zaś jeżeli pracuje dłużej aniżeli 8 godzin. Cechą charakterystyczną równoważnego czasu pracy jest przedłużony dobowy wymiar czasu pracy.

Pracodawca rozliczył czas pracy nie uwzględniając godzin przejazdów, zatem należało w tym zakresie dokonać stosownych wyliczeń.

Sąd wskazał powody przyjęcia za wiarygodne twierdzeń powoda dotyczących czasu przejazdów, natomiast wysokość wynagrodzenia należnego z tytułu pracy w tym czasie została obliczona przez biegłego. Sąd nie znalazł podstaw, aby kwestionować dokonane wyliczenia. W ocenie Sądu, opinie sporządzone przez biegłego są rzetelne i dokładne. Nadto, dają podstawy do ustalenia wysokości żądanego przez powoda wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę zakres opinii głównej oraz opinii uzupełniających, Sąd uznał za istotne dla sprawy opinię główną oraz opinie uzupełniające z 03.10.2021r. i 28.02.2022r. jako odpowiadające na kwestie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Dodatkowo należy zauważyć, iż w zakresie stycznia 2018r. był to miesiąc, w którym, jak wynika z zeznań świadków i powoda nie wykonywano pracy w godzinach nadliczbowych.

W tym miejscu należy wskazać, iż nie można uznać, że brak wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowił przestępstwo z art.218§1a kk. Przestępstwo stypizowane w ww. przepisie popełnia ten kto uporczywie lub złośliwie narusza prawa pracownicze. Zdaniem sądu w przypadku braku zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie można mówić o złośliwości ani też uporczywości. Takie działanie wymaga wykazania winy umyślnej, to jest działania z zamiarem bezpośrednim. Wprawdzie niektórzy komentatorzy (szerzej R. Rasmus, M. Szablowska, Prawnokarna odpowiedzialność, s. 39) w przypadku działania uporczywego dopuszczają zamiar ewentualny, jednak stanowisko to nie jest przekonujące. Osobom wykonującym w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy nie sposób zarzucić, że działali ze złej woli, wiedząc że ich działanie nie ma oparcia w przepisach prawa. Podejmując decyzję o niezaliczaniu godzin przejazdu do czasu pracy i tym samym nie wypłacaniu wynagrodzenia kierowali się stanowiskiem spółki przedstawionym nadto w piśmie skierowanym do pracowników (zeznania J. M.). Była to zatem kwestia sporu prawnego i nie można zarzucić osobom podejmującym decyzje w tej sprawie, że działali ze złej woli, wiedząc że naruszają prawa pracownicze. Należy bowiem podkreślić, iż w tym samym czasie pracodawca wypłacał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmujących dojazdy osobom kierującym busami, którym przewożono pracowników.

Uwzględniając powyższe nie można zastosować do roszczeń z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe 10- letniego okresu przedawnienia. Oznacza to, że wynagrodzenie wymagalne przed 07.02.2017r. i w zakresie rozszerzonego powództwa co do całości wynagrodzenia za nadgodziny było przedawnione i z uwagi na podniesiony przez pozwanego zarzut, roszczenie w tej części podlegało oddaleniu. Wynagrodzenie zgodnie z regulaminem wynagradzania miało być wypłacane do 9 dnia miesiąca, zatem uwzględniając okres rozliczeniowy wynagrodzenie należne za okres od maja do lipca 2016r. oraz w związku z rozszerzonym powództwem- roszczenia za okres od sierpnia 2016r. do stycznia 2018r. oraz za luty, marzec i kwiecień 2017r. uległy przedawnieniu. W zakresie roszczeń dochodzonych pismami procesowymi z 21.06.2021r., 02.09.2021r. i 29.12.2021r. powód wskazał bowiem, iż dochodzi roszczeń także za pozostałe godziny nadliczbowe wynikające z pracy nieobjęte pierwotnym pozwem. Należy podkreślić, iż występując na drogę sądową w lutym 2020r. nie występowały żadne przeszkody faktyczne i prawne uniemożliwiające tak szerokie uwzględnienie powództwa jak nastąpiło to przytoczonymi pismami procesowymi.

