

Sygnatura akt IV P 77/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 11 lipca 2022 r.

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

Przewodniczący: SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2022 r. w (...)na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa T. F. (1)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I zasądza od pozwanego (...) S.A. w W. na rzecz powoda T. F. (1) kwotę 15 758 zł (piętnaście tysięcy siedemset pięćdziesiąt osiem złotych) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie co do kwot:

-247,50 zł za maj 2015r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty;

- 3217,50 zł za okres sierpień 2015 r.- grudzień 2015r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 lutego 2016 r. do dnia zapłaty;

- 2888 zł za okres październik 2016 r.- grudzień 2016r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;

- 3586,25 zł za okres kwiecień 2017r.-lipiec 2017 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty,

- kwoty 5818,75 zł za okres sierpień 2017 r.- grudzień 2017 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 lutego 2018 r. do dnia zapłaty,

II zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 15.000 zł (piętnaście tysięcy złotych) tytułem zadośćuczynienia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 września 2018r. do dnia zapłaty,

III w pozostałym zakresie oddala powództwo,

IV zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 756 zł tytułem zwrotu kosztów procesu- zastępstwa prawnego,

V nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa- Sąd Rejonowy w (...)kwotę 2438,98 zł tytułem kosztów sądowych, w tym kwotę 1600 zł tytułem wynagrodzenia biegłego i kwotę 640 zł tytułem opłaty,

VI wyrokowi w zakresie punktu pierwszego wyroku nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5280,64 zł (pięć tysięcy dwieście osiemdziesiąt 64/100 złotych).

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

Sygn. akt IV P 77/22

UZASADNIENIE

Powód J. F. (1) - w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. wniósł o zasądzenie kwoty 16 506,75 zł złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i godziny dojazdu za okres od maja 2015r. do grudnia 2017r., w tym:

- kwoty 54 zł za okres maj 2015r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2015 do dnia zapłaty;
- kwoty 3.186 zł za okres sierpień 2015 r.- grudzień 2015r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 lutego 2016 r. do dnia zapłaty;
- kwoty 2892,75 zł za okres sierpień 2016 r.- grudzień 2016r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;
- kwoty 4047,00 zł za okres kwiecień-lipiec 2017 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 6327 zł za okres od sierpień 2017 r.- grudnia 2017 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 8.000 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 kwiecień 2015r.- 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 stawienia 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.

Wskazano na systematykę poczynionych przez stronę powodową wyliczeń godzin dojazdu, podnosząc, iż strona powodowała przyjęła, że wszystkie dodatki winny być wypłacone w wysokości 50 % stawki godzinowej, jakkolwiek w rzeczywistości wystąpiły również przypadki kwalifikujące pracę w godzinach nadliczbowych do opłacenia dodatkiem 100 %.

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, osobistego. Nie był w stanie uczestniczyć w życiu rodziny i towarzyskim. Zupełnej degradacji ulegała jego aktywność pozazawodowa.

Postanowieniem z dnia 22.11.2021r. na podstawie art. 174 par. 1 pkt 1 kpc zawieszono postępowanie.

Postanowieniem z dnia 20.04.2022r. podjęto postępowanie z udziałem następcy prawnego J. T. F..

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 podnosząc zarzut przedawnienia roszczeń powoda.

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 stawienia się w G. w celu odbycia przejazdu wraz z innymi pracownikami na teren konkretnej budowy. Należy przyjąć, iż powód jeśli stawiał 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. Podkreślono, że pozwany nigdy nie zlecał powodowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Ponadto podniesiono zarzut przedawnienia w stosunku do roszczeń za okres od 2015r. do 2017r.

Pismem procesowym z dnia 10.06.2021r. strona powodowa wniosła o uzupełnienie opinii biegłego sporządzonej w sprawie przez przyjęcie, że w każdym dniu wyjazdu (również na teren budowy w O.) powód pracował 30 minut przy pracach rozładunkowo-załadunkowych i w konsekwencji wyliczenie wynagrodzenia za ten czas pracy (godziny nadliczbowe) z dodatkiem 50 %.

