

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Alicja Lisiecka
Protokolant:	kierownik sekretariatu Aleksandra Sipińska

po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 2018 r. w Inowrocławiu

sprawy z powództwa **T. D.**

przeciwko (...) **SA w I.**

o zadośćuczynienie za naruszenie dóbr osobistych

1. oddała powództwo;
2. kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód obciąża Skarb Państwa;
3. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700,00 złotych (dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Alicja Lisiecka

Sygn. akt IV P 95/17

UZASADNIENIE

Powód T. D., po kilkukrotnej zmianie stanowiska (k. 2-2v.,k. 21-22, k. 23, k. 101,k. 103), ostatecznie w piśmie procesowym z dnia 8 września 2018r.(k. 105-105v.) i na rozprawie w dniu 13 grudnia 2018r.(k.198) zażądał od pozwanego (...) S.A. w I. zapłaty kwoty 15.000,00zł. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a to tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych powoda, tj. prawa do odpoczynku, prawa do ochrony zdrowia, prawa do swobodnego dysponowania czasem wolnym oraz prawa do życia w rodzinie, w związku z pełnieniem przez powoda, w okresie od września 2012r.do maja 2014r., poza godzinami pracy, dyżurów telefonicznych.

Uzasadniając swoje żądanie powód wskazał, że w okresie objętym pozwem, jako pracownik strony pozwanej, zatrudniony na stanowisku specjalista do spraw programowania, był bezprawnie zmuszany do pełnienia, poza godzinami pracy, na podstawie wpisów w Indywidualnym Zakresie Obowiązków dla swojego stanowiska, dyżurów telefonicznych, podczas których powód przyjmować miał zgłoszenia i udzielać w zakresie (...)pomocy użytkownikom Pionu Produkcyjnego oraz sprawować całodobowy nadzór nad systemami(...) w obszarze technologiczno-produkcyjnym. Wyznaczane przez pozwanego pracodawcę dyżury „pod telefonem”, nie uwzględniały wymaganych

dobowych i tygodniowych okresów nieprzerwanego odpoczynku pracowników. Będąc udziałem powoda nieustannie dyżurowanie i związane z tym dolegliwości zostały nieznacznie złagodzone od dnia 14 listopada 2012r. poprzez ustalenie grafików dyżurów i rozłożenie całodobowych dyżurów na trzy, a następnie na dwie osoby. W ocenie powoda przedstawione działania pozwanego były świadome albowiem w ten sposób pracodawca, nie zatrudniając większej ilości osób nadzorujących informatyczne systemy wspierające produkcję oraz nie zmieniając jednozmianowego systemu pracy informatyków na system zmianowy, oszczędzał na kosztach zatrudnienia, naruszając przy tym – bezprawnie i w sposób zawiniony- dobra osobiste powoda. Egzekwowanie przez pozwanego ciągłej gotowości T. D. do pracy „pod telefonem”, nie dająca się wykluczyć konieczność stawienia się powoda w siedzibie firmy celem wykonywania obowiązków służbowych, sprawiało, iż powód nie dysponował- tak, jak by chciał- czasem prywatnym, tj. musiał zrezygnować z rodzinnych i indywidualnych wyjazdów do mieszkania w P., do teatru lub opery, na basen i termy, na grzyby i ryby, zmuszony został ograniczyć bieganie jedynie do obszaru położonego blisko miejsca swojego zamieszkania, nie mógł uczestniczyć w różnego rodzaju uroczystościach, nie mógł spożywać alkoholu, wyjścia rodzinne, m.in. randki z żoną, powód mógł odbywać jedynie z telefonem i laptopem, w miejscach, w których zapewniony był dostęp do Internetu i zasięg telefonu. Ze względu na wspomniane problemy z zasięgiem telefonicznym i brak Internetu powód, podczas dyżurów, nie miał możliwości korzystać z domku rekreacyjnego w P., a prowadzoną działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu usług informatycznych zmuszony był ograniczyć do klientów i firm znajdujących się w najbliższym otoczeniu powoda. Także świadomość, że w każdej chwili może zadzwonić telefon od pracodawcy, powodowała, iż T. D. został pozbawiony spokojnego, niezakłóconego snu w nocy, co skutkowało pojawiającym się u niego stresem i rodziło poczucie krzywdy. Zdaniem powoda obecnie jedynie zadośćuczynienie w kwocie 15.000,00zł. jest w stanie zrekompensować w pełni naruszenie wskazanych wyżej dóbr osobistych i stąd też niniejsze powództwo.