Reasumując powyższe rozważania, Sąd uznał, że wyliczone przez biegłego kwoty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, w zakresie czasu dojazdu pomiędzy bazą w G. a miejscami budów, były powodowi należne. W zakresie okresu od sierpnia 2016r. do grudnia 2016r. zasądzono na rzecz powoda żadaną kwotę 6400,51 zł (k. 832). Odsetki ustawowe za opóźnienie od należnego wynagrodzenia zasądzono od 10 dnia miesiąca poczynając od 10 sierpnia 2016r. O powyższym, uwzględniając wskazane przepisy, orzeczono w punkcie I wyroku.

W zakresie oddalanego roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych orzeczono w punkcie III wyroku.

W zakresie roszczenia o zadośćuczynienie należy zauważyć co następuje.

Zgodnie z art.132§1kp pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Wyjątek stanowią pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz przypadki konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Nawet wówczas jednak pracodawca ma obowiązek udzielenia w okresie rozliczeniowym, równoważnego okresu odpoczynku. Prawo do odpoczynku tygodniowego reguluje natomiast art.133§1kp, który zapewnia w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wykazał, że w przypadku powoda, od wiosny do listopada-grudnia, kiedy ze względu na warunki atmosferyczne, liczba wykonywanych prac znacząco rosła, dochodziło do systematycznego naruszania prawa powoda do odpoczynku dobowego, a czasami również tygodniowego. Pozwany w programie służącym do rozliczania czasu pracy wprowadzał oczywiście dane, które były zgodne z przepisami prawa pracy. Wprost z poczynionych ustaleń wynika, że powód otrzymywał część wynagrodzenia w postaci wynagrodzenia akordowego. Było to wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe, które nie mogły zostać ujęte w systemie do rozliczania czasu pracy.

Analizując dostarczone przez pozwanego karty pracy i raporty dzienne oraz zeznania słuchanych w sprawie świadków zauważyć można, że czas pracy powoda wynosił po kilkanaście godzin na dobę, w tym przy przyjęciu także czasu dojazdu i powrotu na budowę i z budowy. Przykładowo w dniu 05.08.2016r. (wydruk z raportu dziennego) wskazano w raporcie dziennym grupy bitumicznej, iż powód przepracował 14,5 godzin. Nadto odnotowano, iż praca odbywała się od 7:00 do 21:30 a czas dojazdu wyniósł 2,5 godziny. Następnie w dniu 06.08.2016r. wskazano w raporcie dziennym grupy bitumicznej, iż powód przepracował 10,5 godzin, a praca odbywała się od 6:00 do 16:30, czas dojazdu wyniósł 2,5 godziny.

W dniach:

- 06.07.2017r. – powód pracował 11 godziny (plus 2 godziny dojazdu, praca na budowie od 5:00 do 16:00),

-07.07.2017r.- powód pracował 14 godziny (plus 1 godzina dojazdu, praca na budowie od 5:00 do 19:30),

-08.07.2017r.- powód pracował 10,5 godziny (plus 1,5 godziny dojazdu, praca na budowie od 6:30 do 17:00) i dalej podobnie w dniach 11-14.07.2017r. Przy czym pracownicy mieli obowiązek stawienia się wcześniej na terenie bazy celem przygotowania sprzętu i materiałów do zabrania na budowę.

Zagwarantowanie pracownikowi minimalnego odpoczynku miało zabezpieczyć zdrowie pracownika, zapewniając też bezpieczne wykonywanie obowiązków. Pracownik nie może zrzec się prawa do odpoczynku, podobnie jak prawa do urlopu. Przyjmowano w doktrynie i orzecznictwie, że praca bez minimalnego odpoczynku dobowego i tygodniowego jest zagrożeniem dla dobra osobistego pracownika w postaci zdrowia. Sąd Najwyższy wskazywał przy tym, że udzielenie czasu wolnego w celu zapewnienia minimalnego okresu odpoczynku powinno nastąpić w przyjętym okresie rozliczeniowym. Udzielenie odpoczynku po miesiącach zaprzecza celowi dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu

Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz. UE L z 1993 r. Nr 307, poz. 18) – wyrok SN z 23.07.2009r. II PK 26/09.