Pismem procesowym złożonym dnia 30.08.2021r. powód rozszerzył powództwo domagając się zasądzenia kwoty 33.018,10 zł tytułem zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od maja 2015r. do grudnia 2017r. w tym:

- kwoty 1685,25 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie maj-lipiec 2015r., wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 10.08.2015r. do dnia zapłaty,

- kwoty 5733,09 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie sierpień 2015r. do grudnia 2015r., wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia od dnia 10.02.2016r. do dnia zapłaty,

- kwoty 135 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie luty –lipiec 2016r.,

-kwoty 5521,88 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie sierpnia 2016r. do grudnia 2016r., wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia od dnia 10 lutego 2017r. do dnia zapłaty,

-kwoty 9.994 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie kwiecień 2017r. do lipca 2017r., wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia od dnia 10 sierpnia 2017r. do dnia zapłaty,

-kwoty 9948,88 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie sierpnia 2017r. do grudnia 2017r., wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia od dnia 10 lutego 2018r. do dnia zapłaty

oraz kwoty 15.000 złotych tytułem zadośćuczynienia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenie zawiadania do próby ugodowej w sprawie IV Po 2/18 do dnia zapłaty (k. 774-776).

W odpowiedzi na rozszerzone powództwo pozwany wniósł o jego oddalenie wskazując, iż wytoczenie powództwa o część należnego świadczenia przerywa bieg przedawnienia wyłącznie w odniesieniu do tej części (pismo z dnia 13.09.2021r.).

Sąd ustalił, co następuje:

Powód zatrudniony był pierwotnie od 30.01.1984r. w (...) w O. na stanowisku monterem maszyn. Od 01.10.2012r. w wyniku przejścia, pracodawcą powoda stała się (...) SA Oddział (...) w G., a od 01.01.2016r. (...) SA w G.. Wykonywał pracę na stanowisku operatora sprzętu drogowo-budowlanego.

(dowód: akta osobowe- cz. B- umowy o pracę k. 1-1a, pismo k. 48, 49, 65, zakres uprawnień k. 17, 29-29v, karta obiegowa k. 89)

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.77-113, akta osobowe- cz. B porozumienie k. 60)

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. B., M., E.. Brygada powoda jeździła w promieniu ok. 150 km od bazy. Pracownicy pozwanego mieli ustalony harmonogram, 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 faktyczne godziny pracy na budowie np. 6:30-19:30 (26.07.2016r.) plus 1,5 godziny dojazdu, 5:00-22:00 (24.11.2016r.) plus 2 godziny dojazdu, 6:30-18:30 (12.06.2017r.) plus 2 godziny dojazdu, 6:00-16:30 (13.06.2017r.) plus 1,5 godziny dojazdu 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.132 kp i art.133 kp 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. J. F. nie mógł zaplanować, ani skorzystać z urlopu w czasie okresu letniego. Praca w nadgodzinach powodowała brak możliwości spędzania czasu z rodziną. Powód wracał do domu bardzo zmęczony, często zaledwie na kilka godzin np. wracał o godz. 22:00, a o godz. 3:00 wyjeżdżał już do pracy. Zaistniała sytuacja w pracy negatywnie wpływała na życie rodzinne, w tym relacje z żoną i córką.

(dowód: zeznania świadków E. G. k. 340-342, 452v-453v, Z. S. k. 285-286, 503-506, A. D. k. 332-334, 497-500, G. G. k.351-355v, 510-512v, K.K. k. 316-319, 518-519v, A. G. k. 307-311, D. P. k. 209-210, J. M. k.210v-211v, R. G. k. 360v-362, S. F. k. 367-370, D. K. k. 381-385, 482, M. P. k. 387-393, I. H. 363v-365, W. L. k. 362v-365, 402-413, T. F. k. 407-413v, 453v-455v, przesłuchanie powoda k. 455v-458v, zestawienie k. 10-30, karta zasiłkowa k. 123-124, karta zarobkowa k. 125-126v, wykaz delegacji k.193-198, harmonogramy pracy k.127-159, pasek wynagrodzeń k. 256, raporty dzienne grup i zapiski powoda- załącznik do akt)

Powód w okresie od 01 maja 2015r. do 31 grudnia 2017r. przepracował 553 godziny w ramach dojazdu do miejsca wykonywania pracy z bazy w G. i powrotu do bazy. Za czas dojazdu z bazy w G. do miejsca świadczenia pracy oraz powrotu do bazy w G. za ww. okres przysługuje powodowi wynagrodzenie w kwocie 15.758 zł brutto (k. 670-761) .

(dowód: opinia biegłego wraz z opiniami uzupełniającymi k. 523-554, 670-761, zestawienie k. 10-30, karta zasiłkowa k. 123-124, karta zarobkowa k. 125-126v, wykaz delegacji k.193-198, harmonogramy pracy k.127-159, pasek wynagrodzeń k. 256, raporty dzienne grup i zapiski powoda- załącznik do akt)

Powód J. F. (1) wystąpił z wnioskiem z dnia 06.08.2018r. o zawiązanie do próby ugodowej. Wezwanie zostało skierowane przeciwko (...) SA w W.. Obejmowało zobowiązanie do zapłaty na rzecz J. F. kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie w latach 2015, 2016 i 2017 dóbr osobistych powoda poprzez niezapewnienie dobowego i tygodniowego okresu odpoczynku oraz wyszczególnionych kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lutego 2015r. do stycznia 2018r., w łącznej kwocie 65 693 zł. Sprawa została zarejestrowana w Sądzie Rejonowy w (...)pod sygnaturą IV Po (...) i zakończyła się brakiem zawarcia ugody.

(dowód: akta sprawy IV Po (...) załącznik do akt sprawy)

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., R. G., D. P., I. H., W. L.. 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 m.in. busem z G., 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 ilości przywiezionej masy, 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 oraz zapiskach powoda. Wiarygodność tych dokumentów znalazła potwierdzenie w zeznaniach świadków: G. G., E. G., Z. S., A. D., F. S., K.K., R. G., D. P., I. H., W. L.. Analiza zapisów zawartych w raportach i zapisach powoda 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 za czas przejazdów należy wskazać, iż Sąd w oparciu o zebrany materiał dowodowy, uznał je za zasadne. Należy podkreślić, iż powód we wniesionym przez siebie pozwie oraz we wniosku o zawiązanie do próby ugodowej (data wpływu wniosku-06.08.2018r.) 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 10.06.2021r. strona wniosła o doliczenie 30 minut na czynności związane z załadunkiem i rozładunkiem materiałów, narzędzi, urządzeń. Kolejnym pismem procesowym z 30.08.2021r. rozszerzano powództwo dochodząc należności za wszystkie godziny nadliczbowe. W piśmie tym wniesiono o zasądzenie kwoty 33.018,10 zł.

Jak wskazano, 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 tym miejscu należy podkreślić, iż 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.

Pismem z dnia 10.06.2021r. strona wniosła o doliczenie 30 minut na czynności związane z załadunkiem i rozładunkiem materiałów, narzędzi, urządzeń. W tym zakresie ewentualne roszczenie jest przedawnione albowiem strona mogłaby dochodzić roszczeń za okres wymagalny do 09.08.2018r. (dotyczy miesięcy od lutego do lipca 2018r.). 3- letni okres dochodzenia najpóźniejszych roszczeń (tj. od sierpnia 2017r. do grudnia 2017r.) za okres sporny upływał 09.02.2021r.

Podobnie należy ocenić rozszerzenie powództwa zawartego w piśmie procesowym z 30.08.2021r. 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 grudnia 2017r.) 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 za zasadne w okresie wskazanym w pozwie.

J. F. dowodził 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 J. F., od chwili stawienia się na terenie bazy w G. pozostawali w dyspozycji pracodawcy.

Praca J. F. 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 pracownik będzie wykonywał pracę na terenie działalności Rejonu. Pod pojęciem miejsca

pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar geograficzny, częściej wydzielony administracyjnie lub określony w inny wyraźny sposób, w którym ma nastąpić świadczenie pracy. Nie jest także możliwe w umowie o pracę określenie 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. 77 § 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 J. F. była jednak odmienna od warunków pracy pracownika budowlanego, którego pracodawca realizował inwestycje długoterminowe, wymagające pracy w określonym miejscu przez dłuższy okres. Praca powoła 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 powoła 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 J. F. 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 powoła, 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. Powoła 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 stronę powodową wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę zakres opinii głównej oraz opinii uzupełniającej, Sąd uznał za istotne dla sprawy opinię główną oraz w części opinię uzupełniającą jako odpowiadające na kwestie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

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, którymi przewożono pracowników.

Uwzględniając powyższe nie można ewentualnie zastosować do roszczeń z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe 10- letniego okresu przedawnienia. Oznacza to, że w zakresie rozszerzonego powództwa co do całości wynagrodzenia za nadgodziny roszczenie było przedawnione i z uwagi na podniesiony przez pozwanego zarzut, roszczenie w tej części podlegało oddaleniu. W zakresie roszczeń dochodzonych pismami procesowymi z 10.06.2021r. i 30.08.2021r. powód wskazał bowiem, iż dochodzi roszczeń także za pozostałe godziny nadliczbowe wynikające z pracy nieobjęte pierwotnym pozwem. Należy podkreślić, iż występując na drogę sądową 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 związku z tym, zasądzono na rzecz strony powodowej kwotę 15.758 zł. Odsetki ustawowe za opóźnienie od należnego

wynagrodzenia zasądzono od 10 dnia miesiąca poczynając od 10 sierpnia 2015r. 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, zestawienia J. F. 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 dniach:

