

Sygn. akt VI Pa 29/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2016 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros (spr.)
Sędziowie:	SO Agnieszka Klafetka SSR del. Anna Ruszkowska
Protokolant:	st. sekr. sąd. Renata Sekinda

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 kwietnia 2016 roku w S.

sprawy z powództwa W. G.

przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie i zadośćuczynienie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną Poczta Polska Spółkę Akcyjną w W. od wyroku Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 października 2015 roku sygn. akt IX P 894/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej w W. na rzecz W. G. kwotę 900 (dziewięciuset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji.

SSO Agnieszka Klafetka SSO Aleksandra Mitros (spr.) SSR del. Anna Ruszkowska

Sygn. akt VI Pa 29/16

UZASADNIENIE

W. G. w pozwie skierowanym przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej z (...) w W. domagał się zasądzenia kwoty 33.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podał, że na żadaną kwotę składają się: 18.000 zł tytułem odszkodowania za dyskryminację - stanowiącego wyrównanie jego wynagrodzenia do dyspozytora zarabiającego najwięcej w ostatnich trzech latach, czyli o kwotę 500 zł brutto miesięcznie oraz kwota 15.000 zł tytułem zadośćuczynienia za pełnione dyżury „pod telefonem”, za które jak wskazał nigdy nie otrzymał żadnej rekompensaty.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, iż od połowy 2012 roku ze względu na stan zdrowia, po badaniach kontrolnych, powód otrzymał przeciwskazanie do pracy w nocy i od tego momentu pracował jedynie na zmianach do godziny 22:00, a zatem - w jej ocenie - powód w porównaniu do innych pracowników miał mniejszą uciążliwość pracy zajmując to samo stanowisko. Natomiast wynagrodzenie dla stanowiska zajmowanego przez powoda nie zależy od stażu pracy, a od doświadczenia, operatywności, wiedzy i posiadanych umiejętności. Odnosząc się natomiast do roszczenia z tytułu zadośćuczynienia wskazała, że żaden z pracowników nie pełni dyżurów i nie ma takiego systemu pracy w tym wydziale.

Pismem z dnia 8 września 2015 roku powód ograniczył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty 24.695,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty oraz kosztami postępowania sądowego. W uzasadnieniu wskazał, iż różnica w wynagrodzeniu pomiędzy nim a innymi dyspozytorami nie wynosiła tak jak początkowo przypuszczał 500 zł, stąd też ograniczenie żądania.

Wyrokiem z dnia 27 października 2015 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie w zakresie ponad kwotę 24.695,80 zł (pkt I), zasądził od pozwanej (...) w W. na rzecz powoda W. G. kwotę 15.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty (pkt II), w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt III), zniósł koszty procesu między stronami (pkt IV); wyrokowi w punkcie II. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.266 zł (pkt V) oraz nakazał ściągnąć od pozwanej (...)w W. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie kwotę 750 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt VI).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd I instancji oparł na następujących ustaleniach faktycznych oraz rozważaniach prawnych:

W. G. był pracownikiem (...)w W. w okresie od dnia 1 października 1992 r. do 31 marca 2014 r., jako pracownik zatrudniony w S., na stanowisku dyspozytora samochodowego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowisku tożsamym ze stanowiskiem powoda raz bądź dwa razy w miesiącu odbywali dyżury „pod telefonem”. Dyżur pełnił ten dyspozytor, który miał zmianę popołudniową w sobotę - w godzinach od 14 do 22 i dyżur ten trwał od zakończenia zmiany do godziny 22 w niedzielę. Dyspozytor był potrzebny na wypadek zdarzeń losowych, takich jak absencja kierowcy, awaria pojazdu, gdyż od soboty od godziny 22 nie było w bazie żadnego z dyspozytorów, który świadczyłby pracę na podstawie harmonogramu. Dyżur polegał na tym, że przez 24 godziny dyspozytor musiał być pod telefonem komórkowym i w razie potrzeby reagować dyspozycją telefoniczną, a czasami przyjechać niezwłocznie do zakładu, tak aby kierowca mógł bez zwłoki wyjechać w trasę.

Dyżury „pod telefonem” nie były wyłączną umową między dyspozytorami, a poleceniem służbowym. Świeżo zatrudniani pracownicy byli z tą praktyką zaznajamiani, nie mieli oni wyboru, ani wpływu na jej ukształtowanie się. Również W. G. przy przejściu do dyspozytorni został poinformowany o takiej praktyce przez kierownika i nie otrzymał możliwości wyboru. Niepodjęcie takiego dyżuru mogłoby spotkać się z negatywną reakcją ze strony przełożonych. Nie można było zrezygnować z dyżurów, bowiem było to przypisane do pracy dyspozytora.

Kierownictwo wiedziało o dyżurach. Kierownicy ustalali harmonogram pracy dyspozytorów, natomiast dyżury były wpisywane do dziennego zestawienia na sobotę i niedzielę. Gdyby nie dyżury „pod telefonem” pełnione przez pracowników, pozwana musiałaby zatrudnić pracownika do pracy w niedzielę.

W 2012 roku W. G. złożył wniosek o niewyznaczenie go na zmianę nocną z uwagi na stan zdrowia, nie wpłynęło to jednak na obowiązki związane z dyżurami. Ze względu na pracę na nocnych zmianach powód miał najwięcej dyżurów „pod telefonem”.

Pracownicy nigdy nie otrzymywali wynagrodzenia za pracę podczas dyżuru ani za sam dyżur. Nie otrzymywali także dnia wolnego w zamian.

W. G. w okresie od 2008 roku do 2014 roku pełnił łącznie 92 dyżury telefoniczne, przy czym w 75 przypadkach dyżurów oznaczało to uszczuplenie 35 godzin tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku. W pozostałych przypadkach powód po dyżurze miał dzień albo więcej bez pracy.

Począwszy od końca 2014 roku - w okresie po ustaniu zatrudnienia W. G., dyspozytorzy otrzymywali dzień wolny, jeżeli w trakcie dyżuru któryś z nich musiał pracować.

Pracownicy na tych samych stanowiskach otrzymywali różne wynagrodzenia zasadnicze. Obowiązki dyspozytorów nie różniły się, jednak niektórzy mieli dodatkowe zadania. Na dodatkowe obowiązki powoda składały się: prowadzenie gospodarki ogumienia, kasacja pojazdów i planowanie przeglądów technicznych pojazdów.

Powód miał jedno z niższych wynagrodzeń zasadniczych w dyspozytorni w okresie 2011 - 2014.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części dotyczącej roszczenia o zadośćuczynienie za dyżury telefoniczne.

Powództwo o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji, znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 18^{3d} Kodeksu pracy, Sąd I instancji uznał za niezasadne z uwagi na brak wskazania przez powoda zakazanego kryterium dyskryminacji. Przyczyną oddalenia powództwa w tej części było niesprostanie przez powoda spoczywającemu na nim ciężarowi dowodowemu. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że niespornym było, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego dyspozytorów była zróżnicowana. Jednakże w ocenie Sądu I instancji, powód nie wykazał ani nawet nie uprawdopodobnił istnienia niedozwolonej przyczyny tego zróżnicowania, koniecznego do stwierdzenia dyskryminacji. Tymczasem – jak zauważył Sąd Rejonowy - w orzecznictwie Sądu Najwyższego w ostatnich latach ukształtowała się linia orzecznicza, zgodnie z którą na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że przepis art. 18^{3a} § 1 k.p. (podobnie jak art. 11³ k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem „w szczególności” - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być zdaniem Sądu I instancji stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakikolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z dnia 12 września 2006, I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Jednocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że ściśle odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala w ocenie Sądu I instancji na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje zdaniem Sądu Rejonowego, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie

doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 r. nr 23-24, poz. 347). Z tej przyczyny aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Rejonowy podał, że powód nie tylko nie wskazał, ale i nie uprawdopodobnił żadnego kryterium dyskryminacyjnego. W tym zakresie Sąd I instancji wskazał, że powód przesłuchany w sprawie stwierdził w sposób jednoznaczny, iż nie sądzi, by zróżnicowanie wynagradzania było związane z jego cechami osobistymi. Wskazał natomiast, że zróżnicowanie wynagrodzeń mogło wynikać z faktu, iż był osobą, która wielokrotnie wnioskuje do pracodawcy w sprawach warunków pracy. Tego typu kryterium nie można zdaniem Sądu I instancji uznać za istotną ze społecznego punktu widzenia cechę lub właściwość osobistą powoda ani za zakazane kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Za uzasadnione Sąd Rejonowy uznał natomiast roszczenie powoda oparte na art. 448 k.c. w związku z art. 24 k.c. i art. 300 k.p. Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 24 k.c., zgodnie z którym osoba czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, na zasadach przewidzianych w Kodeksie może żądać zadośćuczynienia pieniężnego, zaś na podstawie art. 448 KC sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

Powód dochodził w niniejszym postępowaniu zadośćuczynienia w związku z naruszeniem jego dobra osobistego w postaci prawa do odpoczynku. Sąd I instancji zauważył, że prawo do odpoczynku zostało przewidziane w art. 133 § 1 KP stanowiącym, iż pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, natomiast zgodnie z art. 151⁵ § 2 KP czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133. Sąd Rejonowy zwrócił w kontekście powyższego uwagę, że z ustaleń faktycznych wynikało, że dyżury pełnione przez powoda trwały od godziny 22 w sobotę do godziny 22 w niedzielę. Kończąc zmianę w sobotę o godzinie 22, rozpoczynał 24-godzinny dyżur. Wyznaczenie 24-godzinnych dyżurów narusza zdaniem Sądu I instancji zapisane w art. 132 i 133 KP prawo do 11 godzin odpoczynku w ciągu doby i 35 godzin nieprzerwanego wolnego w ciągu tygodnia

Sąd Rejonowy, powołując się na zasady doświadczenia życiowego i zwykłego racjonalnego rozumowania, uznał, że jest oczywiste, że powód, będąc „pod telefonem”, pozostawał w dyspozycji pracodawcy i nie mógł swobodnie dysponować

swoim czasem prywatnym. Sąd I instancji zauważył bowiem, że każdy telefon do niego w tym czasie mógł oznaczać, że będzie zobligowany do stawienia się w konkretnym miejscu celem wypełnienia swoich obowiązków służbowych.

Sąd Rejonowy zaakcentował przy tym, że rozstrzygając spór, posiłkował się orzecznictwem sądowym wydanym w zbliżonym stanie faktycznym i prawnym, w szczególności wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2011 r. (II PK 115/11), w którym Sąd Najwyższy uznał, że pozostawanie pracownika w gotowości do wykonywania pracy po wezwaniu go za pomocą środków porozumiewania się na odległość („pod telefonem”), jeżeli pracownik ma obowiązek stawiać się do pracy w wyznaczonym czasie, jest dyżurem w innym wyznaczonym miejscu w rozumieniu art. 151⁵ § 1 KP. Dyżurem pozazakładowym jest więc także dyżur „pod telefonem komórkowym”, w trakcie którego pracownik musi mieć włączony telefon, licząc się z koniecznością świadczenia pracy po wezwaniu i stawieniu się w miejscu świadczenia pracy w określonym czasie. Pracownik dysponuje wówczas dość znacznym marginesem swobody co do sposobu spędzania tego czasu. Musi być jednak przez cały czas gotowy do świadczenia pracy, a więc nie może podejmować żadnych czynności wyłączających zarówno gotowość do pracy, jak i gotowość do stawienia się w określonym czasie w miejscu jej wykonywania pracy.

Odnosząc to twierdzenie do okoliczności faktycznych sprawy, Sąd Rejonowy przesądził, że wyznaczenie powodowi przez pracodawcę obowiązków związanych z dyżurami pod telefonem miało wszystkie cechy dyżuru pozazakładowego z art. 151⁵ KP, polegające na: pozostawaniu na polecenie pracodawcy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę (z tego punktu widzenia obojętne jest, jakie konkretnie obowiązki pracownicze powód miał wykonywać po stawieniu się w określonym miejscu wykonywania pracy); pozostawaniu w gotowości do wykonywania tej pracy poza normalnymi godzinami pracy (gotowość ta polegała na obowiązku odbierania wezwania telefonicznego); pozostawaniu w gotowości do wykonywania tej pracy w innym miejscu wynikającym z zaistniałej sytuacji. W konsekwencji pracodawca powinien powodowi udzielić czasu odpoczynku na podstawie art. 132 i 133 KP, czego jednak nie uczynił.

Zdaniem Sądu Rejonowego w konsekwencji doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda.

Sąd Rejonowy zauważył, że przesłankami odpowiedzialności wynikającymi z art. 448 k.c. są: bezprawne zachowanie, zawinienie ze strony pracodawcy, a także krzywda ze strony dochodzącej odszkodowania. Sąd Rejonowy uznał, że przesłanki te zostały spełnione. Niezapewnienie powodowi wymaganego ustawą odpoczynku dobowego i tygodniowego należało bowiem uznać za działanie bezprawne. Odnoście winy pracodawcy, Sąd I instancji zwrócił uwagę, że w przypadku naruszenia dobra osobistego wystarczające jest wykazanie winy w najłżejszej postaci (uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2008 r., III CZP 31/08, OSNC 2009 nr 3, poz. 36, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 228/09, LEX nr 599822; OSP 2011 nr 9, poz. 89, wyrok z dnia 5 marca 2010 r., IV CSK 340/09, LEX nr 852529). W ocenie Sądu Rejonowego, wina pracodawcy w tejże formie niewątpliwie zaistniała. Sąd Rejonowy zaakcentował w tym zakresie, że pozwany jest profesjonalnym podmiotem działającym na rynku, posiada wyspecjalizowane służby kadrowe, finansowe oraz prawne posiadające niezbędny potencjał do analizy obowiązków ciążących na pracodawcy. Normy prawne gwarantujące pracownikowi prawo do odpoczynku, nie są przy tym uregulowaniami nowymi, które zostały wprowadzone w trybie nagłym uniemożliwiającym takie zorganizowanie pracy zakładu by można było zadośćuczynić ich wymogom. Zdaniem Sądu I instancji pozwany zbagatelizował istniejące unormowania i nie dostosował wewnętrznych procedur i regulacji do obowiązujących bezwzględnie norm prawa pracy. Prawo do odpoczynku jest samodzielnym dobrem osobistym, wnikającym z dyrektyw unijnych przepisów prawa krajowego. Sąd Najwyższy potwierdził, że naruszenie prawa pracownika do odpoczynku jest naruszeniem jego dobra osobistego w postaci zdrowia. W związku z tym pracownikowi przysługuje ochrona wynikająca z tych naruszeń.

Tymczasem pozwany nie respektował obowiązkowych okresów odpoczynku, w wymiarze wskazanym w przepisach art. 132 i 133 KP. Sąd Rejonowy wskazał, że przepis art. 151⁵ § 2 KP nie rozróżnia rodzaju dyżuru (zakładowego i pełnionego w domu). Oznacza to, że zobowiązanie powoda do odbierania telefonu i stawienia się w razie potrzeby w wyznaczonym miejscu pozostawało w opozycji do przysługującego pracownikowi odpoczynku.

Sąd I instancji zaakcentował przy tym, że niezasadnym okazał się zarzut pozwanej wskazujący, że telefoniczne dyżury nie funkcjonowały na polecenie pracodawcy, lecz były jedynie wynikiem koleżeńskej umowy pracowników. Sąd I instancji zwrócił bowiem uwagę, że powód zeznał, że rozpoczynając zatrudnienie w dyspozytorni wszedł w już istniejący stan dyżurów telefonicznych i nie miał realnej możliwości, by z tych dyżurów zrezygnować. Potwierdzili to świadkowie B. S., J. P., A. Z. (1) i P. D.. Sąd I instancji podkreślił przy tym, że nie wyklucza, że wiele lat temu dyżury telefoniczne zostały uzgodnione przez samych pracowników - dyspozytorów. Jednakże z biegiem czasu stały się praktyką w pełni zaakceptowaną przez pracodawcę i wdrożoną przez niego do ustalonego porządku pracy, skoro przełożony informował każdego nowego pracownika o obowiązywaniu takich dyżurów. W odniesieniu do braku bezpośredniego polecenia pracodawcy w zakresie dyżurów telefonicznych, Sąd Rejonowy zauważył, że aktualnym pozostaje orzecznictwo wydane w podobnych sprawach, a dotyczących rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Mianowicie w wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343, Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika jego obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podobnie przyjęto w wyroku SN z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662, według którego warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę. Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji wskazał, że w realiach niniejszej sprawy z zeznań świadków P. Ł., B. S. i P. D. wynikało, że przełożeni (kierownicy) mieli wiedzę o niedzielnych dyżurach telefonicznych oraz sposobie ich organizacji i nie sprzeciwiając się w istocie ten stan akceptowali.

Oceniając zasadność roszczenia o zadośćuczynienie, Sąd Rejonowy dodatkowo rozważył okoliczności wpływające na jego wysokość. Podkreślił, że są nimi: rodzaj naruszonego dobra, rozmiar doznanej krzywdy, intensywność naruszenia, stopień negatywnych konsekwencji dla pokrzywdzonego wynikających z dokonanego naruszenia dobra osobistego, w tym także niewymiernych majątkowo, nieodwracalność skutków naruszenia, stopień winy sprawcy, sytuację majątkową i osobistą zobowiązanego. Sąd I instancji zauważył zatem, że powód w okresie od 2008 roku do 2014 roku pełnił 92 takie dyżury, z czego 75 dyżurów naruszało jego prawo do 35 godzin tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku. Pozostałe 17 dyżurów niedzielnych nie zostało uwzględnionych, ponieważ po dyżurze powód miał czas wolny (wynikający z różnych podstaw, jak urlopy, czy po prostu dzień wolny z harmonogramu), a zatem nie doszło do naruszenia okresów wymaganego odpoczynku.

W kwestii wysokości zadośćuczynienia Sąd Rejonowy uznał, że zasądzona kwota nie może być symboliczna, gdyż ma charakter kompensacyjny i spełnia funkcję represywną. Suma 15.000 zł., która jest iloczynem ilości dyżurów (w okresie od 2008 roku) i stawki adekwatnej do stawki wynagrodzenia w spornym okresie jest w ocenie tego Sądu - odpowiednia. Stanowi wartość, pozwalającą w pełni na rekompensatę naruszonych dóbr w postaci braku odpoczynku. Algorytm ten koresponduje z rozmiarem krzywdy wynikającej z pozbawienia powoda możliwości nieskrępowanego korzystania z czasu wolnego. Sąd I instancji wyjaśnił przy tym, że gdyby za wyznacznik wysokości rekompensaty przyjąć wynagrodzenie określone stawką osobistego zaszerogowania (tutaj - płaca zasadnicza miesięczna), jak za zwykły dyżur, to wyliczenia układają się w następujący sposób:

W okresie do 31.07.2008 stawka płacy zasadniczej powoda wynosiła 1840 zł, zaś średni miesięczny wymiar czasu pracy wynosił 168 godzin, a zatem stawka godzinowa wynosiła 10,95 zł za godzinę (1840 zł : 168 godzin). Przy 8 dyżurach po 24 godziny daje to 2.102,40 zł. W okresie od 1.08.2008 do czerwca 2011 stawka wynagrodzenia wynosiła 2100 zł. Po podzieleniu przez 168 godzin otrzymano 12,50 zł za godzinę. W tym czasie było 29 dyżurów z naruszeniem prawa do odpoczynku po 24 godziny, co daje 8700 zł. Następnie od lipca do listopada 2012 stawka wynagrodzenia wynosiła 2200 zł 168 = 13,09 zł za godzinę x 19 dyżurów x 24 godziny = 5969,04 zł. Od grudnia 2012 r. do końca okresu zatrudnienia stawka wynosiła 2266 zł. Zatem (...) = 13,49 zł x 19 dyżurów x 24 godziny = 6151,44 zł.

Razem tak liczona rekompensata to 22.922,88 zł, a więc więcej niż żądanie powoda, które tym samym Sąd uznał za adekwatne do skali naruszonego prawa do odpoczynku.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pismem z dnia 8 września 2015 roku powód ograniczył żądanie pozwu do kwoty 24.695,80 zł. W rezultacie Sąd Rejonowy w I punkcie wyroku umorzył postępowanie w zakresie ponad wskazaną przez powoda kwotę.

W punkcie IV wyroku Sąd Rejonowy orzekł o kosztach na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd uwzględnił, że powód wygrał proces niemal w połowie, co prowadziło do wzajemnego zniesienia kosztów między stronami. Rygor natychmiastowej wykonalności nadano z urzędu na mocy art. 477² § 1 KPC do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał ponadto pobrać od pozwanego należność poniesioną tymczasowo przez Skarb Państwa w wysokości 750 zł (5% opłaty od pozwu w zakresie, w jakim pozwana przegrała proces), orzekając jak w punkcie VI wyroku.

Pozwana wywiodła apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w części zasądzającej od pozwanej na rzecz powoda kwotę 15 000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 2 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty: tj. w punkcie II oraz punktach IV, V i VI wyroku.

Wyrokowi zarzuciła:

I. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na treść zapadłego wyroku w szczególności:

a) art. 233 KPC poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie polegających na:

- uznaniu, iż powód pełnił dyżury, podczas gdy z zeznań świadków P. Ł., P. D., L. M. (1) wynika, iż odbieranie telefonów służbowych od godziny 22.00 w sobotę do godziny 22 w niedzielę nie było obowiązkiem służbowym powoda, a odbywało się jedynie w ramach ustaleń pomiędzy pracownikami dyspozytorni, natomiast zaniechanie odbierania telefonów we wskazanych godzinach nie powodowało żadnych konsekwencji służbowych,

- przyjęciu, iż naruszone zostało prawo pracownika do odpoczynku, podczas gdy z zeznań ww. świadków wynika, iż pozwana nie zobowiązała powoda do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pozwaną, a wobec braku wykazania pełnienia przez powoda dyżurów na podstawie polecenia służbowego pracodawcy nie doszło do naruszenia prawa powoda do nieprzerwanego odpoczynku i nie zaszła tym samym podstawa do zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

II. naruszenie przepisów prawa materialnego mających wpływ na treść zapadłego orzeczenia w szczególności:

a) art. 151⁵ KP poprzez uznanie, iż powód posiadając włączony telefon służbowy od godziny 22.00 w sobotę do godziny 22 w niedzielę pełnił dyżury, podczas gdy z zeznań świadków P. Ł., P. D., L. M. (1) wynika, iż odbieranie telefonów służbowych nie było obowiązkiem służbowym powoda, a odbywało się jedynie w ramach ustaleń pomiędzy pracownikami dyspozytorni, natomiast nie odbieranie telefonów we wskazanych godzinach nie powodowało żadnych konsekwencji służbowych.

b) art 448 KC w zw. z art. 132 i 133 KP poprzez przyznanie powodowi zadośćuczynienia za krzywdę wynikającą z pozbawienia prawa do odpoczynku, podczas gdy pozwana nie zobowiązując powoda do pełnienia dyżurów nie naruszała jego prawa do odpoczynku.

Wskazując na powyższe, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części:

-zasądzającej od pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.000 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 2 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty, poprzez oddalenie powództwa w tej części i zwrot pozwanej kwoty 2.266 zł wypłaconej powodce tytułem wykonania rygoru natychmiastowej wykonalności,

- nakazującej ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego Szczecin-Centrum w Szczecinie kwotę 750 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, poprzez obciążenie kosztami sądowymi powoda. Nadto pozwana wniosła o zasądzenie kosztów postępowania przed Sądem I instancji od powoda na rzecz pozwanej, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że w jej ocenie Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że powód będąc pod telefonem, pozostawał w dyspozycji pracodawcy i nie mógł swobodnie dysponować swoim czasem prywatnym, ponadto miał obowiązek stawić się w pracy w wyznaczonym czasie, wobec czego pełnił on dyżur w wyznaczonym miejscu w rozumieniu art. 151⁵ Kodeksu pracy. W ocenie apelującej, poczynione w tym zakresie przez Sąd I instancji ustalenia pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków, którzy zgodnie wskazali, iż to nie pozwana wyznaczyła powodowi obowiązek pozostawania do dyspozycji pozwanej „pod telefonem”, a dyspozytorzy umówili się między sobą w ten sposób, iż ten z nich, który będzie pracował na zmianie popołudniowej w sobotę, będzie odbierał ewentualne telefony od kierowców na wypadek pewnych awarii samochodu, bądź innych zdarzeń losowych. Powyższe bowiem miało na celu spowodowanie sytuacji, w której wobec pewnych zdarzeń losowych kierowcy nie będą dzwoniли do któregokolwiek z dyspozytorów, a do tego, który pełnił ostatnią zmianę. Apelująca zaakcentowała, że z zeznań świadków P. Ł. i L. M. (1) wynika jednoznacznie, że powód nie miał obowiązku stawienia się w konkretnym miejscu i czasie w ramach obowiązku służbowego, bowiem okoliczność nie odebrania przez powoda telefonu nie rodziła żadnych konsekwencji służbowych, a jedynie powodowała możliwość, iż zainteresowany kierowca dzwonił do innego dyspozytora. Ponadto nawet po odebraniu przez powoda telefonu nie musiał się on nigdzie udawać, bowiem jak zeznał P. Ł. kierowcy w wielu przypadkach załatwiali wymiany pojazdów bezpośrednio ze stróżem, informując jedynie dyspozytora o tym fakcie. Wskazany świadek zeznał również, iż powód nie musiał przebywać w S., w ramach bowiem koleżeńskich ustaleń powinien jedynie posiadać ze sobą telefon służbowy. Powyższe zeznania pozostają zdaniem apelującej w sprzeczności z ustaleniami Sądu Orzekającego, bowiem wskazują, iż powód będący pod telefonem mógł swobodnie dysponować swoim czasem prywatnym. Ponadto ewentualna potrzeba pojawienia się w pracy nie wynikała z obowiązku służbowego, a jedynie z ustaleń poczynionych pomiędzy pracownikami działu.

Powyższe zeznania poddają - zdaniem apelującej - w wątpliwość ustalenia Sądu, który przesądził, iż pozwana wyznaczyła powodowi obowiązki związane z dyżurami pod telefonem, które miały wszystkie cechy dyżuru z art. 151⁵ Kodeksu pracy. Ponadto apelująca zauważyła, że Sąd Rejonowy uznał, iż powód pozostawał na polecenie pozwanej w gotowości do wykonywania pracy, wynikającej z umowy o pracę, pomimo że z zeznań świadków, którzy w większości zgodnie stwierdzili, iż odbieranie telefonów od kierowców było wewnętrznym ustaleniem pomiędzy pracownikami, a nie odebranie telefonu przez dyspozytora nie powodowało dla niego żadnych konsekwencji służbowych.

Dodatkowo odnosząc się do ustaleń Sądu, iż kierownicy mieli wiedzę o niedzielnych dyżurach telefonicznych oraz o sposobie ich organizacji i nie sprzeciwiając się, stan ten akceptowali, apelująca zaakcentowała, iż zasadność ustaleń Sądu przesądzających, iż istniejący po stronie powoda stan jego osiągalności był dyżurem w świetle art. 151⁵ Kodeksu pracy podważają zeznania świadków, którzy wskazali, że brak reakcji powoda na telefony kierowców nie spowodowałby dla niego żadnych konsekwencji służbowych.

Apelująca nadto podkreśliła, że w wydziale, w którym był zatrudniony powód, nie funkcjonował wskazany system pracy. Żaden z pracowników pozwanej nie pełnił dyżurów, bowiem żaden z przełożonych takiego polecenia służbowego nie wydawał. Powód nie był obowiązany przez pozwaną, aby pełnić dyżur w domu, tym bardziej nie obowiązywał żaden zakaz opuszczania miejscowości zamieszkania.

Ponadto trudno - zdaniem apelującej - uznać za pozostawanie w gotowości do pracy okoliczności, w której - zgodnie z zeznaniami świadków P. Ł. i L. M. (1) - dyspozytor nie odbiera telefonów, a jedyną konsekwencją takiego zachowania jest wykonanie przez kierowcę telefonu z informacją o ewentualnej awarii pojazdu do innego dyspozytora. Brak wyraźnego zlecenia pozostawania w określonym miejscu i czasie pod telefonem i brak przewidzianych konsekwencji

służbowych w zamian za niespełnienie czynności, nie dają pracodawcy żadnych uprawnień względem pracownika, a tym samym nie mogą rodzić negatywnych konsekwencji dla pracodawcy.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Apelacja okazała się nieuzasadniona.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r, sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił w niej stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł nadto prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów, stąd też Sąd Okręgowy ustalenia Sądu I instancji podzielił i uznał za własne. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy zastosował do ustalonego stanu faktycznego właściwe przepisy prawa materialnego, przedstawiając w pisemnym uzasadnieniu przesłanki uzasadniające merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy.

Chybione w ocenie Sądu Okręgowego okazały się wszystkie zarzuty podniesione w apelacji. Wskazać należy, że kwestie podnoszone jako zarzuty w sposób szczegółowy zostały omówione oraz ocenione w zaskarżonym wyroku, a wywiedziona apelacja, gdy zanalizować jej rzeczywistą treść, stanowi jedynie wyraz stanowiska pozwanej, podtrzymującej dotychczasowe twierdzenia. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że apelująca de facto ograniczyła się wyłącznie do podniesienia zarzutów dotyczących naruszenia przepisów procesowych. W apelacji nie sformułowano konkretnych zarzutów dotyczących merytorycznej podstawy rozstrzygnięcia, w tym nie kwestionowano, że prawo do odpoczynku stanowi podlegające ochronie prawnej dobro osobiste pracownika i naruszenie tego prawa przez pracodawcę może stanowić podstawę zasądzenia na rzecz pracownika zadośćuczynienia na podstawie art. 448 k.c. W zakresie naruszeń prawa materialnego pozwana ograniczyła się do wskazania naruszenia art. 151⁵ Kodeksu pracy oraz art 448 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 132 i 133 Kodeksu pracy, wskazując że zostały zastosowane w błędnie ustalonym stanie faktycznym (przy nieprawidłowym w ocenie pozwanej przyjęciu, że powód pełnił dyżury w rozumieniu art. 151⁵ k.p.).

W pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty naruszenia prawa procesowego, bowiem nie budzi wątpliwości, iż ocenę ewentualnych uchybień w zakresie stosowania i wykładni prawa materialnego można skutecznie przeprowadzić jedynie w oparciu o prawidłowo zakreśloną podstawę faktyczną rozstrzygnięcia. Apelująca zarzuciła w tym zakresie Sądowi I instancji naruszenie art. 233 k.p.c., polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów w ustaleniu, że powód, posiadając włączony telefon służbowy od godziny 22.00 w sobotę do godziny 22 w

niedzielę pełnił dyżury, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego uznania, że naruszone zostało prawo pracownika do odpoczynku. Zarzut ten okazał się nieuzasadniony.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującej odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Wymogów tych nie spełnia apelacja pozwanej, której uzasadnienie w zakresie omawianego zarzutu ogranicza się de facto do ogólnej krytyki ustaleń faktycznych oraz oceny dowodów dokonanej przez sąd I instancji. Sąd Odwoławczy zwrócił przy tym uwagę, że argumentacja pozwanej sprowadzała się de facto do zakwestionowania ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego w zakresie w jakim Sąd ten przyjął że pozwana wyznaczyła powodowi obowiązki związane z dyżurami pod telefonem, które miały wszystkie cechy dyżuru z art. 151⁵ k.p., przy czym ustalenie to doprowadziło do korzystnego dla powoda rozstrzygnięcia w zakresie zasadności jego roszczenia o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych w postaci prawa do odpoczynku przewidzianego w art.132 i 133 k.p. W tym miejscu podkreślenia wymaga, że samo wskazanie, że Sąd inaczej niż pozwana ocenił wskazywane przez nią okoliczności, nie stanowi dowodu, że ocena Sądu I instancji zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub jest niepełna.

Wskazać również należy, że - wbrew argumentacji pozwanej - ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie, w jakim przyjął, że odbieranie telefonów służbowych od godziny 22.00 w sobotę do godziny 22.00 w niedzielę było obowiązkiem służbowym powoda, a nie wyłącznie wynikiem koleżeńskej umowy pracowników, znajdowało oparcie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Dokonana przez Sąd Rejonowy logiczna ocena materiału dowodowego uwzględniała, że wszyscy przesłuchani świadkowie – będący nadal pracownikami pozwanej - zgodnie zeznali, że dyspozytorzy, którzy pełnili drugą zmianę w sobotę, następnie mieli 24 godzinny dyżur. Świadkowie (poza P. Ł. i L. M. (1)) zaprzeczyli przy tym, aby dyżury pod telefonem były wyłączną umową między dyspozytorami. Świadkowie B. S., J. P., A. Z. (1) oraz P. D., którzy podobnie jak powód pełnili u pozwanej (w różnych okresach) obowiązki dyspozytora, wskazywali, że z praktyką odbywania przez dyspozytora, który pełnił drugą zmianę w sobotę, 24 - godzinnego dyżuru po zakończonej zmianie, zostali zaznajomieni przy podejmowaniu zatrudnienia, nie mieli

wyboru ani wpływu na jej ukształtowanie. Świadkowie ci potwierdzili również, że traktowali dyżury jako obowiązek pracowniczy – pozostawali wówczas w dyspozycji pracodawcy i nie dysponowali swobodnie swoim czasem.

I tak B. S., która nadal jest zatrudniona u pozwanej zeznała, że: „W okresie pracy powoda w soboty były dwie zmiany dyspozytorów od 6 do 14 i od 14 do 22. Dyspozytor z tej drugiej zmiany następnie pełnił dyżur pod telefonem od zakończenia swojej zmiany do 22 w niedzielę.(...) Odkąd przyszedłam do pracy [świadek pracuje u pozwanej od 1989 r, w tym przez półtora roku pracowała razem z powodem w dyspozytorni – uwaga Sądu] zawsze był jeden dyspozytor pozostający pod telefonem w tym czasie. Chodziło o to, by kierowcy nie dzwonili do wszystkich dyspozytorów. Dyspozytor podczas dyżuru musiał być na każdy telefon. To oznaczało, że nie mógł się oddalać z miejsca zamieszkania i nie mógł pić alkoholu. Jeśli zepsuł się samochód lub wystąpiło inne zdarzenie losowe, to musiał przyjechać do pracy. (...) Przełożeni oczywiście wiedzieli o naszych dyżurach. (...) **To było niemożliwe, aby dyspozytor powiedział, że nie chce odbywać dyżurów weekendowych.** Było z góry ustalone, że odbywamy takie dyżury” (k. 226-226v). Podobnie świadek J. P. – zatrudniony u pozwanej od 2011 r. początkowo jako dyspozytor, a od 2014 r. jako specjalista działu obsługi klienta zeznał: „Tak naprawdę odbywaliśmy dyżury pod telefonem. Gdy przyszedłem do pracy w dyspozytorni, to zastałem taki stan. Musiałem przyjąć, że po prostu tak jest z tymi dyżurami. **Gdy kierownik był pytany o rekompensatę za dyżury, to on odpowiedział, że też zastał taki stan gdy objął stanowiska i na tym temat się urwał.** (...). W sobotę były dwie zmiany od 6 do 14 i od 14 do 22. Dyspozytor z tej drugiej zmiany miał dyżur trwający od soboty od godz. 22 do niedzieli również do 22. (...) W razie awarii lub innych zdarzeń losowych kierowcy zamiast dzwonić do wszystkich to dzwonili do tego jednego wskazanego dyspozytora. W razie takiego telefonu w pierwszej kolejności starałem się pomóc z wykorzystaniem samego telefonu np. ściągnąć innego kierowcę. Czasem trzeba było przyjechać na miejsce np. w razie potrzeby zmiany auta czy naprawy. (...) Dyżur był niekorzystny dla dyspozytora, bo oznaczał bycie pod telefonem i w pewnym stopniu gotowość do pracy. (...) Jeśli chciałem wyjechać w okresie dyżuru to musiałem znaleźć innego dyspozytora na zastępstwo. Nie można było wypić alkoholu w czasie dyżuru. Zawsze miałem świadomość, że ktoś za chwilę może zadzwonić. (...). Raczej nie można było zrezygnować z dyżurów, to było przypisane do pracy dyspozytora. Pracownik, który by nie chciał przyjechać, źle by wypadł przed przełożonym” (k. 226v-227). Również świadek A. Z. (1), która przez 6 miesięcy pracowała razem z powodem wskazała, że dyżur pełni dyspozytor, który pracował w sobotę na drugą zmianę. A. Z. wskazała, że „w czasie dyżuru kierowcy mają obowiązek zadzwonić do dyspozytora. Na zestawieniach dziennych jest zapisany numer telefonu dyspozytora, który pełni dyżur. Dyżur służy na potrzeby nieprzewidzianych przypadków tj. usterka samochodu i potrzeba jego wymiany na inny, wtedy trzeba przyjechać do firmy i te zmianę przeprowadzić. Trzeba także przyjechać do firmy w razie nagłej nieobecności kierowcy, kiedy trzeba kogoś ściągnąć na zastępstwo.(...) Podczas tego dyżuru osoba go pełniąca musi być w dyspozycji. Trzeba być osiągalnym na tyle, aby można było dostać się do firmy.(...) Nie wiem gdzie był zapisany obowiązek odbywania dyżurów pod telefonem po prostu przychodząc tam do pracy, zastałam taki stan rzeczy i wiedziałam, że to mój obowiązek.” (k. 282v-283v). Podobnie świadek P. D. pracujący u pozwanej na stanowisku dyspozytora przyznał, że dyspozytor, który pracował w sobotę po południu następnie przez 24 godziny był pod telefonem na wypadek, gdyby zepsuł się samochód albo kierowca nie przyszedłby do pracy. Można było załatwić to przez telefon, a czasami trzeba było przyjść do bazy.(...) To był raczej obowiązek pracownika - zastałem to, gdy przyszedłem do pracy.(...) Myślę że kierownictwo wiedziało o naszych dyżurach.(...) Nie wypadało zupełnie zrezygnować z dyżurów. (k. 284-284v).

Nie uszło przy tym uwadze Sądu Okręgowego – co zaakcentowała apelująca - że świadkowie P. Ł., który jest zatrudniony u pozwanej od 2007 r. początkowo jako dyspozytor, od 2008 r. kierownik zmiany, a od 2011 r. jako kierownik Wydziału oraz L. M. (1), który w latach 2000-2011 był u pozwanej dyspozytorem, od 2011 r. do 2015 r. kierownikiem zmiany, a obecnie jest kontrolerem technicznym, zeznali, że to dyspozytorzy umówili się ze sobą, że ten z nich, który pracował w sobotę na zmianie popołudniowej później pełnił dyżur pod telefonem od 22 w sobotę do 22 w niedzielę, po to ,by kierowcy nie dzwonili do wszystkich dyspozytorów, ale tylko do jednego z nich, jak również wskazali, że to nie był obowiązek pracowniczy dyspozytorów, a ich własna umowa. Jednocześnie jednak świadek P. Ł. przyznał, że nie spotkał się z sytuacją, aby któryś z dyspozytorów powiedział że nie odbędzie dyżuru – nie przyjdzie, nadto przyznał, że pracodawca wiedział o tej umowie, akceptował ją, co więcej, świadek ten wskazał, że **gdyby pracodawca tego stanu rzeczy nie akceptował to musiałby zatrudnić dodatkową osobę,**

która byłaby w niedzielę (k. 281v-282v). Świadek L. M. z kolei przyznał, że nie zdarzało się by ktoś nie był dostępny w ogóle podczas dyżurów, nadto potwierdził, że nie zdarzało się by ktoś powiedział, że nie chce brać udziału w dyżurach, jak również potwierdził, że pracodawca wiedział o dyżurach, jednak nie wypowiadał się na ten temat.

Niezależnie od powyższego Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że Sąd Rejonowy nie wykluczył sytuacji, że rzeczywiście wiele lat temu taka a nie inna forma pełnienia dyżurów została uzgodniona przez samych pracowników, jednakże istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy był fakt, że stało się to za wiedzą i pełną aprobatą pracodawcy, który – wiedząc, że pomiędzy 22.00 w sobotę a 22.00 w niedzielę w grafiku nie ma przewidzianego dyżurującego dyspozytora, nie zabezpieczył działalności transportowej pozwanej - (która bezspornie była wykonywana również wtedy przez około 15 kierowców) - w inny sposób. Wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, że kierownictwo wiedziało lub musiało wiedzieć o dyżurach i akceptowało taką sytuację. Reprezentantem pracodawcy w dyspozytorni był kierownik Wydziału P. Ł., który doskonale znał w praktyce problem „dyżurów telefonicznych”. Wbrew temu jednak co zeznał o ich genezie, nie mógł jej znać jako osoba, która podjęła pracę u pozwanej dopiero w 2007 r. On również zastał taki stan rzeczy, ponieważ dyżury telefoniczne występowały już w 2000 r., kiedy pracę u pozwanej podjął L. M. (1).

Podkreślić należy, że – jak wynika z zeznań wszystkich świadków - przy podejmowaniu zatrudnienia pracownicy byli informowani o tym, że obowiązującą u pozwanej zasadą jest, że dyspozytorzy, którzy w sobotę pracowali na drugą zmianę, po zakończeniu zmiany będą pełnili 24 godzinny dyżur pod telefonem, który może się wiązać z koniecznością przyjazdu do firmy. Byli o tym informowani w taki sposób, że nie mieli wątpliwości co do tego, że dyżur wykonywać muszą, a nie mogą. W świetle przeprowadzonych w sprawie dowodów, nie ma żadnych wątpliwości, że dyżur niedzielny był dodatkowym obowiązkiem dyspozytorów, pełnionym nie tylko za wiedzą pozwanej, ale na jej wyraźne polecenie przekazane dyspozytorom przez jej reprezentantów - kierowników - P. Ł. oraz L. M. (1). Fakt że o tym dodatkowym obowiązku nie wiedziała dyrektor Oddziału (...) Centrum Logistyki w S. nie ma dla ustalenia jego charakteru żadnego znaczenia i świadczy tylko o tym, że dla kierownictwa pozwanej dyżury te nie stanowiły problemu, którym musiałaby się zajmować dyrektor Regionu. W tej formie, w której funkcjonowały, nie pociągały bowiem za sobą żadnych niekorzystnych dla pozwanej skutków (np. finansowych), a rozwiązywały problem braku dyspozytora w czasie niedzielnego dyżuru.

Mając na uwadze zarzuty pozwanej, dodatkowo wskazać można, że przepisy o dyżurze zostały określone w sposób bardzo liberalny, pozwalając pracodawcy na stosowanie tej instytucji w każdym przypadku, gdy uzna to za stosowne. Pracodawca nie musi wcześniej uprzedzać pracownika o dyżurze. Dyżur jest wyznaczany na wyraźne polecenie pracodawcy ("pracodawca może zobowiązać"). Miejsce pełnienia dyżuru również zostało wskazane w sposób bardzo szeroki. Pracodawca może wyznaczyć dyżur w zakładzie pracy lub w każdym innym miejscu. Dyżur charakteryzuje oczekiwanie na pracę przyszłą i niepewną. Celem instytucji dyżuru jest pozostawanie pracownika jedynie w potencjalnej gotowości do świadczenia pracy, co ma umożliwić podjęcie przez niego pracy w możliwie szybkim czasie od wezwania przez pracodawcę. W szczególny sposób uregulowany został dyżur pełniony w domu, za który nie przysługuje czas wolny od pracy. Innymi słowy, czas pełnienia dyżuru w domu nie jest w żaden sposób rekompensowany przez pracodawcę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 maja 2009 r. (III PK 8/09, Lex nr 509014) wyjaśnia, że o dyżurze domowym przesądza charakter więzi łączącej pracownika z miejscem dyżurowania. W typowej sytuacji chodzi tu o dom lub mieszkanie, które stanowi jego centrum życiowe, jest traktowane przez niego jako miejsce, w którym ma zamiar przebywać stale lub długotrwale. Sąd umożliwia pełnienie dyżuru domowego w ten sposób, że pracownik pozostaje w oczekiwaniu na wezwanie do pracy będąc pod telefonem. W wyroku z dnia 9 grudnia 2011 r. (II PK 115/11, OSNP 2013/9-10/103, Lex nr 1125093) Sąd Najwyższy orzekł, że dyżurem pozazakładowym jest więc także dyżur "pod telefonem komórkowym", w trakcie którego pracownik musi mieć włączony telefon, licząc się z koniecznością świadczenia pracy po wezwaniu przez pracodawcę i stawieniu się w miejscu świadczenia pracy w określonym czasie. Pełniąc dyżur w domu pracownik dysponuje co do zasady dużą swobodą w dysponowaniu swoim czasem i może go spędzać niemal dowolnie. Musi on jedynie umożliwić pracodawcy wezwanie go do pracy (np. poprzez posiadanie przy sobie włączonego telefonu komórkowego). Ponadto w przypadku wezwania musi stawić się do pracy w stanie psychofizycznym umożliwiającym jej podjęcie. Z zeznań świadków (w tym L. M. (1) k.285 u dołu) wynikało jednoznacznie, że w okresie kiedy pełnili dyżur, posiadali włączony telefon, nie pili alkoholu, nie wyjeżdżali z dala

od miejsca zamieszkania, gdyż w ramach dyżuru w niektórych sytuacjach awaryjnych konieczne było, aby przyjechali do pracy. Pozostawanie pracownika w gotowości do wykonywania pracy po wezwaniu go przez telefon - jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy - należało uznać za pełnienie dyżuru, o którym mowa w art. 151⁵ k.p.

Odnosnie do akcentowanej przez pozwaną okoliczności, że nie wydała nigdy wprost polecenia pełnienia dyżurów pracownikom, a w konsekwencji brak jest podstaw do uznania, że w jakikolwiek sposób naruszyła prawo powoda do odpoczynku, podkreślić należy, że prawo do wydania pracownikowi polecenia pełnienia dyżuru stanowi wyraz uprawnień kierowniczych pracodawcy, wynikających z zasady podporządkowania pracownika w stosunku pracy, wyrażonej w art. 22 § 1 KP. Możliwość ustalania dyżurów nie musi wynikać z umowy o pracę ani z wewnątrzzakładowych przepisów obowiązujących u danego pracodawcy. Ustawodawca nie określił formy wydania tego polecenia, wobec czego należy uznać, że dopuszczalna będzie każda forma, o ile będzie w czytelny sposób wyrażała intencje pracodawcy. Z zeznań świadków wynikało natomiast jednoznacznie, że pozwana wiedziała o tym, że pracownicy pełnili 24 godzinne dyżury od 22 w sobotę do 22 w niedzielę i akceptowała ten stan rzeczy.

Akceptując stan faktyczny ustalony przez Sąd Rejonowy, nie sposób podzielić podniesionych przez skarżącą zarzutów prawa materialnego. Zarzut naruszenia prawa materialnego winien być bowiem odnoszony do określonego stanu faktycznego - który skarżący akceptuje - a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego, jak wiadomo, może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię - czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym - nie został zastosowany (szerzej w tym zakresie por. postanowienie SN z 15.10.2001r. I CKN 102/99; wyrok SN z 05.10.2000r. II CKN 300/00; postanowienie z 28.05.1999r. I CKN 267/99 Prok. i Pr. 1999/11-12/34; wyrok SN z 19.01.1998r. I CKN 424/97OSNC 1998/9/136 i inne). Regułą jest zatem, iż jeżeli apelacja kwestionuje ustalony przez Sąd pierwszej instancji stan faktyczny, to raczej trudno jest skutecznie podnieść zarzut naruszenia prawa materialnego. Nie jest bowiem w istocie prawidłowo sformułowały zarzut naruszenia prawa materialnego, jeżeli autor apelacji odnosi go do stanu faktycznego, które sam postuluje w apelacji, a nie do stanu faktycznego stanowiącego podstawę orzeczenia Sądu. Przyjmując zatem ustalenia Sądu Rejonowego za trafne trudno jest podzielić wadliwe zastosowanie prawa materialnego przez ten Sąd.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, należy wskazać, że zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego sprowadzały się de facto do powtórzenia wcześniejszych zarzutów związanych z dokonaniem przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych. Pozwana zarzucając Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 151⁵ KP oraz art. 448 KC w zw. z art. 132 i 133 KP, ograniczyła się ponownie do wskazania, że w jej ocenie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego brak jest podstaw do uznania, że powód pełnił dyżury w rozumieniu art. 151⁵ KP, a w konsekwencji brak jest podstaw do uznania że pozwana naruszyła prawo powoda do odpoczynku.

Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji pozwanej w tym zakresie. Wbrew zarzutom apelującej z materiału dowodowego wynikało bowiem jednoznacznie (o czym szerzej Sąd wypowiedział się w pierwszej części uzasadnienia, odnosząc się do zarzutów apelującej związanych z naruszeniem przez Sąd I instancji przepisów procesowych), że powód w okresie od 2008 r. do 2014 r. 92 razy pełnił w ramach swoich obowiązków pracowniczych dyżury telefoniczne, podczas których przez 24 godziny nie mógł swobodnie dysponować czasem wolnym, gdyż pełnienie dyżuru wiązało się z koniecznością pozostawania „pod telefonem” i koniecznością stawienia się w razie potrzeby w firmie, co pozwalało na uznanie, że w tym czasie pełnił dyżury w rozumieniu art. 151⁵ KP.

Z ustaleń faktycznych wynikało przy tym, że w 75 przypadkach pełnienie przez powoda dyżuru od godziny 22 w sobotę do godziny 22 w niedzielę doprowadziło do naruszenia przewidzianego w art. 132 i 133 k.p. prawa do odpoczynku.

W myśl art. 151⁵ § 1 KP, pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). Przepis § 2 w/w przepisu stanowi, że czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli

podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

Zgodnie z treścią 132 §1 k.p., pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, a w myśl art. 133 §1 k.p., pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. Okresy odpoczynku oraz przerwa w pracy przysługują każdemu pracownikowi, bez względu na zajmowane stanowisko, charakter pracy, a także rodzaj umowy o pracę. Sposób wykorzystania odpoczynku dobowego leży w gestii pracownika, a pracodawca nie ma prawa ingerować w decyzję pracownika. W opisanym przypadku zachodzi podobieństwo do urlopu wypoczynkowego, podczas którego pracodawca nie może ani pracownika kontrolować, ani narzucać mu sposobu wykorzystania czasu wolnego (tak: M. Świącicki, Prawo pracy, Warszawa 1968, s. 336).

Z przedstawionych względów skoro z ustaleń faktycznych wynikało, że w przypadku powoda, w 75 przypadkach pełnienie dyżuru doprowadziło do naruszenia prawa pracownika do 11 godzin odpoczynku w ciągu doby i 35 godzin nieprzerwanego wolnego w ciągu tygodnia, trafna jest ocena Sądu I instancji, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie. Nie budzi bowiem wątpliwości, że poprzez naruszenie prawa powoda do odpoczynku doszło do naruszenia jego dóbr osobistych w myśl art. 23 k.c. Wskazać należy, że w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2011 r. (III PK 96/10, OSNP 2012, nr 15 – 16, poz. 189) prawo do odpoczynku zostało uznane za dobro osobiste, odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Za takim rozwiązaniem przemawia konstytucyjne uregulowanie tegoż uprawnienia pracowniczego oraz jego skatalogowanie wśród podstawowych zasad prawa pracy. Nie można też abstrahować od definicji stosunku pracy, zawartej w art. 22 § 1 k.p., w której wyeksponowano ten aspekt – składający się na treść owego stosunku - obowiązku pracownika świadczenia pracy, jaką jest wyznaczony przez pracodawcę czas wykonywania pracy. Odpoczynek, chociaż będący przeciwieństwem efektywnego świadczenia pracy, jest ściśle związany z problematyką organizacji czasu pracy, gdyż od tejże organizacji zależy rzeczywista możliwość skorzystania przez pracownika z prawa do odpoczynku, pozwalającego na regenerację sił wydatkowanych w procesie pracy i przechodzenie ze sfery zawodowej do sfery życia prywatnego. Odpoczynek jest zatem dobrem, które zapewnia pracownikowi godzenie funkcjonowania w sferze pracowniczey z pełnieniem innych ról społecznych.

Mając na względzie powyższe rozważania, stwierdzić należało, że Sąd I instancji prawidłowo zastosował przepisy art. 151⁵ kp. oraz art. 448 kc w zw. z art. 132 i 133 k.p. Sąd ten - wbrew wywodom skarżącej - dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, który pozwalał, z uwagi na wyczerpujące ustalenia, jakie zostały w sprawie przeprowadzone, dojść do przekonania, iż w analizowanej sprawie doszło do naruszenia przez pracodawcę dobra osobistego powoda w postaci prawa do odpoczynku w związku z pełnieniem przez niego szeregu dyżurów. Brak jest przy tym dowodów na sformułowanie odmiennego wniosku, w tym stwierdzenia, że powód we wskazywanych przez siebie okresach nie pełnił dyżurów w rozumieniu ar. (...) k.p., a w konsekwencji nie doszło do naruszenia przez pracodawcę prawa powoda do odpoczynku.

Wysokość zasądzonej przez Sąd I instancji należności z tytułu zadośćuczynienia (15.000 zł) nie była przedmiotem zarzutów apelacyjnych pozwanej, jednakże wobec zaskarżenia wyroku w zakresie uwzględniającym powództwo, również i jej wysokość była przedmiotem rozpoznania przez Sąd Odwoławczy. Zgodnie z art. 448 k.c. (stosowanym w przedmiotowej sprawie na podstawie odesłania zawartego w art. 300 k. p.) w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Norma zawarta w art. 448 k.c. ma fundamentalne znaczenie dla ochrony dóbr osobistych środkami majątkowymi. O ile bowiem ogólne podstawy cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych określają przepisy art. 23 i 24 k.c., wskazując jednocześnie środki ochrony niemajątkowej, to w zakresie instrumentów o charakterze majątkowym przepis art. 24 § 1 stanowi w ostatnim zdaniu, że zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny można żądać „na zasadach przewidzianych w kodeksie”. Przepis art. 448 k.c. uprawnia tego, czyje dobro osobiste zostało

naruszone, do domagania się odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub do żądania zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany przez niego cel społeczny. (A. Olejniczak. Kodeks pracy. Komentarz, Lex 2015).

Przyjmuje się, że krzywda i zadośćuczynienie stanowią szczególną postać szkody i odszkodowania. Omawiana regulacja wprowadza zatem zasadę, iż nie tylko szkoda majątkowa ale i niemajątkowa (krzywda) może być w pewnej mierze naprawiona przez świadczenie pieniężne. Koncepcja ta polega na założeniu, iż krzywdy polegające na cierpieniach fizycznych lub psychicznych wprawdzie nie mogą w sposób adekwatny być wyrównane za pomocą świadczeń pieniężnych, natomiast świadczenia te mogą łagodzić wspomniane ujemne przeżycia poszkodowanego przez dostarczenie jemu środków majątkowych, które pozwolą zaspokoić w szerszej mierze jego potrzeby lub spełnić pragnienia.

W ocenie Sądu II instancji wysokość zasądzzonego zadośćuczynienia jest uzasadniona. Wyliczenia Sądu Rejonowego w kwestii wysokości zadośćuczynienia, tj. w oparciu o wartość wynagrodzenia za pracę przy zastosowaniu zasady miarkowania są prawidłowe. Zasądzona na rzecz powoda kwota 15.000 zł w pełni rekompensuje powodowi naruszenie przez stronę pozwaną jego prawa do odpoczynku i regeneracji sił rozumianych jako dobra osobiste.

Kierując się przedstawioną wyżej argumentacją, a także uwzględniając fakt, iż nie dopatrzone się w postępowaniu przez Sądem Rejonowym żadnych uchybień - ani materialnych ani procesowych, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rozstrzygnięcie tego Sądu jest trafne oraz odpowiada prawu. Mając na względzie powyższe, uznając apelację za bezzasadną – na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. – orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd Okręgowy orzeczono o kosztach zastępstwa procesowego powoda w instancji odwoławczej. Stosownie do § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 i 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tj. z dnia 25 lutego 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 w zw. z § 21 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), w którym wskazano, że do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie tego rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji) Stosownie do treści § 11 ust. 1 pkt 2 stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 - 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy (pkt 2) – a zatem w niniejszym przypadku 1800 zł (75% z 2400 zł - § 6 pkt5 rozporządzenia). Przy czym – zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia – w postępowaniu apelacyjnym stawka minimalna za prowadzenie sprawy przed sądem okręgowym wynosi 50 % stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny - 75 % stawki minimalnej, w obu wypadkach nie mniej niż 60 zł.