Rozważania powyższe mają znacznie w przypadku powoda, który miesiącami wykonywał pracę bez zagwarantowania minimalnego wypoczynku. Dopiero w miesiącach zimowych, kiedy prace nie były w zasadzie wykonywane, mógł skorzystać z urlopu wypoczynkowego i otrzymywał dni wolne za pracę w godzinach nadliczbowych (w czasie obowiązywania 6 miesięcznego okresu rozliczeniowego). Dopiero wówczas mógł także skorzystać z planowanych wizyt lekarskich. Ograniczony miał kontakt z rodziną i znajomymi do kontaktu telefonicznego.

Sąd Najwyższy w późniejszych orzeczeniach słusznie wskazał, że prawo pracownika do odpoczynku może być uznane za dobro osobiste, odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (wyrok SN z 21.06.2011r. III PK 96/10). Katalog dóbr osobistych sformułowanych w art.23k.c ma niewątpliwie charakter otwarty. Aktualnie nie może budzić już wątpliwości, że niezapewnienie pracownikowi dobowego lub tygodniowego odpoczynku od pracy stanowi naruszenie dóbr osobistych zatrudnionego. W takim wypadku pracodawca powinien liczyć się z obowiązkiem zapłacenia zadośćuczynienia (wyrok SA w Białymstoku z 18.02.2014r. sygn. akt III APa 3/14).

W przedmiotowej sprawie doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda w postaci prawa do odpoczynku, co wywołało u niego poczucie krzywdy. Zgodnie z art.448kc w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

Wyjaśnić trzeba, że pod pojęciem krzywdy nie należy rozumieć stwierdzonego uszczerbku na zdrowiu. Krzywda to również, a w wielu sytuacjach przede wszystkim, cierpienia psychiczne spowodowane naruszeniem określonego dobra osobistego. Powód na skutek nie zagwarantowania mu minimalnych okresów odpoczynku nie tylko nie mógł odpowiednio zadbać o swoje zdrowie, ale również nie miał możliwości korzystania z czasu wolnego. W okresie wiosenno – letnim, w szczególności wakacyjnym, kiedy większość społeczeństwa korzysta z wypoczynku, powód nie tylko musiał wykonywać pracę, ale musiał to robić ponad normy wynikające z kodeksu pracy, nie mając zagwarantowanych minimalnych standardów odpoczynku. Niewątpliwie sytuacja taka mogła negatywnie wpływać na zdrowie fizyczne i psychiczne powoda, skutkować wypaleniem zawodowym, obniżeniem nastroju. Zważyć bowiem trzeba, że w okresie tym, kiedy prace wykonywane były poza O. powód średnio około godziny 4.30-6:00 musiał pojawić się w pracy, a do bazy w G. wracał często w godzinach wieczornych, a nawet nocnych. Powód nie mógł zaplanować co będzie robił po godzinach pracy danego dnia, czy w bliskiej lub dalszej przyszłości. Pracując nawet w soboty był na tyle zmęczony, że nie miał sił na żadną dodatkową aktywność ograniczając się jedynie do wykąpania się, zjedzenia posiłku i położenia spać tak, aby możliwe było rozpoczęcie pracy od nowego tygodnia.

Podstawą odpowiedzialności strony pozwanej był art.415kc w zw. z art.448kc i art.23kc. W myśl art. 415 k.c., kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej jest łączne spełnienie następujących przesłanek: bezprawności działania lub zaniechania, winy po stronie sprawcy, wystąpienia szkody oraz związku przyczynowego między bezprawnością działania lub zaniechania sprawcy a szkodą poniesioną przez powoda.

