

UZASADNIENIE

W. G. w pozwie skierowanym przeciwko (...) 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 przeciwwskazanie do pracy w nocy i od tego momentu pracował jedynie na zmianach do godziny 22:00, a zatem w jej uznaniu 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.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. G. był pracownikiem (...) Spółki Akcyjnej 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.

Niesporne, a nadto umowa o pracę i świadectwo pracy w aktach osobowych

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 swoją zmianę w sobotę popołudniu w godzinach od 14 do 22 i trwał on 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, z tą praktyką byli 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.

Dowód:

- przesłuchanie powoda k. 225 v ,

- zeznania świadków:

- B. S. - k. 226,
- J. P. – k. 226 v,
- A. Z. - k. 283, 283 v,
- P. D. – k. 284 ,

- grafik pracy dyspozytorów k. 38-49 ,

- zestawienia eksploatacji pojazdów – k. 57-68.

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.

Dowód:

- przesłuchanie powoda - k . 225 v ,

- zeznania świadków

- B. S. - k. 226 , 226v,
- P. Ł. – k. 282,
- P. D. – k. 284v.

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”.

Dowód: zeznania świadka J. P. k. 227

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

Dowód:

- przesłuchanie powoda k. 225v, 289-290 ,

- zeznanie świadka B. S. k. 226, 226v .

- grafik pracy dyspozytorów k. 38-49 .

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.

Dowód: grafik pracy dyspozytorów k. 38-49 .

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.

Dowód: przesłuchanie świadka B. S. k. 226

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.

Dowód:

- przesłuchanie świadków:

- P. Ł. - k. 281v, 282v,
- P. D. k. 284v,
- L. M. k. 285.

- zakresy obowiązków i angaże – k. 11,12, 88-143

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

Dowód:

- przesłuchanie świadka H. B. k. 286

- karty wynagrodzeń – k. 144-198

Sąd zważył, co następuje:

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, okazało się niezasadne z uwagi na brak wskazania przez powoda zakazanego kryterium dyskryminacji. Zgodnie z powołanym przepisem osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

W przepisie art. 18^{3c} § 1 k.p. ustawodawca przewidział prawo pracownika do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Definicję pracy o jednakowej wartości zawiera art. 18^{3c} § 3 k.p., stanowiąc, iż są to prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Przyczyną oddalenia powództwa w tej części było nie sprostanie przez powoda spoczywającemu na nim ciężarowi dowodowemu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego od pewnego czasu (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.). Potwierdzają to orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r. (II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73), wyrok z dnia 23 maja 2012 r. (I PK 173/11, LEX nr 1219490, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443), które niniejszy Sąd w pełni podziela.

Zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia zasadniczego dyspozytorów było w istocie niesporne. Natomiast powód nie wykazał, ani nawet nie uprawdopodobnił istnienia niedozwolonej przyczyny tego zróżnicowania, koniecznego do

stwierdzenia dyskryminacji. Dopiero bowiem po wskazaniu tej okoliczności aktualizuje się ciężar wykazania przez pozwanego pracodawcę, że zróżnicowanie płacy miało swoje obiektywne podłoże.

Przepis art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja).

Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmiennost) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące.

Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Przepis ten (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 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 (jakiegokolwiek) 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). Jednak 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 na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, 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. 11²k.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 (por. między innymi wyroki z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2014 r., II PK 208/13, LEX nr 1477443 i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11²k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

Tymczasem powód przesłuchany w sprawie stwierdził w sposób jednoznaczny, iż nie sądzi, by zróżnicowanie wynagradzania było związane z jego cechami osobistymi. Powód nie tylko nie wskazał, ale i nie uprawdopodobnił żadnego kryterium dyskryminacyjnego. 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 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.

Dalszej części roszczenia powód dochodził w oparciu o przepis art. 448 k.c. w związku z art. 24 k.c. i art. 300 k.p.

Zgodnie z art. 24 k.p.c. osoba czyjej dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, na zasadach przewidzianych w kodeksie może żądać zadośćuczynienia pieniężnego, zaś na podstawie art. 448 k.c. 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.

Dobra osobiste będące jednym z najważniejszych praw podmiotowych, chronią tę sferę życia codziennego, która jest z natury rzeczy najbliższa człowiekowi, a przez to jej naruszenie odczuwalne najmocniej. Polskie prawo w sposób szczególny chroni dobra osobiste uznając je za jedną z najważniejszych instytucji związanych bezpośrednio ze sferą działalności osób w społeczeństwie.

Niniejszym postępowaniem powód dochodził zadośćuczynienia w związku z naruszeniem jego dobra osobistego w postaci prawa do odpoczynku. Przepis art. 133 § 1 k.p. stanowi, 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 k.p. czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

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 zapisane w art. 132 i 133 k.p. prawo do 11 godzin odpoczynku w ciągu doby i 35 godzin nieprzerwanego wolnego w ciągu tygodnia

W świetle zasad doświadczenia życiowego i zwykłego racjonalnego rozumowania jest oczywiste, że powód, będąc "pod telefonem", pozostawał w dyspozycji pracodawcy i nie mógł swobodnie dysponować swoim czasem prywatnym. Każdy telefon do niego w tym czasie mógł oznaczać, że będzie zobligowany do stawienia się w konkretnym miejscu celem wypełnienia swoich obowiązków służbowych. Sąd, rozstrzygając spór, posiłkował się orzecznictwem sądowym wydanym w zbieżnym stanie faktycznym i prawnym. Wskazać należy przede wszystkim na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2011 r. (II PK 115/11). Przytaczając rozważania zawarte w niniejszym wyroku, Sąd 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 stawić się do pracy w wyznaczonym czasie, jest dyżurem w innym wyznaczonym miejscu w rozumieniu art. 151⁵ § 1 k.p. 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 przesądził, że wyznaczenie powodowi przez pracodawcę obowiązków związanych z dyżurami pod telefonem miało wszystkie cechy dyżuru pozazakładowego z art. 151⁵ k.p., 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. Pracodawca powinien powodowi udzielić czasu odpoczynku na podstawie art. 132 i 133 k.p., czego jednak nie uczynił.

Zdaniem Sądu doszło do naruszenia dóbr osobistych powod. Przesłankami odpowiedzialności wynikającymi z art. 448 k.c. są: bezprawne zachowanie, zawinienie ze strony pracodawcy (nie zaś stopień winy), a także krzywda ze strony dochodzącej odszkodowania. Kierując się treścią przepisu art. 448 k.c. samo niezapewnienie powodowi wymaganego ustawą odpoczynku dobowego i tygodniowego nie wystarcza do przypisania pozwanemu pracodawcy odpowiedzialności z tego tytułu. Konieczne było wykazanie winy sprawcy naruszenia dobra osobistego. Przepis art. 448 k.c. stanowi, że wystarczające jest wykazanie winy w najlżejszej 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, wina pracodawcy w tej formie niewątpliwie zaistniała. Pozwany jest profesjonalnym podmiotem działającym na rynku, posiada wyspecjalizowane służby kadrowe, finansowe oraz prawne posiadające niezbędny potencjał do analizy obowiązków ciążyących na pracodawcy. Normy prawne gwarantujące pracownikowi prawo do odpoczynku, nie są uregulowaniami nowymi, które zostały wprowadzone w trybie nagłym uniemożliwiającym takie zorganizowanie pracy zakładu by można było zadośćuczynić ich wymogom. Pozwany zbagatelizował istniejące unormowania i nie dostosował wewnętrznych procedur i regulacji do obowiązujących bezwzględnie norm prawa pracy. Prawo do odpoczynku jest samodzielnym dobrem osobistym, wynikającym 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.

Pozwany nie respektował obowiązkowych okresów odpoczynku, w wymiarze wskazanym w przepisach art. 132 i 133 k.p. Przepis art. 151⁵ § 2 k.p. 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. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest twierdzenie, zgodnie z którym niezapewnienie pracownikowi dobowego lub tygodniowego odpoczynku od pracy stanowi naruszenie dóbr osobistych zatrudnionego. W takim wypadku pracodawca powinien liczyć się z obowiązkiem zapłacenia zadośćuczynienia (wyrok SN z dnia 9 grudnia 2011, II PK 115/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 103, wyrok SN z dnia 2 lutego 2011 r., III PK 32/1, LEX nr 137543010, wyrok SN z dnia 10 marca 2011 r., III PK 50/10, LEX nr 901624).

Niezasadnym okazał się zarzut pozwanej wskazujący, że telefoniczne dyżury nie funkcjonowały na polecenie pracodawcy, lecz były jedynie wynikiem koleżeńskej umowy pracowników. Powód zeznał jednak (tak samo jak świadkowie B. S., J. P., A. Z. i P. D.), że rozpoczynając zatrudnienie w dyspozytorni wszedł w już istniejący stan dyżurów telefonicznych i nie miał realnej możliwości, by z tych dyżurów zrezygnować. Sąd nie wyklucza, że wiele lat temu dyżury telefoniczne zostały uzgodnione przez samych pracowników – dyspozytorów. Jednakże w miarę lat 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 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. 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 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. 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 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 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. 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. Gdyby podzielić ją przez średni miesięczny wymiar czasu pracy, czyli 168 godzin otrzymamy 10,95 zł za godzinę. 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 – $2200\text{zł} / 168 = 13,09\text{ zł za godzinę} * 19\text{ dyżurów} * 24\text{ godziny} = 5969,04\text{ zł}$.

Od grudnia 2012 r. do końca okresu zatrudnienia stawka wynosiła 2266 zł. Zatem (...) = $13,49\text{ zł} * 19\text{ dyżurów} * 24\text{ godziny} = 6151,44\text{ zł}$.

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

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

W punkcie IV wyroku Sąd orzekł o kosztach na podstawie art. 100 k.p.c. Zgodnie z jego treścią w razie częściowego tylko uwzględnienia żądania koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Wzięto pod uwagę, 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 k.p.c. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Sąd 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.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)