Pozwany (...) S.A. w I. wniósł o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi z dnia 22 października 2018r.(k. 111-113) strona pozwana zaprzeczyła, aby powód kiedykolwiek pełnił dyżury w rozumieniu art. 151⁽⁵⁾k.p., czy też był do nich zmuszany, w tym także dyżury pozazakładowe „pod telefonem”, w trakcie których pracownik musi mieć włączony telefon, licząc się z koniecznością świadczenia pracy po wezwaniu przez pracodawcę i stawienia się w miejscu świadczenia pracy w określonym czasie. Decyzję w sprawie wyznaczenia dyżuru podejmuje pracodawca i jest ona dla pracownika wiążąca, podczas gdy w przedmiotowej sprawie pozwany nie wydał żadnej tego typu decyzji(w szczególności nie był nią wskazany przez powoda I. Zakres Obowiązków), nie wyznaczył powodowi ani miejsca pełnienia dyżuru, ani nie wskazał czasu, w jakim powód miał się stawić w pracy, a T. D. nie był zobowiązany do pozostawiania w gotowości do wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy, a co za tym idzie- mógł swobodnie dysponować swoim czasem prywatnym, przeznaczając go na spotkania z przyjaciółmi i rodziną, prowadzenie dodatkowej działalności gospodarczej czy wyjazdy rekreacyjne. Strona pozwana wyjaśniła, że w obszarze(...) pracownicy ustalali między sobą osoby kontaktowe na wypadek awarii, jednak ustalenie takich osób nie polegało na ich faktycznym i stałym pozostawianiu w gotowości do pracy. W przypadku wystąpienia jakiegoś zdarzenia, osoba zgłaszająca awarię kontaktowała się ze wskazanym pracownikiem (...), a ten stawiał się do pracy w zależności od swojej dostępności w danym czasie. Jeżeli dany pracownik był niedostępny lub nie mógł się stawić, przyjeżdżał inny pracownik (...) i nie zawsze był to pracownik działu, w którym zatrudniony był powód, czyli (...), lecz często byli to informatycy innych działów z obszaru (...). Brak gotowości do wykonywania pracy w danej sytuacji nie skutkowało naruszeniem przez pracownika swoich obowiązków, a ustalenia dotyczące osoby kontaktowej nie były wiążące dla pracowników w rozumieniu art. 151⁽⁵⁾k.p.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód T. D. był zatrudniony w pozwanej (...) S.A w I., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 1 listopada 1995r. do dnia 31 grudnia 2014r.

W okresie objętym żądaniem pozwu, tj. od września 2012r do maja 2014r., powód pracował na stanowisku specjalisty do spraw oprogramowania i systemu sterowania produkcją, a następnie – od dnia 1 sierpnia 2013r. – na stanowisku specjalisty do spraw automatyki i systemów sterowania produkcją w Sekcji do spraw (...).

Od dnia 1 czerwca 2014r. do końca swojego zatrudnienia w (...) S.A w I., powód zajmował stanowisko koordynatora(...) w dziale (...) i rozliczeń.

(bezsporne)

Pracując na stanowisku specjalisty do spraw oprogramowania i systemu sterowania produkcją oraz na stanowisku specjalisty do spraw automatyki i systemów sterowania produkcją, powód swoje obowiązki wykonywał w siedzibie pracodawcy, od godziny 7.00 do godziny 15.00, od poniedziałku do piątku. Od lipca 2013r. do jego zadań, ujętych w I. Zakresie Obowiązków, należał m.in. całodobowy nadzór nad systemami (...) w obszarze technologiczno-produkcyjnym.

Wraz z powodem, w komórce przemysłowej, pracowało wówczas jeszcze dwóch informatyków-J. J. i W. A., przy czym powód zatrudniony był na wyższym stanowisku niż koledzy.

W sumie w (...) S.A w I., w okresie od września 2012r do maja 2014r., było zatrudnionych 7-8 informatyków.

(**dowód-** zeznania świadków: J. J.-k.194-196, e-protokół z dnia 13.12.2018r.-min. 00:09:41-00:35:08, G. W.-k. 196-197, e-protokół z dnia 13.12.2018r.-min.00:39:27-00:56:40, przesłuchanie powoda T. D.- k. 197-199, e-protokół z dnia 13.12.2018r.-min.00:57:45-01:30:19, (...) Zakres Obowiązków T. D.- akta osobowe powoda)

Pracownicy z obszaru (...), również powód, zostali zaopatrzeni przez pozwanego pracodawcę w telefony komórkowe, początkowo z limitem rozmów prywatnych, następnie – bez limitu. Służyły one do nawiązania przez pracodawcę kontaktu z pracownikiem w sytuacji wystąpienia na terenie zakładu pracy jakiegokolwiek awarii informatycznej wymagającej specjalistycznego wsparcia.