Wcześniej wykazano, że działanie polegające na naruszeniu dóbr osobistych powoda było bezprawne (sprzeczne z przepisami prawa pracy) i spowodowało szkodę w postaci krzywdy. Kluczowe dla odpowiedzialności strony pozwanej było udowodnienie winy. Zdaniem sądu wina pracodawcy i to w formie umyślnej jest niewątpliwa. Pozwana jest dużą spółką, wchodzącą w skład (...) – będącej wiodącą na świecie firmą budowlano – deweloperską (dane ze strony internetowej pozwanej). Pozwany posiadał i posiada odpowiednie struktury kadrowo – księgowo, które doskonale zdawały sobie sprawę z obowiązujących zasad prawa pracy, w tym dotyczących czasu pracy. Czas pracy był rozliczany za pomocą programu komputerowego do którego pracownik pozwanego S. F. wprowadzała dane z raportów dziennych. System był skonstruowany w taki sposób, aby liczba godzin nadliczbowych odpowiadała normom kodeksu pracy. Pracownicy pracowali jednak znacznie więcej, co powodowało, że godziny wypracowane poza dopuszczalny

limit nadgodzin nie były przyjmowane przez system i były traktowane jako praca w akordzie. Praktyka taka była akceptowana przez przełożonych powoda. Pozwany dysponował dokumentami (raporty dzienne) potwierdzającymi, że systematycznie naruszano przepisy dotyczące minimalnego odpoczynku dobowego.

Osoby odpowiedzialne ze strony pozwanego za przestrzeganie zasad czasu pracy dopuszczały się ich systematycznego łamania, działając umyślnie z zamiarem naruszenia praw pracowniczych. Dowodem powyższego jest choćby wpisywanie danych do zestawień pracowniczych, tak aby w oficjalnych dokumentach nie było dowodów łamania praw pracowniczych. Jednocześnie poza oficjalnym obiegiem funkcjonowały raporty dzienne obrazujące rzeczywisty wymiar czasu pracy.

Podkreślić trzeba, że dla rozstrzygnięcia sprawy nie miało znaczenia, którzy pracownicy dopuszczali się bezprawnych zachowań oraz czy wiedzieli o tym członkowie zarządu pozwanego. Odpowiedzialność pozwanego wynika z art.429kc i art.430kc. Powód nie miał obowiązku przedstawienia dowodów potwierdzających winę konkretnej osoby będącej pracownikiem pozwanego.

Powód pierwotnie żądał zadośćuczynienia w wysokości 6000 zł. Następnie rozszerzył powództwo żądając kwoty 8000 zł.

W omawianym kontekście zważyć trzeba, że powód w tzw. sezonie pracował od wczesnych godzin rannych do późnych godziny popołudniowych, wczesno wieczornych, a nawet nocnych. Normą były tygodnie, w których do domu mógł wrócić tylko na kilka godzin. W tym czasie pracownik pozbawiony był możliwości spędzenia czasu z rodziną, odpoczynku, jego aktywność związana była w zasadzie tylko z pracą. Nie jest normalną sytuacją w której pracownik rozpoczyna pracę o godzinie 5.30-6:00 (nawet 5:00) a wraca z niej około godziny 18:00-19:00-20.00, a czasami nawet później. Jeżeli w ciągu miesiąca takie sytuacje zdarzają się kilkakrotnie.

Sąd, uznał za zasadne przyznać powodowi z tytułu zadośćuczynienia kwotę 6000 zł jakiej pierwotnie żądała strona. Należy bowiem zauważyć, iż pismem z dnia 29.12.2021r., w którym zażądano 8000 zł tytułem zadośćuczynienia strona nie wskazała żadnych dodatkowych okoliczności, które miałyby przemawiać za dokonaną zmianą finansową. Ograniczono się jedynie do podania wyższej kwoty i wskazania od jakich dat strona domaga się odsetek.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku w powoływanym już wyroku z 18.02.2014r. trafnie wskazał, że ustalając wysokość zadośćuczynienia posłużyć można się regułą, według której zadośćuczynienie jest równoważne iloczynowi ilości miesięcy i określonej kwoty. Algorytm ten koresponduje z rozmiarem krzywdy wynikającej z pozbawienia pracownika możliwości nieskrepowanego korzystania z czasu wolnego.

