

Sygn. akt VII P 583/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Iwona Wiśniewska
Protokolant:	stażysta Karolina Wesołowska

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2015 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa M. D. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowo - Handlowemu (...) sp. z o.o. w B.

o zapłatę

1. oddała powództwo;
2. odstępuje od obciążenia powoda kosztami procesu;
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

SSR Iwona Wiśniewska

Sygn. akt VII P 583/15

UZASADNIENIE

Powód M. D. (1) wniósł pozew przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowo-Handlowemu (...) sp. z o.o. w B., domagając się zasądzenia kwoty 2.500,00 zł tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w związku z naruszeniem jego prawa do wypoczynku oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu powód wskazał, iż w okresie od 12 lipca 2010 roku do 1 grudnia 2014 r. zatrudniony był u pozwanego początkowo na stanowisku mechanika a następnie diagnosty samochodowego – recepcjonisty. W tym czasie pozwany nie respektował prawa powoda do wypoczynku określonego w art. 151¹ k.p. oraz nie rekompensował w okresie od 16 stycznia 2010 r. do 8 listopada 2014 r. pracy w godzinach nadliczbowych. Po zakończeniu świadczenia pracy na rzecz pozwanego powód próbował polubownie dochodzić od pozwanego zapłaty zaległego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie od 14 stycznia 2012 r. do 8 listopada 2014 r. w kwocie 7.221,00 zł oraz kwoty 1.855,49 zł tytułem zadośćuczynienia. Pozwany zaproponował powodowi zawarcie porozumienia wyczerpującego wszystkie roszczenia powoda i wypłatę kwoty 6.526,78 zł, z której potrącone miały zostać składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczka na podatek dochodowy od osób fizycznych. Powód wskazał jednak, iż powyższa kwota nie wyczerpuje jego roszczeń i poprosił o ponowne jej wyliczenie. Pismem z dnia 17 kwietnia 2015 r. pozwany nie przesądzając zasadności roszczeń powoda zaproponował tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 6.688,80 zł po potrąceniu od niej obowiązkowych składek i danin. Kwota ta została powodowi wypłacona. Powód podkreśla, iż pomimo nieprzyjęcia do wiadomości przez pracodawcę

