

UZASADNIENIE

Pozwem z 16 stycznia 2017 roku skierowanym przeciwko W. Z. powód K. S. wniósł o zasądzenie kwoty 40.582,21 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, soboty i w święta, kwoty 7.219,50 zł tytułem odszkodowania za zaniżanie premii z tytułu obsługi Oddziału O. i kwoty 999,14 zł tytułem wyrównania premii za miesiąc listopad 2016 roku. Domagał się także zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych (pozew k. 3-6, uzupełnienie braków- k 44).

W odpowiedzi na pozew W. Z. wniósł o oddalenie powództwa wraz z zasądzeniem kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 53-58).

Na rozprawie z 14 września 2017 roku powód cofnął powództwo w zakresie dochodzonej przez niego premii za listopad 2016 roku, na co pozwany wyraził zgodę (protokół rozprawy k. 167-169 wraz z zapisem audio-wideo k. 170).

Pismem procesowym z 20 lutego 2018 roku powód rozszerzył powództwo domagając się dodatkowo zasądzenia kwoty 6.646,25 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w dni wolne od pracy, kwoty 31.180 zł tytułem zadośćuczynienia za wielokrotne naruszenia przez pozwanego prawa do 11 godzinnego odpoczynku dobowego i odpoczynku tygodniowego, ustalenia, że wobec niego był stosowany mobbing, kwoty 93.540 zł tytułem odszkodowania za mobbing, kwoty 31.180 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych tj. swobody zatrudnienia (pismo procesowe k. 1264-1273).

W odpowiedzi na modyfikację powództwa, pozwany ponownie wniósł o jego oddalenie (pismo procesowe k. 1344-1345).

Postanowieniem wydanym na rozprawie z dnia z 27 marca 2018 roku roszczenie powoda o ustalenie i odszkodowanie za mobbing zawarte w piśmie z dnia 20 lutego 2018 r. zostało przekazane do Sądu Okręgowego (protokół rozprawy k. 1332-1334 wraz z zapisem audio-wideo k. 1336).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. S. był zatrudniony w przez W. Z. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Zakład Usług (...) w okresie od 14 marca 2008 roku do 31 grudnia 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, najpierw na stanowisku konsultanta, a od 27 sierpnia 2012 r. na stanowisku Kierownika Grupy Wdrożeniowej, z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.900 zł brutto. Powód z racji wykonywania obowiązków Kierownika Grupy Wdrożeniowej otrzymywał także dodatek funkcyjny w wysokości 1.100 zł. Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda wynosiło 6.000 zł (umowa o pracę na okres próbny k. 1 akt osobowych powoda część B, umowa o pracę na czas nieokreślony k. 6 akt osobowych powoda część B, aneks do umowy o pracę k. 9, 11, 12 akt osobowych powoda część B, świadectwo pracy k. 2 akt osobowych powoda część C, zaświadczenie o zarobkach – akta osobowe powoda).

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku Kierownika Grupy Wdrożeniowej należało aktywne uczestnictwo w kontaktach z potencjalnymi i obecnymi klientami, prezentacja oprogramowania; opiniowanie na polecenie przełożonego ofert handlowych pod względem merytorycznym oraz niestandardowych umów zawieranych z klientami; informowanie klientów o nowej ofercie (...), przeprowadzanie rozmów handlowych; opracowywanie projektów adaptacji oprogramowania oraz prowadzenie analizy potrzeb klienta na zlecenie klienta lub przełożonego; opracowywanie harmonogramów wdrożeń oraz planów rutynowych wizyt; organizacja, koordynacja i kontrola przebiegu procesu wdrożenia i obsługi klienta; przeprowadzanie wizyt rutynowych i kontrolnych u obsługiwanych klientów zgodnie z harmonogramem; kontrola i egzekwowanie jakości pracy podległych pracowników zgodnie z obowiązującymi standardami jakościowymi; konsultowanie klientów oraz udzielanie odpowiedzi i wyjaśnień w przypadku pisemnych zapytań i zgłoszeń reklamacyjnych w zgodzie z interesem firmy; szkolenia, wdrożenia, serwis w wyznaczonych przez przełożonych firmach; świadczenie konsultacji na rzecz innych działów firmy w zakresie określonym przez przełożonego; egzaminowanie, opiniowanie oraz okresowa ocena pracy i kompetencji podległych pracowników; wspieranie konsultantów lub organizowanie im wsparcia merytorycznego lub organizacyjnego w

przypadkach chwilowych trudności lub w sytuacjach kryzysowych; utrzymywanie właściwej dokumentacji kontaktów z klientami i potencjalnymi klientami zgodnie z przyjętymi zasadami; uczestnictwo w zebraniach kierowników D. (...); prowadzenie okresowych spotkań z pracownikami Grupy Wdrożeniowej; składanie propozycji podziału wypracowanej premii dla pracowników Grupy Wdrożeniowej; składanie propozycji przydziału prowizji dla firm i osób współpracujących; składanie ofert handlowych oraz propozycji współpracy zgodnie z przyjętymi zasadami; zgłaszanie sugestii rozwojowych oraz błędów w produktach będących w ofercie (...); wykonywanie innych prac konsultacyjnych na polecenie przełożonego (indywidualna karta stanowiska k. 13 akt osobowych powoda część B).

Poza obowiązkami dla Kierownika Grupy Wdrożeniowej powód wykonywał wszystkie prace na równi z pozostałymi członkami swojej grupy (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania świadka P. W. k. 1540-1542 wraz z zapisem audio-wideo k. 1543, zeznania świadka A. W. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka E. Z. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka K. Z. (1) k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384).

Strony nie zawierały umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Powód jeździł także na prezentacje dokonywane u klienta, które dla klientów były bezpłatne. Zlecenie przeprowadzenia prezentacji K. S. otrzymywał od działu handlowego (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zlecenia prezentacji k. 1565-1580).

Bezpośrednim przełożonym powoda była Zastępca Dyrektora ds. (...) I. N., a wcześniej był to K. Z. (1), który pełnił funkcję Dyrektora ds. (...) (struktura organizacyjna k. 66, zeznania świadka K. Z. (1) k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka M. M. k. 1463v-1464 wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384).

Powoda obowiązywał podstawowy system czasu pracy, ustalony w wymiarze 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień, w przyjętym okresie rozliczeniowym. Okres rozliczeniowy obejmował cztery kolejne miesiące kalendarzowe. Pora nocna obejmowała godziny od 22 do 6. Dniami wolnymi od pracy z tytułu rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu były soboty (regulamin pracy k. 61-65, zeznania świadka A. W. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka E. Z. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka K. Z. (2) k. 1416-1418 wraz z zapisem audio-wideo k. 1421).

Powód K. S. kierował grupą wdrożeniową, która obsługiwała klientów z województwa (...), (...), (...) i (...) - (...), (...). Był to oddział (...), do którego zadań należała także realizacja usług klientów z oddziału (...). Powód był przełożonym pracowników w ramach swojej grupy wdrożeniowej, która liczyła początkowo 4 osoby, a od grudnia 2014 roku był to już tylko jeden pracownik. Do tej grupy należeli m.in. P. W., G. P. i K. Z. (2) (zeznania P. W. k. 1540-1542 wraz z zapisem audio-wideo k. 1543, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania K. Z. (1) k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka B. W. k. 1463-1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka A. W. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka E. Z. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka E. S. k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka K. Z. (2) k. 1416-1418 wraz z zapisem audio-wideo k. 1421, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600,).