W pozwanej spółce okres od wiosny do listopada, a nawet grudnia, to czas kiedy wykonywano bardzo dużo prac związanych z układaniem masy bitumicznej. Pracownicy pracowali wówczas notorycznie w godzinach nadliczbowych, przekraczając dopuszczalny ustawowy limit, czego dowodem są także kwoty tzw. wynagrodzenia akordowego wypłacanego powodowi w tych miesiącach. Prawo powoda do odpoczynku na przestrzeni wskazanego okresu od maja 2016r. do grudnia 2017r. było zatem naruszane co najmniej przez 15 miesięcy. Przeliczając dochodzoną pierwotnie kwotę zadośćuczynienia na jeden miesiąc, daje to sumę 400 zł. Kwota ta nie jawi się też jako wygórowana w stosunku do wynagrodzenie otrzymywanego przez powoda.

Uwzględniając powyższe, sąd uznał, że przyznane zadośćuczynienie jest sprawiedliwe i nie jest wygórowane.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut przedawnienia podniesiony przez pozwanego w omawianym zakresie. Roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym ulega przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się albo przy zachowaniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Jednakże termin ten nie może być dłuższy niż dziesięć lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę. (art.442¹§1k.c.). Uwzględniając treść ww. przepisu roszczenie o zadośćuczynienie za krzywdę spowodowaną naruszeniem przepisów o prawie do minimalnego odpoczynku, które miało miejsce przed sierpniem 2016 r. istotnie byłoby przedawnione. Powód o szkodzie oraz o tym, kto jest

zobowiązany do jej naprawienia dowiedział się kiedy pracodawca nie udzielił mu wymaganego minimalnego okresu odpoczynku.

Zgodnie jednak z §2 ww. przepisu jeżeli szkoda wynikła ze zbrodni lub występku, roszczenie o naprawienie szkody ulega przedawnieniu z upływem lat dwudziestu od dnia popełnienia przestępstwa bez względu na to, kiedy poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Powód słusznie podnosił, że sąd cywilny uprawniony jest do samodzielnego badania czy w okolicznościach sprawy doszło do popełnienia przestępstwa.

Dłuższy termin przedawnienia roszczeń odszkodowawczych ma zastosowanie wówczas, gdy podmiot odpowiedzialny za szkodę, nie będąc sprawcą przestępstwa, ponosi odpowiedzialność deliktową w związku z wyrządzeniem szkody czynem cudzym, w tym także przestępstwem. Kwestia ta została w sposób bardzo jasny wyjaśniona w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2009 roku (sygn. akt IV CSK 257/09, OSNC 2010/5/81), gdzie powołując się między innymi na uchwałę SN z 21.11.1967r. III PZP 34/67 (OSNCP 1968, nr 6, poz. 94) wskazano, że roszczenie kontrahenta banku o naprawienie szkody wyrządzonej przez bank deliktem własnym przedawnia się w terminie określonym w art.442§1k.c. (obecnie art.442¹§1k.c.) także wtedy, gdy pracownik tego banku wyrządził szkodę w wyniku popełnienia przestępstwa. Stwierdzić zatem trzeba, że dłuższy termin przedawnienia, nie będzie miał zastosowania do jakichkolwiek roszczeń będących skutkiem przestępstwa pracownika, lecz tylko takich, które polegały na tolerowaniu działalności przestępczej pracownika i nosiły znamiona przestępstwa.