Zatrudnieni przez pozwanego informatycy ustalali między sobą, ustnie, osobę do kontaktu na wypadek awarii w danym dniu roboczym po godzinie 15.00 oraz w soboty, niedziele i święta.

W przypadku wystąpienia jakiegoś zdarzenia, osoba zgłaszająca awarię wymagającą ingerencji informatyka w dziale, w którym zatrudniony był także powód, kontaktowała się ze wskazanym pracownikiem(...). Jeżeli wskazany informatyk był niedostępny lub nie mógł się stawić, przyjeżdżał inny pracownik(...), niekoniecznie z działu, w którym zatrudniony był powód, lecz także z innych działów z obszaru (...), zdarzało się to jednak bardzo rzadko.

Brak gotowości do wykonywania pracy w danej sytuacji nie skutkowało podejmowaniem przez pozwanego działań dyscyplinujących, związanych z naruszeniem przez pracownika obowiązków służbowych.

(**dowód-** zeznania świadków: J. J.-k.194-196, e-protokół z dnia 13.12.2018r.-min. 00:09:41-00:35:08, G. W.-k. 196-197, e-protokół z dnia 13.12.2018r.-min.00:39:27-00:56:40)

W dniu 14 listopada 2012r., w związku z wdrożeniem w pozwanego systemu O. i związanego z tym wzmoczonego monitoringu ze strony wszystkich zatrudnionych w (...) S.A w I. informatyków, powód T. D., na polecenie swojego przełożonego -Szefa Produkcji, przekazał dyspozytorom, obowiązujący od dnia 18 listopada 2012r. do dnia 6 stycznia 2013r., harmonogram dyżurów telefonicznych pracowników (...).

Powyższe dyżury „pod telefonem komórkowym” obejmowały powoda, J. J. oraz W. A. i dotyczyły awarii informatycznych, które pojawiłyby się poza normalnymi godzinami pracy w/wym. informatyków. T. D. zobowiązany został pełnić dyżur poza godzinami pracy, „pod telefonem”, w dniach 19-25 listopada 2012r., 10-16 grudnia 2012r., 31 grudnia 2012r.- 6 stycznia 2013r.

(dowód -e-mail z dnia 14.11.2012r.-k. 51, zeznania świadków: J. J.-k.194-196, e-protokół z dnia 13.12.2018r.-min. 00:09:41-00:35:08, G. W.-k. 196-197, e-protokół z dnia 13.12.2018r.-min.00:39:27-00:56:40)

Sytuacja związana z wdrożeniem systemu O. była jedyną sytuacją, która spowodowała u pozwanego konieczność formalnego sporządzenia harmonogramu dyżurów telefonicznych informatyków poza godzinami pracy.

(dowód - zeznania świadków: J. J.-k.194-196, e-protokół z dnia 13.12.2018r.-min. 00:09:41-00:35:08, G. W.-k. 196-197, e-protokół z dnia 13.12.2018r.-min.00:39:27-00:56:40)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu przywołane wyżej dokumenty, zeznania świadków oraz na podstawie przesłuchania powoda T. D., Prawdziwość dowodów z dokumentów oraz wiarygodność zeznań świadków nie budziła zastrzeżeń, zaś twierdzenia powoda, o ile nie znalazły potwierdzenia w pozostałym zebranym materiale dowodowym, pozostały odosobnione i nieudowodnione.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się bezzasadne i jako takie podlegało oddaleniu w całości.

Na wstępie należy zauważyć, iż Kodeks pracy nie określa wymagań dotyczących formy wydania polecenia pełnienia dyżuru przez pracownika. Przeprowadzone in casu postępowanie dowodowe nie wykazało, aby szczególna forma wydania polecenia dyżuru została wskazana np. w obowiązującym u pozwanego regulaminie pracy albo układzie zbiorowym, a skoro tak, zatem Sąd wyszedł z założenia, że dopuszczalną była także forma ustna.

Zgodnie z art. 151⁵ par 1 k.p. pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur). Kodeks pracy dzieli zatem dyżury pracownicze, czyli okresy pozostawania w gotowości do wykonywania umówionej pracy przypadające poza normalnymi godzinami jej świadczenia, na pełnione w miejscu pracy lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę oraz na -wskazane w art. 151⁵ par 3 k.p- dyżury domowe. Kwalifikacja danego dyżuru decyduje o sposobie jego rekompensaty, gdyż czas wolny lub, w razie braku możliwości jego udzielenia, stawka godzinowa wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika, należą się pod warunkiem, że dyżur był pełniony poza domem pracownika. Podział dyżurów na domowe i pełnione w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu był dawniej uzasadniony brakiem możliwości bezprzewodowej łączności telefonicznej. Rozwój telefonii komórkowej oraz innych środków bezprzewodowej łączności spowodował, że różnice między dyżurem domowym a dyżurem pełnionym w innym miejscu, zaczęły się stopniowo zacierać, a pracodawcy znaleźli rozwiązanie w postaci dyżuru „pod telefonem komórkowym”. W ocenie Sądu planowanie podwładnym okresów osiągalności „pod telefonem”, podczas których są oni zobowiązani do pozostawienia włączonego telefonu służbowego i odebrania go w przypadku, gdyby pracodawca miał potrzebę skontaktowania się z podwładnym poza godzinami pracy, to nic innego jak dyżur pracowniczy, jednak wobec upowszechnienia telefonów komórkowych okresy gotowości nie wiążą się przy tym z koniecznością zobowiązania pracownika do przebywania w miejscu zamieszkania lub nawet w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, gdyż z perspektywy możliwości kontaktu z pracownikiem i wezwania go do pracy te okoliczności nie mają znaczenia.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca, za wyjątkiem okresu wdrażania systemu O., tj. od dnia 14 listopada 2012r. do dnia 6 stycznia 2013r., nie zobowiązał w sposób formalny pracowników, a w szczególności powoda T. D., do pozostawania w okresach osiągalności „pod telefonem” w gotowości do stawienia się w zakładzie pracy, a zobowiązując do stawiennictwa w podanym wyżej okresie, nie wskazał określonego czasu, w jakim od wezwania powód miał się stawić w pracy. W pozostałym okresie zatrudnienia powoda objętym pozwem, a mianowicie od września 2012r. do maja 2014r., pozwany, zaopatrując zatrudnionych informatyków w telefony służbowe, w sposób dorozumiany oczekiwał od nich pozostawania w dyspozycji pracodawcy bez obowiązku przebywania w miejscu pracy, przy czym nie określał, w jakim czasie powód i inni pracownicy z obszaru(...) mieli przystąpić do wykonania swoich zadań. Dodatkowo pozwany dopuszczał, a powód temu nie przeczył, gdyż wynikało to z wiadomości e-mail z dnia 14