Było kilka grup wdrożeniowych w Polsce. Były one wyodrębnione lokalizacyjnie. Skupiały się wokół województw (zeznania świadka A. W. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384).

W innych grupach wdrożeniowych było 3-4 pracowników. Liczebność grupy wdrożeniowej była uzależniona od ilości klientów (zeznania świadka B. W. k. 1463-1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka A. L. k. 1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka M. M. k. 1463v-1464 wraz z zapisem audio-wideo k. 1465,

zeznania świadka A. W. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384).

Powód nie miał wyznaczonej godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Faktycznie rozpoczynał pracę przed godziną 8.00 odpisując na e-maile. Powód w pierwszej kolejności wykonywał pilne sprawy, a następnie jechał do klientów. Powód pracował dopóki nie skończył pracy. U pozwanego pracodawcy nie było standardowego dnia pracy. Powód starał się kończyć pracę do godziny 20, ale nie zawsze się to udawało. Zdarzało się także, że powód świadczył pracę w nocy. Powód nie miał obowiązku rozpoczynania pracy w biurze pozwanego (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, miesięczna karta ewidencji pracownika k. 13-13v, roczna karta ewidencji k. 68-70, zeznania świadka A. W. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384).

Powód nie załatwiał spraw prywatnych w godzinach pracy (zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka E. S. k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka K. Z. (1) k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Zgodnie z regulaminem pracy pracownicy mieli potwierdzać przybycie do pracy poprzez osobiste podpisanie listy obecności lub złożenie protokołu w D. (...) Klienta potwierdzającego wizytę u klienta, uwzględniającego godziny wejścia i wyjścia od klienta. W rzeczywistości powód nie miał obowiązku podpisywania listy obecności ani żadnego innego dokumentu potwierdzającego jego czas pracy (regulamin pracy k. 61-65, warunki pracy i płacy k. 163, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Charakter świadczonej pracy sprawiał, że powód najczęściej pracował zdalnie oraz u klienta (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania świadka B. W. k. 1463-1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465).

Pozwany nie prowadził ewidencji pracy powoda, nie kontrolował czasu pracy wynikającego z kart pracy, protokołów i delegacji. Powód nie podpisywał się na listach obecności. U pozwanego nie było oficjalnego dokumentu potwierdzającego czas pracy konsultantów i kierowników grup wdrożeniowych (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania świadka P. W. k. 1540-1542 wraz z zapisem audio-wideo k. 1543, zeznania świadka B. W. k. 1463-1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka A. L. k. 1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka M. M. k. 1463v-1464 wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka A. W. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka E. Z. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384).

U pozwanego nie rejestrowano czasu potrzebnego na naukę, która merytorycznie pozwalała przygotowywać się do realizowania obowiązków (zeznania świadka P. W. k. 1540-1542 wraz z zapisem audio-wideo k. 1543, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Pozwany organizował pracownikom szkolenia we W.. Były to 2, a czasami 4 dni w roku (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania świadka B. W. k. 1463-1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka A. L. k. 1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka M. M. k. 1463v-1464 wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka E. S. k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka K. Z. (1) k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384).

Powód mógł samodzielnie organizować sobie pracę, ale zdarzało się, że godziny umówionych wizyt z klientami były wpisywane w do jego kalendarza przez D. (...) Klienta we W.. Konsultanci umawiali się na takie wizyty także bezpośrednio z klientami. (zeznania świadka P. W. k. 1540-1542 wraz z zapisem audio-wideo k. 1543, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, e-maile k. 134-135v, zeznania świadka E. S. k.

1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Podróże służbowe były rozliczne w ramach delegacji w oparciu, o które pozwany naliczał należności do wypłaty pracownikom. Pozwany kontrolował przejechane kilometry. W delegacjach wpisywano tylko czas dojazdu (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania świadka P. W. k. 1540-1542 wraz z zapisem audio-wideo k. 1543).

Czas dojazdu i powrotu powoda do i od klienta nie był wliczany do czasu pracy (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania świadka B. W. k. 1463-1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka A. L. k. 1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka M. M. k. 1463v-1464 wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka K. Z. (2) k. 1416-1418 wraz z zapisem audio-wideo k. 1421).

Powód obsługiwał ok. 20-30 klientów, którzy posiadali umowy GL- wykonywanych w trybie pilnym. Realizacja usług dla klientów z umową GL odbywała się także w nocy. Klienci posiadający umowy GL mieli zagwarantowane świadczenie usług w ciągu 48 godzin od zgłoszenia, a w przypadku zgłoszenia błędu – w trybie ekspresowym. W przypadku zrobienia zgłoszenia do godziny 12, jego realizacja miała być tego samego dnia, jeżeli zgłoszenie nastąpiło po godzinie 12 to wówczas realizacja odbywała się następnego dnia. Takie realizacje zdarzały się również w soboty i w niedziele. W umowach GL był wpisany numer telefonu powoda jako osoby do kontaktu W umowach zawieranych przez pozwanego z klientami był paragraf, zgodnie z którym klient zobowiązywał się w trakcie trwania umowy i przez 12 miesięcy po jej zakończeniu nie oferować pracownikom pozwanego jakiegokolwiek zatrudniania i nie zatrudniać ich na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło i innych umów nazwanych, nienazwanych oraz bez umowy do wykonywania pracy. W przypadku niedotrzymania tego warunku pozwany gwarantował sobie w umowie prawo do żądania od klienta odszkodowania w wysokości 24 miesięcznego wynagrodzenia zatrudnionego pracownika łącznie ze wszystkimi narzutami (zeznania świadka E. S. k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, e-mail k. 147, protokoły k. 148-154, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka E. Z. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka K. Z. (1) k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, pismo- k 1311).

Jeden z klientów powoda SM (...) pracował jedynie w godzinach wieczornych i nocnych. Był to duży klient, proces zamykania roku w jego przypadku trwał 3 dni i zaczynał się w piątek, a kończył w niedzielę w nocy o 23. Klient ten miał w umowie zagwarantowaną możliwość wsparcia telefonicznego konsultantów do godziny 20. Powód niejednokrotnie realizował usługi dla tego podmiotu po godzinie 16. Zdarzało się również, że wykonywał prace dla spółdzielni po godzinie 20 (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, umowa k. 137-137v, protokoły realizacji usług- 267- (...)).

Zdarzały się także sytuacje, że powód obsługiwał dwóch klientów jednocześnie, pracując zdalnie (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania świadka A. L. k. 1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka M. M. k. 1463v-1464 wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384).

Nie zawsze protokoły realizacji usług odzwierciedlały przepracowane godziny, tak mogło być przy pracy zdalnej świadczonej równocześnie na rzecz kilku klientów, lub jeśli umowa z klientem dotyczyła określonej stawki wynagrodzenia. Wówczas zdarzało się, że godziny na protokole były dostosowywane tak by pasowały do umówionej stawki (zeznania świadka M. M. k. 1463v-1464 wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka B. W. k. 1463-1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka K. Z. (2) k. 1416-1418 wraz z zapisem audio-wideo k. 1421, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, protokoły realizacji usług- 267- (...)).

Klienci, którzy zlecali usługi po godzinie 16 lub w dni wolne byli fakturowani identycznie jak pozostali klienci (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, cennik usług k. 1589-1590v, protokoły realizacji usług- 267- (...)).

Zdarzały się sytuacje, że pozwany zlecał powodowi obsługę klienta do godziny 20, co było w karcie przeglądu umowy (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, protokoły realizacji usług- 267- (...)).

W okresie letnim było mniej pracy u klientów. Najwięcej pracy było w okresie od grudnia do marca (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania świadka A. L. k. 1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka M. M. k. 1463v-1464 wraz z zapisem audio-wideo k. 1465).

Pracownicy pozwanego po skończonej pracy wystawiali protokoły potwierdzające wykonanie pracy u klienta. Musiał to być rzeczywisty czas pracy z określeniem godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Na podstawie protokołów klient był fakturowany. Do wystawiania protokołu powód musiał logować się do systemu komputerowego, który potwierdzał jego pracę w dni wolne. Protokół powinien być podpisany przez pracownika i klienta. Przyjmowało się, że jeśli klient się nie podpisał na protokole i nie zareklamował faktury w ciągu 3 dni to oznaczało, że protokół był potwierdzony. U pozwanego funkcjonowały także zbiorcze dokumenty potwierdzenia i klienci nie podpisywali się na poszczególnych protokołach, tylko zbiorczo na zakończenie (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania świadka M. M. k. 1463v-1464 wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka A. W. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka E. S. k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka K. Z. (1) k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka B. W. k. 1463-1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, protokoły realizacji usług- 267- (...)).

Zdarzało się, że klienci kwestionowali liczbę godzin pracy wskazaną przez powoda na protokole (zeznania świadka B. W. k. 1463-1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka M. M. k. 1463v-1464 wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka E. Z. k. 1381 wraz z A. audio-wideo k. 1384, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, protokoły realizacji usług- 267- (...)).

U pozwanego były wypłacane pracownikom premie. Premia miesięczna miała charakter okresowego świadczenia i była wypłacana w odstępach miesięcznych po spełnieniu przez pracownika warunków do jej uzyskania. Wielkość funduszu premiowego ustalana była na podstawie ustanowionego przez pracodawcę i dyrekcję algorytmu i była ściśle powiązana z uzyskanymi przychodami ze sprzedaży. Podziału funduszu premiowego dokonywali Kierownicy Grup Wdrożeniowych po konsultacji z Dyrektorem (...). Indywidualna premia wynosiła od 0 zł do wysokości funduszu premiowego. Za wadliwie wykonanie z winy pracownika usługi premia nie przysługiwała. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, premia ulegała odpowiedniemu pomniejszeniu (regulamin wynagradzania k. 1662-1664).

Premia była uzależniona od ilości wykonanych zadań przez powoda oraz od wypracowanego przychodu przez całą grupę wdrożeniową. Przychód ten był następnie pomniejszany o świadczenia związane z absencją pracowników i delegacje oraz wynagrodzenia. Średnia urlopową obniżała indywidualną premię pracownika. Dodatek funkcyjny pomniejszał kwotę premii. Indywidualne premie były uzależnione od ilości zafakturowanych godzin wypracowanych na rzecz klienta (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania świadka P. W. k. 1540-1542 wraz z zapisem audio-wideo k. 1543, zeznania świadka B. W. k. 1463-1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka A. L. k. 1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka M. M. k. 1463v-1464 wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka A. W. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka E. Z. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka K. Z. (1) k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384).

Za 2014 rok powód otrzymał 19.817,80 zł premii, za 2015 rok 27.931,62 zł, a za rok 2016 21.151,23 zł (zestawienie premii k. 274).

Podwyższona wysokość premii w wysokości 41 % dotyczyła obszarów specjalnych, definiowanych jako oznaczenie firm będących w zakresie terytorialnym „obcego” oddziału, które to było obsługiwane przez inny położony w większej odległości oddział (w promieniu powyżej 200 km od siedziby tego oddziału). Oddział (...), którym kierował powód, obsługiwał terytorialnie dwa obszary – W. i O.. Pozwany nie traktował realizacji usług w obszarze Oddziałów (...) i (...) jako obszaru specjalnego. Oddział (...) otrzymywał wyższą premię w razie obsługi klientów oddziału (...). Grupa powoda nie otrzymywała wyższej premii za obsługę klientów oddziału (...), ponieważ miała na miejscu pracownika, a pracownicy Oddziału (...) musieli do W. dojeżdżać (zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka E. Z. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, e-mail k. 164v, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Nie było ustaleń, że premia ma rekompensować przepracowane godziny nadliczbowe (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Powód nie otrzymywał pisemnego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, ani pracy w nocy. Dostawał jedynie polecenia wykonania określonej pracy. Zdarzało się, że będąc u jednego klienta dostawał także polecenie zrealizowania usługi tego samego dnia jeszcze u innego klienta, albo w piątek otrzymywał zlecenie do wykonania na poniedziałek (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Powód sygnalizował pozwanemu konieczność pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych. Informował go za pośrednictwem e-maili, osobiście oraz telefonicznie. Powiadamiał pozwanego o swoim wyczerpaniu. Informował także pracodawcę o pracy w soboty. Wskazywał bezpośrednio przełożonej, że miał za dużo obowiązków do realizowania (e-maile k. 157-162, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka K. Z. (1) k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Inni pracownicy z grupy wdrożeniowej powoda również pracowali w godzinach nadliczbowych oraz nocnych i nie otrzymywali za to wynagrodzenia. Inni pracownicy z pozostałych grup wdrożeniowych pracowali wieczorami (zeznania świadka P. W. k. 1540-1542 wraz z zapisem audio-wideo k. 1543, zeznania świadka K. Z. (2) k. 1416-1418 wraz z zapisem audio-wideo k. 1421, zeznania świadka B. W. k. 1463-1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465).

Powód wielokrotnie zwracał się do pozwanego o zatrudnienie nowego pracownika. Pozwany nie zatrudniał doświadczonych pracowników, co wymagało od Kierowników Grup Wdrożeniowych ich szkolenia. Powód wieczorami udzielał wsparcia nowym pracownikom w konkretnych problemach pisząc e-maile (e-mail k. 8, 160, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania świadka K. Z. (1) k. 1382 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania świadka P. W. k. 1540-1542 wraz z zapisem audio-wideo k. 1543, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Inni pracownicy pomagali po godzinach pracy niedoświadczonym kolegom (zeznania świadka P. W. k. 1540-1542 wraz z zapisem audio-wideo k. 1543, zeznania świadka B. W. k. 1463-1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465, zeznania świadka A. L. k. 1463v wraz z zapisem audio-wideo k. 1465).

Zwiększenie obciążenia pracą u powoda nastąpiło gdy został on Kierownikiem Grupy Wdrożeniowej. Najwięcej pracy było od grudnia 2014 roku, kiedy to w jego grupie był tylko jeden pracownik. Powód pracował po 11 godzin dziennie (e-mail k. 160, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Powód w dni wolne od pracy wykonywał również pracę biurową (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

W trakcie zatrudnienia powód nie występował o zapłatę wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ani o udzielenie czasu wolnego za przepracowane godziny (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Z obliczeń powoda wynika, że w 2014 roku przepracował łącznie 206,67 godzin, z czego w ramach pracy w godzinach nadliczbowych – 190,67 godzin, pracy w dni wolne – 6 godzin oraz w nocy – 10 godzin. W 2015 roku powód przepracował łącznie 292,98 godzin, z czego w ramach pracy w godzinach nadliczbowych – 246,81 godzin, pracy w dni wolne – 9 godzin, w święta – 7,50 godzin oraz w nocy – 29,67 godzin. W 2016 roku powód przepracował łącznie 253,07 godzin, z czego w ramach pracy w godzinach nadliczbowych – 215,67 godzin, pracy w dni wolne – 26,43 godzin oraz w nocy – 11,06 godzin (zestawienie k. 9-12v, protokoły realizacji usług- 267- (...), zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

W 2014 roku wartość wypracowanego przez powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w dni wolne oraz w nocy wyniosła łącznie 10.584,31 zł. W 2015 roku wartość wypracowanego przez powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w dni wolne, w święta i w nocy wyniosła łącznie 16.570,10 zł. W 2016 roku wartość wypracowanego przez powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w dni wolne oraz w nocy wyniosła łącznie 13.427,80 zł. Łącznie za okres od stycznia 2014 roku do grudnia 2016 roku wartość ta wyniosła 40.582,21 zł (zestawienie k. 9-12v, zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Pracodawca nie ewidencjonował świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i nie wypłacał z tego tytułu żadnych należności. Nie kontrolował także zachowania przez pracowników, w tym powoda, prawa do nieprzerwanego 11 godzinnego odpoczynku dobowego. Nie analizowano delegacji K. S. pod kątem zachowania nieprzerwanego 11 godzinnego odpoczynku (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600, zeznania świadka I. N. k. 1381 wraz z zapisem audio-wideo k. 1384, protokół kontroli z zał. k. 194-236).

W kresie od 7 lutego 2017 r. do 13 kwietnia 2017r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kontrolę. W trakcie kontroli zbadano m.in. dokumentację dotyczącą czasu pracy powoda z okres od stycznia do grudnia 2016 r. W trakcie kontroli stwierdzono wykonywanie pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, naruszenie 11-godzinnego odpoczynku, przypadku świadczenia pracy w soboty (protokół kontroli z zał. k. 194-236).

Oświadczeniem datowanym na 28 września 2016 roku powód K. S. wypowiedział umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na 31 grudnia 2016 roku (oświadczenie k. 1 akt osobowych powoda część C).

Od 2001 r. powód prowadzi własną działalność gospodarczą, w ramach której prowadzi sklep internetowy z urządzeniami do ogrzewnictwa, klimatyzacji i wentylacji. Zatrudnia jednego pracownika. Powód nie wykonywał czynności w ramach działalności gospodarczej w trakcie godzin pracy (zeznania powoda k. 1504-1508, 1592-1598 wraz z zapisem audio-wideo k. 1510,1600).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, w tym akt osobowych powoda, które Sąd uznał za rzetelny i pełnowartościowy dowód tego, co zostało w nich zawarte. Sąd oparł się także na protokołach realizacji usług mimo zastrzeżeń podnoszonych przez obie strony co do ich wiarygodności uznając je za materiał pomocniczy pozwalający na oszacowanie czasu pracy powoda, wobec zaniechania przez pozwanego ewidencji czasu pracy powoda.

Sąd ustalił także stan faktyczny na podstawie zeznań świadków A. W., K. Z. (2), A. L., P. W., E. S., B. W. i M. M. wobec uznania ich za spójne, logiczne oraz konsekwentne, a także zgodne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd oparł się także na zeznaniach, I. N., E. Z., K. Z. (1) i powoda, którym dał wiarę w części.

Sąd częściowo dał wiarę zeznaniom świadka I. N.. Sąd nie dał wiary jej twierdzeniom w zakresie tego, że nikt nie nakazywał powodowi pracy w weekendy, święta, w pory nocne, ponieważ co innego wynikało z zebranego w

sprawie materiału dowodowego. Sąd nie dał także wiary temu świadkowi odnośnie zawiązania przez powoda godzin w protokołach realizacji usług dla klientów uznając te twierdzenia za gołosłowne i nie znajdujące odzwierciedlenia w rzeczywistości. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził takiego zachowania pracownika.

Sąd częściowo dał wiarę zeznaniom świadka K. Z. (1). Sąd nie dał wiary twierdzeniom świadka odnośnie tego, że powód nie chciał zatrudnienia nowych pracowników, podczas gdy co innego wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, zwłaszcza z e-maili pomiędzy świadkiem a powodem. Sąd odmówił także świadkowi wiary w tym zakresie, w jakim twierdził, że pracownicy w grupie powoda rezygnowali z powodu złej współpracy z powodem wobec braku jakichkolwiek dowodów potwierdzających tę tezę. Sąd nie dał wiary twierdzeniom świadka, że powód był zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy, podczas gdy z akta osobowych powoda nie wynika, że powód był zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy. Sąd nie dał wiary jego twierdzeniom także w zakresie, że powód nie zgłaszał pracy w godzinach nadliczbowych, wobec sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym, w tym, w szczególności z e-maili i uznanych za wiarygodne zeznań powoda.

Sąd odmówił wiary także świadkom K. Z. (1), E. Z. i B. W. w tym zakresie, w jakim utrzymywali, że wypłacanie należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych spowodowałoby obniżenie premii z uwagi na brak wystarczających dowodów na potwierdzenie tych słów. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika bowiem, że pracodawca nie prowadził bowiem ewidencji czasu pracy i nie wypłacał pracownikom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, stąd brak jest podstaw do kategorycznych twierdzeń jaki miałyby ono wpływ na wysokość premii. Jednocześnie zastrzeżenie takie nie wynika z żadnych dokumentów znajdujących się w aktach sprawy.

Sąd odmówił powodowi wiary w tym zakresie w jakim utrzymywał że był zatrudniony na dwóch stanowiskach jednocześnie, ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika bowiem jednoznacznie, że pracował tylko na jednym stanowisku, najpierw jako konsultant, potem jako kierownik grupy wdrożeniowej. Sąd odmówił powodowi wiary także w tej części w jakiej zeznał, że w oparciu o zapis paragrafu 8 w umowie GL odmówiono mu zatrudnienia w trzech kolejnych zakładach pracy wobec braku jakichkolwiek dowodów potwierdzających te tezę.

Na rozprawie w dniu 28 lutego 2019 r. Sąd oddalił wniosek pełnomocnika powoda o dopuszczenie dowodu z cenników usług uznając dowód za spóźniony.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo K. S. zasługiwało na uwzględnienie w części.

Na wstępie należy wskazać, że postępowanie w sprawach pracy nie różni się zasadniczo od innych postępowań cywilnych, i naczelną jego zasadą jest zasada kontradyktoryjności. Sąd rozstrzygając niniejszą sprawę opierał się na przedstawionych przez strony dowodach oceniając ich wiarygodność. Obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników i miały pełną swobodę w zgłaszaniu wniosków dowodowych.

Powód w niniejszym postępowaniu dochodził kwoty 40.582,21 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, soboty i w święta, kwoty 7.219,50 zł tytułem odszkodowania za zaniżanie premii z tytułu obsługi Oddziału O., kwoty 6.646,25 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w dni wolne od pracy, kwoty 31.180 zł tytułem zadośćuczynienia za wielokrotne naruszenia przez pozwanego prawa do 11 godzinnego odpoczynku dobowego i odpoczynku tygodniowego, kwoty 31.180 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych tj. swobody zatrudnienia.

Roszczenie powoda o zasądzenie kwoty 40.582,21 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, soboty i w święta oraz kwoty 6.646,25 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w dni wolne od pracy zasługiwało na uwzględnienie co do zasady jak i co do wysokości.

Zgodnie z art. 151 § 1 ust. 1 kp 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, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Powód był zatrudniony w systemie podstawowego czasu pracy, ponieważ z treści umowy o pracę nie wynika, aby został w odniesieniu do niego wprowadzony szczególny system czasu pracy. W związku z powyższym powód został objęty dobową normą czasu pracy z art. 129 § 1 kp, który stanowi, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd, że 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.

W toku postępowania pozwany powoływał się na treść art. 151⁴ § 1 kp odmawiając powodowi prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z racji pełnionej przez niego funkcji kierowniczej. Jak wynika z art. 151⁴ § 1 kp pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem, iż kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Brak jest legalnej definicji kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Wyjaśniając to pojęcie, należy zwrócić uwagę na dwa kluczowe aspekty związane z celami regulacji. Stworzenie odrębnych zasad rozliczania pracy nadliczbowej pracowników zajmujących stanowiska kierownicze wynika z faktu, że są oni odpowiedzialni za organizację procesu pracy, a przedłużenie wymiaru czasu pracy stanowi konsekwencję ich własnej decyzji. Stąd dla zakresu regulacji istotne są dwa czynniki: fakt odpowiedniego wyodrębnienia komórki organizacyjnej oraz podstawowe znaczenie funkcji kierowniczych w zakresie obowiązków pracownika.

Po pierwsze, chodzi o kierowanie jednostką, która charakteryzuje się odrębnością w ramach struktury organizacyjnej. Powinna to być więc komórka wyraźnie wskazana w akcie ustrojowym jako odrębna od innych wewnętrzna jednostka organizacyjna. Cechy tej nie posiadają zarówno zespoły pracowników, niebędące odrębnymi komórkami organizacyjnymi (stąd art. 151⁴ nie dotyczy np. kierownika zmiany), jak również struktury tworzone jedynie przejściowo dla realizacji doraźnych zadań. Po drugie, przedmiotem zadań pracownika stojącego na czele odrębnej komórki organizacyjnej powinno być kierowanie zespołem pracowników. Jeżeli natomiast wykonuje on pracę na równi z innymi członkami zespołu, nie będzie traktowany jako pracownik na stanowisku kierowniczym (tak też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, OSNP 2005, nr 16, poz. 245). Oceniając zakres obowiązków takiego pracownika, należy brać pod uwagę nie tylko postanowienia umowy o pracę, lecz również faktyczny sposób realizacji stosunku pracy, w szczególności to, czy pracownik ten organizował i nadzorował pracę innych członków zespołu, czy ustalał ich czas pracy, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65).

Z utrwalonego w orzecznictwie poglądu bezsprzecznie wynika, iż cytowany przepis nie daje pracodawcy prawa do stałego obarczania pracownika kadry kierowniczej pracą w podwójnym wymiarze. Art. 151⁴ § 1 kp nie może stanowić podstawy dla wprowadzania w odniesieniu do pracownika kadry kierowniczej obowiązku stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

O konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych należy mówić również wówczas, gdy zwiększenie wymiaru pracy stanowi konsekwencję nie decyzji konkretnego pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, lecz wadliwej organizacji procesu pracy w zakładzie pracy. Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976, nr 10, poz. 230, z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, w wyroku z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 221).

Należy zauważyć, iż powodowane względami organizacyjnymi, stałe wykonywanie pracy ponad normę czasu pracy przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze nie pozbawia go prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tak m. in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04 OSNP 2005/15/221). Skoro art. 151⁴ § 1 kodeksu pracy odnosi się do sytuacji zdarzającej się „w razie konieczności”, to nie może ulegać wątpliwości, iż praca ponad normy ustawowe powinna być zdarzeniem odbiegającym od sytuacji normalnej (typowej) i to w wyjątkowy sposób. Zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany przez pracodawcę, aby możliwe było ich wykonanie w ustawowym czasie pracy. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z niej zadań (czynności), które powinny być tak określone, aby ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1977 r., I PRN 86/77, LEX nr 14397).

Obowiązek organizowania czasu pracy w sposób nie tylko zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, ale także zgodny z obowiązującymi przepisami - w tym bezwzględnie obowiązującymi przepisami o czasie pracy (normach czasu pracy) - należy do podstawowych obowiązków pracodawcy. Należy zauważyć, iż na pracodawcy spoczywa obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby nie zachodziła potrzeba stałego zatrudnienia pracowników poza ustawowym czasem pracy. Jeżeli - z przyczyn organizacyjnych - jest to niemożliwe, pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko należy się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (tak wyrok Sądu Najwyższego z 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 230). Zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany, by mógł je wykonać w ustawowym czasie pracy. Odmienny pogląd prowadziłby do wniosku, że pracownik byłby zobowiązany do pracy bez dodatkowego wynagrodzenia, pracując stale znacznie dłużej ponad ustawowy czas pracy i to tylko dlatego, że został zaszerogowany do grupy osób zajmujących kierownicze stanowiska. Zadania pracowników kadry kierowniczej i rozwiązania organizacyjne powinny być określone tak, aby nie zachodziła potrzeba stałego ich zatrudnienia poza ustawowym czasem pracy.

Sąd nie podzielił argumentacji pracodawcy w zakresie konieczności zastosowania wobec powoda regulacji z art. 151⁴ § 1 kp. Wbrew zarzutom pozwanego, fakt, iż powód był zatrudniony na stanowisku Kierownika Grupy Wdrożeniowej nie pozbawia go automatycznie prawa do żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika bowiem niezbicie, że powód oprócz obowiązków kierowniczych zajmował się także taką samą pracą, jak podlegli mu pracownicy. Realizował usługi na rzecz klientów, zajmował się klientami z umów GL, wykonywał prezentacje.

Dla oceny zasadności roszczenia powoda nie ma znaczenia ani brak pisemnych zleceń na pracę w godzinach nadliczbowych, ani brak wyraźnych poleceń dla powoda wykonywania takiej pracy. Ustawodawca bowiem w kodeksie pracy nie wymaga, aby polecenia zwierzchnika pracy w godzinach nadliczbowych miało charakter wyraźny. Przyjmuje się w orzecznictwie, że czasami samo zachowanie się przełożonego może być równoznaczne z wydaniem polecenia. Ponieważ kodeks nie wymaga szczególnej formy dla polecenia, również brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia takiej pracy (tak przykładowo Sąd Najwyższy w wyroku z 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999/10/343). W pewnych sytuacjach także faktyczna konieczność wykonywania przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych może być również uznana za wynikającą z polecenia (wyr. SN z 05.02.1976 r., I PRN 58/75, OSNCP 1976/10/223). Jednak warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyr. SN z 26.05.2000 r., II PKN 667/99, OSNAPiUS 2001/22/662).

Wyrokiem z 10 września 2019 r., II PK 55/18 Sąd Najwyższy stwierdził, że chociaż przyjęło się uważać, iż szczególne potrzeby, pracodawca wyraża poleceniem, to można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą nawet milcząca pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie, bowiem polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy i wystarczająca jest dorozumiana zgoda pracodawcy. Warto do tego dodać, że uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza nawet niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniających podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego później akceptacji jej wykonania.

W toku postępowania ustalono, że pozwany wiedział o tym, że powód regularnie wykonywał swoje obowiązki w godzinach nadliczbowych. Zakres pracy powoda znacznie przekraczał wymiar jednego etatu, a ich wykonanie wymagało regularnej pracy w godzinach nadliczbowych. Zauważyć należy, że powód w ostatnim czasie miał w swojej grupie wdrożeniowej tylko jednego pracownika, podczas gdy w innych grupach ich liczba wynosiła ok. 3-4 pracowników. Nie zasługuje też na uwzględnienie zarzut pracodawcy niskiej efektywności pracy powoda, liczby popełnianych błędów czy złej organizacji pracy podległych pracowników. Pozwany nie dostarczył dowodów potwierdzających te zarzuty, zaś fakt, że w aktach sprawy brak jest śladów reakcji pracodawcy na takie zachowania powoda podważ wiarygodności tych zarzutów. Za sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logiczne rozumowania należy uznać sytuację, w której pracodawca latami nie tylko toleruje nieefektywnego i nieumiejącego zarządzać pracownikami kierownika, ale jeszcze wypłaca mu wysokie premie.

Sytuacja pracownicza powoda wymuszała konieczność jego pracy w godzinach nadliczbowych, które wynikały z obiektywnych warunków pracy, a które nie pozwalały na ich wykonywanie w ustawowych normach czasu pracy.

Ciężar dowodu z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp spoczywał w niniejszej sprawie na powodzie, który powinien był wykazać, iż świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, lecz z uwagi na wadliwość ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwanego, mógł on skorzystać ze złagodzonych rygorów dowodowych.

Prowadzenie ewidencji czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, a jeśli się z niego nie wywiązuje bądź prowadzi ewidencję w sposób nierzetelny lub bez należytego nadzoru, to konsekwencje z tego wynikające obciążają tylko jego.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem skutkiem zaniedbania obowiązku prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy i ewidencji nadgodzin jest przyznanie pracownikowi uprawnienia wykazywania zasadności swych roszczeń za pomocą wszelkich dostępnych sobie dowodów w postaci dokumentów prywatnych, zeznań świadków, czy też dowodów prima facie. Dla pracodawcy konsekwencją braku prowadzenia ewidencji czasu pracy jest to, że spoczywać na nim będzie ciężar dowodu wykazania rzeczywistego czasu pracy pracownika, okoliczności, że pracownik nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych przez siebie wskazanych lub, że zostały one prawidłowo rozliczone.

Z materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na skutek wadliwej organizacji pracy narzuconej przez pozwanego. Zakres jego obowiązków nie pozwalał na ich realizację w podstawowym czasie pracy, a fakt, że powód mógł sam organizować sobie pracę nie oznacza, że pracodawca jest zwolniony z obowiązku ewidencjonowania jego pracy i przestrzegania przepisów o czasie pracy. Z materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że pozwany nie interesował się czy czas pracy jest przestrzegany, nie ewidencjonował go i nie dbał o zapewnienie pracownikom 11 godzinnego odpoczynku. Liczba zleceń a także uzależnienie ich od dostępności i potrzeb klienta, liczba zleceń ekspresowych, delegacje i terminować prac powodowały, że powód notorycznie przekraczał obowiązujące go normy czasu pracy. Jednocześnie ustalenie dokładnego czasu pracy powoda jest niemożliwe z uwagi na brak prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy i ewidencji godzin nadliczbowych. Z tego względu Sąd oparł się na treści art. 322 kpc, który stanowi, że jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, o zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe, nader utrudnione lub oczywiście niecelowe, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Kierując się treścią tego przepisu i biorąc pod uwagę całość zgromadzonego materiału dowodowego Sąd zasądził na rzecz powoda dochodzoną przez niego kwotę opierając się o złożone przez powoda wyliczenia i zgromadzone w trakcie procesu protokoły realizacji usług, mimo podnoszonych przez obie strony zastrzeżeń co do ich rzetelności. Z materiału dowodowego wynika bowiem, że co do zasady pracownicy wpisywali na tych protokołach czas poświęcony pracy na rzecz danego klienta, co klient akceptował bądź podpisem bądź milcząco. Z zeznań powoda wynika, że wpisywał na protokoły swój rzeczywisty czas pracy i że sporadycznie się zdarzało aby był on kwestionowany przez klienta. Powód zeznał także, że rzadko się zdarzało aby w tym samym czasie obsługiwał więcej niż jednego klienta i że uwzględnił takie sytuacje w swoich wyliczeniach. Z tego powodu w ocenie Sądu materiały te mimo że nie stanowią idealnego odzwierciedlenia rzeczywistego czasu pracy powoda, mogą służyć jako materiał pomocniczy przy określaniu należnego powodowi wynagrodzenia przy pomocy art. 322 kpc.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut pozwanego, że praca w godzinach nadliczbowych została powodowi zrekompensowana wypłaconą premią. Takie uregulowanie byłoby sprzeczne z prawem, jako zmierzające do obejścia przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto pracodawca nie udowodnił, że świadczenie to miało de facto charakter ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych i że pracownicy o tym wiedzieli. Ze zgromadzonych w sprawie dokumentów wynika, że premia zależała od wartości sprzedaży, a zatem miała charakter prowizji i w żaden sposób nie wiązała się z czasem pracy, który nie podlegał ani kontroli ani ewidencji. Z zeznań wszystkich świadków jednoznacznie wynika, że pozwany w ogóle nikomu nie wypłacał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż nie ewidencjonował czasu pracy, co stanowi jawne naruszenie przepisów prawa pracy. Przesłuchani świadkowie byli przekonani, że wynagrodzenie za czas pracy w godzinach nadliczbowych w ogóle im nie przysługuje bez względu na to kiedy i ile pracowali. Nie oznacza to jednak, że mieli rację, ani że takie działanie pracodawcy jest zgodne z prawem.

Biorąc zatem pod uwagę całokształt materiału dowodowego i treść art. 322 kpc Sąd uznając, że powód regularnie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, która nie została mu zrekompensowana i zasądził na jego rzecz wynagrodzenie z tego tytułu obejmujące także wynagrodzenie za pracę w soboty i w święta, w wysokości dochodzonego przez powoda roszczenia. Wskazać przy tym należy, że pozwany nie kwestionował matematycznej poprawności wyliczeń powoda. Z tego powodu uznając za wyliczenia znajdując oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym Sąd na mocy art. 322 kpc orzekł jak w punkcie 1 a) sentencji wyroku zasądzając na rzecz powoda łącznie kwotę 47.228,46 zł brutto tytułem wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w soboty i święta w okresie od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2016 r. Kwota ta obejmuje dochodzone przez powoda pozwem roszczenie w wysokości 40.582,21 zł i kwotę 6.646,25 zł wynikającą z pisma z dnia 20 lutego 2018 roku.

Roszczenie powoda w zakresie zasądzenia na jego rzecz kwoty 31.180 zł tytułem zadośćuczynienia za wielokrotne naruszenia przez pozwanego prawa powoda do 11 godzinnego odpoczynku dobowego i odpoczynku tygodniowego zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, ale nie co do wysokości.

W myśl art. 23 k.c.: „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”. Z przepisu tego wynika więc, że katalog dóbr osobistych ma charakter otwarty.

Jak stanowi art. 24 k.c.: § 1. 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. § 2. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych. § 3. Przepisy powyższe nie uchybiają uprawnieniom przewidzianym w innych przepisach, w szczególności w prawie autorskim oraz w prawie wynalazczym.

W myśl art. 448 k.c. 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. Przepis art. 445 § 3 stosuje się.

Prawo do wypoczynku oparte jest o regulację ogólnoeuropejską jaką jest Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Art. 2 tej Dyrektywy wskazuje, że do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje: "czas pracy" oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową; "okres odpoczynku" oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy. Oznacza to, że pojęcie czasu pracy wg dyrektywy jest szersze niż pojęcie czasu pracy wg kodeksu pracy, co jest zresztą zrozumiałe, skoro dotyczy ona prawa do wypoczynku i definiuje czas w którym pracownik w rzeczywistości ma wypoczywać. Art. 3 w/w Dyrektywy wskazuje, że Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego dobowego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin, w okresie 24-godzinnym.

Zapisy w/w Dyrektywy są wypełniane przez art. 132 i 133 polskiego kodeksu pracy.

W myśl art. 132 § 1 kp pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137.

Zgodnie z art. 133 § 1 kp pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Należy podkreślić, że przepisy dotyczące prawa do wypoczynku mają charakter imperatywny, tzn. bezwzględnie obowiązujący i pracownik nie może się ich zrzec, czego potwierdzeniem jest np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.03.2011r. o sygn. III PK 50/10 „Pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do odpoczynku zagwarantowanego w art. 132 § 1 i art. 133 § 1 kp. Zachodzi bowiem bliska analogia między prawem do odpoczynku i prawem do urlopu, którego pracownik nie może się zrzec (art. 152 § 2 kp). Obie instytucje służą ochronie zdrowia pracownika i jego bezpieczeństwa”.

Tutejszy Sąd Rejonowy podziela zdanie Sądu Najwyższego, iż pracownicze prawo do wypoczynku ma charakter samoistnego dobra osobistego i jako takie podlega ochronie przewidzianej dla dóbr osobistych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.06.2011r. III PK 96/10, OSNP 2012/15-16/189). Sąd Rejonowy podziela też zdanie wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 r. II PK 228/09 (OSP 2011/9/89), że jeżeli pracodawca nie zapewni pracownikowi dobowego lub tygodniowego odpoczynku od pracy, podwładny może żądać zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych.

Powód w niniejszej sprawie dowodził, że pozwany naruszył jego prawo do 11 godzinnego odpoczynku dobowego, a jego roszczenie jest uzasadnione.

Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził wielokrotność takich naruszeń, a niezapewnienie pracownikowi nieprzerwanego dobowego odpoczynku gwarantowanego w art. 3 i 5 dyrektywy Rady 93/104/WE z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz art. 3 i 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2003/88/WE z dnia 4 listopada 2003 r., implementowanych do prawa polskiego jako art. 132 i 133 kp, nie powinno pozostawać bez jakichkolwiek sankcji dla pracodawcy i rekompensaty dla pracownika.

Wskazać w tym miejscu należy także, iż zadośćuczynienie jest formą rekompensaty pieniężnej z tytułu szkody niemajątkowej, którego podstawą jest krzywda niemajątkowa w postaci ujemnych przeżyć związanych z naruszeniem dóbr osobistych. Pomimo, iż szkody niemajątkowej nie sposób wyrównać za pomocą świadczeń pieniężnych, to

świadczenia te mogą łagodzić ujemne przeżycia pokrzywdzonego poprzez dostarczenie mu środków pozwalających w szerszym stopniu zaspokoić jego potrzeby i pragnienia.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pozwany pracodawca naruszał prawo powoda do wypoczynku w sposób stały, długotrwały, systematyczny i zamierzony – tj. naruszanie tego prawa nie wynikało z jakichś doraźnych, koniecznych i wyjątkowych sytuacji – przeciwnie, było z góry założone i rozplanowane. Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikowi prawa do odpoczynku, a w przypadku jego naruszenia pracownik może domagać się zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie jednoznacznie dowodzi, że prawo powoda do 11 godzinnego odpoczynku dobowego było notorycznie naruszane w okresach, w których powód świadczył pracę. Pracodawca zlecając pracę w godzinach nadliczbowych, których wymiar uniemożliwia zachowanie czasu obowiązkowego odpoczynku musi liczyć się z tym, że pracownik, nawet jeżeli godzi się na pracę w zwiększonym wymiarze godzinowym, który uniemożliwia zachowanie prawa do wypoczynku określone ww. przepisami, to może wystąpić z roszczeniem o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych, bowiem to pracodawca nie dochowuje obowiązków, jakie nakładają na niego przepisy prawa pracy.

Niezachowanie prawa do wypoczynku w stosunku do powoda stanowi przesłankę do dochodzenia zadośćuczynienia. Nie jest w takim stanie rzeczy konieczne wykazanie, że dokonane naruszenie spowodowało u pracownika dodatkowe szkody, przełożyło się w sposób negatywny na jego stan zdrowia, wywołało jego rozstrój. Samo naruszenie prawa do odpoczynku jest wystarczającą przesłanką do dochodzenia zadośćuczynienia z tego tytułu. Natomiast jego wysokość może być uzależniona od faktu, jak duże było to naruszenie i jakie skutki wywarło. Oceniając zasadność dochodzonego roszczenia Sąd oparł się na zeznaniach powoda, a także na ilości oraz powtarzalności naruszenia w toku zatrudnienia.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że systematyczne i utrzymujące się naruszenia prawa powoda do wypoczynku, w sytuacji, w której konsekwencje zmęczenia mogą być bardzo poważne i negatywnie wpływać na stan zdrowia, naruszało dobro osobiste powoda w zakresie prawa do wypoczynku i winno prowadzić do zasądzenia stosownego zadośćuczynienia. Wskazać przy tym należy, że wystarczające jest samo naruszenie prawa do odpoczynku bez względu na to jakie skutki wywołało na zdrowiu pracownika.

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).

W świetle ustalonego stanu faktycznego nie ulega wątpliwości, że doszło do naruszenia dobra osobistego powoda poprzez niezapewnienie nieprzerwanego odpoczynku pracowniczego. Obowiązkiem pracodawcy jest dbanie o należyłą organizację pracy i przestrzeganie norm czasu pracy swoich pracowników, w tym ich prawa do 11 godzinnego odpoczynku. Materiał dowodowy potwierdził, że pozwany tego obowiązku nie realizował: nie ewidencjonował czasu pracy powoda, nie prowadził ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych, nie dbał o przestrzeganie prawa do odpoczynku swoich pracowników, w tym powoda. Tym samym dopuścił się do naruszenia dobra osobistego powoda w postaci prawa do odpoczynku, co uzasadniało żądanie zadośćuczynienia.

Zgodnie z utrwaloną praktyką orzeczniczą wielkość zadośćuczynienia zależy od oceny całokształtu okoliczności, w tym rozmiaru doznanych cierpień, ich intensywności, trwałości czy nieodwracalnego charakteru. Przy ustalaniu rozmiaru cierpień i ujemnych doznań psychicznych powinny być przede wszystkim uwzględniane zobiektywizowane kryteria oceny, jednakże w relacji do indywidualnych okoliczności danego przypadku. Pamiętać należy, iż zadośćuczynienie nie

jest karą, lecz sposobem naprawienia krzywdy. Celem zadośćuczynienia jest przede wszystkim złagodzenie cierpień (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.02.2000r., I CKN 969/98, LEX nr 50824).

Biorąc pod uwagę całokształt okoliczności niniejszej sprawy, wysokość dochodzonej przez powoda kwoty z tytułu naruszenia prawa do 11 godzinnego odpoczynku dobowego, Sąd uznał za zbyt wygórowaną. Biorąc pod uwagę liczbę naruszeń i wysokość wynagrodzenia zasadniczego powoda Sąd zasądził na jego rzecz kwotę 10.000 zł uznając ją w okolicznościach sprawy za adekwatną do stopnia naruszenia dobra. Powód reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika nie wykazał aby poniesiona przez niego krzywda miała taki rozmiar i charakter by uzasadniała przyznanie większego zadośćuczynienia.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w pkt 1 b) wyroku, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił jako niezasadne.

W pozostałym zakresie roszczenia powoda podlegały oddaleniu jako niezasadne.

Roszczenie powoda o zasądzenie mu kwoty 31.180 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych tj. swobody zatrudnienia podlegało oddaleniu jako niezasadne.

Rozpoznając sprawę o ochronę dóbr osobistych Sąd w pierwszej kolejności zobligowany był ustalić, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, a dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi miał za zadanie zbadać, czy działanie pozwanego może być uznane za bezprawne (por. z wyrokiem SN z dnia 2 lutego 2011 r., II CSK 431/10, LEX nr 784917 oraz wyrokiem SA w Poznaniu z dnia 8 lipca 2011 r., I ACa 375/11, LEX nr 898646).

W ocenie tego Sądu zasadnicze znaczenie dla wyjaśnienia istoty sporu miało zatem ustalenie, czy postępowanie dowodowe wykazało wystąpienie przesłanek ochrony dóbr osobistych, które muszą zostać spełnione łącznie. Tymi przesłankami są: istnienie dobra osobistego, zagrożenie lub naruszenie tego dobra, bezprawność zagrożenia lub naruszenia. Pierwsze dwie przesłanki musi udowodnić powód dochodzący ochrony; pozwany może bronić się, wykazując, że nie działał bezprawnie.

Zgodnie z zasadami procesu cywilnego, ciężar gromadzenia materiału procesowego spoczywa na stronach Jego istota sprowadza się do ryzyka poniesienia przez stronę ujemnych konsekwencji braku wywiązania się z powinności przedstawienia dowodów. Skutkiem braku wykazania przez stronę prawdziwości twierdzeń o istotnych faktach dla sprawy jest tylko to, że twierdzenia takie zasadniczo nie będą mogły leżeć u podstaw sądowego rozstrzygnięcia. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskałaby aktywnym działaniem.

Sąd zważył, że ustalone w sprawie na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego fakty nie potwierdziły wersji powoda, że zachowanie pozwanego doprowadziło czy nawet tylko stanowiło zagrożenie dla naruszenia dóbr osobistych. Roszczenie powoda o zadośćuczynienie z tytułu naruszenia dóbr osobistych w postaci swobody zatrudnienia nie zostało przez powoda wykazane zgodnie z zasadą ciężaru dowodu wyrażoną w art. 6 kc w zw. z art. 300 kp udowodnione. Powód nie przedstawił jakichkolwiek dowodów potwierdzających, że ubiegał się o zatrudnienie u klientów pozwanego i że jedyną przyczyną braku jego zatrudnienia była zakaz zawarty w umowie łączącej potencjalnego pracodawcę z pozwany. Z tego powodu powództwo jako nieudowodnione podlegało oddaleniu.

Roszczenie powoda o zasądzenie kwoty 7.219,50 zł tytułem odszkodowania za zaniżanie premii z tytułu obsługi Oddziału O. podlegało oddaleniu jako niezasadne.

Powód nie wykazał zasadności swojego roszczenia ani co do zasady ani co do wysokości. Jak wynika z materiału dowodowego podwyższona wysokość premii w wysokości 41 %, a nie standardowej 37 % dotyczyła obszarów specjalnych, które były obsługiwane przez inny położony w większej odległości oddział (w promieniu powyżej 200 km od siedziby tego oddziału). Oddział (...), którym kierował powód, obsługiwał terytorialnie dwa obszary – W. i O.. Pozwany wyjaśnił w trakcie procesu dlaczego nie traktował realizacji usług w obszarze oddziału (...)

przez pracowników oddziału (...) jako uprawniającego do wyższej premii. Grupa powoda nie otrzymywała wyższej premii za obsługę klientów oddziału (...), ponieważ miała na miejscu pracownika, a zadaniem powoda było takie organizowanie pracy by zadania z O. przypadły do realizacji w pierwszej kolejności pracownikowi tam się znajdującemu. Powoływany przez powoda przykład oddziału (...) dotyczyły odmiennej sytuacji - konieczności dojeżdżania pracowników tego oddziału do W. celem realizacji zleceń (...). Z uwagi na to, że takie zadanie wiązało się z koniecznością dłuższego dojazdu pracodawca rekompensował je zwiększoną premią. Powód reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika nie wykazał, aby pracodawca zaniżył należną mu premię, ani wysokości poniesionej z tego tytułu szkody. Z tego powodu powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd orzekł jak w sentencji w wyroku w pkt 2 oddalając roszczenia powoda.

Sąd omyłkowo nie objął treścią wyroku żądania powoda o wyrównanie premii za listopad 2016 r. Żądanie to zgłoszone w pozwie, w toku procesu zostało przez powoda skutecznie cofnięte, na co pozwany wyraził zgodę. Postępowanie w tej części powinno zatem zostać umorzone na podstawie art. 355 kpc w zw. z art. 203 § 1 kpc, co na skutek przeoczenia nie znalazło odzwierciedlenia w treści wyroku.

Łącznie dochodzona przez powoda kwota roszczeń wynosiła 116.807,96 zł, z czego Sąd uwzględnił 57.228,46 zł. Uznając, że powód wygrał postępowanie w połowie, Sąd na mocy art. 100 kpc dokonał wzajemnego zniesienia kosztów zastępstwa procesowego pomiędzy stronami, uznając takie rozstrzygnięcie za najbardziej adekwatne do proporcji wygranej i przegranej obu stron.

W oparciu o art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanego kwotę 2.862 zł tytułem części opłaty stosunkowej od pozwu wyliczonej jako 5 % kwoty zasądzonego na rzecz powoda roszczenia.

Będąc do tego zobligowanym treścią art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.000 zł stanowiącej kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wynikającą z umowy o pracę.

Z tych wszystkich względów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn powoda za pomocą operatora pocztowego odstępując od doręczenia przez portal informacyjny
2. Wezwać pełn pozwanego do uiszczenia opłaty od uzasadnienia w kwocie 100 złotych w terminie 7 dni pod rygorem odrzucenia wniosku o uzasadnienie