- 17.07.2017r. – powód pracował 15 godziny (plus 1 godzina dojazdu, praca na budowie od 6:00 do 21:00),
- 18.07.2017r.- powód pracował 16,5 godziny (plus 2 godziny dojazdu, praca na budowie od 5:00 do 21:30),
- 21.08.2017r.- powód pracował 12 godziny (plus 2 godziny dojazdu, praca na budowie od 6:30 do 18:30),
- 22.08.2017r.- powód pracował 11,5 godziny (plus 2 godziny dojazdu, praca na budowie od 7:00 do 18:30),
- 23.08.2017r.- powód pracował 12 godziny (plus 2 godziny dojazdu, praca na budowie od 7:00 do 18:30).

Przy czym pracownicy mieli obowiązek stawienia się wcześniej na terenie bazy celem przygotowania sprzętu i materiałów do zabrania na budowę, a po przyjeździe do G. rozładowania sprzętu. Dodatkowo J. F. jako operator sprzętu ostatni zjeżdżał z pojazdu niskopodłogowego i w razie drobnych awarii dokonywał jeszcze naprawy sprzętu.

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 J. F. (1), 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).

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 dobrego 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, a także co niewątpliwie miała wpływ na jego sytuację rodzinną w zakresie relacji z żoną i córką. 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. Nie był w stanie skorzystać z urlopu w okresie wakacyjnym tak, aby spędzić go z najbliższymi. Był na tyle zmęczony wracając do domu, że jego aktywność ograniczała się do minimum, łącznie ze snem trwającym 3-4 godziny .

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.

Weźniej 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 Grupy (...) – będącej wiodącą na świecie firmą budowlaną – 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. (2) 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 (raportyienne) potwierdzającymi, że systematycznie naruszano przepisy dotyczące minimalnego odpoczynku dobrego.

Osoby odpowiedzialne ze strony pozwanej 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 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.

W związku z tym, Sąd, uznał za zasadne przyznać powodowi z tytułu zadośćuczynienia żadaną kwotę 15.000 zł .

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 nieskrępowanego 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 kwietnia 2015r. do grudnia 2017r. było zatem naruszane co najmniej przez 27 miesięcy. Przeliczając dochodzoną kwotę zadośćuczynienia na jeden miesiąc daje to sumę 555,55 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.

Odsetki ustawowe za opóźnienie zasądzone od następnego dnia po odebraniu przez pozwaną spółkę odpisu wniosku o zawezwanie do próby ugodowej (sprawa IV Po 28/18) tj. od 13.09.2018r. 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 wniosku. W opóźnienie popadł od następnego dnia, wobec tego żądanie zasądzenia odsetek już od dnia doręczenia odpisu wniosku 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 stosunkowego rozliczenia kosztów. Jak wynika bowiem z obrachunku dokonanego przez Sąd, strona powodowa po rozszerzeniu powództwa żądała łącznie kwoty 48 018,10 zł (33 018,10 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i 15 000 zł tytułem zadośćuczynienia). Ostatecznie Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 30 758 zł (tj. 15 758 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 15 000 zł tytułem zadośćuczynienia). Z powyższego wynika, że strona powodowa wygrała w rozmiarze 64 % swojego roszczenia. O powyższym orzeczono w punkcie IV wyroku.

Jednocześnie w zakresie kosztów sądowych, Sąd 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 3312 zł, a opłata od pozwu 1000 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 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 opinii głównej i w połowie uzupełniającej, które stanowiły podstawę do wyliczeń i ustaleń we wskazanym zakresie. Dlatego też Sąd przyjął do rozliczenia koszty sporządzenia opinii głównej w całości oraz opinii uzupełniającej w połowie. Łącznie stanowi to kwotę 2500 zł. Dodatkowo należało także uwzględnić kwotę 310,92 zł tytułem zwrotu kosztów dojazdu świadka na rozprawę. Uwzględniając, iż pozwany przegrał w 64 % w takim też zakresie należało obciążyć pracodawcę kosztami sądowymi tj. łącznie kwotą 2438,98 zł, o czym orzeczono w punkcie V wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia orzeczono w punkcie VI wyroku (art. 477² par. 1 kpc). Za podstawę wyliczenia, z uwagi na brak przedłożenia przez pozwanego stosowanego zaświadczenia, przyjęto dane dotyczące kwot wynagrodzeń zawarte na karcie 126 v- karty zarobkowe za 2017r. (6189,25 zł, 5634,58 zł, 4018,11 zł).

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus