

Sygn. akt VIII Pa 188/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSR del. Magdalena Kimel SSO Grażyna Łazowska (spr)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 17 marca 2016r. w G.

sprawy z powództwa P. G.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 8 lipca 2014 r. **sygn. akt** VI P 525/12

1. odrzuca apelację powoda w zakresie roszczenia o wypłatę wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 7531,01zł (siedem tysięcy pięćset trzydzieści jeden złoty jeden grosz),
2. zmienia zaskarżony wyrok częściowo w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5 033,55 zł. (pięć tysięcy trzydzieści trzy złote pięćdziesiąt pięć groszy) ustawowymi odsetkami od 28.09.2012r. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
3. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 w ten sposób, że znosi koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami,
4. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa [kasa Sądu Okręgowego w Gliwicach] kwotę 252 zł (dwieście pięćdziesiąt dwa złote) tytułem opłaty sądowej oraz kwotę 367,25zł (trzysta sześćdziesiąt siedem złotych dwadzieścia pięć groszy) tytułem wydatków,
5. oddala apelację powoda w pozostałym zakresie,
6. znosi koszty postępowania apelacyjnego pomiędzy stronami.

(-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 188/14

UZASADNIENIE

Powód P. G. domagał się zasądzenia od pozwanej – (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwoty 7.740 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwoty 7.300 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od stycznia do września 2012 roku. Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według złożonego spisu kosztów. Argumentując swoje stanowisko powód stwierdził, że dnia 19 września 2012 roku pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, co w jego ocenie było niezasadne. Ponadto powód podał, że świadczył na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych, za które nigdy nie otrzymał wynagrodzenia.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Na uzasadnienie pozwana wskazała, że powód podważył zaufanie pozwanego jako pracodawcy, gdyż na skutek jego działania została przeprowadzona nieuzasadniona kontrola w zakresie stosowania przez pozwaną przepisów prawa pracy. Podała także, że roszczenia powoda w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych są niezasadne, bowiem nie wykazał, że ewentualne przekroczenie czasu pracy wynikało z wyraźnego polecenia pracodawcy, albo z potrzeb pracodawcy..

Wyrokiem z dnia 8 lipca 2014 roku Sąd Rejonowy w G. zasądził w punkcie 1 wyroku od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.580 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 17 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt. 2 wyroku). Sąd zasądził w punkcie 3 wyroku od powoda na rzecz pozwanej kwotę 222,90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 129 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony (pkt. 4 wyroku).

Sąd I instancji ustalił, że powód ma prawo jazdy kategorii B, C, CE, i T i od 1992 roku wykonuje pracę kierowcy. Posiada on prawo jazdy kategorii B, C, CE, i T. Bezpośrednio przed zatrudnieniem u pozwanej, powód w okresie od dnia 20 sierpnia 2003 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku zatrudniony był w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego, aż do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Powód od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku był zatrudniony w (...) sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony z wynagrodzeniem w kwocie 2.580 zł. Powód wykonywał kursy za granicę, średnio przebywał w trasie od 3 do 4 tygodni i następnie przebywał kilka dni w domu dla odpoczynku.

Według obowiązującego u pozwanej Regulaminu Pracy czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności: prowadzenie pojazdu, załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i rozładunkiem. Czasem pracy kierowców jest również czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, w którym kierowca pozostaje na stanowisku kierowcy w gotowości do wykonania pracy. Sąd I instancji ustalił, że pozwana prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy, w której rejestruje godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych, wszelkie zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Według ustaleń faktycznych Sądu I instancji zgodnie z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym u pozwanej pracą w godzinach nadliczbowych jest 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. Praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz w szczególnych potrzeb pracodawcy. Za pracę w godzinach

nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikom pozwanej zatrudnionym w systemie zadaniowym przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia. Dodatek za pracę w godzinach wynikających z przekroczenia średniotygodniowego czasu pracy przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia. Sąd I instancji ustalił także, że podejmowanie jakiegokolwiek pracy w dodatkowych dniach wolnych od pracy oraz w czasie niedziel i świąt wymaga udzielenia zgody przez przełożonego lub osobę nadzorującą. Zgoda taka musi być potwierdzona sms-em lub mailem w systemie T. zainstalowanym w komputerze pokładowym pojazdów.

Jak ustalił Sąd I instancji pozwana prowadziła ewidencję czasu pracy dla poszczególnych kierowców z podaniem godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Pozwana dokonywała ustaleń czasu pracy kierowców dokonuje się na podstawie tarcz (...), z których czytuje się dane potrzebne do wyliczenia składników dodatkowych wynagrodzenia za pracę, w tym także za pracę w godzinach nadliczbowych. Kierowca od momentu włożenia karty do tachografu może pracować maksymalnie przez okres 15 godzin, przy czym na poczet czasu pracy zaliczane są okresy, gdy kierowca nie prowadzi pojazdu a przykładowo dokonywany jest załadunek towaru. Dopuszczalny czas prowadzenia pojazdu na dobę u pozwanej wynosi 9 godzin, przy czym dwukrotnie w tygodniu można prowadzić przez 10 godzin. Powodowi polecenia wyjazdu w trasę wydawał A. A.. Przed wyruszeniem w kurs powód zaopatrywany był w dokument (...), który zawierał dokładne dane o miejscu i czasie dotarcia do poszczególnych miejsc, w tym do punktu docelowego. Podróże były ustalane w taki sposób aby powód nie musiał przekraczać czasu pracy kierowcy. Zdarzały się jednakże sytuacje losowe, które opóźniały kurs, wtedy też A. A. dawał zlecenie telefonicznie lub na skypie, żeby naczepę takiego pracownika przepiąć do innego samochodu, który miał jeszcze czas jazdy. W toku postępowania powód przedstawił własne wyliczenia godzin pracy w godzinach nadliczbowych obejmujących miesiące styczeń-wrzesień 2012 roku, wskazując że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w czasie czynności załadunku czy rozładunku towaru. Sąd I instancji ustalił, że pozwana nie kwestionowała wyliczenia pod względem rachunkowym, ani czasu pracy powoda, jednakże jej zdaniem powód nie otrzymywał poleceń pracy w ramach godzin nadliczbowych. Sąd I instancji wskazał, że na rozprawie w dniu 10 marca 2014 roku nie był w stanie wskazać co robił w ramach godzin nadliczbowych w każdym dniu, każdego miesiąca złożonego zestawienia z prywatnej firmy. Ponadto okoliczność wykonywania godzin nadliczbowych przez powoda potwierdziła także kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona w zakładzie pracy pozwanej. Według ustaleń faktycznych Sądu I instancji pismem z dnia 19 września 2012 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2012 roku. Przyczyną wypowiedzenia wskazaną przez pracodawcę był brak wystarczających umiejętności na zajmowanym stanowisku pracy oraz brak zaufania zarządu w stosunku do powoda. Pozwana pouczyła powoda o przysługującym mu prawie odwołania się do sądu pracy.

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań świadka W. B. (1) k. 181-182v, przesłuchania powoda k. 182v-184 oraz dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powoda, wyliczenia powoda k. 59-77, wydruków tachografu powoda za okres sporny k. 289-297. Na podstawie wyżej wskazanych dowodów Sąd uznał okoliczności sprawy za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione.

W opinii Sądu I instancji roszczenie powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługiwało na uwzględnienie, natomiast roszczenie powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasługiwało, zdaniem Sądu orzekającego, na częściowe uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał na dyspozycję przepisów art. 30 § 4 k.p. oraz art. 45 § 1 k.p. oraz podkreślił, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna, rzeczywista i zrozumiała dla pracownika. W ocenie Sądu wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w postaci braku wystarczających umiejętności na zajmowanym stanowisku pracy oraz braku zaufania zarządu nie były konkretne, a tym samym były niezrozumiałe dla pracownika. Opis wskazanej przyczyny wypowiedzenia musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Zdaniem Sądu I instancji pozwana nie dopełniła zadość temu obowiązkowi, a tym samym naruszyła normy art. 30 § 4 k.p. Wyniki postępowania dowodowego, w ocenie Sądu orzekającego, wykazały, że pozwana nie wyjaśniła powodowi jakie okoliczności spowodowały utratę zaufania pozwanej do powoda oraz jakich umiejętności powód nie posiadał na zajmowanym stanowisku pracy. Jedynie w odpowiedzi na pozew wskazała, że do utraty zaufania wobec powoda doszło wskutek jego działań, które doprowadziły do przeprowadzenia

nieuzasadnionej kontroli w zakresie stosowania przez pozwaną przepisów prawa pracy. Sąd I instancji argumentował, że zarzuty pozwanej nie zasługują na aprobatę, albowiem zwrócenie się pracownika do organu powołanego do nadzoru i kontroli przestrzegania jego praw pracowniczych nie może być traktowane jako działanie mogące wywołać w ujęciu obiektywnym utratę zaufania pracodawcy do pracownika. Sąd I instancji wskazał również, że z akt osobowych powoda wynika, iż jest bardzo doświadczonym kierowcą i niewątpliwie posiada wystarczające umiejętności do zajmowania stanowiska kierowcy. Jednakże w ocenie Sądu I instancji wysokość dochodzonego przez powoda odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadniona. Sąd Rejonowy podał, że przy ustaleniu wysokości odszkodowania w granicach określonych przez art. 47¹ należy wziąć pod uwagę wysokość szkody (art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), którą w niniejszej sprawie jest utrata spodziewanych zarobków spowodowana bezprawnym wypowiedzeniem umowy. Odszkodowanie ustala się według wynagrodzenia brutto, ustalonego jak ekwiwalent za urlop.

Sąd I instancji wskazał na wynikające z art. 36 k.p. okresy wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony i zauważył, że powód w chwili wypowiedzenia mu umowy o pracę zatrudniony był u pozwanej przez okres niespełna 1 roku, natomiast domagał się odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego w G. skoro wolą stron nie było objęcie umową o pracę dłuższego okresu wypowiedzenia niż wynikającego z kodeksu pracy, to powodowi zgodnie z art. art. 47¹ k.p. i art. 36 § 1 pkt 2 przysługuje odszkodowanie w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Sąd I instancji podał, że art. 47¹ k.p. daje możliwość zasądzenia odszkodowania w wysokości 3 miesięcy nawet przy 1 miesięcznym okresie wypowiedzenia umowy o pracę, to jednakże w jego opinii zasądzenie odszkodowania w maksymalnej wysokości 3 miesięcy stawiałoby powoda w bardziej uprzywilejowanej sytuacji w stosunku do pracujących dłużej pracowników. Dlatego też Sąd I instancji zasądził odszkodowanie w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Następnie Sąd I instancji odniósł się do roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych od stycznia do września 2012 roku. Sąd I instancji podniósł, iż zgodnie z dyspozycją art. 6 k.c. to powód powinien wykazać w toku procesu zasadność dochodzonego roszczenia za wyjątkiem przypadku niewywiązywania się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji. Nie oznacza to wszakże, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 2 czerwca 2010 roku, II PK 369/09, LEX nr 585784), że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał na dyspozycję przepisów art. 151 § 1 k.p. oraz art. 151⁵ § 1 i 3 k.p. określających pojęcie godzin nadliczbowych oraz warunki wypłaty i sposób obliczania dodatku za pracę w godzin nadliczbowych. Sąd I instancji wskazał także na przepis szczególny w stosunku do ogólnej normy art. 151 § 1 k.p., t.j. art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 roku o czasie pracy kierowców (Dz.U.2004.92.879 ze zm.) praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad dobowy przedłużony wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Na podstawie art. 20 ust. 2 praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb pracodawcy. Sąd orzekający podał także, że art. 20 w/w ustawy nie zawiera regulacji określającej wysokość rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych, zatem w tym zakresie do kierowców mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy. Sąd I instancji podał, że warunkiem uznania, że podjęta przez pracownika praca ma charakter pracy w godzinach nadliczbowych jest polecenie pracodawcy (wydane w jakiegokolwiek formie dostatecznie jasno wyrażającej wolę pracodawcy) lub co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje z jednoczesną choćby dorozumianą akceptacją jej wykonywania. Sąd Rejonowy w G. podkreślił, że powód był w stanie w przewidzianym czasie pracy wykonać wszystkie nałożone na niego obowiązki. W ocenie Sądu orzekającego nie można uznać, że powód pracował w godzinach nadliczbowych – pomimo przekroczenia dopuszczalnych godzin pracy – wymienionych w swoich wyliczeniach, bowiem nie wykazał, żeby nastąpiła ku temu wyraźna potrzeba pozwanej. Sąd I instancji argumentował, iż nie sposób przyznać, że powód pracował w godzinach nadliczbowych z powodu niemożności wykonania nałożonych na niego obowiązków w normatywnym czasie pracy. Sąd Rejonowy wskazał

także, że powód w żaden sposób nie wykazał (zgodnie z art. 6 k.p.c.), aby przekroczenia czasu pracy powoda wynikały z przesłanek, o których mowa w cytowanym powyżej art. 20 ustawy o czasie pracy kierowców, w szczególności w związku z potrzebami pracodawcy. Podnosząc powyższe argumenty Sąd I instancji oddalił roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy zasądził odsetki ustawowe od kwoty zasądzzonego odszkodowania na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądzając je od dnia 17 stycznia 2013 tj. doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty, gdyż w tym czasie roszczenie stało się wymagalne.

Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 222,90 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego stosując zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów z art. 100 k.p.c. O kosztach sądowych Sąd Rejonowy w G. orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 13 (i a contrario art. 96 ust.1 pkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 z późn. zm.) nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 129 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Powód wniósł apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w części dotyczącej oddalenia powództwa tj. pkt 2 wyroku. Powód zarzucił orzeczeniu:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy a mianowicie art. 233 Kodeksu postępowania cywilnego i dokonanie oceny dowodów w sposób nie wszechstronny poprzez przyjęcie, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy ocena materiału dowodowego w sposób prawidłowy, prowadzi do przekonania, że powód pracował w pozwanej w godzinach nadliczbowych,

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, który miał wpływ na treść orzeczenia wyrażający się w przyjęciu, że praca świadczona przez powoda w godzinach nadliczbowych była wykonywana bez wyraźnej potrzeby ze strony pozwanej- pracodawcy, podczas gdy praca świadczona przez powoda była świadczona z wyraźnej potrzeby i pod kierownictwem pozwanej.

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, który miał wpływ na treść orzeczenia wyrażający się w przyjęciu, że powód w chwili wypowiedzenia umowy o pracę był zatrudniony u pozwanej przez okres niespełna roku, podczas gdy powód był zatrudniony u pozwanej od 2003 roku.

Podnosząc powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda spornej kwoty oraz zasądzenie kosztów procesu, ewentualnie domagał się uchylenia przedmiotowego rozstrzygnięcia i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pozwana (...) sp. z o.o. wniosła o jej oddalenie jako oczywiście bezzasadnej i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwana wskazała, że powód wykonywał swoje obowiązki w zadaniowym czasie pracy i nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 383 kpc w postępowaniu apelacyjnym nie można rozszerzyć żądania pozwu ani występować z nowymi roszczeniami. W rozpoznawanej sprawie powód domagał się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W apelacji powód oznaczył wartość przedmiotu zaskarżenia na kwotę 12 460zł., po czym wniósł o zasądzenie od pozwanej dodatkowej kwoty 7.531,01 zł. tytułem wynagrodzenia zasadniczego. Żądanie to po myśli przytoczonego przepisu należy uznać za niedopuszczalne, a zatem Sąd Okręgowy w punkcie 1 skarżonego wyroku na mocy art. 373 kpc odrzucił apelację powoda ponad kwotę 7.531,01zł.

Apelacja powoda zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, ustalając przyczyny wypowiedzenia oraz okoliczności w jakich zostało złożone powodowi. W tym zakresie Sąd I instancji dokonał właściwej oceny dowodów postępowania i wydał rozstrzygnięcie, które odpowiada prawu. Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia faktyczne Sądu I instancji w zakresie dotyczącym niezgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz wysokości zasądzonego roszczenia i przyjmuje je za własne.

Dodać należy, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji o odszkodowaniu za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę nie jest kwestionowane przez strony. Apelujący nie zgadza się jedynie z wysokością przyznanego odszkodowania. Zdaniem Sądu Okręgowego, również w tym zakresie rozstrzygnięcie skarżonego wyroku jest zgodne z prawem. Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że w oparciu o art. 47¹ k.p. i art. 36 § 1 pkt 2 k.p. powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Sąd I instancji prawidłowo ustalił okres zatrudnienia powoda u pozwanej od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku i uznał, że zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę stawiałoby go w sytuacji uprzywilejowanej w stosunku do pracowników, którzy mają dłuższy staż pracy. Zarzut apelującego, że był pracownikiem pozwanej od 2003r. nie zasługuje na uwzględnienie. Okres zatrudnienia powoda u pozwanej wynika z dokumentów jego akt osobowych, w szczególności świadectwo pracy powoda z firmy (...) sp. z.o.o. w P. z dnia 3 stycznia 2012 roku (k. 6akt osobowych cz. A) wskazuje, że pracował on w tej firmie od dnia 20 sierpnia 2003 roku do 31 grudnia 2011 roku, zaś stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron. Natomiast w przedsiębiorstwie (...) sp. z. o.o. w P., jak wynika ze świadectwa pracy z dnia 31 grudnia 2012 roku (k. 3 akt osobowych cz. C), powód był zatrudniony od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku. Pozwana nie jest następcą prawnym firmy (...) sp. z.o.o. w P. i nie nastąpiło przekazanie pracowników w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Powód rozwiązał stosunek pracy ze spółką (...) w P. na mocy porozumienia stron i zawarł umowę o pracę z nowym pracodawcą – pozwaną. Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że powód w toku całego postępowania nie złożył żadnych wniosków dowodowych na okoliczność, że pozwana jest następcą prawnym poprzedniego pracodawcy, a zatem brak było podstaw do uwzględnienia jego roszczenia o odszkodowanie w wysokości wyższej niż to przyznał Sąd I instancji. W konsekwencji, Sąd Okręgowy w tym zakresie oddalił apelację powoda jako bezpodstawną.

Apelacja powoda jest częściowo zasadna co do roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Podniesione w tym zakresie zarzuty apelacji są uzasadnione. Sąd Rejonowy błędnie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, co skutkowało wadliwą oceną prawną zgłoszonego żądania. Na początku podkreślenia wymaga, że powód w pozwie precyzyjnie określił, że domaga się zasądzenia od pozwanej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie do pozwu dołączył wyliczenie należności, których w jego ocenie pozwana nie wypłaciła. Wyliczenia, oprócz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych obejmują również inne składniki wynagrodzenia takie jak: dodatek za godziny nocne, wynagrodzenie za godziny dyżuru oraz godziny ponadplanowe. W toku postępowania przed Sądem I instancji powód nie rozszerzył żądania o wypłatę wynagrodzenia z innych tytułów, a zatem przedmiotem oceny i ustaleń faktycznych Sądu I instancji było tylko roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Konsekwentnie, w toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy badał czy i w jakiej wysokości powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 roku o czasie pracy kierowców (Dz.U.2004.92.879 ze zm.) w odniesieniu do tej grupy pracowników pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad dobowy przedłużony wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. W myśl art. 20 ust. 2 tej ustawy praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb pracodawcy. W przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, co wynika z przedstawionych w sprawie wydruków z tachografu powoda za okres sporny (k. 289-297 akt). W ocenie Sądu Okręgowego, praca ta wynikała z potrzeb pozwanej i związana była

z charakterem jego pracy jako kierowcy. Obejmowała czas załadunków, rozładunków, czynności spedycyjnych i czasu parkowania w soboty i niedziele. Jak wynika z zeznań świadka W. B. (2) i przesłuchania powoda, praca jego była tak zorganizowana, że wyruszając w trasę posiadał informację tylko o pierwszym miejscu docelowym. W dostarczonym dokumencie (...) było wskazane w jakim dniu i jakiej godzinie ma się stawić w określonym miejscu np. w Hiszpanii. Tam otrzymywał kolejne polecenia wyjazdu w inne miejsca i tak pracował każdorazowo po 3 tygodnie lub miesiąc, cały czas będąc w trasie. Kursy zasadniczo były ustalane w taki sposób, aby powód nie musiał przekraczać czasu pracy kierowcy. Zdarzało się jednak, że na skutek zdarzeń losowych musiał przekraczać swój czas pracy kierowcy. Informował o tym przedstawiciela pracodawcy, dyspozytora A. A., który wydawał mu polecenia co do przebiegu kursu. Powód będąc już w trasie pozostawał w dyspozycji pracodawcy i podlegał kierownictwu osób zajmujących się kontrolą logistyki (...) sp. z o.o. w P..

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej powód nie wykonywał pracy w systemie zadaniowego czasu pracy. W aktach osobowych powoda cz. B k.5 w warunkach jego zatrudnienia określono, że obowiązuje go zadaniowy system czasu pracy, w którym czas pracy nie może przekraczać 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, który obejmuje trzy kolejne miesiące kalendarzowe. Zgodnie z art. 140 kp „w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129.”