naruszenia dóbr osobistych powoda, wypłacenie mu kwoty ponad 6.000,00 zł brutto z tytułu pracy w nadgodzinach nastąpiło wyłącznie z dobrej woli. W związku z powyższym powód uznał, iż pracodawca zgodził się co do roszczenia powoda i jego pracy w godzinach nadliczbowych w następujących dniach: 14.01.2012 r.; 4.02.2012 r.; 25.02.2012 r.; 17.03.2012 r.; 14.04.2012 r.; 12.05.2012 r.; 2.06.2012 r.; 30.06.2012 r.; 7.07.2012 r.; 21.07.2012 r.; 25.08.2012 r.; 15.09.2012 r.; 6.10.2012 r.; 27.10.2012 r.; 17.11.2012 r.; 8.12.2012 r.; 29.12.2012 r.; 19.12.2012 r.; 19.01.2013 r.; 9.02.2013 r.; 16.03.2013 r.; 6.04.2013 r.; 27.04.2013 r.; 25.05.2013 r.; 13.07.2013 r.; 27.07.2013 r.; 10.08.2013 r.; 14.09.2013 r.; 5.10.2013 r.; 26.10.2013 r.; 23.11.2013 r.; 7.12.2013 r.; 14.12.2013 r.; 11.01.2014 r.; 12.01.2014 r.; 18.01.2014 r.; 19.01.2014 r.; 25.01.2014 r.; 26.01.2014 r.; 1.02.2014 r.; 2.02.2014 r.; 8.02.2014 r.; 9.02.2014 r.; 15.02.2014 r.; 1.03.2014 r.; 2.03.2014 r.; 8.03.2014 r.; 9.03.2014 r.; 15.03.2014 r.; 16.03.2014 r.; 22.03.2014 r.; 5.04.2014 r.; 26.04.2014 r.; 24.05.2014 r.; 5.06.2014 r.; 20.09.2014 r.; 18.10.2014 r.; 8.11.2014 r. Powyższe dni były sobotami i niedzielami, podczas których powód pracował najmniej 6 godzin dziennie. W związku z czym, zdaniem powoda, pracodawca nie przestrzegał jego prawa do tygodniowego odpoczynku a w konsekwencji prawa do zdrowia oraz do spędzania czasu z rodziną, co uniemożliwiło powodowi budowanie odpowiedniej więzi z synem i żoną. Na wypadek ewentualnego podniesienia przez pracodawcę zarzutu przedawnienia powód precyzuje, iż domaga się zadośćuczynienia w kwocie 50,00 zł za każdy dzień naruszenia jego dóbr osobistych od dnia 29 lipca 2012 r.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Według pozwanego bezsporne jest pomiędzy stronami, że powód świadczył na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych oraz to, że powód otrzymał za tę pracę wynagrodzenie. Pozwany przyznał, iż powód przepracował w godzinach nadliczbowych co najwyżej jeden bądź dwa sześciogodzinne dni w miesiącu. Zwiększenie liczby przepracowanych godzin w okresie od XII 2013 r. do III 2014 r. pokrywa się z czasem, w którym powód odbywał kurs zawodowy w celu zdobycia uprawnień diagnosty technicznego pojazdów. Kurs opłacony przez pracodawcę miał na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych powoda, a w konsekwencji zwiększenie jego zarobków. Co do zasady powód przepracował średnio 8 godzin nadliczbowych w miesiącu, łącznie w tygodniu nie więcej niż 48 godzin. Nie naruszało to prawa powoda do nieprzerwanego dobowego i tygodniowego wypoczynku ani rocznego 150 godzinnego limitu pracy. W odniesieniu do powołanego przez powoda orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 r. w sprawie o sygn. akt II PK 228/09, pozwany wskazuje, że okoliczności powyższej sprawy znacznie odbiegały od realiów przytoczonego postępowania. W cytowanym orzeczeniu chodziło o świadczenie pracy przez lekarza w godzinach nadliczbowych, w których dyżur medyczny trwał niejednokrotnie 24-30 godzin bez żadnej przerwy, a przy naruszeniu przez pracodawcę obowiązku zapewnienia nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku pracownika nie było możliwe wypłacenie dodatkowego wynagrodzenia ani udzielenie równoważnego czasu wolnego, w związku z czym należało poszukać innej formy usunięcia skutków owego naruszenia. Dalej, dla oceny wysokości roszczenia zadośćuczynienia należy brać pod uwagę rodzaj naruszonego dobra, charakter oraz stopień nasilenia oraz czas trwania ujemnych przeżyć psychicznych pokrzywdzonego. W świetle powyższego roszczenie powoda nie jest zasadne. bowiem powodowi wypłacono wynagrodzenie za godziny nadliczbowe a zakres świadczonej w godzinach nadliczbowych pracy nie naruszał ich limitu ani gwarantowanego prawa do wypoczynku. Nie można więc ustanowić źródłem roszczeń pracownika zdarzenia mieszczącego się w ustawowych granicach. Nadto powód nigdy nie zgłaszał pracodawcy, aby praca w godzinach nadliczbowych w wymiarze około 8 godzin miesięcznie, negatywnie wpływała na jego zdrowie bądź wywoływała inne, określone konsekwencje. Na wysokość roszczenia powoda poza powyższymi argumentami wpływ winny mieć także stopień nasilenia i czas trwania ujemnych przeżyć oraz pozytywna postawa pozwanego w stosunku do osoby powoda objawiająca się w tolerowaniu częstych nieobecności w pracy, sfinansowaniu kursu dokształcającego oraz wsparciu w związku z chorobą żony powoda. Przez wzgląd na powyższe, zdaniem pozwanego, kwota ewentualnego zadośćuczynienia przyznanego powodowi nie powinna przewyższać 10% żądanej przez niego kwoty.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. D. (1) związany był z pozwanym Przedsiębiorstwem Handlowo-Usługowym (...) sp. z o.o. w B. stosunkiem pracy na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony od 12 lipca 2010 r. do 31 lipca 2012 r. oraz od dnia 1 sierpnia

2012 r. do 31 lipca 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód zajmował stanowisko mechanika samochodowego – recepcjonisty z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości najniższej obowiązującej stawki krajowej brutto, z premiami i dodatkami na zasadach określonych w przepisach o wynagrodzeniu.

dowód: umowa o pracę z dnia 12.07.2010 r. k. 4 cz. B akt osobowych powoda, umowa z dnia 1.08.2012 r. k. 6 cz. B akt osobowych powoda.

Powód pracował w ośmiogodzinnym systemie czasu pracy, przez pięć dni w tygodniu oraz co trzecią sobotę przez 6 godzin. Zdarzały się sporadyczne sytuacje, w których z uwagi na przedłużającą się naprawę pojazdów powód musiał świadczyć pracę przez pół godziny lub godzinę po obowiązujących go godzinach pracy. Do takich sytuacji dochodziło średnio raz w miesiącu.

dowód: dowód z przesłuchania strony powodowej k. 69-70, zeznania świadka M. D. (2) k. 67-69.

Niskie zarobki powoda oraz powtarzające się wnioski o podwyżkę skłoniły pozwanego do zaproponowania powodowi podniesienia kwalifikacji zawodowych i uzyskania uprawnień diagnosty, a w konsekwencji zwiększenia zarobków. Pozwany złożył powodowi taką ofertę, pomimo, że w tym okresie nie potrzebował nowego diagnosty technicznego. Powód zgodził się na propozycję pozwanego. Pozwany opłacił kurs powoda oraz umożliwił uczestniczenie w zajęciach. W dniach zajęć kursowych powód nie miał obowiązku świadczenia pracy w serwisie. Kurs odbywał się w B. (w okresie od XII 2013 r. do III 2014 r.) w sobotę w godzinach od 9:00-17:00 i niedzielę w godzinach od 9:00-15:00. Powód ponosił koszty egzaminu (w wysokości 500,00 zł) oraz dojazdu na egzamin do P.. W okresie przygotowań do egzaminu powód poświęcał dużo czasu na naukę po pracy. W dniu 28 sierpnia 2014r. powód uzyskał uprawnienia diagnosty. Od 1 września 2014r. powód zajął stanowisko diagnosty samochodowego, recepcjonisty i pozwany podniósł osiągnięte przez powoda zarobki poprzez przyznanie premii. Zła sytuacja finansowa powoda oraz poważna choroba jego żony spowodowała, iż pracodawca udzielił powodowi pomocy w postaci pożyczki w kwocie 2.000,00 zł bez określenia terminu jej zwrotu. Pozwany podjął także starania mające na celu przyspieszenie diagnostyki i leczenia choroby żony powoda. W okresie ostatnich dwóch lat przed rozwiązaniem łączącego strony stosunku pracy, powód dość często korzystał z nieobecności spowodowanych opieką nad nowonarodzonym synem i chorą żoną. Pracodawca akceptował taki stan rzeczy. Z tej przyczyny też nie podjął ani nie zamierzał podjąć działań mających dla powoda negatywne konsekwencje.

dowód: zeznania świadka K. B. k. 65-67, dowód z przesłuchania strony pozwanej k. 70-71, dowód z przesłuchania strony powodowej k. 69-70, zeznania świadka M. D. (2) k. 67-69, uprawnienia diagnosty nr (...) z dnia 28.08.2014 r. k. 15 cz. B akt osobowych powoda, zmiana warunków umowy o pracę z dnia 1.09.2014 r. k. 12 cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy z dnia 1.12.2014 r. w cz. akt osobowych powoda.

W dniu 14 listopada 2014 r. powód wypowiedział łączący strony stosunek pracy z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia. Wraz z ustaniem łączącego strony stosunku pracy, na żądanie pozwanego, powód zwrócił pracodawcy kwotę 2.000,00 zł z tytułu pożyczki.

dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 14.11.2014 r. k. 13 cz. B akt osobowych powoda.

Pismem z dnia 29 stycznia 2015 r. powód wezwał pozwanego do wypłaty kwoty 7.221,00 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 14 stycznia 2012 r. do 8 listopada 2015 r. oraz kwoty 1.855,49 zł za naruszenie dobra osobistego powoda przez niezapewnienie tygodniowego odpoczynku w okresie od 16 stycznia 2010 r do 17 grudnia 2011 r.

dowód: wezwanie do wypłaty zaległego wynagrodzenia oraz zadośćuczynienia k. 11

W odpowiedzi na wezwanie pozwany zaproponował powodowi kwotę 6.526,78 zł brutto. Kwota ta miała wyczerpać wszystkie roszczenia powoda względem pozwanej spółki. Ostatecznie strony przystały na wypłatę kwoty 6.688,80 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powyższa kwota została powodowi wypłacona.

dowód: wezwanie do wypłaty zaległego wynagrodzenia oraz zadośćuczynienia k. 11-13, pismo pozwanego z dnia 12.02.2015 r. k. 14, pismo pozwanego z dnia 12.03.2015 r. k. 18, pismo powoda z dnia 19.03.2015 r. k. 19, pismo pozwanego k. 20, pismo powoda z dnia 30.03.2015 r. k. 21, pismo pozwanego z dnia 17.04.2015 r. k. 22-28.

Powód pozostaje w związku małżeńskim z M. D. (2), z którą ma dobre relacje. Wspólnie wychowują dziecko, które jest bardzo związane uczuciowo z powodem. Powód jest opiekuńczym ojcem.

dowód: zeznania świadka M. D. (2) k. 67-69, dowód z przesłuchania strony powodowej k. 69-70

Sąd zważył, co następuje:

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała autentyczności tych środków dowodowych. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków K. B. (k. 65-67), M. D. (2) (k. 67-69) oraz dowodzie z przesłuchania powoda (k. 69-70) i pozwanego (70-71). Zeznania świadków Sąd ocenił jako wiarygodne w całości, bowiem były one logiczne, spójne, konkretne i korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Twierdzeniom powoda i pozwanej Sąd zawierzył w zakresie, w którym były one ze sobą spójne.

Sąd oceniając materiał dowodowy kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczeniem życiowym.

Przechodząc do oceny roszczenia powoda należy stwierdzić, że nie znajduje ono oparcia w obowiązujących regulacjach prawnych, ponieważ brak jest podstaw do przyznania powodowi dochodzonej niniejszym pozwem kwoty 2.500,00 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie przez pozwanego prawa powoda do odpoczynku. Wskazać trzeba, iż dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach (art. 23 k.c.). Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny (art. 24 §1 k.c.).

Zgodnie z art. 448 k.c. (stosowanym w przedmiotowej sprawie na podstawie odesłania zawartego w art. 300 k. p.) 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. Norma zawarta w art. 448 k.c. ma fundamentalne znaczenie dla ochrony dóbr osobistych środkami majątkowymi. O ile bowiem ogólne podstawy cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych określają przepisy art. 23 i 24 k.c., wskazując jednocześnie środki ochrony niemajątkowej, to w zakresie instrumentów o charakterze majątkowym przepis art. 24 § 1 stanowi w ostatnim zdaniu, że zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny można żądać „na zasadach przewidzianych w kodeksie”. Przepis art. 448 k.c. uprawnia tego, czyje dobro osobiste zostało naruszone, do domagania się odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub do żądania zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany przez niego cel społeczny. (A. Olejniczak. Kodeks pracy. Komentarz, Lex 2015).

Przyjmuję się, że krzywda i zadośćuczynienie stanowią szczególną postać szkody i odszkodowania. Omawiana regulacja wprowadza zatem zasadę, iż nie tylko szkoda majątkowa ale i niemajątkowa (krzywda) może być w pewnej mierze naprawiona przez świadczenie pieniężne. Koncepcja ta polega na założeniu, iż krzywdy polegające na cierpieniach fizycznych lub psychicznych wprawdzie nie mogą w sposób adekwatny być wyrównane za pomocą

świadczeń pieniężnych, natomiast świadczenia te mogą łagodzić wspomniane ujemne przeżycia poszkodowanego przez dostarczenie jemu środków majątkowych, które pozwolą zaspokoić w szerszej mierze jego potrzeby lub spełnić pragnienia.

W niniejszej sprawie powód domagał się zadośćuczynienia za naruszenie przez pracodawcę jego prawa do odpoczynku, co negatywnie wpływało na jego prawo do zdrowia jak i relacje z żoną i synem. W tym kontekście należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 132 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137.

§ 2. Przepis § 1 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy;
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

W przypadkach określonych w § 2 pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku (§ 3).

Okresy odpoczynku pracownika, określone w art. 132 k.p. służą wzmocnieniu funkcji ochronnej w zakresie czasu pracy. Uzupełniają normy ochronne po to, aby zapobiegać wydłużaniu dobowemu czasu pracy, który w podstawowej normie czasu pracy nie może przekraczać 13 godzin. Odpoczynek oznacza zapewnienie pracownikowi czasu wolnego, bez obowiązku świadczenia pracy, jak również obowiązku odbywania dyżurów, w tym dyżurów medycznych (M. Gładoch Kodeks Pracy. Komentarz., System Informacji Prawnej LEX 2015).

Stosownie do treści art. 133 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

§ 2. W przypadkach określonych w art. 132 § 2 oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny.

§ 3. Odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6:00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

§ 4. W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek, o którym mowa w § 1 i 2, może przypadać w innym dniu niż niedziela.

Przepis powyższy został sformułowany bardziej korzystnie niż art. 5 dyrektywy 2003/88/WE, który stanowi, że państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, aby każdy pracownik był uprawniony w okresie siedmiodniowym do minimalnego nieprzerwanego okresu odpoczynku w wymiarze 24 godzin oraz również do odpoczynku dobowego w wymiarze 11 godzin.

Reguły określające gwarantowane okresy odpoczynku pracownika wyznaczone są w sposób pośredni także przez limity godzin nadliczbowych. Wprowadzenie obowiązku udzielenia pracownikowi 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku oznacza, że dobowy czas pracy pracownika wraz z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 13 godzin. W zależności od przyjętego systemu i rozkładu czasu pracy pracownik będzie mógł przepracować od 1 do 5 godzin nadliczbowych w ciągu doby.

Okres odpoczynku dobowego, jak wskazano już powyżej, nie dotyczy:

– pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz

– przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii (art. 132 § 2 k.p.) Jeśli jednak w powyższych przypadkach dojdzie do skrócenia 11-godzinnego odpoczynku dobowego, to należy zapewnić pracownikowi równoważny okres odpoczynku w danym okresie rozliczeniowym (art. 132 § 3 k.p.). Zgodnie z art. 131 §1 k. p. tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przeciętnym okresie rozliczeniowym. Ograniczenie przewidziane w §1 nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do odpoczynku zagwarantowanego w art. 132 § 1 i art. 133 § 1 k. p. Zachodzi bowiem bliska analogia między prawem do odpoczynku i prawem do urlopu, którego pracownik nie może się zrzec (art. 152 § 2 k. p.). Obie instytucje służą ochronie zdrowia pracownika i jego bezpieczeństwa (wyr. SN z dnia 10 marca 2011 r., sygn. akt III PK 50/10; wyr. SN z dnia 3 lutego 2011 r. sygn. akt III PK 32/10).

Pracodawca z kolei, jest obowiązany organizować pracę w taki sposób, aby czas spędzony przez pracownika np. w delegacji nie powodował uszczerbku na limicie gwarantowanego normami kodeksowymi prawa do odpoczynku (por. wyrok SN z dnia 23 czerwca 2005 r., II PK 265/04). W przypadku zastosowania przez pracodawcę systemu zadaniowego czasu pracy, powinien wykazać, iż powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy określony w art. 129 k. p (por. wyrok SN z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09).

W wyrokach z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09, LEX nr 533037; oraz z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09, LEX nr 558295; Sąd Najwyższy - podążając za rozumowaniem prezentowanym przez Trybunał Sprawiedliwości UE - odmówił możliwości udzielenia tzw. "skumulowanego czasu wolnego". Celem norm stanowiących odpocznik dobowy i tygodniowy jest realizacja tego odpoczynku w takich właśnie okresach czasu, a nie odkładanie odpoczynku "na później". W wyroku II PK 26/09, LEX nr 533037; Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że udzielenie czasu wolnego możliwe jest co najwyżej w tym samym okresie rozliczeniowym, w którym doszło do naruszenia prawa pracownika do minimalnego odpoczynku ("Równoważny czas wolny należy się pracownikowi tylko wówczas, gdy sąd pracy orzeka o nim zanim upłynie okres rozliczeniowy. Po upływie okresu rozliczeniowego właściwą rekompensatą dla pracownika za naruszenie jego prawa do odpoczynku (naruszenia art. 3 lub 5 dyrektywy 2003/88/WE albo art. 132 lub 133 k. p.) jest odszkodowanie (jeśli pracownik poniósł szkodę majątkową) lub zadośćuczynienie (za rozstrój zdrowia wywołany pracą bez wypoczynku ponad siły fizyczne i psychiczne pracownika) albo inne instrumenty ochrony dóbr osobistych przewidziane w art. 24 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121) (praca bez nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego jest oczywistym zagrożeniem dla dobra osobistego pracownika w postaci zdrowia).

Nieudzielenie przez pracodawcę przewidzianych prawem okresów wypoczynku jest naruszeniem, wynikającym ze stosunku pracy obowiązków pracodawcy. Mając na uwadze, że uregulowane dyrektywami i transponowane na grunt polskiego prawa unormowania dotyczące okresów odpoczynku służą regeneracji sił pracownika, należy uznać, iż równoważny czas wolny należy się pracownikowi tylko przed końcem okresu rozliczeniowego, bowiem upływ czasu powoduje udzielenie czasu wolnego niemożliwym. Równocześnie nie dochodzi jednak do wygaśnięcia zobowiązania pracodawcy w myśl art. 475 k.c., ponieważ dłużnik – pracodawca, ponosi odpowiedzialność za nieudzielenie czasu wolnego w przewidzianym prawem terminie.

Dodać trzeba, że w wyroku z dnia 3 września 2009 r. (III PK 33/09) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w razie nieudzielenia odpowiednich okresów odpoczynku pracownik może dochodzić odszkodowania lub zadośćuczynienia na zasadach ogólnych. W wyroku SN z dnia 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10 prawo do odpoczynku zostało uznane za dobro osobiste, odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. We wcześniejszych orzeczeniach praca bez nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku traktowana była w judykaturze jako zagrożenie dla dobra osobistego pracownika, jakim jest wymienione w art. 23 k.c. zdrowie. Nie rozstrzygając o charakterze prawnym tego prawa, należy za Sądem Najwyższym przyjąć, że naruszenie pracowniczego prawa do odpoczynku może rodzić po stronie pracownika roszczenie o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dobra osobistego, jakim na pewno jest zdrowie pracownika. Zdaniem tego Sądu przy ocenie wysokości zadośćuczynienia należy mieć na uwadze rodzaj dobra, które zostało naruszone oraz charakter, stopień nasilenia i czas trwania doznanych

przez pokrzywdzonego ujemnych przeżyć psychicznych spowodowanych owym naruszeniem. Pod uwagę trzeba wziąć także stopień winy sprawcy naruszenia, cel który zamierzał on osiągnąć, podejmując działanie naruszające te dobra osobiste i korzyść majątkową, jaką w związku z tym działaniem osiągnął lub zamierzał osiągnąć. Suma zadośćuczynienia powinna być przy tym umiarkowana i utrzymana w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa, musi jednak zachowywać cechy instrumentu kompensacyjnego. Zadośćuczynienie ma stanowić ekwiwalent pieniężny doznanej szkody niemajątkowej przez dostarczenie poszkodowanemu realnej korzyści ekonomicznej. (M. Gładoch Kodeks Pracy. Komentarz., System Informacji Prawnej LEX 2015).

Określając uprawnienie pracownika do dochodzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę wywołaną bezprawnym i zawinionym działaniem pracodawcy, Sąd wskazuje także, iż zadośćuczynienie pełniące funkcję kompensacyjną ma na celu naprawienie szkody niematerialnej, polegającej na cierpieniach fizycznych lub psychicznych pokrzywdzonego (krzywdy). Ma złagodzić ujemne przeżycia pokrzywdzonego poprzez dostarczenie środków majątkowych pozwalających zaspokoić w szerszym zakresie jego potrzeby. Podstawę odmowy przyznania zadośćuczynienia przez sąd, może stanowić nieznacznym rozmiar doznanej przez pokrzywdzonego krzywdy bądź szczególne okoliczności, które mogłyby budzić moralny sprzeciw w przyznaniu zadośćuczynienia. Zadośćuczynienie ma bowiem funkcję kompensacyjną mającą wywołać u pokrzywdzonego satysfakcję moralną wynikającą z sądowego uznania krzywdy jak i faktu, że naruszenie praw osobistych spotkało się z odpowiednią reakcją prawa (A. Radwański, A. Olejniczak, Zobowiązania – cześć ogólna s. 262-266, Warszawa 2010 r.).

Przenosząc powyższe uwagi na grunt niniejszej sprawy Sąd stwierdził, że wbrew twierdzeniom powoda nie można uznać, iż doszło w powyższym stanie faktycznym do pokrzywdzenia powoda rodzącego obowiązek zadośćuczynienia na skutek działania pracodawcy naruszającego prawo powoda do odpoczynku. Bezspornym jest, iż powód w oznaczonym powyżej oraz przyznanym przez pozwanego okresie, pracował ponad obowiązujące go godziny pracy (praca w godzinach nadliczbowych). Pozwany po wezwaniu wystosowanym przez powoda, wypłacił powodowi świadczenie pieniężne za pracę ponadwymiarową.

Istotne dla wyniku sprawy jest iż, jak wynika z zeznań świadków (żony powoda) oraz twierdzeń stron, powodowi w momencie nawiązywania stosunku pracy znane były warunki zatrudnienia zarówno w kwestii wynagrodzenia oraz ewentualnej możliwości pracy w soboty. Jak przyznała żona powoda i on sam, praca powoda w godzinach nadliczbowych zdarzała się sporadycznie, dotyczyła raczej sytuacji wyjątkowych wywołanych nagłymi, wydłużającymi się naprawami serwisowanych pojazdów. Także praca w sobotę nie stanowiła reguły i miała miejsce średnio raz w miesiącu. Powód podnosił, iżby takie działanie pracodawcy miało negatywnie wpłynąć na zdrowie powoda i jego relacje rodzinne, polegające na kontakcie z żoną i synem. Wskazał, iż skierowanie przez pracodawcę na kurs dokształcający i podnoszący jego kwalifikacje, mający doprowadzić po uzyskaniu uprawnień do wzrostu wynagrodzenia powoda, miało również negatywny efekt polegający na ograniczeniu czasu spędzanego z rodziną. Pomimo twierdzeń wyrażonych w pozwie jak i w trakcie postępowania, powód nie wykazał wystąpienia jakichkolwiek negatywnych następstw w sferze psychicznej czy fizycznej, tym samym nie wykazał, by wystąpiła po jego stronie krzywda. Przeciwnie, żona powoda zeznała, iż dłuższa nauka męża w trakcie przygotowań do egzaminu nie miała negatywnego wpływu na dziecko. Powód pozostaje w dobrych relacjach z żoną. Jak słusznie zauważa Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 września 2009 r., III PK 33/09, ciężar dowodu, iż wystąpiła krzywda wynikająca z nieudzielenia obligatoryjnego czasu odpoczynku, spoczywa na pracowniku. Podkreślić tu należy, iż po pierwsze w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce powód nie zgłaszał pracodawcy żadnych uwag, co do okoliczności, by praca w godzinach ponad obowiązującą go normę czasu pracy destabilizowała jego życie rodzinne, nie wykazał, by doznawał uszczerbku w należytej regeneracji organizmu, co miałyby negatywny wpływ na jego zdrowie. Sąd zwraca uwagę, iż sytuacja, w której pracownik po odbytych dniach pracy udaje się do domu i spędza późne popołudnie na kontakcie z dzieckiem, nie stanowi o naruszeniu jego dobra osobistego w postaci prawa do kontaktu i budowania relacji z żoną i synem. Taką sytuację należy ocenić jako mieszczącą się w granicach normy i we współczesnych realiach uznać, iż większość młodych małżeństw z małymi dziećmi w podobny sposób spędza dni aktywności zawodowej. Powód oprócz podnoszenia, iż przedmiotowa sytuacja była naruszeniem jego relacji rodzinnych nie określił żadnych negatywnych