Przestępstwo z art.218§1a kk popełnia ten, kto wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Jednym z praw pracownika ze stosunku pracy jest prawo do minimalnego dobowego i tygodniowego odpoczynku. Prawo to w przypadku powoda było uporczywie naruszane. Uporczywość uzewnętrznia się natrętnymi, sekwencyjnymi czy powtarzalnymi zachowaniami. W przedmiotowej sprawie sytuacja taka miała miejsce, albowiem pracodawca systematycznie, w okresie zwiększonego zapotrzebowania na pracę, naruszał prawo powoda do odpoczynku. Sytuacja ta była znana i tolerowana przez osoby podejmujące w pozwanej spółce decyzje z zakresu prawa pracy. Świadomie w oficjalnych dokumentach kadrowych wprowadzano nieprawdziwe dane, a wynagrodzenie za pracę, która nie mogła być oficjalnie wykazana jako nadgodziny, wypłacano pod nazwą „praca akordowa”. Przełożeni powoda odpowiedzialni za przestrzeganie przepisów dotyczących czasu pracy wiedzieli, że naruszają przepisy prawa pracy a mimo to celowo i systematycznie je naruszali.

Uwzględniając powyższe, roszczenie o zasądzenie zadośćuczynienia podlegało 10-letniemu okresowi przedawnienia, czyli w momencie wystąpienia z powództwem, nie było przedawnione.

Odsetki ustawowe za opóźnienie zasądzono od następnego dnia po odebraniu przez pozwaną spółkę odpisu pozwu tj. od 19.02.2020r. Pozwany wiedział wówczas w jakiej wysokości zadośćuczynienia dochodzi powód. Uwzględniając dokumenty którymi dysponował, z których wprost wynikało, że doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda w postaci prawa do odpoczynku, dochodzoną kwotę, która nie była wygórowana, winien wypłacić niezwłocznie, to jest w dniu otrzymania odpisu pozwu. W opóźnienie popadł od następnego dnia, wobec tego żądanie zasądzenia odsetek już od dnia doręczenia odpisu pozwu należało oddalić.

O powyższym orzeczono w punkcie II i III wyroku.

W zakresie kosztów procesu Sąd za podstawę rozstrzygnięcia przyjął art. 100 kpc i wynikającą z tego przepisu zasadę wzajemnego zniesienia kosztów. Jak wynika bowiem z obrachunku dokonanego przez Sąd, strona powodowa po rozszerzeniu powództwa żądała łącznie kwoty 45 641,78 zł (37 641,78 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i 8000 zł tytułem zadośćuczynienia). Ostatecznie Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 22 284,89 zł (tj. 16 284,89 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 6000 zł tytułem zadośćuczynienia). Z powyższego wynika, że strona powodowa wygrała w rozmiarze 48,82 % swojego roszczenia. O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.

Jednocześnie w zakresie kosztów procesu, Sąd również oparł się na zasadzie wynikającej z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 kpc. W tym zakresie należy wskazać, iż łączne koszty wynagrodzenia biegłego wyniosły 2688 zł a opłata od pozwu 2283 zł. Jednocześnie, Sąd uznał, iż brak jest podstaw do obciążania strony pozwanej kosztami wynagrodzenia za wszystkie sporządzone w sprawie opinie biegłego z zakresu księgowości. Wynika to z faktu ostatecznego uznania roszczeń strony powodowej jedynie w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych obejmujących czas dojazdu na budowę i z budowy do bazy w G.. Tym samym, zasadnym było uwzględnienie przy rozliczeniu tych opinii głównej i uzupełniających, które stanowił podstawę do wycień i ustaleń we wskazanym zakresie. Dlatego też Sąd przyjął do rozliczenia koszty sporządzenia opinii głównej oraz opinii uzupełniających z 03.10.2021r. i 28.02.2022r. Łącznie stanowi to kwotę 2024 zł. Jednocześnie opłata od pozwu wyniosła 2283 zł. Uwzględniając, iż pozwany przegrał w 48,82 % w takim też zakresie należało obciążyć pracodawcę kosztami sądowymi tj. kwotą 2102,67 zł, o czym orzeczono w punkcie VI wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia orzeczono w punkcie V wyroku (art. 477² par. 1 kpc).

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus