

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 28 lipca 2015 r.**

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

**Przewodniczący: SSO Jolanta Łanowy**

**Protokolant: Małgorzata Skirło**

**po rozpoznaniu w dniu 21 lipca 2015 r. w Gliwicach**

**sprawy z powództwa J. P. (P.)**

**przeciwko** (...) Sp. z o.o. Spółce komandytowej w T.

o ochronę dóbr osobistych, zadośćuczynienie, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej, odprawę pieniężną i ekwiwalent za odzież roboczą

1. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. Spółki komandytowej w T. na rzecz powoda J. P. tytułem: wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w porze nocnej w okresie od 1 lutego 2008 r. do 18 października 2008 r. następujące kwoty:

a) za miesiąc luty 2008 r. kwotę w wysokości 1.293,10 zł (jeden tysiąc dwieście dziewięćdziesiąt trzy złote dziesięć groszy) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 marca 2008 r. do dnia zapłaty;

b) za miesiąc marzec 2008 r. kwotę w wysokości 1.746,16 zł (jeden tysiąc siedemset czterdzieści sześć złotych szesnaście groszy) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 kwietnia 2008 r. do dnia zapłaty;

c) za miesiąc kwiecień 2008 r. kwotę w wysokości 1.100,80 zł (jeden tysiąc sto złotych osiemdziesiąt groszy) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 maja 2008 r. do dnia zapłaty;

d) za miesiąc maj 2008 r. kwotę w wysokości 1.083,24 zł (jeden tysiąc osiemdziesiąt trzy złote dwadzieścia cztery grosze) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 czerwca 2008 r. do dnia zapłaty;

e) za miesiąc czerwiec 2008 r. kwotę w wysokości 1.340 zł (jeden tysiąc trzysta czterdzieści złotych) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 lipca 2008 r. do dnia zapłaty;

f) za miesiąc lipiec 2008 r. kwotę w wysokości 954,24 zł (dziewięćset pięćdziesiąt cztery złote dwadzieścia cztery grosze) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 sierpnia 2008 r. do dnia zapłaty;

g) za miesiąc sierpień 2008 r. kwotę w wysokości 1.905,28 zł (jeden tysiąc dziewięćset pięć złotych dwadzieścia osiem groszy) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 września 2008 r. do dnia zapłaty;

h) za miesiąc wrzesień 2008 r. kwotę w wysokości 1.100,80 zł (jeden tysiąc sto złotych osiemdziesiąt groszy) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 października 2008 r. do dnia zapłaty;

i) za miesiąc październik 2008 r. kwotę w wysokości 723,16 zł (siedemset dwadzieścia trzy złote szesnaście groszy) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 19 października 2008 r. do dnia zapłaty;

2. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. Spółki komandytowej w T. na rzecz powoda J. P. tytułem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy:

a) za okres od 16 maja 2008 r. do 30 maja 2008 r. kwotę 428 zł (czterysta dwadzieścia osiem złotych) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 czerwca 2008 r. do dnia zapłaty;

b) za okres od 13 października 2008 r. do 18 października 2008r. kwotę 202,40 zł (dwieście dwa złote czterdzieści groszy) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 19 października 2008 r. do dnia zapłaty;

3. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. Spółki komandytowej w T. na rzecz powoda J. P. tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop za 2008 r. kwotę 1.376,48 zł (jeden tysiąc trzysta siedemdziesiąt sześć złotych czterdzieści osiem groszy) wraz z odsetkami od dnia 19 października 2008 r. do dnia zapłaty;

4. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. Spółki komandytowej w T. na rzecz powoda J. P. tytułem odprawy pieniężnej kwotę 2.457,37 zł (dwa tysiące czterysta pięćdziesiąt siedem złotych trzydzieści siedem groszy) wraz z odsetkami od dnia 19 października 2008 r. do dnia zapłaty;

5. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. Spółki komandytowej w T. na rzecz powoda J. P. tytułem ekwiwalentu za używanie i pranie odzieży i obuwia własnego zamiast roboczego kwotę 546,80 zł (pięćset czterdzieści sześć złotych osiemdziesiąt groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 października 2008 r. do dnia zapłaty;

6. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

7. odstępuje od obciążenia powoda kosztami procesu;

8. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.137,26 zł (jeden tysiąc sto trzydzieści siedem złotych dwadzieścia sześć groszy);

9. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Sp. z o.o. Spółki komandytowej w T. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.507,53 zł (dwa tysiące pięćset siedem złotych pięćdziesiąt trzy grosze), w tym kwotę 785 zł (siedemset osiemdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty i kwotę 2.721,53 zł (dwa tysiące siedemset dwadzieścia jeden złotych pięćdziesiąt trzy grosze) tytułem wydatków.

(-) SSO Jolanta Łanowy

Sygn. akt **VIII P 39/11**

## UZASADNIENIE

Powód J. P. pozwem z dnia 3.03.2011r. domagał się ochrony dóbr osobistych, tj. czci i dobrego imienia poprzez zobowiązanie pozwanego (...) Centrum (...) J. W. s.j. (obecnie (...) Sp. z o.o. sp. k. w T.) do przeproszenia go za zdarzenie jakie miało miejsce podczas rozmowy telefonicznej z pracownikiem pozwanego S. P. (1), podczas której został pomówiony o wyłudzenie od pozwanego należności z tytułu łączącej strony umowy o pracę i w zw. z tym domagał się także zasądzenia od pozwanego zasądzenia na rzecz Centrum Onkologii Instytutu im. M. C. (1) w G. kwoty 5.000 zł z tytułu naruszenia dóbr osobistych, a ponadto domagał się zasądzenia od pozwanego należności z tytułu łączącego strony stosunku pracy, a to :

-zapłaty zaległego wynagrodzenia za pracę nocną i godziny nadliczbowe oraz dodatkową pracę i czas urlopu, ekwiwalentu za zakup, używanie i pranie odzieży roboczej, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz wypłaty

odprawy pieniężnej - za okres luty-październik 2008r. z ustawowymi odsetkami w łącznej kwocie 19.241zł. Powód żądał także przeprosin od pozwanego i, a także zwrotu poniesionych kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w okresie zatrudnienia u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony, pomimo, iż jest osobą o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, przepracował 734 godziny nadliczbowe, wykonując u pozwanego pracę ochroniarskie i porządkowe, na zmianę ze współpracownikiem, zatrudnionym na tym samym stanowisku. Dalej podniósł, iż stosunek pracy został rozwiązany z powodu likwidacji stanowiska pracy, wynikającej bezpośrednio z reorganizacji zakładu pracy. W uzasadnieniu zarzutu naruszenia dóbr osobistych powód wskazał na zachowanie pracodawcy i zastępcy księgowego po rozwiązaniu stosunku pracy, wyrażone podczas rozmowy telefonicznej z dnia 14.11.2008r. i w piśmie z dnia 6.11.20108r. poprzez zarzucenie mu nieuczciwości i nienależytego wykonywania obowiązków, co miało na celu uchybienie jego godności i naruszenie dobrego imienia.

W odpowiedzi na pozew, pozwana spółka wniosła o jego oddalenie w całości wskazując, iż roszczenia powoda są nieuzasadnione. W uzasadnieniu podniesiono, iż prace porządkowe należały do zakresu obowiązków powoda, gdyż z treści umowy o pracę wynikało, iż pracodawca może kierować powoda do innych obowiązków w zależności od potrzeb, ekwiwalent za zakup odzieży roboczej nie należy się z uwagi, iż powód nigdy nie występował do pracodawcy z koniecznością zakupu takiej odzieży, nie wiadomo czy używał zakupionych towarów w pracy, a przedstawione rachunki opatrzone są datą sprzed nawiązania stosunku pracy. W kwestii odprawy pieniężnej, pozwana stwierdziła, iż nie stanowi ona przedmiotu sporu, gdyż powód nie odwołał się od przedłożonego mu wypowiedzenia, nadto wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niezadowolenie pracodawcy ze sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych i utrata zaufania w konsekwencji oświadczeń powoda o wykonywaniu pracy przez 23 godziny. Zmiana siedziby nastąpiła na pół miesiąca przed rozwiązaniem stosunku pracy. W dalszej części pisma, pozwana odniosła się do kwestii wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, czas urlopu, dodatku za pracę nocną i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop - wskazując, iż załączone przez powoda do pozwu listy obecności nie są listami sporządzonymi w toku świadczenia pracy, brak bowiem na nich podpisu osoby upoważnionej, zatem są sporządzone przez powoda na potrzeby procesu, nadto nigdy nie wydano powodowi polecenia świadczenia pracy w ponadnormatywnym czasie pracy, a w wyczerpaniach powoda są błędne założenia, np. dotyczące pory nocnej, która nie trwa od 21 do 7, a od 22 o 6. Odnosząc się do ostatniej kwestii naruszenia dóbr osobistych i zadośćuczynienia, pozwana spółka powołując się na orzecznictwo SN podniosła, iż pracodawca ma prawo wypowiedzieć umowę o pracę, w przypadku powoda – bez wskazywania przyczyn rozwiązania stosunku pracy, powód zaś nie wniósł odwołania od złożonego wypowiedzenia, przez co stracił prawo do powoływania się na bezprawność jako podstawę roszczeń. Pozwana zgłosiła także zarzut przedawnienia roszczeń z art. 291 k.p.