konsekwencji dla swojej sfery psychicznej, nie wskazał na negatywny efekt w postaci powstania szkody niemajątkowej. Nie wykazał, by powodowało to w jego odczuciu powstanie krzywdy, tj. szkody niemajątkowej, stanowiącej przede wszystkim negatywne przeżycia pokrzywdzonego związane z deliktem popełnionym w stosunku do jego osoby, bądź związanymi z nim cierpieniami fizycznymi i psychicznymi. Podobnie przyznała chociażby żona powoda, która nie dostrzegła negatywnego wpływu pracy męża i wieczornej nauki do egzaminu na ich dziecko.

Na marginesie Sąd wskazuje, iż nie bez znaczenia w obliczu żądania powoda pozostaje postawa pracodawcy, który znając sytuację rodzinną i majątkową powoda, w tym problemy zdrowotne żony, starał się pomóc w trudnych dla powoda chwilach. Nie wyciągał negatywnych konsekwencji z częstych, czasem nagłych absencji powoda wywołanych koniecznością opieki nad narodzonym dzieckiem i żoną w trakcie jej choroby. W celu zwiększenia wynagrodzenia powoda, pracodawca skierował powoda na kurs podnoszący kwalifikacje powoda i opłacił go, przy czym w tym momencie stanowisko diagnosty w pozwanej spółce było obsadzone i nie było konieczności poszukiwania pracownika z takimi uprawnieniami. Wreszcie udzielił powodowi pożyczki, bez określania terminu jej zwrotu.

W świetle powyższego, Sąd nie znalazł podstaw do uznania roszczenia powoda i oddalił powództwo na podstawie art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

O kosztach procesu Sąd orzekł na zasadzie słuszności, wyartykułowanej w art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie zdefiniował pojęcia "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, (...) Prawnej Lex, nr 7366). Do okoliczności branych pod uwagę przez Sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu zaliczyć można okoliczności dotyczące charakteru roszczenia, stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. W przedmiotowej sprawie za takim rozstrzygnięciem, zdaniem Sądu, przemawia fakt, że powództwo zostało wytoczone przez powoda niereprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika i głęboko przekonanego o słuszności swoich roszczeń. Nadto powód znajduje się w trudnej sytuacji życiowej spowodowanej ciężką chorobą żony i koniecznością opieki nad małym dzieckiem. O kosztach sądowych orzeczono natomiast w punkcie 3 wyroku mając na uwadze fakt, że powód jest z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych; Dz. U. z 2014 r. poz. 1025 tekst jedn. z zm.), a powództwo zostało w całości oddalone. Zatem w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron kosztami sądowymi, które w tej sytuacji poniesie Skarb Państwa (na podstawie stosowanego a contrario art. 113 ust. 1-3 oraz art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

SSR Iwona Wiśniewska