Zadaniowy czas pracy może być stosowany tylko w wąskim zakresie, tj. wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Samo określenie przez strony czasu pracy jako zadaniowego nie jest podstawą do stosowania przepisu art. 140 k.p., jeżeli nie jest to uzasadnione rodzajem pracy i jej organizacją (Tak: K. Jaśkowski, Komentarz do kodeksu pracy, Lex 2016r.). W przedmiotowej sprawie postępowanie dowodowe wskazało, że powód podlegał kierownictwu pracodawcy, który przez dyspozytora ustalał jego trasę i na bieżąco w czasie kursu ją modyfikował w zależności od potrzeb. W rezultacie powód nie miał wpływu na organizację swojej pracy, a musiał opierać się na wytycznych dokumentu (...) i poleceniach pracodawcy. Pozwana w żaden sposób nie wykazała, że ustaliła w porozumieniu z powodem, że jest on zatrudniony w zadaniowym czasie pracy. Sam podpis na umowie o pracę nie jest w tym zakresie wystarczającym dowodem takiego porozumienia. Należy podzielić stanowisko powoda, że pracował w podstawowym systemie pracy. Ponadto w ramach zadaniowego czasu pracy konkretne zadania winny zostać ustalone w taki sposób, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności, mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.). W niniejszej sprawie powód przekraczał te normy czasu pracy. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu postanowienia z dnia 7 grudnia 1999 r., sygn. akt: I PKN 427/99 stwierdził, że „w zakładowym układzie zbiorowym pracy można określić wymiarem zadań czas pracy kierowców w transporcie międzynarodowym, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy i jej organizacją u danego pracodawcy, a zadania zostały ustalone w sposób umożliwiający ich wykonanie w ramach norm czasu pracy.” (OSNP 2001/8/274). Ponadto Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99 wyraźnie podkreślił, że „nazwanie czasu pracy "zadaniowym" nie wyłącza stosowania przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.” (OSNP 2000/22/810).

Zgodnie z art. 151 § 1 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. 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 potrzeb pracodawcy.

W tym miejscu wskazać należy, że pozwana dysponowała wydrukami z tachografu powoda za sporny okres, które w sposób miarodajny odzwierciedlają czas jego pracy. Wynika z nich jednoznacznie, że powód pracował w godzinach nadliczbowych. Pozwana posiadając tę wiedzę nie kwestionowała tej okoliczności i nie domagała się od powoda wyjaśnień z jakich przyczyn powód przekraczał dopuszczalne godziny pracy. W niniejszym procesie oznacza to, że na pozwanej spoczywał ciężar wykazania, że praca powoda ponad normy czasu pracy nie wynikała z przesłanek o których mowa w wyżej przytoczonym art. 20 ustawy o czasie kierowców oraz że nie była związana z jej szczególnymi potrzebami..

Mając na uwadze przedłożone przez pozwaną wydruki z tachografu powoda za sporny okres Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe, dopuszczając dowód z opinii biegłego ds.wynagrodzeń na okoliczność wysokości wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych (zgodnie z żądaniem pozwu).

Jak wynika z niekwestionowanej przez strony opinii biegłego W. S. z dnia 20.06.2015r. należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za sporny okres stanowi kwota 5 033,55zł. W konsekwencji Sąd Okręgowy zmienił częściowo zaskarżony wyrok w punkcie 2 i zasądził tę kwotę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu. Powództwo ponad tą kwotę jako niezasadne zostało oddalone. Rozstrzygnięcie o odsetkach wydano w oparciu o art. 481 kc.

Sąd Okręgowy w G. nie uwzględnił opinii biegłego z dnia 30 marca 2015r., bowiem została sporządzona niezgodnie z tezą dowodową.

W pozostałym zakresie apelacja powoda została oddalona jako niezasadna.

Skutkiem częściowego uwzględnienia apelacji jest zmiana rozstrzygnięcia o kosztach procesu w postępowaniu przed Sądem I instancji. Powód domagał się w pozwie kwoty 15.040 zł, na jego rzecz zasądzono od pozwanej ostatecznie sumę 7613,55 zł (2580 zł tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz 5033,55 zł jako wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych), co oznacza, iż powód minimalnie wygrał niniejszy spór (w 50,62 % roszczenia). Jednakże z uwagi na fakt, iż zasadniczo powód uległ w połowie swojego żądania zaistniały przesłanki do orzeczenia o kosztach procesu na podstawie przepisu art. 100 kpc. W punkcie 4 wyroku w oparciu o przepis art. 100 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U z 2014 r., poz. 1025 j.t.) Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 252 zł tytułem opłaty sądowej oraz kwotę 367,25zł tytułem wydatków, na które złożyło się wynagrodzenie za opinię biegłego.

Mając na uwadze, że apelacja została częściowo uwzględniona, w części odrzucona Sąd Okręgowy na podstawie art. 100 kpc zniósł pomiędzy stronami koszty postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia