

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Alicja Rudnicka

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2015 r. we Wrocławiu sprawy

z powództwa D. M. (1)

przeciwko (...) sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą we W.

o wynagrodzenie za pracę, zadośćuczynienie, odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą we W. na rzecz powoda D. M. (1) kwotę 1500 zł (jeden tysiąc pięćset złotych) tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. zasądza od powoda D. M. (1) na rzecz strony pozwanej (...) sp. z o.o. w likwidacji z siedzibą we W. kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nieziszczone przez powoda koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa;

V. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

## UZASADNIENIE

Powód, D. M. (1) (przed zmianą nazwiska M.), pozwem z dnia 3 lipca 2012 r. (data stempla pocztowego) wniesionym do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W., skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. we W., wniósł o zasądzenie kwoty: (1) 12.677,34 zł brutto tytułem wyrównania zaniżonego wynagrodzenia za okres od września 2011 r. do marca 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę w kwocie 783,15 zł wyliczonych na dzień 15 czerwca 2012 r.; (2) 6.946,37 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z 80 % do 100 % wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę w kwocie 279,27 zł wyliczonych na dzień 15 czerwca 2012 r. oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swoich żądań podał, iż został zatrudniony przez stronę pozwaną we wrześniu 2011 r. na stanowisku spawacza w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 4.485,60 zł. Od początku zatrudnienia firma dyskryminowała pracowników polskich, wykorzystując ich do granic możliwości pomimo, że takie same prace wykonywane przez pracowników włoskich były inaczej oceniane i wynagradzane. Powód nie wnikał, że wynagrodzenia różnią się kolosalnie, ale chciał mieć wypłacane wynagrodzenie zgodnie z przepisami prawa pracy. Polscy pracownicy pracowali od 8 – 18 godzin dziennie. Przekraczane były wszystkie możliwe normy czasu pracy. Poza tym, pracodawca nie wliczał do czasu pracy przerwy, którą pracownicy mieli na posiłek, lecz odejmował ją od czasu pracy. Pracownik, który przyszedł do pracy na godzinę 7:00 rano i pracował do godziny 18:00 miał zapłacone za 10 godzin. Pracodawca nie zaliczył godzinnej przerwy na posiłek do czasu pracy pomimo, że pracownicy włoscy pracując

8 godzin mieli wliczoną godziną przerwę do czasu pracy. Podpisując umowę z Agencją Pracy godził się na warunki takie jakie miał pracodawca włoski, dlatego też powinien być traktowany na równi z pracownikami włoskimi danego pracodawcy. Powód uważa, że agencja pracy nie poinformowała dokładnie o warunkach pracy jakie ma pracodawca użytkownik oraz nie przedstawiła regulaminu pracy i wynagradzania, co doprowadziło do dyskryminacji pracowników zatrudnionych przez agencję. Powód nadmienił również, iż jako pracownicy agencji mieli również zaniżone stawki nie takie, jakie mieliby jako pracownicy bezpośrednio firmy użytkownika.

Nie przestrzeganie przez pozwanego czasu na odpoczynek przyczyniło się do wystąpienia wypadku w drodze z pracy do domu. Sprawa karty wypadku przez firmę została załatwiona dopiero w dniu 1 czerwca 2012 r., pomimo że wypadek został zgłoszony pracodawcy w dniu zdarzenia, tj. 1 grudnia 2011 r. Pozwany do dnia złożenia pozwu nie wyrównał wynagrodzenia i zasiłku chorobowego z 80% do 100% w związku z wypadkiem (k. 1-2).

Pismem z dnia 3 sierpnia 2012 r. strona pozwana, wniosła o przekazanie sprawy do rozpoznania właściwemu miejscowo Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż powód świadczył pracę na rzecz pracodawcy użytkownika – (...)P.A. we W. na stanowisku spawacz-zbrojarz. Przed zatrudnieniem, pracodawca użytkownik powiadomił stronę pozwaną o wynagrodzeniu za pracę, która zastała powierzona powodowi, zaś strona pozwana przed nawiązaniem stosunku pracy przekazała powodowi powyższe ustalenia i informacje. Wynagrodzenie po indywidualnych negocjacjach z powodem zostało ustalone na poziomie 4.485,60 zł i do wniesienia pozwu nie kwestionował adekwatności swoich zarobków.

Strona pozwana podkreśliła, iż powód nie wykazał, zasad obliczenia wysokości niedotrzymanego wynagrodzenia, nie przedstawił wyliczeń oraz argumentacji na podstawie której ustalił liczbę przepracowanych nadgodzin, za które rzekomo powinien otrzymać wynagrodzenie i nie przedstawił w tym zakresie jakichkolwiek dowodów.

Odnosząc się do zarzutu nie wypłacenia wynagrodzenia za okres przerwy obiadowej strona pozwana wskazała, iż wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a zaplanowana przerwa nie była czasem pozostawania w gotowości do wykonywania pracy. Strona pozwana zaznaczyła, iż żadne regulacje wewnętrzne, jak również umowa o pracę tymczasową z dnia 29 sierpnia 2011 r. nie przewidywały, iż przerwa obiadowa dla powoda lub innych pracowników będzie miała charakter przerwy odpłatnej.

Ponadto, strona pozwana zarzuciła, iż za niezdolność do pracy trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje 80 % wynagrodzenia i takie wynagrodzenie zostało powodowi wypłacone. Natomiast za okres dłuższy niż 33 dni powód może wystąpić z roszczeniem do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Jednocześnie strona pozwana zakwestionowała fakt wystąpienia, wypadku, któremu powód rzekomo uległ w drodze z pracy do domu w dniu 1 grudnia 2011 r. Powód bowiem wbrew jego wywodom, nie zgłosił wypadku w dniu zdarzenia, lecz dopiero w dniu 19 marca 2012 r., kiedy to przekazał stronie pozwanej pismo, w którym wniósł o wyrównanie wynagrodzenia za przepracowane godziny i wyrównanie wynagrodzenia w związku z rzekomym wypadkiem w drodze z pracy do domu. Przedstawiona przez powoda dokumentacja świadczy o tym, iż nie została udzielona powodowi jakakolwiek pomoc ambulatoryjna w dniu wypadku. Badanie miało miejsce dopiero w dniu 17 lutego 2012 r., w trakcie którego stwierdzono uraz kręgosłupa, który ma charakter mechaniczny, nie stwierdzono jednak, iż uraz ten miał miejsce w wyniku wypadku w drodze z pracy, który miał mieć miejsce w dniu 1 grudnia 2011 r.

W zakresie podnoszonej przez powoda dyskryminacji strona pozwana wskazała, iż nie jest przejawem dyskryminacji ustalenie wysokości płacy zasadniczej pracownika tymczasowego na najniższym poziomie przewidzianym w tzw. widełkowym przedziale płacowym dla danego stanowiska pracy (k. 9-17).

Postanowieniem Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 sierpnia 2012 r. (sygn. akt VI P 539/12) z uwagi na niewłaściwość

miejsce sprawą została przekazana do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (k. 68-69).

Na rozprawie w dniu 1 lutego 2013 r. powód oświadczył, iż podtrzymuje żądanie pozwu i w niniejszym postępowaniu domaga się łącznie kwoty 10.357,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 września 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. a na wymienioną w pozwie kwotę składa się również wyrównanie wynagrodzenia za czas choroby za okres od 13 grudnia 2011 r. do 31 marca 2012 r. do 100 % w miejsce 80 % oraz ustalenia, że w dniu 1 grudnia 2011 r. uległ wypadkowi samochodowemu jako kierowca własnego, prywatnego samochodu (k. 101-105).

Na rozprawie w dniu 21 sierpnia 2013 r. powód sprecyzował roszczenie w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w ten sposób, iż domaga się nadgodzin za okres od 1 września 2011 r. do 12 grudnia 2011 r. oraz wynagrodzenia za następujące dni, za które nie otrzymał wynagrodzenia, tj. za: 24 listopada 2011 r., 10 grudnia 2011 r. i 12 grudnia 2011 r. (k. 217 płyta CD).

Postanowieniem Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 sierpnia 2013 r. na mocy art. 464 § 1 k.p.c. roszczenie powoda o ustalenie, iż w dniu 1 grudnia 2011 r. uległ wypadkowi w drodze z pracy do domu zostało wyłączone i przekazane do rozpoznania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. (k. 215, 218).

Pismem z dnia 15 października 2013 r. powód wniósł dodatkowe roszczenie o odszkodowanie za przekraczanie normatywnego czasu pracy oraz nieudzielanie mu wolnego wynikającego z przepisów kodeksu pracy, które zostało następnie sprecyzowane przez powoda w piśmie z dnia 15 października 2013 r. w ten sposób, iż domagał się zasądzenia kwoty 6.632,35 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i zadośćuczynienia na podstawie art. 23 i 24 k.c. za nieudzielanie odpowiednich okresów odpoczynku wynikających z Kodeksu pracy oraz dyrektyw unijnych (k. 246-249).

Pismem z dnia 5 czerwca 2014 r. powód po raz kolejny dokonał zmian i rozszerzeń swoich dotychczasowych żądań wnosząc między innymi o:

- wyrównanie wynagrodzenia o nie wliczone do czasu pracy godziny przerw za: wrzesień 2011 r. – 25 godzin, październik 2011 r. – 13 godzin, listopad 2011 r. – 9 godzin, grudzień 2011 r. – 2 godziny;
- zasądzenie kwoty 6.632,35 zł tytułem odszkodowania i zadośćuczynienia za nieprzestrzeganie norm czasu pracy, odpoczynku oraz narażenia na uszczerbek na zdrowiu w związku z wypadkiem mającym miejsce podczas powrotu do domu w myśl art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.;
- uznania, że wypadek samochodowy, który miał miejsce w dniu 1 grudnia 2011 r. był wypadkiem w drodze z pracy do domu,
- zasądzenie kwoty 2.000,00 zł tytułem zwrotu kosztów remontu samochodu, w związku z wypadkiem z dnia 1 grudnia 2011 r.;
- wyrównanie wynagrodzenia za czas choroby do 100 % w zw. z wypadkiem z dnia 1 grudnia 2011 r.;
- wyrównanie wszystkich pochodnych wynagrodzeń tzn. wynagrodzenia za czas choroby oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent w związku z wyrównaniem zaległych wynagrodzeń za poszczególne miesiące (k. 297-299).

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

W okresie spornym strona pozwana miała zawartą z (...) Socjeta ` con socio U. z siedzibą w Angarii (Włochy), umowę w sprawie skierowania do pracy pracowników tymczasowych, między innymi na stanowisku spawacza.

Zgodnie z § 3 ust. 1 zawartej umowy pracodawca użytkownik zobowiązał się zapłacić stronie pozwanej za pracę wykonaną przez pracownika wynagrodzenie za każdą godzinę pracy pracowników tymczasowych w wysokości określonej w załączniku nr 3 do umowy.

W okresie spornym liczba pracowników polskich zatrudnianych na stanowisku spawacza, była zmienna i kształtowała się od 5-20 osób.

**Dowody:** zeznania świadka B. Ć. k. 131-137,

zeznania świadka M. K. – karta 217 (płyta CD),

umowa nr (...) wraz z załącznikiem – karta 19-29.

Strona pozwana poszukując pracowników na stanowisko spawacza przeprowadziła rekrutację, które miały świadczyć pracę na rzecz pracodawcy użytkownika. W trakcie rekrutacji oczekiwania powoda w zakresie wynagrodzenia kształtowały się na poziomie 3.500,00 zł brutto. Podczas dalszych faz rekrutacji strona pozwana po wyłonieniu grupy osób, która miała zostać zatrudniona w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, podjęła decyzję o ujednoczeniu wynagrodzenia dla wszystkich spawaczy.

W dniu 29 sierpnia 2011 r. w W. została zawarta pomiędzy powodem D. M. (2), a stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. Agencja Pracy z siedzibą we W., umowa o pracę tymczasową, zgodnie z którą powód został zatrudniony jako pracownik tymczasowy na czas określony na okres od 1-9 września 2011 r. na stanowisku spawacz-zbrojarz. Pracodawcą użytkownikiem powoda miała być firma (...) P.A. V. L. B., Italia, a praca miała być wykonywana na stacji metra w W..

W § 3 ust. 6 umowy, strony ustaliły, iż powód będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 4.485,60zł brutto miesięcznie, które miało być naliczone na podstawie godzin rzeczywiście przepracowanych w danym miesiącu i wypłacane do 10 dnia kolejnego miesiąca.

Zgodnie z § 3 ust. 8 umowy, strony ustaliły, iż w celu obliczania liczby godzin przepracowanych przez pracownika tymczasowego, pracodawca użytkownik i pracownik tymczasowy będą podpisywać liczbę obecności wykazującą liczbę godzin pracy.

Aneksem nr (...) z 9 września 2011 r. do umowy o pracę tymczasową strony zmieniły warunki umowy w ten sposób, iż umowa uległa przedłużeniu na okres od 10 września 2011 r. do 1 października 2011 r.

Aneksem nr (...) z 28 września 2011 r. do umowy o pracę tymczasową strony zmieniły warunki umowy w ten sposób, iż umowa uległa przedłużeniu na okres od 2 października 2011 r. do 17 października 2011 r.

Aneksem nr (...) z 30 września 2011 r. do umowy o pracę tymczasową strony zmieniły warunki umowy w ten sposób, iż umowa uległa przedłużeniu na okres od 18 października 2011 r. do 20 grudnia 2011 r.

Aneksem nr (...) z 17 listopada 2011 r. do umowy o pracę tymczasową strony zmieniły warunki umowy w ten sposób, iż umowa uległa przedłużeniu na okres od 21 grudnia 2011 r. do 31 marca 2012 r.

**Dowody:** zeznania świadka B. Ć. – karta 131-137,

zeznania świadka M. K. – karta 217 (płyta CD),

zeznania powoda D. M. (2) złożone na rozprawie

w dniu 02.06.2014 r.,

umowa o pracę tymczasową z 29.08.2011 r. – karta 43-45,

aneksy nr (...) do umowy o pracę tymczasową – karta 47-50.

W okresie spornym strona pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie w następującej wysokości:

1. wrzesień 2011 r. – 9.131,86 zł brutto (netto do wypłaty 6.429,69 zł) z czego czas pracy powoda wynosił 282 godziny przy limicie 176 godzin. W skład wynagrodzenia brutto wchodziły następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze – 7.187,15 zł; nadgodziny 50 % – 777,34 zł; dodatek nocny – 20,48 zł; nadgodziny 100 % – 1.146,89 zł.

2. październik 2011 r. – 10.165,86 zł brutto (netto do wypłaty 7.149,63 zł) z czego czas pracy powoda wynosił 258:30 godziny przy limicie 168 godzin. W skład wynagrodzenia brutto wchodziły następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze – 6.901,95 zł; nadgodziny 50 % – 640,80 zł; dodatek nocny – 41,25 zł; nadgodziny 100 % – 1.775,55 zł; wynagrodzenie za urlop (3 dni) – 806,31 zł.

3. listopad 2011 r. – 9.908,47 zł brutto (netto do wypłaty 6.970,51 zł) z czego czas pracy powoda wynosił 221 godziny przy limicie 160 godzin. W skład wynagrodzenia brutto wchodziły następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze – 6.195,74 zł; nadgodziny 50 % – 406,51 zł; dodatek nocny – 129,94 zł; nadgodziny 100 % – 2.018,52 zł; wynagrodzenie za urlop (4 dni) – 1.157,76 zł.

4. grudzień 2011 r. – 5.048,67 zł brutto (netto do wypłaty po dokonaniu potrącenia z wynagrodzenia powoda w kwocie 2.315,53 zł tytułem zajęcia komorniczego pozostało – 1.543,68 zł) z czego czas pracy powoda wynosił 24 godziny przy limicie 168 godzin. W skład wynagrodzenia brutto wchodziły następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze – 1.132,08 zł; wynagrodzenie za urlop (5 dni) – 1.433,45 zł; wynagrodzenie chorobowe (10 dni) – 2.483,14 zł.

5. styczeń 2011 r. – 6.997,94 zł brutto (netto do wypłaty po dokonaniu potrącenia z wynagrodzenia powoda w kwocie 3.430,28 zł tytułem zajęcia komorniczego pozostało – 2.286,85 zł) z czego czas pracy powoda wynosił 0 godziny przy limicie 168 godzin. W skład wynagrodzenia brutto wchodziły następujące składniki: wynagrodzenie chorobowe (21 dni) – 6.997,94 zł.

6. luty 2011 r. – 6.546,46 zł brutto (netto do wypłaty 5.428,83 zł) z czego czas pracy powoda wynosił 0 godziny przy limicie 168 godzin. W skład wynagrodzenia brutto wchodziły następujące składniki: wynagrodzenie chorobowe (2 dni) – 451,48 zł; zasiłek chorobowy (19 dni) – 6.094,98 zł.

7. marzec 2011 r. – 7.624,88 zł brutto (netto do wypłaty po dokonaniu potrącenia z wynagrodzenia powoda w kwocie 779,10 zł tytułem zajęcia komorniczego pozostało – 5.462,14 zł) z czego czas pracy powoda wynosił 0 godziny przy limicie 176 godzin. W skład wynagrodzenia brutto wchodziły następujące składniki: ekwiwalent za urlop 626,94 zł; zasiłek chorobowy (22 dni) – 6.997,94 zł.

**Dowody:** paski wynagrodzeń powoda – karta 171, 173, 175, 177, 179, 181, 183.

potwierdzenia dokonania przelewów bankowych – karta 170, 172, 174, 176,

178, 180, 182,

karta wynagrodzeń k. 3.

Na budowie metra (...) praca powoda była nadzorowana przez kierownika budowy oraz przez majstrów budowy. Pracodawca użytkownik nie zatrudnił żadnych pracowników na stanowisku spawacza. Spawaczami byli tylko pracownicy polscy zatrudnieni przez stronę pozwaną na umowę o pracę tymczasową.

Na budowie, na której pracował powód były sporządzane miesięczne karty ewidencji czasu pracy, które były prowadzone oddzielnie dla każdego pracownika. Pracownicy sami dokonywali wpisów godzin pracy, co później było potwierdzane podpisem kierownika i samego pracownika.

Pracownicy pracujący na budowie metra mieli w ciągu dnia godzinną bezpłatną przerwę w pracy. Dotyczyło to zarówno pracowników pracodawcy użytkownika, jaki i pracowników tymczasowych. Przerwa ta była odnotowana w karcie ewidencji czasu pracy i w tym czasie pracownicy nie świadczyli pracy.

Na podstawie sporządzanych kart ewidencji czasu pracy, B. Ć. dokonywała podsumowania wszystkich godzin czasu pracy dla danego pracownika, poprzez wpisywanie każdego dnia i każdej godziny w systemie kadrowym (...), a dodatkowo zliczała ręcznie w E. sumę godzin i sprawdzała z wyliczeniem z systemu kadrowego. Po zsumowaniu każdy pracownik był zapoznawany z podsumowaniem przepracowanych przez niego godzin, otrzymując tzw. kwity wypłaty (paski wynagrodzeń).

W okresie spornym zgodnie z kartami ewidencji czasu pracy powoda, wypracował on następującą ilość godzin:

- wrzesień 2011 r. – 282 godziny (norma czasu pracy – 176:00);
- październik 2011 r. – 267:30 godziny (norma czasu pracy – 144:00);
- listopad 2011 r. – 226 godzin (norma czasu pracy – 128:00);
- grudzień 2011 r. – 24 godziny (norma czasu pracy – 16:00);
- styczeń 2012 r. – 0 godzin;
- luty 2012 r. – 0 godzin;
- marzec 2012 r. – 0 godzin;

Strona pozwana z tytułu wypracowanych godzin nadliczbowych wypłaciła powodowi wszystkie należności.

Powód otrzymał wynagrodzenie za pracę w dniu 24 listopada 2011 r. za 5 godzin. Natomiast w dniach 10 i 12 grudnia 2011 r. powód nie świadczył pracy.

Podpisy złożone na karcie ewidencji czasu pracy w dniach 10 i 12 listopad 2011 r. nie zostały nakreślone przez powoda.

**Dowody:** zeznania świadka B. Ć. k. 131-137,

zeznania świadka M. K. – karta 217 (płyta CD),

częściowo zeznania powoda D. M. (2) złożone na rozprawie w dniu

02.06.2014 r.,

karta ewidencji czasu pracy k. 183-188,

opinia biegłego sądowego 25.09.2013 r. – karta 227-v. 229,

opinia uzupełniająca biegłego sądowego z 04.11.2013 r. – karta 263-266,

opinia biegłego sądowego z 10.09.2004 r. – karta 316-352,

druga opinia uzupełniająca biegłego sądowego z 27.10.2014 r.

– karta 376-v. 376.

W czasie zatrudnienia u strony pozwanej, powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w następującym okresie:

- 13 -16 grudzień 2011 r. – (...) seria (...),

- 19 -23 grudzień 2011 r. – (...) seria (...),
- 30 grudzień 2011 r. – 9 styczeń 2012 r. – (...) seria (...),
- 10 -19 styczeń 2012 r. – (...) seria (...),
- 20 styczeń 2012 r. – 15 luty 2012 r. – (...) seria (...),
- 16 luty 2012 r. – 7 marzec 2012 r. – (...) seria (...),
- 08 -23 marzec 2012 r. – (...) seria (...).

Strona pozwana wypłaciła powodowi za grudzień 2011 r. oraz za okres od 1 stycznia 2012 r. do 2 lutego 2012 r. wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, natomiast za okres od 3 lutego 2012 r. do 31 marca 2012 r. zasiłek chorobowy w wysokości 80 % podstawy wymiaru.

W związku ze zwolnieniami chorobowymi powód otrzymywał wynagrodzenie chorobowe oraz zasiłek chorobowy w wysokości 80 % podstawy.

Po ustaniu zatrudnienia za okres od 1 kwietnia 2012 r. powód otrzymywał zasiłek chorobowy wypłacany przez (...) Oddział w R., również w wysokości 80 % podstawy wymiaru.

Pismem z dnia 19 marca 2012 r. powód zwrócił się do strony pozwanej o przesłanie rozliczenia otrzymywanych zarobków za okres od 1 września 2011 r. do 31 stycznia 2012 r., gdyż otrzymane wynagrodzenie nie zgadza się z jego wyliczeniami. W ocenie powoda łącznie do 31 stycznia 2012 r. zostało mu zaniżone wynagrodzenie o kwotę 5.040,70 zł brutto (netto – 3.626,82 zł). Ponadto, powód wskazał, iż przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z wypadkiem w czasie powrotu do domu z pracy w związku z czym powinien otrzymać wynagrodzenie za czas choroby i zasiłku chorobowego w wysokości 100 %.

Pismem z dnia 6 kwietnia 2012 r. strona pozwana poinformowała powoda, iż wynagrodzenie zostało mu naliczone i wypłacone w prawidłowej wysokości. Natomiast kwestia wyrównania wynagrodzenia chorobowego w związku z wypadkiem w drodze z pracy do domu zostanie rozpatrzona po otrzymaniu stosownych dokumentów.

Pismem z dnia 10 kwietnia 2012 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty różnicy wynagrodzenia za okres od września 2011 r. do marca 2012 r. wraz z ustawowymi odsetkami w kwocie 8.968,94 zł (netto 8.560,83 zł; odsetki na dzień 10 kwietnia 2012 r. – 408,11 zł).

Pismem z dnia 4 czerwca 2012 r. powód wezwał stronę pozwaną do wypłaty różnicy z 80 % do 100 % wynagrodzenia chorobowego z tytułu wypadku w drodze z pracy do domu.

**Dowody:** zeznania świadka B. Ć. k. 131-137,

zeznania powoda D. M. (2) złożone na rozprawie

w dniu 02.06.2014 r.,

zwolnienia lekarskie – w aktach osobowych powoda

zaświadczenie płatnika składek w aktach osobowych powoda,

pismo powoda z 19.03.2012 r. – karta 30-35,

pismo strony pozwanej z 06.04.2012 r. – karta 161,

pismo powoda z 10.04.2012 r. – karta 4,

pismo powoda z 04.06.2012 r. – karta 6.

W dniu 1 czerwca 2012 r. pracodawca użytkownik sporządził kartę wypadku, który miał mieć miejsce w dniu 1 grudnia 2011 r.

W punkcie III.3.1) karty wypadku zostało odnotowane, iż wypadek zdarzył się w drodze do domu z pracy.

W punkcie III.8. karty wypadku wpisano, iż wypadek jest wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy.

W punkcie III.9. karty wypadku ustalono, iż zdarzenie było nagłe, spowodowane przyczyną zewnętrzną ale droga z domu do pracy została przerwana, brak urazu.

Wynagrodzenie za okres choroby (za 2011 r. za 11 dni przypadające w grudniu oraz w 2012 r. za 33 dni, tj. cały styczeń oraz 1 i 2 luty) strona pozwana wypłaciła powodowi w wysokości 80 % gdyż nie uznała zdarzenia za wypadek w drodze z pracy do domu.

Decyzją z dnia 6 września 2012 r. znak (...) Oddział ZUS w R. odmówił powodowi prawa do zasiłku chorobowego z tytułu wypadku w drodze z pracy do domu w wysokości 100 % za okres od 1 kwietnia 2012 r. do 31 maja 2012 r. z uwagi na nie uznanie zdarzenia z dnia 1 grudnia 2011 r. za wypadek w drodze z pracy do domu przez zakład pracy.

Powód odwołał się od decyzji ZUS do Sądu w Radomiu.

**Dowody:** zeznania powoda D. M. (2) złożone na rozprawie w dniu 02.06.2014r.,

kserokopia karty wypadku k. 128-v. 128.,

kserokopia decyzji (...) Oddział w R. z 06.09.2012 r. – karta 120.

W okresie od września do listopada 2011 r. doszło do naruszenia szeregu przepisów z zakresu czasu pracy, w szczególności dotyczących niezachowania nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego oraz dobowego.

Naruszenia te miały miejsce w następujących dniach:

- września 2011 r. – z 2/3 (zapewniony nieprzerwany odpoczynek 6 godz.); 6/7 (zapewniony nieprzerwany odpoczynek 8 godz.), 9/10 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 10 godz.), 12/13 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 9 godz.), 16/17 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 10 godz.), 19/20 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 10,5 godz.), 22/23 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 10 godz.), 23/24 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 9,5 godz.), 30/01 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 9 godz.).

- października 2011 r. – z 7/8 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 8,5 godz.), 14/15 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 5 godz.), 17/18 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 7 godz.), 21/22 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 8 godz.), 26/27 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 10 godz.), 27/28 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 9 godz.).

- listopada 2011 r. – z 3/4 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 10 godz.), 9/10 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 10 godz.), 17/18 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 8 godz.), 18/19 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 7 godz.), 21/22 (zapewniony nieprzerwany dobowy odpoczynek 10 godz.).

**Dowody:** zeznania powoda D. M. (2) złożone na rozprawie w dniu 02.06.2014 r.

karty ewidencji czasu pracy – karta 183-187,

kserokopia pisma PIP z 22.08.2012 r. – karta 152-v. 152.



Od początku 2014 r. strona pozwana jest w likwidacji.

(okoliczność bezsporna)

***W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył, co następuje:***

W pierwszej kolejności, Sąd ustosunkował się do roszczenia powoda sprecyzowanego na rozprawie w dniu 21 sierpnia 2013 r., a odnoszącego się do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 1 września 2011 r. do 12 grudnia 2011 r., które mając na uwadze opinie biegłego sądowego, jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Stosownie do treści art. 151 § 1 k.p., 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: (1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, (2) szczególnych potrzeby pracodawcy.

Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie, przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę - jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy - uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś - charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu właśnie na ów ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji.

Ścisłe określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 k.p.

Pierwsza grupa przyczyn nie budzi wątpliwości, obejmując takie zdarzenia jak powódź, pożar, trzęsienie ziemi, katastrofy ekologiczne, drogowe, kolejowe lub lotnicze, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń.

Bardziej złożone jest określenie szczególnych potrzeb pracodawcy jako przesłanki dopuszczalności zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przez szczególne potrzeby pracodawcy należy rozumieć potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Oznacza to, że praca w godzinach nadliczbowych może być bowiem zarządzana jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wcześniej nieprzewidywanych.

Okolicznością bezsporną było, iż w okresie od 1 września 2011 r. do 12 grudnia 2011 r. powód pracował w godzinach nadliczbowych. Kwestia sporna natomiast w gruncie rzeczy sprowadzała się do tego, czy strona pozwana w sposób prawidłowy naliczyła i wypłaciła powodowi należne mu wynagrodzenie za powyższy okres.

W tym zakresie, Sąd posiłkował się opiniami biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i finansów, które należało uznać za wiarygodne, albowiem były one rzetelne, oparte na dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy i Sąd w pełni podzielił dokonane w niej ustalenia.

Jak wykazał w swoich opiniach biegły sądowy, strona pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości wyższej niż, to które mu przysługiwało o 413,62 zł, czy też przy uwzględnieniu drugiej opinii uzupełniającej (tj. świadczenia przez powoda pracy w dniach 10 i 12 grudnia 2011 r.) 329,50 zł. Z opinii biegłego sądowego bezsprzecznie zatem wynika, iż strona pozwana wyliczyła i wypłaciła powodowi wynagrodzenie w sposób prawidłowy, a tym samym roszczenie powoda w tym zakresie było nieuzasadnione. Wprawdzie powód przedstawił własne wyliczenie godzin nadliczbowych, jednakże jako dokument prywatny, w kontekście dokonanych wyliczeń przez biegłego sądowego, który jest niezależny od stron, nie mógł stanowić wiarygodnego potwierdzenia

żądań powoda. Należy wskazać, iż wyliczenie te, choć jak wskazywał powód było sporządzone również przez biegłego sądowego, nie zostało sporządzone na wniosek niniejszego Sądu, lecz samego powoda, który niewątpliwie miał interes w tym, ażeby wyliczenie zostało dokonane zgodnie z jego oczekiwaniami, w oparciu o dane (np. ilość przepracowanych godzin, wysokości stawki) podane przez samego powoda. Należy wskazać, iż biegły sądowy wydał opinię na podstawie oryginałów kart ewidencji czasu pracy powoda za okres od września do grudnia 2011 r. (k. 183-186), a więc dokumentu najbardziej wiarygodnego, który w gruncie rzeczy poza konkretnymi dniami pracy i niektórymi skreśleniami, nie zostały skutecznie podważane przez powoda.

Natomiast odnośnie godzinnej przerwy, z jakiej korzystał powód, należy wskazać, iż instytucja ta nie jest obca i polskiemu systemowi prawnemu. Zgodnie z art. 141 § 1 k.p., pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy nie wliczaną do czasu pracy, w wymiarze nie przekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

Wprowadzie świetle art. 141 § 2 k.p., przerwę w pracy, o której mowa w § 1, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Natomiast jak wykazało postępowanie dowodowe strona pozwana nie regulowała w regulaminie pracy kwestii godzinnej przerwy, również w umowie o pracę tymczasową nie został zamieszczony żaden przepis regulujący tę kwestię, jednakże okoliczności te nie przesądzają automatycznie, iż owa godzinna przerwa miała być płatna. Należy bowiem wskazać, iż powód świadczył pracę na rzecz pracodawcy użytkownika (...) Socjeta` con socio U. z siedzibą w Angarii (Włochy), w której pracownicy włoscy, mieli godzinną bezpłatną przerwę w trakcie pracy. Dlatego też nie można przyjąć, iż codzienna godzinna przerwa udzielana pracownikom tymczasowym, w tym również powodowi, wykonującym pracę na rzecz pracodawcy użytkownika, miała inny charakter, jak ta z której korzystali pracownicy włoscy zatrudnieni przez pracodawcę użytkownika powoda. Gdyby, bowiem przyjąć, iż przerwa ta miałaby mieć inny charakter, to wówczas mogłyby nasuwać się kontrowersje co do nierównego traktowania przez pracodawcę użytkownika pracowników tymczasowych, w stosunku do pracowników włoskich pracodawcy użytkownika. Jednocześnie należy wskazać, iż w okresie zatrudnienia powód w żaden sposób nie kwestionował udzielanej mu przerwy, nie domagał się z tego tytułu żadnego dodatkowego wynagrodzenia i w rzeczywistości, w czasie przerw nie świadczył żadnej pracy. Okres ten nie może być, zatem wliczony do czasu pracy i nie stwarza roszczenia o dodatkowe wynagrodzenie.

Jednocześnie należy wskazać, iż karta ewidencji czasu pracy, została przedłożona przez stronę pozwaną w oryginale. Natomiast z zeznań świadków wynika, że na budowie, na której pracował powód były sporządzane miesięczne karty ewidencji czasu pracy, które były prowadzone oddzielnie dla każdego pracownika i to sami pracownicy dokonywali wpisów godzin pracy, co później było potwierdzane podpisem kierownika i samego pracownika. Trudno zatem przyjąć, iż zapisy w kartach ewidencji czasu pracy były dokonywane przez samych pracowników w oderwaniu od rzeczywistości i pracownicy mieli sobie sami zaniżać godziny pracy. Ponadto, jak wynika z umowy zawartej pomiędzy stroną pozwaną a pracodawcą użytkownikiem, wynagrodzenie strony pozwanej z tytułu umowy uzależnione było od ilości godzin pracy pracowników tymczasowych. Zatem za nielogiczne, sprzeczne z doświadczeniem życiowym należy uznać, iż czas pracy odnotowany w karcie ewidencji czasu pracy nie odzwierciedlał faktycznych godzin pracy. Wprawdzie pracodawcy użytkownikowi mogło zależeć na zaniżaniu czasu pracy pracowników tymczasowych, jednakże zapisy były dokonywane i kontrolowane przez samych pracowników tymczasowych.

Oddaleniu podlegało również, roszczenie powoda o wynagrodzenie za dzień 24 listopada 2011 r. oraz 10 i 12 grudzień 2011 r.

Zgodnie z art. 80 zdanie pierwsze k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wnika, iż powód otrzymał wynagrodzenie za pracę w dniu 24 listopada 2011 r. Zgodnie z kartą ewidencji czasu pracy, tego dnia powód pracował od godziny 15:00-20:00 (5 godzin) albowiem około godziny 20:00 źle się poczuł i w związku z tym udał się do lekarza. Natomiast biegły sądowy w swojej opinii uwzględnił czas pracy powoda w dniu 24 listopada 2011 r. zaewidencjonowany w karcie ewidencji czasu pracy,

a jak wynika z podsumowania opinii, strona pozwana wypłaciła powodowi pełne należne mu wynagrodzenie, w tym również za pracę w dniu 24 listopada 2011 r.

Odnosząc się natomiast do wynagrodzenia za pracę w dniach 10 i 12 grudnia 2011 r., w ocenie Sądu, żądania te były również bezzasadne. W tym zakresie, Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, jakoby w dniach tych wykonywał pracę. Przede wszystkim stawały one w ewidentnej sprzeczności z dowodem z dokumentów w postaci ewidencji karty czasu pracy powoda, z których wynika, iż w dniach tych powód nie świadczył pracy, brak było bowiem oznaczonych godzin pracy i jakichkolwiek podpisów w tychże dniach. Jednocześnie należy wskazać, iż z zeznań świadków wynika, że karty ewidencji czasu pracy były dokumentami, w których to sami pracownicy dokonywali wpisu swoich godzin pracy. Powód brak stosownych wpisów tłumaczył wypadkiem dźwigu jaki miał mieć miejsce w dniu 8 grudnia 2011 r. i w związku z czym nie udostępnił mu karty do podpisu. Jednakże należy wskazać, iż w dniach 8 i 9 grudnia 2011 r. powód odnotował czas pracy odpowiednio 7:00-12:00 i 13:00-20:00 (12 godzin) oraz 7:00-12:00 i 13:00-20:00 (12 godzin) i na okoliczność wykonywanej pracy złożył własnoręczne podpisy i w ocenie Sądu, nie istniała żadna faktyczna przeszkoda ku temu, ażeby również w dniach 10 i 12 grudnia 2011 r. odnotował w karcie ewidencji czasu pracy godziny pracy, które byłyby opatrzone jego podpisem. O ile 10 grudnia 2011 r. (sobota) powód mógł mieć ewentualne trudności w odnotowaniu czasu pracy, to jednak 12 grudnia 2011 r. był poniedziałkiem, a więc normalnym dniem pracy i trudno przyjąć, iż tego dnia nie miał on możliwości odnotowania godzin pracy. Strona pozwana prowadziła ewidencję czasu pracy i w toku postępowania przedłożyła ich oryginały, skoro zatem powód kwestionował ich wiarygodność w zakresie pracy w dniach 10 i 12 grudnia 2011 r. to winien te okoliczności udowodnić, powołując chociażby dowody ze świadków, którzy mogliby potwierdzić podnoszone przez niego okoliczności pracy w tychże dniach. Powód jednak w tym zakresie nie zgłosił żadnych wniosków dowodowych w całości opierając się tylko na własnych twierdzeniach, które jednak w kontekście zgromadzonego materiału dowodowego nie mogły zostać uznane za wiarygodne.

Przyjmując nawet, iż w tych dniach świadczył pracę, to jak wynika z opinii biegłego sądowego strona pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie w wysokości przewyższającej, to które mu w rzeczywistości przysługiwało.

W oparciu o powyższe ustalenia oddaleniu podlegały również roszczenia o zasądzenie ustawowych odsetek za zwłokę w spełnieniu powyższych świadczeń. Skoro bowiem nie istniało roszczenie główne, to niemożliwe było dochodzenie z tego tytułu odsetek za zwłokę, gdyż w świetle art. 481 § 1 k.c. odsetki należą się wierzycielowi w przypadku, gdy dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia.

Sąd oddalił również roszczenie powoda o odszkodowanie na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. za nieudzielenie odpowiednich okresów odpoczynku wynikających z k.p.

Zgodnie z art. 471 k.c., dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Artykuł 471 k.c. opiera się na trzech przesłankach odpowiedzialności kontraktowej, które muszą wystąpić łącznie, a mianowicie:

- niewykonanie bądź nienależyte wykonanie zobowiązania (naruszenie zobowiązania),
- poniesienie szkody,
- związek przyczynowy pomiędzy niewykonaniem bądź nienależytym wykonaniem zobowiązania a szkodą.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż strona pozwana nie zapewniła powodowi wymaganych przepisami prawa pracy zarówno tygodniowego jak i dobowego nieprzerwanego odpoczynku. Fakt dokonanych naruszeń w zakresie nie zapewnienia wymaganego nieprzerwanego odpoczynku wynika jednoznacznie z przedstawionych przez stronę pozwaną kart ewidencji czasu pracy, co potwierdza również kontrola przeprowadzona przez PIP we W..

Jednakże powód w żaden sposób nie wykazał szkody jaką miałby ponieść w związku z zaistniałym naruszeniem, a to na powódzie spoczywał ciężar dowodu w zakresie wykazania przesłanek z art. 471 k.c. w tym zakresie pod koniec postępowania powód podnosił, iż w związku z wypadkiem jaki miał mieć miejsce w dniu 1 grudnia 2011 r. poniósł koszty remontu samochodu. Jednakże w ocenie Sądu, zdarzenie na które powołuje się powód nie ma żadnego związku przyczynowo skutkowego z naruszeniem nieprzerwanego odpoczynku pracownika. Należy bowiem wskazać, iż jak wynika z kart ewidencji czasu pracy w dniach poprzedzających zdarzenie nie miało miejsca naruszenie ani dobowego, ani tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku. W dniach 26, 27 listopada 2011 r. powód nie świadczył pracy. Natomiast w dniach z 28/29, 29/30 listopada 2011 r. oraz 30/01 listopada/grudnia 2011 r. powód świadczył pracę w godzinach od 20:00 wieczorem do 7:00 rano. Zatem nieprzerwany dobowy odpoczynek wynosił 13 godzin. Nie zasadne jest zatem twierdzenie powoda, iż do wypadku miało dojść w skutek nie zapewnienia przez stronę pozwaną nieprzerwanego odpoczynku, czy to tygodniowego, czy też dobowego.

Ponadto w związku z niezapewnieniem odpowiednich okresów odpoczynku powód domagał się zadośćuczynienia na podstawie art. 23 i 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Zgodnie z 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.

Natomiast prawo do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego stanowi element prawa do ochrony zdrowia pracownika.

Podstawę prawną roszczeń powoda stanowił w pierwszej kolejności art. 24 k.c., zgodnie z którym ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie (§ 1). Na zasadach określonych w kodeksie cywilnym może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

W świetle ustalonego stanu faktycznego nie ulega wątpliwości, iż doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda polegających na nie zapewnieniu nieprzerwanego odpoczynku pracowniczego (art. 133 i 134 k.p.). Zważyć jednak należało, że ochrona dóbr osobistych przysługuje uprawnionemu tylko w przypadku bezprawnego działania sprawcy. Z konstrukcji art. 24 § 1 kc. wynika, że na gruncie ochrony dóbr osobistych mamy do czynienia z domniemaniem tego rodzaju działania sprawcy. Działaniem bezprawnym jest każda czynność naruszająca dobra osobiste, jeżeli nie zachodzi jedna z okoliczności wyłączających tę przesłankę, którą udowodnić musi pozwany w procesie o ochronę dóbr osobistych.

W świetle ustalonego stanu faktycznego w ocenie Sądu, za zaistniałą sytuację można przypisać winę stronie pozwanej. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż o naruszeniu nieprzerwanego odpoczynku strona pozwana miała wiedzę na bieżąco, albowiem pracodawca użytkownik, na rzecz którego powód wykonywał pracę przedkładał stronie pozwanej karty ewidencji czasu pracy, na podstawie których strona pozwana dokonywała wspólnych rozliczeń z pracodawcą użytkownikiem. Podliczając godziny pracy powoda miała, a przynajmniej przy zachowaniu należytej staranności, musiała mieć wiedzę o pracy w godzinach nadliczbowych oraz niezapełnieniu nieprzerwanego odpoczynku, jednakże w żaden sposób nie reagowała na zaistniałą sytuację i tolerowała te naruszenia. Wydaje się to tym bardziej przekonywujące, albowiem takie „przyzwolenie” było w interesie strony pozwanej, która wystawiała pracodawcy użytkownikowi rachunki za pracę świadczoną przez pracowników tymczasowych w oparciu o ilość przepracowanych przez nich godzin. Zresztą w toku postępowania strona pozwana w żaden sposób nie próbowała nawet wykazywać braku winy ze swojej strony w naruszaniu nieprzerwanego odpoczynku pracowniczego.

Jednocześnie niewątpliwie, pomiędzy zaistniałymi nieprawidłowościami w działaniu strony pozwanej, a naruszeniem dóbr osobistych powoda istnieje adekwatny związek przyczynowy. Gdyby, bowiem strona pozwana podjęła interwencję i wezwała pracodawcę użytkownika do zaprzestania naruszania przepisów prawa pracy w zakresie nieprzerwanego odpoczynku, to zaprzestano by tych praktyk. Jednak strona pozwana nie miała interesu w podjęciu jakichkolwiek środków zapobiegawczych.

Rozpatrując zgłoszone przez powoda żądania w zakresie ochrony naruszonych dóbr osobistych, Sąd miał na uwadze to, że z art. 24 § 1 zdanie trzecie k.c. ten czyjego dobro osobiste zostało naruszone na zasadach przewidzianych w kodeksie może żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Przepis ten odsyła do unormowań zawartych w art. 445 k.c. i 448 k.c. Co prawda samo stwierdzenie naruszenia dóbr osobistych nie oznacza automatycznie, że zasadne jest roszczenie o zapłatę zadośćuczynienia. Fakultatywny charakter zasądzenia zadośćuczynienia (*verba legis*: „sąd może zasądzić”) daje jednak sądowi uprawnienie do oceny, czy w okolicznościach faktycznych ustalonych w konkretnej sprawie pokrzywdzonemu przysługuje ochrona majątkowa naruszonych dóbr osobistych, czy też przysługuje ona, ale w mniejszym zakresie (uzas. wyr. SN z 16.04.2002r., V CKN 1010/00, OSNC 2003, Nr 4, poz. 56). W okolicznościach konkretnej sprawy należy brać pod uwagę zwłaszcza rodzaj naruszonego dobra, intensywność naruszenia oraz trwanie przez naruszydca przy nieusprawiedliwionym przekonaniu o prawidłowości swego postępowania, czy też stopień winy w dokonanym naruszeniu.

Zgodnie z utrwaloną praktyką orzecniczą 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).

Mając na względzie, iż naruszenie nieprzerwanego odpoczynku pracowniczego w większym bądź mniejszym stopniu miało miejsce w trzech bezpośrednio następujących po sobie miesiącach (wrzesień-listopad 2011 r.) Sąd uznał za zasadne zasądzenie od strony pozwanej zadośćuczynienie w kwocie 1.500,00 zł.

Jako nie udowodnione podlegało oddaleniu również roszczenie powoda o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 2.000,00 zł tytułem kosztów remontu samochodu w związku z wypadkiem jaki miał mieć miejsce w dniu 1 grudnia 2011 r. Powyższe roszczenie powód sformułował dopiero w piśmie z dnia 5 czerwca 2014 r., jednakże na poparcie swojego żądania nie przedstawił żadnego dowodu, a to na powodzie w powyższym zakresie spoczywał ciężar dowodu.

Ponadto powód domagał się wyrównania do 100 % podstawy wynagrodzenia za okres choroby wypłacanego przez pracodawcę, tj. za okres 33 dni każdego roku kalendarzowego.

Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 k.p. za czas niezdolności do pracy w skutek choroby trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia .

Natomiast w świetle art. 92 § 1 pkt 2 k.p., za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.

Bezsporne było, iż w 2011 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 13-16 grudnia 2011 r., 19-23 grudnia 2011 r. oraz od 30-31 grudnia 2011 r. w związku z czym, do wypłaty przedmiotowego świadczenia w całości była zobowiązana strona pozwana jako pracodawca. Ponadto w 2012 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 31 marca 2012 r., w związku z czym, strona pozwana powinna wypłacić powodowi wynagrodzenie za niezdolność do pracy za okres od 1 stycznia 2012 r. do 2 lutego 2012 r. (33 dni). Strona pozwana wypłaciła powodowi stosowne świadczenie w wysokości 80 % podstawy wymiaru. Natomiast w celu wypłaty tego

świadczenia w wysokości 100 % niezbędne było ustalenie, iż miał miejsce wypadek w drodze z pracy do domu, w wyniku którego powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Jednakże biorąc pod uwagę, iż powód nie wykazał zaistnienia wypadku w drodze z pracy do domu, jako bezzasadne podlegało oddaleniu roszczenie o wyrównanie z tego tytułu wynagrodzenia za czas choroby do 100 %.

Oddaleniu podlegało również roszczenie powoda o wyrównanie wszystkich pochodnych wynagrodzenia tzn. wynagrodzenia za czas choroby oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent w związku z wyrównaniem zaległych wynagrodzeń za poszczególne miesiące. Jak wykazał bowiem biegły sądowy z zakresu rachunkowości strona pozwana wypłaciła powodowi należne mu świadczenia, w tym z tytułu godzin nadliczbowych i nie było żadnych podstaw do ustalenia, iż powód otrzymał zaniżone wynagrodzenie, a przez to zaniżone świadczenia pochodne obliczane w oparciu o otrzymywane wynagrodzenie zasadnicze wraz z obligatoryjnymi dodatkami.

Natomiast odnosząc się do zarzutu podnoszonego przez powoda, iż podstawą jego wynagrodzenia powinna być stawka miesięczna określona w załączniku nr 3 do umowy zawartej pomiędzy stroną pozwaną a pracodawcą użytkownikiem, to należy stwierdzić, że powód w żadnym zakresie nie był stroną tejże umowy, nie może zatem wywodzić jakichkolwiek roszczeń w stosunku do strony pozwanej w związku z przedmiotową umową. Przedmiotowy załącznik stanowi natomiast określenie wynagrodzenia strony pozwanej w związku z zawartą umową o skierowanie do pracy pracowników tymczasowych, co wynika jednoznacznie z treści § 3 ust. 1 umowy.

Natomiast powoda łączyła ze stroną pozwaną umowa o pracę tymczasową i to ta właśnie umowa stanowiła podstawę do wspólnych rozliczeń pomiędzy stronami. Ponadto powód całkowicie nie zauważa, iż ustalone w umowie o pracę tymczasową miesięczne wynagrodzenie na poziomie 4.485,60 zł brutto jest na takim samym poziomie jak określone właśnie w załączniku nr 3.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, przede wszystkim w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność, ani treść nie zostały skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania.

Ponadto, ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd oparł się na opiniach biegłych sądowych, które były wyczerpujące i zasługiwały na przymiot wiarygodności.

W ocenie Sądu, opinie przedstawione przez biegłych sądowych, były jasne, spójne, logiczne oraz rzeczowo i konkretnie uzasadnione, wobec czego, stanowiły dla Sądu wiarygodny dowód w sprawie. W tym zakresie, Sąd wziął pod uwagę przede wszystkim szczegółowo rozpisane wyliczenie należnych powodowi świadczeń w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Tak klarowna i jasna analiza dokonana przez biegłego z zakresu rachunkowości, dawała przejrzysty, dający możliwość weryfikacji przez Sąd, obraz rzeczywistej pracy powoda i należnych mu świadczeń. Natomiast biegły sądowy zakresu grafologii wykazał, iż tylko dwa podpisy z zakwestionowanych przez powoda nie zostały przez niego złożone. Jednakże w świetle opinii głównej biegłego sądowego z zakresu rachunkowości oraz opinii uzupełniającej, opinia biegłego sądowego z zakresu grafologii nie wpływa w żaden sposób na ustalone przez biegłego sądowego z zakresu rachunkowości świadczenia.

Wydanym w sprawie opiniom, nie można odmówić rzetelności i fachowości, co do merytorycznej oceny roszczeń powoda, w odniesieniu do obowiązujących przepisów. Tym bardziej, iż biegły sądowy jest specjalistą niezależnym od stron, posiadającym duże doświadczenie. Zgodnie z art. 282 § 2 k.p.c. w związku z art. 283 § 2 k.p.c. biegły wydający opinię w niniejszej sprawie złożył przed objęciem funkcji przysięgę, którą jest związany. Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności biegłych, jak i ich rzetelności przy wydaniu opinii. Opinia biegłego sądowego podlega ocenie Sądu przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

Warto tutaj przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego, który pomimo upływu czasu nie stracił na swojej aktualności. Mianowicie, Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300, LEX nr 5319, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Zarzuty powoda do przedmiotowych opinii były niczym innym jak tylko gołosłowną polemiką z rzeczowo uzasadnionymi opiniami biegłych.

Zgodnie z art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Z tego też względu, zastosowanie art. 286 k.p.c. pozostawione jest uznaniu sądu.

Oceny zeznań świadków oraz powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, które korespondują z dowodami z dokumentów i potwierdzają formę i sposób rozliczenia pracowników tymczasowych, w tym również powoda z przepracowanych godzin.

Zeznania powoda były wiarygodne w zakresie, w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda jakoby karty ewidencji czasu pracy były całkowicie sfalszowane, gdyż były to twierdzenia gołosłowne. W toku postępowania na skutek zakwestionowania przez powoda części złożonych podpisów został przeprowadzony dowód z opinii biegłego grafologa, który zakwestionował prawdziwość tylko dwóch podpisów powoda, co dla powoda było równoznaczne z tym, iż karty ewidencji czasu pracy zostały całkowicie sfalszowane. Wprawdzie w kartach ewidencji są dokonane skreślenia, czy też poprawki w zakresie czasu pracy powoda, jednakże powód wcale nie zauważył, iż część tych poprawek jest na jego korzyść. Ponadto w gruncie rzeczy powód tak naprawdę kwestionował karty ewidencji tylko za miesiąc październik – grudzień 2011 r.

Z powyższych względów, Sąd w punkcie I sentencji wyroku zasądził na rzecz powoda kwotę 1.500,00 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych, w pozostałym zakresie oddalając powództwo, jako bezzasadne, o czym orzeczono w punkcie II sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 100 zd. drugie k.p.c. Reguła zawarta w przytoczonym przepisie dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

Powód przegrał powództwa praktycznie w całości (wygrał w 7 %, natomiast przegrał w 93 %) w związku z czym, winien zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 1.800,00 zł (wps wskazany przez powoda to 20.676,90 zł).

W pkt IV sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu oraz wynagrodzenia biegłych sądowych, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej

sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej - zaś powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Rozstrzygnięcie w punkcie V sentencji wyroku, w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Z zaświadczenia o zarobkach powoda wynika, iż jego jednomiesięczne wynagrodzenie wynosiło 6.582,24 zł

(k. 57).

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.