W toku sprawy powód kilkakrotnie zmieniał wysokość żądań, ostatecznie jednak wobec treści wydanych w sprawie opinii sądowych, ograniczył roszczenia do kwoty 18.554,38 zł, w tym 13.253,66 zł tytułem zaległego wynagrodzenia, 2.691,92 zł tytułem odprawy pieniężnej, 2.062 zł tytułem wynagrodzenia za dodatkową pracę, 427,80 zł tytułem ekwiwalentu za zakup odzieży roboczej i 119 zł tytułem ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

J. P. został zatrudniony w (...) Centrum (...)J. W. s.j. na podstawie umów o pracę z dnia 15.01.2008r. i 1.04.2008r., początkowo na okres próbny – od 15.01.2008r. do 31.03.2008r., a następnie na czas określony do 30.03.2011r. na stanowisku pracownika ochrony. Miejszem wykonywania pracy miał być zakład znajdujący się przy ul. (...).

W umowach o pracę określono zakres obowiązków: ochrona obiektów, pomieszczeń, urządzeń przez dostępem do nich osobom nieupoważnionym, zapewnienie bezpieczeństwa osób znajdujących się w granicach chronionych obszarów, ochrona mienia przez kradzież, zniszczeniem, zapobieganie zakłócenia porządku na terenie zakładu, ujawnianie faktów dewastacji mienia, wykonywanie zleceń przełożonych i inne obowiązki w zakresie swoich kompetencji, w zależności od aktualnych potrzeb pracodawcy. Powód zobowiązany był również do poszanowania mienia udostępnionego mu dla wykonywania obowiązków pracowniczych. W treści umowy o pracę zawarto postanowienie, iż praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana na wyraźne polecenie pracodawcy, a pracodawca

upoważniony jest do swobodnego kształtowania harmonogramu i systemu czasu pracy pracownika. Wymiar czasu pracy określono jako pełny - 1/1, a wynagrodzenie zasadnicze brutto – na kwotę 1126 zł miesięcznie. Zastrzeżono możliwość przyznania premii uznaniowej.

Premia w wysokości 1% wynagrodzenia wypłacana była co miesiąc wraz z wypłatą w okresie od lutego do października 2008r.

Stosunek pracy ustał z dniem 18.10.2008r. w wyniku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę (art. 30 § 1 pkt 2k.p.) z rozwiązaniem umowy o pracę wypłacono powodowi wynagrodzenie za m-c październik, ekwiwalent za niewykorzystany urlop – 379,12.

Sąd ustalił, iż pozwana spółka zajmująca się sprzedażą, wypożyczaniem i serwisowaniem samochodów nowych i używanych marki (...), w spornym okresie, posiadała dwie siedziby - salony samochodowe: w T. i G.. (...) siedziba mieściła się zasadniczo przy ul. (...), jednak w roku 2008 nastąpiła zmiana siedziby i salon przeniesiono na ul. (...), po czym na przełomie września/października 2008r. znów powrócono do dawnej siedziby salonu. W 2012r. (umowa o przekształceniu - 19.12.2011r.) spółka jawna została przekształcona w spółkę komandytową i obecnie działa pod firmą (...) Sp. z o.o. sp. k. z jedną siedzibą - w T.. Pozwana zatrudnia ogółem więcej niż 20 pracowników.

W siedzibie w T. jest 5 pracowników ochrony, jeden pracujący w dzień a 2 w nocy, rozliczani z czasu pracy w systemie miesięcznym, zaopatrywani w umundurowanie, które pracodawca sam przekazuje do czyszczenia. Na odzież ochronną dla pracownika ochrony składają się: koszulka typu t-shirt, buty, spodnie i kurtka.

Zmiana organizacyjna - siedziby była bezpośrednią przyczyną zatrudnienia dwóch pracowników ochrony – powoda na podstawie umowy o pracę oraz E. F. – na podstawie umów zlecenia, gdyż na terenie siedziby przy ul. (...) nie został założony monitoring ani alarm. Obecność osób monitorujących i chroniących obiekt była zatem niezbędna. Przenosząc ponownie siedzibę oddziału (...), potrzeba zatrudnienia pracowników ochrony odpadła, gdyż siedziba przy ul. młyńskiej, mieściła się w bliskiej odległości Komendy Miejskiej Policji, Sądu Rejonowego i budynku więzienia, zabezpieczona była alarmem i monitoringiem. W konsekwencji pracownicy ochrony pracowali przy ul. (...) tylko ok. 1-2 tygodni do czasu zaadaptowania się pracowników i przetransportowania się zakładu do nowego miejsca.

Po rozwiązaniu stosunku pracy – powód z dniem 29.10.2008r. wystosował do pozwanej pismo z żądaniem wypłaty odprawy pieniężnej i zaległego wynagrodzenia, ostatecznie wysokość roszczeń określając na kwotę 8.495 zł. Pomiędzy stornami doszło do wymiany pism i przeprowadzono kilka rozmów telefonicznych, nie osiągnięto jednak kompromisu i nie została zawarta ugoda rozwiązująca kwestie sporne. Pracodawca stanął na stanowisku, iż powód próbował wprowadzić go błąd co do przepracowanych godzin i w ten sposób uzyskać nienależne dodatkowe wynagrodzenie, co godzi w dobre imię pozwanej i jej wizerunek.

Nie do ustalenia, w toku procesu była treść rozmowy telefonicznej pomiędzy powodem a księgowym pozwanej – S. P. (2).

Sąd ustalił że w trakcie negocjacji przedsądowych pomiędzy stronami nie doszło do naruszenia dóbr osobistych : dobrego imienia, godności i czci.

Dyrektorem oddziału w G. i bezpośrednim przełożonym powoda był zmarły w 2011r. H. K., który ustalał godziny pracy powoda, zakres obowiązków, zlecał wykonywanie sprzątnięcia terenu i nadzorował pracę powoda oraz drugiego pracownika ochrony. Powód kilkakrotnie upominał się u przełożonego o odzież roboczą, wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz dodatkową pracę.

W ramach swoich obowiązków powód dozorował mienie oraz wykonywał prace porządkowe, polegające na odśnieżaniu, zamiataniu terenu wokół salonu – ok. 1000m<sup>2</sup>, rzadziej również czyszczenie kanalików, a w razie zagrożenia powodzią; usuwanie nadmiaru wody wlewającej się do pomieszczeń obiektu. Prace te zajmowały powodowi od 1 godziny dziennie do 3 a nawet więcej godzin – w zależności od pracy i pory roku. Wykonywał je w osobistej odzieży,

gdyż odzieży roboczej ani umundurowania powód i jego współpracownik nie otrzymali, pomimo, iż przełożony zapewniał o otrzymaniu odzieży roboczej w postaci: koszulki, butów i kurtki, a nawet dokonania w tym celu przygotowań – pobrania miar. Oprócz pracowników ochrony (powoda i E.F.) odśnieżeniem wejścia zajmowali się także mechanicy, uczniowie. Ci ostatni prace porządkowe wykonywali w nowej siedzibie, nie zatrudniono innych osób do wykonywania tych prac.