listopada 2012r., możliwość kontaktowania się osoby zgłaszającej awarię informatyczną z dowolnym informatykiem. Powyższe wzbudziło wątpliwości Sądu, czy pozostawanie powoda T. D. „pod telefonem” poza normalnym czasem pracy oraz w dni wolne (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2011 r., sygn. akt II PK 115/11, OSNP 2013/9-10/103), mogło być zakwalifikowane jako okres odpoczynku, nawet jeśli czas ten nie zostałby uznany przez Sąd za dyżur domowy lub pełniony przez pracownika w innym miejscu z uwagi na brak ustaleń dotyczących czasu, w jakim pracownik po wezwaniu przez pracodawcę, zobowiązany został stawić się w pracy? Dyżur jest bowiem instytucją pośrednią pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym. Posiada cechy zbliżone do czasu pracy, ponieważ pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, natomiast do czasu wolnego odnosi się z tego powodu, iż w jego trakcie istnieje duże prawdopodobieństwo nieświadczenia pracy. Dyżur nie może jednak naruszać uprawnień pracownika do dobowego i tygodniowego odpoczynku – w podstawowym systemie czasu pracy nie może przekraczać 5 godzin po 8 godzinnym dniu pracy, gdyż wówczas pracownikowi, tak jak powodowi, przysługuje dobowy, nieprzerwany 11-godzinny odpoczynek. W dniu wolnym od pracy dyżur nie może przekroczyć 13 godzin, a w skali tygodnia pracodawca jest zobowiązany zagwarantować pracownikowi 35-godzinny odpoczynek. Powyższe oznacza zakaz wyznaczania przez pracodawcę dyżurów całodobowych, czyli 24-godzinnych. Na gruncie analizowanej sprawy – zdaniem Sądu – nie można było przyjąć, iż powód został zobowiązany przez pozwanego do świadczenia tego rodzaju zabronionych dyżurów, tylko dlatego, że w jego I. Zakresie Obowiązków jako zadanie powoda wskazano „całodobowy nadzór nad systemami (...) w obszarze technologiczno-produkcyjnym” oraz że powód wyposażony został przez pracodawcę w służbowy telefon komórkowy. W ocenie Sądu całodobowy nadzór T. D. nad systemami (...) w obszarze technologiczno-produkcyjnym miał charakter asekuracyjny i konsultacyjny, co potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie. Wskazali oni, iż zadania powoda poza normalnymi godzinami pracy, o ile w ogóle były przez niego na rzecz pracodawcy wykonywane, w pierwszej kolejności polegały na słownej weryfikacji uzyskanych informacji, następnie na wsparciu zdalnym przez łącze internetowe, a w ostateczności na konieczności osobistego stawienia się w zakładzie pracy w celu usunięcia awarii informatycznej. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało przy tym ile razy i w jakich konkretnie przypadkach, w okresie objętym pozwem, a nawet w okresie formalnie zleconych powodowi na przestrzeni listopada 2012r. i stycznia 2013r. dyżurów poza godzinami pracy, T. D. był rzeczywiście wzywany do podjęcia czynności służbowych na rzecz pracodawcy i w jaki sposób ucierpiały na tym jego prawa osobiste – prawo do odpoczynku, prawo do ochrony zdrowia, prawo do swobodnego dysponowania czasem wolnym oraz prawo do życia w rodzinie. Powód wprawdzie wskazywał, że z uwagi na konieczność całodobowego dyżurowania, w okresie objętym pozwem, został pozbawiony możliwości spokojnego, niezakłóconego snu w nocy, musiał zrezygnować z rodzinnych i indywidualnych wyjazdów do mieszkania w P., do teatru lub opery, na basen i termy, na grzyby i ryby, zmuszony został ograniczyć bieganie jedynie do obszaru położonego blisko miejsca swojego zamieszkania, nie mógł uczestniczyć w różnego rodzaju uroczystościach, nie mógł spożywać alkoholu, wyjścia rodzinne, m.in. randki z żoną, mógł odbywać jedynie z telefonem i laptopem, w miejscach, w których zapewniony był dostęp do Internetu i zasięg telefonu, a ze względu na wspomniane problemy z zasięgiem telefonicznym i brak Internetu powód, podczas dyżurów, nie miał możliwości korzystać z domku rekreacyjnego w P., a prowadzoną działalność gospodarczą zmuszony był ograniczyć do klientów i firm znajdujących się w najbliższym otoczeniu powoda, to jednak wymienione przez T. D. przejawy naruszenia jego dóbr osobistych nie zostały udowodnione, także co do ich ilości w okresie wskazanym w pozwie, a sprowadzały się tylko i wyłącznie do gołosłownych twierdzeń powoda. Zdaniem Sądu fakty powyższe, których udowodnienie – zgodnie z art. 232 k.p.c. – spoczywało na powodzie, były istotne w przedmiotowej sprawie albowiem nawet założenie, że powód pełnił dyżury „pod telefonem komórkowym” w sytuacji, gdy wezwanie do pracy zdarzało się bardzo rzadko, nie jest – w ocenie Sądu – naruszeniem prawa do obowiązkowego odpoczynku. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 listopada 2017r., sygn. akt I PK 306/16, Lex nr 2422474, podkreślając, iż wprawdzie prawo do pracowniczego odpoczynku przysługuje wszystkim zatrudnionym, ale jego realizacja następuje z uwzględnieniem szczególnego rodzaju zatrudnienia oraz konieczności jego wykonania w razie wystąpienia niecierpiących zwłoki potrzeb służbowych. Potencjalna akceptacja dla liberalnego uznawania wyjątkowych przypadków wymagających pełnienia dyżurów „pod telefonem” za naruszenia dóbr osobistych w razie jakiegokolwiek naruszenia prawa do pracowniczego odpoczynku mogłaby bowiem wywołać „lawinę” roszczeń o ochronę szczególnego rodzaju dobra osobistego, za które uznaje się pracownicze prawo do odpoczynku. Reasumując – okresy odpoczynku i dobra osobiste pracownika w postaci swobodnego korzystania z czasu wolnego po pracy nie zostają naruszone, jeżeli pracodawca zobowiązuje pracownika do pozostawania w gotowości do pracy poza

normlanymi godzinami pracy w ramach dyżuru domowego czy dyżuru „pod telefonem komórkowym” , czyli dyżuru pełnionego poza siedzibą pracodawcy, a wezwania do pracy w ramach dyżuru zdarzają się bardzo rzadko. Sąd w pełni przychylił się do stanowiska wyrażonego przez Sąd Najwyższy w przywołanym wyroku z dnia 16 listopada 2017r., w sprawie o sygn. akt I PK 306/16 i z podanych wyżej przyczyn –powództwo jako bezzasadne oddalił, orzekając jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach sądowych i kosztach zastępstwa procesowego stron Sąd orzekł w punktach 2-3 wyroku, na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.

I., dnia 10.01.2019r.

SSR Alicja Lisiecka