Powód, tak jak i jego współpracownik, pracował w równoważnym systemie czasu pracy z jednomiesięcznym okresem rozliczeniowym. Jego godziny pracy zależały od godzin otwarcia salonu. W dni robocze, od poniedziałku do piątku, salon otwarty był od 9:00 do 17:30, w sobotę od 9:00 do 14:00, a w niedzielę był nieczynny. Powód i drugi pracownik ochrony, pracę wykonywali na zmiany, rozpoczynając w dni robocze o godz. 17:30, po wyjściu wszystkich pracowników salonu, a kończąc o godz. 8:30 dnia następnego. W weekendy natomiast pracowali również na zmiany, rozpoczynając odpowiednio ( w zależności kto rozpoczynał pracę w piątek) albo w sobotę o godz. 14:00 i wtedy kończąc w niedzielę o godz. 9:00, albo w niedzielę od godz. 9:00 do godz. 8:30 dnia następnego - poniedziałku. W dni wolne od pracy ( świąteczne ) pracowali tak jak w niedzielę, tj. 24h lub 23,5h. Na jednej zmianie prace wykonywała jedna osoba.

Powód prowadził skrupulatne zapiski dotyczące czasu pracy u pozwanego, m.in. w kalendarzu biurowym. Pracę powoda i jego współpracownika w niedziele i dni świąteczne potwierdzili właściciele nieruchomości przy ul. (...), którzy nierzadko przebywali w dni wolne od pracy i dni świąteczne na terenie posesji, m.in. w celu kontroli stanu terenu czy odebrania przyczepy campingowej.

Teren przy ul. (...) nie był najmowany przez pozwaną spółkę w całości, gdyż właściciel nieruchomości na części posesji prowadził działalność gosp. - stację diagnostyczną i posiadał również swoje biuro. Dlatego też do końca stycznia 2008r. obok pracowników ochrony zatrudnionych przez pozwaną w celu ochrony salonu samochodowego, pracowali również pracownicy ochrony P. O. - świadkowie J. K. i D. P.. Pracowali wspólnie z powodem w tym samym pomieszczeniu w godzinach nocnych - od 19:00 do 7:00 albo od 21:00 do 5:00 – w systemie 12 h i 1 dzień wolny. Posiadając wiedzę odnośnie pracy powoda na rzecz pozwanej, potwierdzili zarówno prace w porze nocnej jak i zakres obowiązków (prace porządkowe) powoda.

Prace porządkowe w tym odśnieżanie terenu powód wraz z drugim pracownikiem ochrony wykonywali nad ranem, przed otwarciem salonu, co wynika m.in. z okoliczności przyznanej przez większość świadków (mechaników i pozostałych pracowników pozwanej) - mianowicie, odśnieżonego (wysprzątanego) terenu już w chwili przyścia do pracy.

Pracodawca ewidencjonował czas pracy pracowników, w tym powoda, przy pomocy list obecności. Początkowo pracowników ochrony obowiązywała jedna lista, na której podpisywali się powód i świadek E. F., pod odpowiednim dniem tygodnia w którym wykonywali pracę. Po ok. 2 m-cach pracodawca wprowadził drugą listę, z zaznaczonymi godzinami pracy.

Powód był osobą o orzeczonym umiarkowanym stopniu niepełnosprawności od 3.09.2001r. do 31.10.2010r.

W okresie urlopowym – 9 dni, prace w zastępstwie powoda wykonywał świadek S. P. (3), polecony przez powoda.

U pracodawcy obowiązywał regulamin pracy, w którym określono m.in. obowiązki pracodawcy i pracownika, normy czasu pracy, pracę w godzinach nadliczbowych, zasady bhp i ppoż, opierając się na rozwiązaniach kodeksowych. W postanowieniach dotyczących czasu pracy wskazano, iż pracodawca może wprowadzić równoważny czas pracy jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy lub organizacją pracy, zasadniczo jednak czas pracy obowiązujący w zakładzie nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Szczegółowy rozkład czasu pracy dla poszczególnych pracowników miał być każdorazowo ustalany w cyklach czterotygodniowych. W postanowieniach dotyczących zasad bhp pracodawca zawarł m.in. obowiązek używania przydzielonej czystej, niezniszczonej, pozapinanej odzieży i obuwia roboczego, ochronnego.

W zakresie wypłaty wynagrodzenia – pracodawca w rozdziale VII regulaminu pracy określił, iż dokonywana jest miesięcznie z dołu, niezwłocznie po ustaleniu pełnej wysokości należności, najpóźniej do 10 dnia kolejnego miesiąca w kasie zakładu bądź na rachunek pracownika.

Odpowiednio za miesiąc luty powód otrzymał wynagrodzenie za pracę na rachunek bankowy z dniem 3.03., za marzec 2008r. – z dniem 4.04., za kwiecień 2008r. – z dniem 6.05., za maj 2008r. – 3.06., za czerwiec 2008r. – 4.07., za lipiec 2008r. – 5.08., za sierpień 2008r. – 5.09., za wrzesień 2008r. – 6.10. za październik 2008r. – z dniem 5.11.

Sąd ustalił, w oparciu o wyliczenia biegłej, iż przy przyjęciu, że każda godzina pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym określone w art. 129 i 130 k.p., stanowi pracę nadliczbową z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, za którą przysługuje zgodnie z art. 151<sup>1</sup>k.p. normalne wynagrodzenie z dodatkiem 100% wyliczone zgodnie z § 3 tego artykułu:

- w styczniu 2008r. wymiar czasu pracy wyniósł 104godzin (13 dni) –czas pracy nie został przekroczony
- w lutym 2008r. – nominalny czas pracy wynosił 168 godzin/21 dni, faktyczny – 252,5 godz., zatem godzin średnio-tygodniowo ponadwymiarowych było 84,5.
- w marcu 2008r. – nominalny czas pracy wynosił 160 godzin/20 dni, faktyczny – 272 godz., zatem godzin średnio-tygodniowo ponadwymiarowych było 112.
- w kwietniu 2008r. – nominalny czas pracy wynosił 176 godzin/22 dni, faktyczny –250 godz., zatem godzin średnio-tygodniowo ponadwymiarowych było 74.
- w maju 2008r. – nominalny czas pracy wynosił 64 godzin/8 dni (urlop – od 16.05.do 30.05.), faktyczny – 131,5 godz., zatem godzin średnio-tygodniowo ponadwymiarowych było 67,5.
- w czerwcu 2008r. – nominalny czas pracy wynosił 168 godzin/21 dni, faktyczny – 2526 godz., zatem godzin średnio-tygodniowo ponadwymiarowych było 88.
- w lipcu 2008r. – nominalny czas pracy wynosił 184 godzin/23 dni, faktyczny –250 godz., zatem godzin średnio-tygodniowo ponadwymiarowych było 66.
- w sierpniu 2008r. – nominalny czas pracy wynosił 160 godzin/20 dni, faktyczny – 282,5 godz., zatem godzin średnio-tygodniowo ponadwymiarowych było 122,5.
- we wrześniu 2008r. – nominalny czas pracy wynosił 64 godzin/8 dni (urlop w okresie wypowiedzenia – od 13.10-17.10) faktyczny – 117,5 godz., zatem godzin średnio-tygodniowo ponadwymiarowych było 53,5.

W spornym okresie powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości:

- w styczniu 2008r. – zasadnicze – 665,36zł,
- od lutego do września 2008r. –zasadnicze – 1.126,00zł + premia 1% - 11,26zł
- w październiku 2008r. zasadnicze 391,65 zł + premia uznaniowa 3,92zł i ekwiwalent za urlop – 379,12 zł.

W żadnym miesiącu pracy nie został naliczony dodatek za pracę porze nocnej i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Zatem, wynagrodzenie należne, niewypłacone za pracę z przekroczenia średniotygodniowego i w godz. nocnych wynosi za miesiąc:

- luty 2008r. – 1.293,10, w tym 2x 566,15zł tytułem wynagrodzenia podstawowego za godz. średniotygodniowego i dodatku za nadgodziny oraz 160.80 zł tytułem 20% dodatku za godz. nocne

- marzec 2008r. – 1.746,16 zł, w tym 2x 788,48 zł tytułem wynagrodzenia podstawowego za godz. średniotygodniowy i dodatku za nadgodziny oraz 169,20 zł tytułem 20% dodatku za godz. nocne

- kwiecień 2008r. – 1.100,80 zł w tym 2x 473,60 zł tytułem wynagrodzenia podstawowego za godz. średniotygodniowy i dodatku za nadgodziny oraz 153,60 zł tytułem 20% dodatku za godz. nocne

- maj 2008r. – 1.083,24 zł, w tym 2x 500,18 zł tytułem wynagrodzenia podstawowego za godz. średniotygodniowy i dodatku za nadgodziny oraz 82,88 zł tytułem 20% dodatku za godz. nocne

- czerwiec 2008r. – 1.340 zł, w tym 2x 589,60 zł tytułem wynagrodzenia podstawowego za godz. średniotygodniowy i dodatku za nadgodziny oraz 160,80 zł tytułem 20% dodatku za godz. nocne

- lipiec 2008r. – 954,24 zł, w tym 2x 403,92 zł tytułem wynagrodzenia podstawowego za godz. średniotygodniowy i dodatku za nadgodziny oraz 146,40 zł tytułem 20% dodatku za godz. nocne

- sierpień 2008r. – 1.905,28 zł, w tym 2x 862,40 zł tytułem wynagrodzenia podstawowego za godz. średniotygodniowy i dodatku za nadgodziny oraz 180,48 zł tytułem 20% dodatku za godz. nocne

- wrzesień 2008r. – 1.100,80 zł, w tym 2x 473,60 zł tytułem wynagrodzenia podstawowego za godz. średniotygodniowy i dodatku za nadgodziny oraz 153,60 zł tytułem 20% dodatku za godz. nocne

- październik 2008r. – 723,16 zł, w tym 2x 327,42 zł tytułem wynagrodzenia podstawowego za godz. średniotygodniowy i dodatku za nadgodziny oraz 68,32 zł tytułem 20% dodatku za godz. nocne,

łącznie – 11.246,78 zł.

W oparciu natomiast o wyliczenia biegłej dotyczące wynagrodzenia za urlop, ekwiwalentu za 7 dni niewykorzystanego urlopu i 8 dni urlopu należnego z tytułu orzeczenia o niepełnosprawności, Sad ustalił, iż :

- wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy za okresy od 16.05.2008r. do 30.05.2008r. (10 dni -80h) oraz od 13 do 18.10.2008r. (5 dni- 40h) wynosi 630,40zł (428 + 202,40).

- wysokość ekwiwalentu za 7 dni niewykorzystanego urlopu (ponad wypłacone 379,12 zł w chwili rozwiązania umowy o pracę) – 440, 16 zł. Biegła wyliczyła powyższe biorąc za podstawę wyliczenia ekwiwalentu – 2.457,37 zł (wynagrodzenie brutto wraz z premią + 1/3 wyliczonego przez biegłą należnego wynagrodzenia za pracę ponadnormatywną i pracę w porze nocnej), ustalając współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu w wymiarze 21, a wysokość ekwiwalent za 1 h – 14,63zł.

- wysokość ekwiwalentu za 8 dni urlopu z tytułu orzeczenia o niepełnosprawności – 936,32 zł

W oparciu o wyliczenia biegłej, Sad ustalił iż wysokość jednomiesięcznej odprawy pieniężnej należnej pracownikowi z którym stosunek pracy ustał z powodu przyczyn dotyczących zakładu pracy, wynosi 2.457,37 zł.

Zastrzeżenia do opinii podstawowej biegłej i dwóch kolejnych – uzupełniającej (wyliczenia dotyczące ekwiwalentu i odprawy) wniósł pozwany, kwestionując sposób wyliczeń godzin pracy oraz zarzucając, iż przy wyliczeniu ekwiwalentu i odprawy nie może być uwzględniona premia gdyż nie jest stałym i niezmiennym składnikiem płacy. Powód ostatecznie wnioski opinii podzielił w całości.

Ubezpieczony celem wykonywania obowiązków – prac porządkowych użył prywatnych ubrań, których równowartość wyniosła 428,89 zł, w tym 160zł buty zimowe, 80 zł półbuty, 59 zł –kurtka zimowa, 99,99zł spodnie, 29.90zł koszulka polo.

Powód ponosił osobiście koszty czyszczenia odzieży -119 zł, które policzył, przyjmując za 1 dokonane pranie równowartość 1 zł, mnożąc następnie tę wartość przez liczbę rzeczywiście dokonanych prań w spornym okresie.

Pracodawca za zakup ubrań dla pracowników – mechaników i pracowników ochrony w T. ponosił wydatki rzędu 1.074 zł ( 1 para butów – od 57,90 do 217,59zł, spodni – od 30 do 83,59 zł, kurtka – 189 zł, koszulki -20zł).

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie akt osobowych powoda, załączonych do akt sprawy, zeznań świadków, dokumentów: odpisu z KRS (k. 181), umów o pracę (k. 13-16), list obecności: (k. 17-24 i 120-121, 214-216, 234-236), kserokopia kalendarza powoda (k. 25-31), kserokopia wyciągu bankowego i raportów (...), kartoteki zarobkowej (k. 32-45), pismo pracodawcy do powoda z dn. 6.11.2008r. (k. 48), orzeczenia (...) w Z. (k. 63); wypowiedzenia (k.164), świadectwa pracy ( k. 64-65), kserokopii umowy zlecenia (k. 119), regulaminu pracy (k. 122-141), list płac (k. 204-213, 224-233), faktury za zakup odzieży przez powoda (k. 98), faktury zakupów odzieży ochronnej przez pracodawcę (k. 357-361); zeznań świadków: P. B., A. K. i T. W. (nagranie rozprawy z dnia 28.08.2012r. k. 265-268); E. C., E. F., Z. K., M. M., P. M. i E. W. (nagranie rozprawy z dnia 11.01.2013r. płyta –k. 345); J. K., D. P., S. P. (3), E. S., Z. R., Ł. Ś. i P. O. (nagranie rozprawy z dnia 8.03.2013r. płyta – k. 375), opinii biegłej specjalisty z zakresu wynagrodzeń : podstawowej z dnia 5.12.2013r. (k. 403-414), uzupełniających z dnia 22.07.2014r. (k. 452-455), z dnia 21.11.2014r. (k. 491-495) i z dnia 25.03.2015r. (k. 547-549),

Sąd oddalił wnioski dowodowe z akt osobowych E.F., S. P., aktu zgonu H. K., z zeznań świadka M. G., gdyż zgromadzony materiał dowodowy okazał się wystarczający do wyjaśnienia okoliczności spornych, a dopuszczanie dalszych wniosków miałyby na celu jedynie przedłużenie i tak dostatecznie długo prowadzonego postępowania.

Sąd nie uwzględnił zarzutów pozwanej do sporządzonych w toku sprawy opinii, gdyż nie opierały się one na merytorycznych i zasadnych zastrzeżeniach, a jedynie sprowadzały się do kwestionowania podstawy dokonanych wycień – notatek powoda co do ilości przepracowanych godzin.

### ***Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:***

Roszczenia powoda należało częściowo uwzględnić.

W pierwszej kolejności, odnieść należy się do zarzutu przedawnienia roszczeń powoda, podniesionego przez pozwaną. Sąd nie uwzględnił zarzutu, gdyż nie został przekroczony 3-letni termin dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy, o którym mowa w art. 291 k.p. Bieg terminu przedawnienia w przypadku roszczeń o wypłatę wynagrodzenia rozpoczyna się bowiem od dnia w którym powinno nastąpić rozliczenie czasu pracy po upływie przyjętego okresu rozliczeniowego (por. wyrok SN z dnia 20.08.2008r. I PK 35/08). Zatem bieg terminu przedawnienia roszczeń z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe rozpoczyna się od końca okresu rozliczeniowego, w którym godziny nadliczbowe wystąpiły, nie później niż w dniu wypłaty wynagrodzenia za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego. Okres rozliczeniowy za miesiąc luty 2008r. skończył się z ostatnim dniem tego miesiąca i od dnia następującego po tym dniu, tj. 1 marca 2008r. należałoby liczyć bieg terminu przedawnienia – zgodnie z twierdzeniem pozwanej - gdyby z tym dniem nastąpiła wypłata wynagrodzenia. Skoro jednak u pozwanej zasadniczo wynagrodzenie wypłacane było do 10 dnia każdego miesiąca z dołu, to bieg terminu roszczenia rozpoczął się z dniem 11 marca 2008r. i przerwany został wniesieniem pozwu przez powoda w dniu 3.03.2011r. W przypadku pozostałych roszczeń powoda bieg terminu przedawnienia rozpoczął się z dniem rozwiązania stosunku pracy, 18.10.2008r., zatem trzyletni termin upłynąłby dopiero w dniu 18.10.2011r., który to termin został skutecznie przerwany wniesieniem pozwu.

Przechodząc do meritum – kwestią sporną niniejszej sprawy było ustalenie zasadności roszczeń powoda w zakresie: wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w porze nocnej, wynagrodzenia za urlop, wynagrodzenia za dodatkową pracę (poza zakresem obowiązków), ekwiwalentu za niewykorzystany urlop w wymiarze 7 dni podstawowego i 8 dni dodatkowego z tytułu orzeczonego stopnia niepełnosprawności, odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy,



ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia zamiast roboczej i za pranie tej odzieży oraz w zakresie żądania przeprosin i zadośćuczynienia z tytułu naruszenia dóbr osobistych.

Bezspornym w sprawie była okoliczność wykonywania przez powoda pracy na rzecz pozwanej spółki – (...).J. W. S.J. ( następca prawny: (...) Sp. z o .o. s.k. w T. ) w okresie od 15.01.2008r. do 18.10.2008r. na podstawie umowy o pracę, na stanowisku - pracownik ochrony. Niekwestionowanym było, iż w ww. okresie powód był osobą o orzecznym umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, a pracę wykonywał na zmianę z tylko jednym współpracownikiem – E. F.. Stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Powodowi wypłacono w dniu rozwiązania stosunku pracy ekwiwalent za 7 dni niewykorzystanego urlopu – 379,12 zł,

Spornym były natomiast pozostałe okoliczności, począwszy od godzin pracy, warunków i charakteru świadczonej pracy, zakresu obowiązków, poprzez dotyczące przyczyn rozwiązania umowy o pracę oraz sposobu prowadzenia negocjacji po rozwiązaniu umowy o pracę w zakresie wypłaty odprawy i wynagrodzenia za pracę.

Podstawą roszczeń powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę są przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r., nr 21, poz. 94 - j.t. z późn. zm.)

By ocenić zasadność roszczeń powoda i ich wysokość, w pierwszym rzędzie należało wyjaśnić kwestię oceny charakteru stanowiska powoda oraz obowiązującego go systemu czasu pracy.

Sąd, na podstawie całokształtu okoliczności faktycznych uznał, dzieląc tezę biegłej powołanej w sprawie, iż powoda obowiązywał system równoważonego czasu pracy, określony w art. 137 k.p., zgodnie z którym do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Odpowiednio stosuje się przepisy pozwalające pracodawcy wydłużyć okres rozliczeniowy do trzech lub czterech miesięcy, jak również zobowiązujące pracodawcę do udzielania dodatkowego odpoczynku w wymiarze równym czasowi wykonywanej pracy (por. komentarz do art. 136 k.p.). Obowiązkiwanie tego systemu zastrzegła również pozwana w postanowieniach regulaminu pracy.

Zgodnie z definicją równoważnego systemu czasu pracy zawartą w rozdziale IV kodeksu pracy (art. 135-137) system ten polega na tym, że wydłuża się dobowy wymiar czasu pracy od 12 do 24 godzin, co wymaga następnie jego wyrównania w drodze skrócenia w niektórych dniach wymiaru dobowego lub udzielenia dni wolnych od pracy. Podstawowa różnica między systemem równoważnym a podstawowym (art. 129 k.p.) polega zatem na dopuszczalności przekraczania dobowego wymiaru czasu pracy powyżej 8 godzin w stosunku do sztywnej normy 8 godzin systemu podstawowego, której przekroczenie powoduje pracę w godzinach nadliczbowych. Do równoważnego czasu pracy stosuje się normę 40-godzinną, która stanowi punkt odniesienia do równoważenia wymiaru dobowego. W kodeksie pracy wyróżniono trzy rodzaje równoważnego systemu czasu pracy, z których pierwszy (podstawowy) zawiera ogólne przesłanki jego zastosowania, natomiast dwa następne (z art. 136 i 137 k.p.) dotyczą wyraźnie wskazanych rodzajów prac.

Omawiany system w istotny sposób pozwala na swobodniejszą organizację czasu pracy ograniczającą konieczność ponoszenia przez pracodawców kosztów z tytułu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, dlatego też należy go postrzegać jako elastyczną formę organizacji czasu pracy.

W tak ustalonym systemie czasu pracy – tak jak i w podstawowym systemie – niewykluczone jest, iż również dojdzie do przekroczenia dobowej normy czasu pracy, powodującego konieczność wypłaty wynagrodzenia z tego tytułu.

Praca w godzinach nadliczbowych, której kodeksowa definicja zawarta jest w rozdziale V kodeksu pracy, w art. 151 - jest to 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. O dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych przesądza spełnienie jednej z dwóch określonych w ww. przepisie

przesłanek, tj. konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska lub usunięcia awarii bądź też wystąpienie szczególnych potrzeb pracodawcy.

Powyższej regulacji nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, nadto pracy w godzinach nadliczbowych nie stanowi czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. (§ 2 i 2<sup>1</sup>). W art. 151 w § 3 wprowadzono górny limit liczby godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, ustalony w wymiarze 150 godzin rocznie. Pracodawca może jednak ustalić inny limit postanowieniem w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę.

Pracę w godzinach nadliczbowych należy zatem interpretować w odniesieniu do przepisów regulujących systemy czasu pracy. Normy czasu pracy wynoszą 8 i 40 godzin, ale z zastrzeżeniem, że mogą one wynosić tyle godzin, ile jest określonych w art. 129 § 2, art. 135-138 oraz 143 i 144 k.p. Oznacza to, że w aspekcie dobowym dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy pracą w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca przewidzianą w rozkładzie czasu pracy liczbę godzin pracy w danym dniu. Zatem o wystąpieniu pracy w nadgodzinach decyduje przekroczenie pułapu wskazanego dla poszczególnych systemów czasu pracy.

W związku z ograniczeniami pracy w godzinach nadliczbowych, a także obowiązkiem jej rekompensaty, pracownik powinien wykonywać ją, co do zasady, na wyraźne polecenie pracodawcy, a przynajmniej za jego wiedzą. Tego typu unormowania są powszechnie zawierane w regulaminach pracy – tak też w regulaminie pracy obowiązującym u pozwanej spółki. Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych występuje zasadniczo w przypadku wydania przez pracodawcę polecenia takiej pracy, nie tylko w przypadku polecenia takiej pracy wydanego przez pracodawcę lecz także wtedy, gdy taka praca wykonywana była tylko za jego zgodą lub wiedzą, a nawet bez jego zgody i wiedzy, gdy całokształt okoliczności zmuszał pracownika do świadczenia pracy, ponieważ powierzony mu rozmiar zadań roboczych uniemożliwiał ich wykonanie w normalnym czasie pracy. W tym kierunku wypowiedział się na gruncie obowiązującego kodeksu Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 października 1978 r. (I PRN 91/78) (por. wyrok SN z dnia 7 lutego 2001 r. I PKN 244/00).

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych może być wydane w formie ustnej lub pisemnej. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 1998 r. I PKN 122/98 dopuszcza również milczącą aprobatę świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Taka sytuacja musi być udowodniona przez pracownika w sposób, który nie pozostawia wątpliwości co do świadomości i intencji przełożonego. Zdaniem Sądu Najwyższego, jeżeli przełożony jest obecny w pomieszczeniu (miejscu), w którym pracownik świadczy pracę, widzi (czy choćby tylko zauważa), że pracownik wykonuje pracę, nie reaguje na te fakty i milcząco je aprobuje, a co najmniej godzi się na nie, to takiemu zachowaniu zwierzchnika należy przypisać cechę prawidłowo wydanego polecenia dotyczącego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w niedzielę lub święto.

W tym miejscu podkreślić należy, iż znane są Sądowni praktyki pracodawców przeciążenia pracowników obowiązkami przy pozornej niewiedzy o pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik staje wtedy przed stosunkowo trudnym dowodowo zadaniem wykazania, że pracodawca jednak taką wiedzę posiadał albo też mimo braku wiedzy podjęcie pracy nadliczbowej było uzasadnione potrzebami pracodawcy. W tym kontekście warto przywołać ponownie wyrok SN z dnia 21 maja 2008 r. (I PK 262/07), w którym Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził, że skoro pracownik zostaje zmuszony, by pracować w czasie pracy przekraczającym wymiar podstawowy, a powierzonych zadań nie mógł zrealizować w ramach obowiązujących powszechnie norm czasu pracy, przysługiwało mu dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Podkreślić przy tym należy, iż samo określenie przez pracodawcę najczęściej w regulaminie pracy, procedury dopuszczającej pracownika do wykonywania nadgodzin nie niweluje możliwości dochodzenia przez niego odpowiednich kwot za nadgodziny nawet wtedy, gdy nie zachował on odpowiednich procedur obowiązujących w zakładzie pracy (wyrok SN z dnia 10 listopada 2009 r., II PK 51/09).

Przenosząc powyższe na grunt sprawy, Sąd doszedł do wniosku iż w przedmiotowej sprawie wystąpiła opisana wyżej sytuacja – dotycząca milczącego przyzwolenia pracodawcy na wykonywania pracy godzinach nadliczbowych przez powoda. Powód wykonywał bowiem obowiązki na zmianę tylko z jednym współpracownikiem, zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia – E. F. pod kierownictwem i na polecenie H. K. – dyrektora oddziału (...), bezpośredniego przełożonego, działającego z upoważnienia pracodawcy. Innych pracowników ochrony nie zatrudniono – nawet na czas zastępstwa za powoda w sytuacji korzystania z urlopu pracowniczego, pomimo, iż w głównej – (...) siedzibie pozwanej – pracowników ochrony było 5. Nie sposób zatem uznać, iż pracodawca nie miał świadomości charakteru i sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez pracowników ochrony. Na niekorzyść pozwanej świadczy także treść ewidencji czasu pracy i sposób jej prowadzenia. Powoda i drugiego z pracowników ochrony obowiązywały bowiem podwójne listy obecności, wprowadzone po pewnym czasie od rozpoczęcia przez nich pracy. Jedna lista ze wskazanymi godzinami pracy, druga natomiast - tylko z datą i podpisem pracowników, podczas gdy tylko ta ostatnia forma była obowiązującą u pozwanej.

Abstrahując od oceny treści list obecności, to biorąc pod uwagę iż na obiekcie przy ul. (...), nie stosowano innych form zabezpieczenia - monitoringu czy alarmu, to oczywistym i logicznym jest, iż zatrudnieni pracownicy do pilnowania mienia - dodać należy iż mienia o znacznej wartości – salonu samochodowego – swoją pracę wykonywali również w soboty, niedziele i dni świąteczne. Skoro natomiast było tylko dwóch pracowników – okoliczność ta w sprawie pozostawała poza sporem – to logicznym jest, iż właśnie oni ochronę tego mienia wykonywali. Powyższe wykazane zostało w toku sprawy zeznaniami świadków – właścicieli nieruchomości na której zakład pracy się znajdował – P. O. i E. S. oraz J. K., D. P. - pracowników ochrony właściciela nieruchomości pracujących wraz z powodem przez miesiąc styczeń 2008r. i świadka E. F. –współpracownika powoda. W takiej sytuacji ciężar udowodnienia ekscypcji – twierdzeń przeciwnych przeniósł się na pozwaną, która nie przedstawiła wniosków dowodowych uzasadniających oddalenie powództwa, m.in. nie wykazała okoliczności, iż za przepracowane godziny nadliczbowe udzielono powodowi odpowiedniej ilości godzin czasu wolnego.

Dalej wskazać należy, iż w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r. II PK 70/13).

Nawet jednak w przypadku uznania, iż pracodawca polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie wydał, to do wykonywania tej pracy powód był zmuszony, gdyż powierzony mu rozmiar zadań roboczych uniemożliwiał ich wykonanie w normalnym czasie pracy. U pozwanej istniała bowiem zła organizacja pracy wynikająca z niezatrudnienia kolejnych pracowników ochrony nawet w zastępstwie powoda, z braku innych sposobów zabezpieczenia mienia, a konieczności jego ochrony w godzinach zamknięcia salonu, co w ocenie Sądu wskazuje, iż niewątpliwie po stronie pracodawcy zachodziły szczególne potrzeby uzasadniające dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych przez powoda.

Brak było podstaw by nie uznać twierdzeń powoda dotyczących ilości przepracowanych godzin w zakresie ilości przepracowanych godzin w oparciu o jego prywatne notatki.

Nadto powód nie miał obowiązku udowodnienia osobno każdej ponadnormatywnej godziny swojej pracy bo to nie na nim spoczywał obowiązek rzetelnego ich ewidencjonowania, a ustalenie ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda – nawet w przypadku braku jego prywatnych zapisków i notatek – nie przysparzałoby wielu trudności,

przy przyjęciu podstawowej zasady – wykonywania przez pracowników ochrony pracy w godzinach zamknięcia salonu.

Odnosnie samego wyliczenia wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wskazać należy, iż obejmuje ono dwa elementy (art. 151<sup>1</sup> k.p. ): normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy

lub w wysokości 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż ww., wypłacany z tytułu przekroczenia dziennego wymiaru czasu pracy – (§ 1 w zw. z § 3) albo dodatek za przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (§ 2 w zw. z § 3) lub w formie ryczałtu w miejsce dodatków za przekroczenie wymiaru czasu pracy (§ 4).

W przypadku powoda, każda godzina pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym wyliczone zgodnie z art. 129 i 130 k.p. (8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym) stanowiła pracę nadliczbową z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, za które zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p. przysługiwało mu normalne wynagrodzenie i dodatek 100%.

Ponadto powodowi przysługiwał również dodatek z tytułu wykonywania pracy w porze nocnej obejmującej godziny od 22:00 do 6:00 w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p.). Dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej przysługuje niezależnie od dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w nocy (art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 lit. a k.p.). Jest on szczególnym świadczeniem mającym pracownikowi zrehabilitować dodatkowe uciążliwości wykonywania pracy w nocy, niezależnie od tego, czy jest to praca w ramach normy czasu pracy, czy też w godzinach nadliczbowych. Dodatek za pracę nocną - ze swej istoty - jest więc świadczeniem odrębnym od innych składników płacowych, w tym również od dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, który służy rekompensacie uciążliwości wynikających z wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Wobec tego, w razie zbiegu uprawnień do dodatku za pracę nocną oraz dodatku za pracę nadliczbową (wykonywania pracy w porze nocnej w godzinach nadliczbowych), pracownikowi należą się oba te dodatki jako różne świadczenia przysługujące na odrębnych podstawach prawnych (pogląd ten jest powszechnie przyjęty w literaturze, por. W. Muszalski [w:] Kodeks pracy - komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Warszawa 2012, teza 1 do art. 151<sup>8</sup>; K. Rączka [w:] Kodeks pracy - Komentarz, Warszawa 2012 - art. 151<sup>8</sup>; A.M. Świątkowski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012 - art. 151<sup>8</sup>; K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Warszawa 2013, teza 1 do art. 151<sup>8</sup>) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 13 listopada 2013 r. I PK 110/13).

W miesiącach od lutego 2008r. do października 2008r. czas pracy powoda wynikający z normy tygodniowej był wielokrotnie przekraczany- również w nocy i z tego tytułu przysługiwało mu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i dodatek z tytułu pracy w porze nocnej w kwotach wyliczonych przez biegłą.

Sąd uwzględnił także roszczenia powoda w zakresie wynagrodzenia z urlop i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Powód z przysługujących mu 22 dni wykorzystał 15 dni urlopu wypoczynkowego w okresach od 16.05.2008r. do 30.05.2008r. i od 13.10.2008r. do 18.10.2008r. wynagrodzenie za te okresy zostało powodowi wypłacone w zaniżonej

wysokości, przy nieuwzględnieniu wszystkich składników wynagrodzenia – stałych: premii, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i dodatku za pracę w porze nocnej.

Zgodnie z art. 172 k.p. za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. (art. 171. § 1)

Szczegółowe zasady udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop określone są natomaist w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8.01.1997r. (Dz.U. z 1997r, nr 2, poz.14 ze zm.)

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. (§ 7). Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Wynagrodzenie ustalone według zasad przewidzianych w ust. 1 i 2 stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, zwaną dalej "podstawą wymiaru" (§8).

Wynagrodzenie urlopowe oblicza się:

1) dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego została ustalona ta podstawa, a następnie,

2) mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu (§ 9 ust.1)

Zgodnie z § 14 rozp. zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego stosuje się przy ustalaniu zasad obliczania i wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, ze zmianami określonymi w § 15-19. Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 16).

Ekwiwalent za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy oblicza się:

1) dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17 przez współczynnik, o którym mowa w § 19, a następnie,

2) dzieląc tak otrzymany ekwiwalent za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie,

3) mnożąc tak otrzymany ekwiwalent za jedną godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego przez pracownika urlopu wypoczynkowego (§ 18).

Zasady obliczenia współczynnika określone są w § 19 rozporządzenia.

Mając na uwadze powyższe przepisy, biegła prawidłowo wyliczyła należne wynagrodzenie urlopowe za miesiące maj i październik oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop (7 dni) z uwzględnieniem kwot wypłaconych powodowi przez pozwaną.

Powodowi jako osobie o orzeczonym umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – co w sprawie było bezsporne – przysługiwał również urlop dodatkowy w wymiarze 8 dni (proporcjonalnie do przepracowanego czasu). Pracownik niepełnosprawny nabywa bowiem prawo do urlopu z chwilą spełnienia ustawowych przesłanek, a więc po przepracowaniu roku po dniu zaliczenia go do umiarkowanego lub znacznego stopnia niepełnosprawności, natomiast realizacja tego uprawnienia następuje nie wcześniej niż od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność (art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2008r., nr 14, poz.92 j.t.). Powód przedłożył orzeczenie o zaliczeniu do stopnia niepełnosprawności z dnia 4.10.2007r. już na etapie rekrutacji na stanowisko pracy u pozwanej, a łącznie ze stażem pracy u poprzedniego pracodawcy – Agencja Ochrony Mienia (...) w B. gdzie pracował od 01.01.2006r. do 31.12.2007r. spełnił wymóg rocznego stażu pracy ( 12 m-cy i 1 dzień).

Do dodatkowego urlopu stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy (art. 66 ww. ustawy).

Stąd też Sąd na podstawie wyliczeń biegłej uznał również roszczenie powoda w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop dodatkowy w wymiarze 8 dni.

Odnosnie zarzutu pozwanej dotyczącej sposobu wyliczenia wynagrodzenia i dodatku za prace w porze nocnej – podkreślić należy, iż przyjęcie do stałych składników wynagrodzenia premii 1- procentowej i na tej podstawie wliczenie wysokości ekwiwalentu za urlop i odprawy pieniężnej było uzasadnione, gdyż wypłacana periodycznie ( co miesiąc od lutego 2008r.) w określonej procentowo wysokości – premia, nie zależała od uznania pracodawcy a od spełnienia określonych przez powoda warunków (zastrzeżenie w umowie o pracę) i stanowiła stały składnik wynagrodzenia.

Na marginesie dodać można, iż premia jako świadczenie wynagrodzeniowe jest z istoty świadczeniem niezależnym od uznania. Jeżeli świadczenie przysługuje na zasadzie uznania pracodawcy to jest to nagroda. Podział premii na uznaniowe i regulaminowe nie jest prawidłowy. W istocie mamy do czynienia albo z premią albo z nagrodą. W wyroku z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, Sąd Najwyższy stwierdził, że premia stanowi część wynagrodzenia za pracę, zaś prawo podmiotowe do żądania premii powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty (lub oświadczenia woli pracodawcy) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, a wskaźniki te zostały przez pracownika spełnione (podobnie uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83.; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79).

Przechodząc do kolejnej kwestii spornej niniejszej sprawy – wypłaty odprawy pieniężnej – Sąd, w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego, nie miał żadnych wątpliwości, iż również to roszczenie powoda jest uzasadnione.

Podstawą prawną teog roszczenia są przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003r., nr 90, poz. 844 ) - art. 8 w zw. z art. 10.

W razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Dla oceny czy zaistniały ww. przesłanki uzasadniające prawo powoda do odprawy pieniężnej koniecznym było ustalenie przez Sąd przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powodem. Na powodzie spoczywał ciężar wykazania iż wypowiedzenie umowy o pracę nie nastąpiło z przyczyn leżących po jego stronie. W tym zakresie Sąd uznał, iż wyłączną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy powoda w związku z reorganizacją

pozwanej – zmianą siedziby. Nie noszą cech wiarygodności twierdzenia pozwanej iż wypowiedzenie umowy było wynikiem niezadowolenia pracodawcy z wyników pracy powoda i utarty zaufania do niego jako pracownika. W aktach osobowych brak jest dowodów potwierdzających powyższe, a pozwana nie przedstawiła na poparcie swojej tezy żadnych wniosków dowodowych. Roszczenia o wypłatę wynagrodzenia i odprawy powód wysnuł dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę. Zatem do tego czasu stosunki między pracownikiem a pozwaną były pozostawały na właściwym dla stosunków pracowniczych poziomie. Okoliczność zatrudniania w chwili rozwiązania stosunku pracy u poznaje co najmniej 20 pracowników nie była okolicznością sporną między stornami, nadto została przyznana przez pozwaną w toku sprawy.

W zakresie wysokości odprawy Sąd przyjął wyliczenia biegłej, oparte na ww. przepisach i aktualnym orzecznictwie sądowym, do których strony procesu zastrzeżeń z resztą nie zgłaszały.

Ostatnim uznanym przez Sąd roszczeniem powoda było żądanie wypłaty kwoty 546,80 zł tytułem ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia zamiast roboczego i pranie tej odzieży.

Sąd kierując się bowiem treścią przepisów k.p. – zawartych w rozdziale Rozdział IX (Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze), biorąc pod uwagę ustalone okoliczności faktyczne – posiadanie przez pracowników pozwanej w oddziale (...) umundurowania dostarczanego i czyszczonego przez pozwaną, postanowienia regulaminu pracy obowiązującego u pozwanej w zakresie odzieży roboczej oraz warunki pracy i zakres obowiązków powoda (pilnowanie mienia i prace porządkowe), a także poczynienie wstępnych przygotowań do powierzenia powodowi odzieży roboczej (pobranie miar), Sąd uznał, iż pracodawca zobowiązany był do dostarczania powodowi takiej odzieży. Kwoty przyznanych ekwiwalentów Sąd zasądził w całości zgodnie z roszczeniem powoda, gdyż nie przekraczały one kwot jakie pracodawca zwykle przeznaczał na ten cel i odpowiadały aktualnym cenom rynkowym.

Pracodawcę obciąża bowiem powinność dostarczenia odzieży i obuwia roboczego spełniających wymagania określone w Polskich Normach. Wprawdzie zgodnie z ustawą z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji<sup>7</sup> stosowanie Polskich Norm jest dobrowolne (art. 5 ust. 3 ustawy), należy jednak przyjąć, że ich stosowanie staje się obowiązkowe, jeżeli przepis szczególny tego wymaga. Tym przepisem jest art. 237<sup>7</sup> § 1 k.p.

W świetle § 1 art. 237<sup>7</sup> k.p. obowiązek dostarczenia odzieży i obuwia roboczego powstaje w dwóch niezależnych sytuacjach, a mianowicie:

- jeżeli odzież własna (a także obuwie) może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
- ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bhp.

Wynika więc z tego, że nie każdy rodzaj pracy czy stanowisko pracy będzie wymagało zapewnienia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego. O tym, jakie stanowiska pracy będą tego wymagały, decyduje ostatecznie pracodawca (zob. komentarz do art. 237<sup>8</sup> k.p.). Zgodnie z art. 237<sup>7</sup> § 2 k.p. pracodawca może ustalić, na jakich stanowiskach wymagających używania odzieży i obuwia roboczego będzie dopuszczalne używanie przez pracowników własnej odzieży i obuwia. Nie mogą to być jednak stanowiska, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi (art. 237<sup>7</sup> § 3 k.p.).

Używanie przez pracownika własnej odzieży i obuwia roboczego na ustalonych przez pracodawcę stanowiskach pracy jest możliwe tylko w przypadku łącznego zaistnienia dwóch warunków, a mianowicie jeżeli pracownik wyraził na to zgodę i własna odzież i obuwie pracownika spełniają wymagania bhp (co oznacza, że nie muszą spełniać wymagań określonych w Polskich Normach). W takim jednak wypadku pracodawca jest zobowiązany do wypłacenia pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, z uwzględnieniem ich aktualnej ceny (art. 237<sup>7</sup> § 4 k.p.). Ustawodawca dopuszcza więc zastępczą formę wywiązania się z obowiązku

przez pracodawcę, a mianowicie zamiast realnego wykonania zobowiązania poprzez dostarczenie odzieży i obuwia roboczego, zezwała się, na zasadzie wyjątku, na formę zastępczą - wypłatę ekwiwalentu.

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika (art. 237<sup>9</sup> k.p.).

W powyższym zakresie – wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dodatku za prace w porze nocnej, wynagrodzenia urlopowego, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop - Sąd powództwo uwzględnił zasadzając wymienione w sentencji wyroku ( pkt 1-5) kwoty wraz odsetkami liczonymi od różnych terminów w zależności od dat wymagalności roszczeń. Odpowiednio dla roszczenia o wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych był to dzień po ustalonej w regulaminie pracy dacie wypłaty – (do 10 dnia każdego miesiąca), oprócz wynagrodzenia za miesiąc październik, od którego odsetki należało liczyć od dnia następującego po dniu rozwiązania umowy o pracę, a nie z dniem wypłaty wynagrodzenia, gdyż wówczas powoda nie obowiązywał już regulamin pracy. W zakresie pozostałych zasądzonych roszczeń, z uwagi iż stały się one wymagalne z dniem rozwiązania stosunku pracy, początkowy termin odsetek ustalony został na dzień następujący po tej dacie.

Sąd oddalił natomiast powództwo w zakresie roszczeń powoda o zapłatę wynagrodzenia za dodatkową pracę oraz złożenia przez pozwaną oświadczenia – przeprosin i zapłaty kwoty 5.000 zł na rzecz Centrum Onkologii i (...) Centrum (...) z tytułu naruszenia dóbr osobistych.

W pierwszej kolejności odnieść należy się do pracy dodatkowej – prac porządkowych nie zaliczających się zdaniem powoda do zakresu obowiązków powierzonych w umowie o pracę. Powód wraz ze współpracownikiem – E. F. wykonywali w zakresie swoich obowiązków podstawowe obowiązki – przy pilnowaniu mienia oraz inne – w zależności od potrzeb pracodawcy, polegające na odśnieżaniu i sprzątanii terenu. Prace porządkowych Sąd nie uznał za wykraczające poza zakres obowiązków ustalony umową o pracę. Oczywistym jest, iż nie stanowią one strictly obowiązków pracowników ochrony, jednak z uwagi na zawarte w umowie zastrzeżenie dotyczące możliwości skierowania powoda przez pracodawcę do innych obowiązków zależnych od aktualnych potrzeb, Sąd stanął na stanowisku iż ustne polecenie wykonywania czynności porządkowych na terenie zewnętrznym obiektu stanowiło konkretyzację zakresu obowiązków, niewymagającą zgody pracownika i dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Nadto obowiązki te nie kolidowały z zasadniczymi czynnościami – ochroną mienia, gdyż powód w celu ich wykonania zamykał bramy i nadal miał pełny ogłód na nadzorowany teren.

Rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy - w ramach jego uprawnień kierowniczych - uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast, w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku - wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli rodzaj pracy i miejsce jej świadczenia zostały w umowie o pracę określone w sposób ogólny, to utrzymanie się w granicach wyznaczonych takim określeniem oznacza, że nie mamy do czynienia ze zmianą warunków pracy, a jedynie z ich konkretyzacją, dokonywaną w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy, gdyż do istoty stosunku pracy należy jej świadczenie pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej).. (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r. I PK 73/08).

Równie nieuzasadnionym – w ocenie Sądu – było żądanie usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego, które przejawiało się – zdaniem powoda – w uchybieniu jego godności pracowniczej przez pozwaną treścią pism z



dnia 6.11.2008r. i 26.05.2009r. oraz przez głównego księgowego – S. P. w trakcie rozmowy telefonicznej w dniu 14.11.2008r. Z tego tytułu powód żądał złożenia przeprosin przez pozwaną i zapłaty sumy 5.000 zł na cel społeczny.

Podstawą prawną roszczenia powoda był art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którym 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. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

Rozpoznając roszczenie powoda w tym zakresie sąd w pierwszej kolejności powinien dokonać ustaleń, czy w ogóle doszło do naruszenia dóbr osobistych, a dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi na tak sformułowane pytanie zbadać, czy działanie pozwanego było bezprawne (a więc sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego). Dowód, że dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone, ciąży na osobie poszukującej ochrony prawnej z mocy art. 24 k.c., natomiast na sprawcy owego zagrożenia lub naruszenia spoczywa obowiązek wykazania, iż jego działanie nie było bezprawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2004 r., V CK 609/03, Lex nr 109404). Przy czym ocena, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, dokonywana jest nie według subiektywnych odczuć osoby dochodzącej roszczeń z tego tytułu, ale przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, uwzględniających reakcję opinii publicznej na tego rodzaju naruszenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1969 r., I CR 305/69, Lex nr 6576, z dnia 26 października 2001 r., V CKN 195/01, Lex nr 53107, z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 953/00, Lex nr 55098, z dnia 19 maja 2004 r., I CK 636/03, Lex nr 188474 i z dnia 17 września 2004 r., V CK 69/04, Lex nr 1976610).

Zgodnie z art. 11<sup>1</sup> k.p. pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 kodeksu cywilnego, jednakże zawiera on przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć. W doktrynie prawa pracy i w orzecznictwie sądowym funkcjonuje pojęcie godności pracowniczej, utożsamianej jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zaś zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie powód nie wykazał, iż miało miejsca naruszenie jego godności w tym jego godności pracowniczej. Za takie w szczególności nie można uznać zachowanie pozwanej już po rozwiązaniu umowy o pracę, w trakcie negocjacji z powodem dotyczących jego roszczeń o odprawę pieniężną i wynagrodzenia za pracę, gdyż nieuznanie roszczeń byłego pracownika i zawarcie oświadczeń służących odparciu zarzutów powoda – mieściło się w sferze podmiotowej uprawnień pozwanej do obrony swoich racji. Dowodem naruszenia dóbr osobistych nie może stanowić również treść rozmowy telefonicznej powoda i głównego księgowego pozwanej, gdyż jej przebieg nie został wykazany przez powoda żadnymi innymi środkami dowodowymi ponad podniesionymi w pozwie twierdzeniami.

Reasumując w powyższym zakresie Sąd orzekł jak w pkt 6 sentencji wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na mocy art. 100 k.p.c., w zw. z art. 5 ust. 1 pkt 3 i art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014r., poz.1025 j.t.), uznając za zasadne obciążenie kosztami postępowania sądowego tylko pozwaną. Sąd miał na uwadze, iż pomimo częściowego tylko uznania przez Sąd powództwa, w przeważającej większości roszczeń powód wygrał, natomiast zasądzone koszty procesu ograniczają się do wynagrodzenia przyznanego biegłej za sporządzone w sprawie łącznie 4 opinie, tymczasowo poniesione przez Skarb Państwa, o których zgodnie z art. 97 ww. ustawy rozstrzyga Sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie. Nadto nie bez

znaczenia jest fakt, iż wnioski opinii dotyczyły roszczeń powoda uwzględnionych w całości - zgodnie z wyliczeniami biegłej - przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie. Do zakresu kosztów sądowych Sąd zaliczył opłatę od pozwu, w kwocie 786 zł.

(-) SSO Jolanta Łanowy