

Sygn. akt IV Pa 39/18 IV Pz 12/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2018r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Bożena Czarnota

Sędziowie: SO Grażyna Borzestowska

SO Alicja Romanowska (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 10 sierpnia 2018r. w E. na rozprawie

sprawy z powództwa D. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną

odpowiedzialnością w O.

o wynagrodzenie za pracę i diety

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia 24 kwietnia 2018r., sygn. akt IV P177/15

oraz

na skutek zażalenia wniesionego przez pozwaną

na postanowienie Sądu Rejonowego w Ostródzie zawarte w pkt. II wyroku Sądu

Rejonowego w O. z dnia 24 kwietnia 2018r., sygn. akt IV P177/15

I. uchyła punkt I zaskarżonego wyroku w części dotyczącej roszczenia powoda z tytułu diet w wysokości 3600zł oraz pkt II co do kosztów procesu i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi Rejonowemu w Ostródzie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego,

II. oddala apelację w pozostałym zakresie.

SSO Grażyna Borzestowska SSO Bożena Czarnota SSO Alicja Romanowska

Sygn. akt IV Pa39/18

IVPz 12/18

UZASADNIENIE

Powód D. P. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) w Ostródzie Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. kwoty 35.280 zł z odsetkami ustawowymi od kwot szczegółowo wskazanych w pozwie oraz o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że jest pracownikiem pozwanej i pracuje jako kierowca. W wyniku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu w O. stwierdzono nieprawidłowości odnośnie do wynagrodzenia kierowców wykonujących przewozy na trasach do 50 km za czas przerw w pracy. Ustalono, że pozwana wbrew obowiązkom wynikającym z ustawy o czasie pracy kierowców traktowała przerwy w pracy kierowców jako czas dyżuru, za który wypłacano 50% stawki wynagrodzenia miesięcznego. Powód jest kierowcą pozwanej wykonującym przewozy na trasach do 50 km. Przedmiotowym pozwem powód dochodzi zapłaty wynagrodzenia, którego nie otrzymał za przerwy w pracy, które pozwana traktowała jak czas dyżuru za okres ostatnich 3 lat. W ocenie powoda, w dni robocze, powód ma około 4-godzinne przerwy w pracy, które pozwana traktowała jako dyżur w pracy. Żądanie powoda w tym zakresie stanowi kwota dochodzona pozwem, po 880 zł za każdy miesiąc począwszy od września 2012 r. do sierpnia 2015 r.

Nadto powód dochodził zapłaty diet w kwocie 3.600 zł za okres od września 2012r. do sierpnia 2015 r. - za każdy miesiąc w kwocie 100 zł. Pozwana w umowie o pracę wskazała bowiem jako miejsce wykonywania pracy województwo (...), co nie jest zgodne z art. 2 pkt 7 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców.

Pozwany (...) Sp. z o.o. w O. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew zakwestionował roszczenie powoda co do zasady i wysokości. Wskazał, że pozwany nie zgadza się ze stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w O. zaprezentowanym po przeprowadzeniu kontroli w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy kierowców. Wskazał, że powód wykonuje pracę w równoważnym systemie czasu pracy. W uwagi na specyfikę wykonywanych przewozów, pomiędzy zadaniami przewozowymi kierowcy mają przerwę, podczas której nie wykonują żadnej pracy. Zajmują się swoimi sprawami - część udaje się do domów, część zostaje w zajezdni i ogląda telewizję. Powód również pomiędzy zadaniami przewozowymi ma przerwy, które w ocenie pozwanego nie wypełniają cech czasu pracy, o którym mowa w art. 6 ustawy z dnia 16 kwietnia o czasie pracy kierowców. Argumentował, że na czas pracy powoda oprócz prowadzenia pojazdu składało się dodatkowo 35 minut dziennie na czynności związane z obsługą codzienną pojazdu. Pozostały czas między zadaniami przewozowymi, w których pracownik nie wykonywał pracy, był i jest traktowany jako czas przerw, a pozwany wypłaca za niego powodowi wynagrodzenie jak za dyżur. W okresie objętym pozwem, powód w czasie przerw nie wykonywał pracy, a jeżeli zachodziła potrzeba wykonania czynności mających znamiona czasu pracy kierowcy, to wykonywał je każdorazowo na polecenie pracodawcy. Powód w czasie przerw, niewliczanych przez pozwanego do czasu pracy nie wykonywał żadnej pracy. Zajmował się swoimi sprawami osobistymi (oglądanie telewizji, załatwianie spraw osobistych). Nadto nie kwestionował dotychczas czasu pracy w jakim wykonywał pracę, ani wysokości wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie zgłaszał również zastrzeżeń co do ewidencji czasu pracy, do której ma wgląd i w której pozwany szczegółowo rozlicza czas pracy kierowców, uwzględniając zarówno godziny jazdy kierowców, jak i czynności nie będące czasem jazdy, a które zaliczają się do czasu pracy, jak również czas dyżurów. Powołując się na treść art. 31 b ustawy o czasie pracy kierowców oraz art. 6, 9 i 27 tejże ustawy, pozwany wskazał, że zaliczenie przerw przysługujących kierowcom wykonującym przewozy na trasach do 50 km uniemożliwia zaliczenie ich do czasu pracy lub dyżuru, za wyjątkiem gdy pracodawca zdecyduje się wprowadzić takie rozwiązanie w przepisach wewnątrzzakładowych. Pozwany motywował, że wypłacanie kierowcom wykonującym przewozy na trasach do 50 km wynagrodzenia jak za dyżur jest korzystne dla pracownika. Z kolei uzupełnienie wynagrodzenia tak, jakby podczas trwania przerw kierowcy świadczyli pracę są bezzasadne i krzywdzące dla pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2018r. w sprawie IVP 177/15 Sąd Rejonowy w Ostródzie oddalił powództwo, powoda nie obciążył kosztami procesu, a kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa.

Rozstrzygnięcie oparto o następujące ustalenia i rozważania:

D. P. zatrudniony był w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2016 roku, na stanowisku kierowcy autobusowego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powoda brutto obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.228,93⁽²⁾

Do zakresu czynności powoda na stanowisku kierowcy autobusowego należało wykonywanie następujących czynności:

- bezpieczne prowadzenie pojazdu,
- ustawianie w bileterkach właściwych numerów kursów zgodnych z obsługiwaną trasą,
- odprawa podróżnych - kontrola biletów przy wsiadaniu,
- odprawa bagażu przewożonego przez podróżnych/sprzedż biletów,
- codzienne rozliczanie utargu,
- prowadzenie karty drogowej,
- używanie tarcz tachografów i ich terminowe zdawanie dyspozytorowi,
- kontrola uprawnień podróżnych do ulgowych i bezpłatnych przejazdów spodkami komunikacji publicznej,
- wykonywanie obsługi codziennej pojazdu, sprawdzanie stanu płynów eksploatacyjnych oraz paliwa, sprawdzanie stanu ogumienia i oświetlenia, sprawdzanie stanu drzwi i siedzeń pojazdu,

- codzienne uzupełnianie paliwa w zbiorniku zgodnie z tzw. zasadą pełnego zbiornika.

- dbanie o regularne wykonywanie obsług pojazdu i niezbędnych napraw. W pozwanej spółce obowiązuje Regulamin pracy (dalej: Regulamin).

Zgodnie z paragrafem 33 Regulaminu czas pracy powinien być w pełni wykorzystany przez każdego pracownika na wykonywanie obowiązków służbowych. Z zastrzeżeniem paragrafu 74 Regulaminu czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w miesięcznym okresie rozliczeniowym (paragraf 34).

Praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w poprzednim paragrafie stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana tylko na podstawie polecenia pracodawcy. W zamian za pracę w godzinach nadliczbowych na wniosek pracownika może być udzielony temu pracownikowi czas wolny w wymiarze równym liczbie godzin nadliczbowych objętych wnioskiem pracownika. Za godziny nadliczbowe, za które udzielony został czas wolny, dodatek do wynagrodzenia nie przysługuje (paragraf 35). Praca wykonywana jest w pięciodniowym tygodniu pracy, od poniedziałku do piątku. Pracownikowi wykonującemu pracę w dniu wolnym od pracy przysługuje inny wolny od pracy dzień w tygodniu (paragraf 36).

W trybie przewidzianym dla wprowadzenia regulaminu pracy pracodawca może poszczególnym grupom pracowników według z góry ustalonego rozkładu, wprowadzić przerwę trwającą pięć godzin, której czas nie zalicza się do czasu pracy. W takim przypadku za czas przerwy pracownicy otrzymują wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia liczonego jak za czas przestoju. W trybie określonym w ust. 1 praco-

3

dawca może wprowadzić w stosunku do określonych grup pracowników równoważny system rozliczania czasu pracy. W tym systemie dopuszcza się przedłużanie czasu pracy do 12 godzin na dobę z zachowaniem 40 godzinowego średniotygodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym (paragraf 38).

Niedziele i święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Za pracę w niedziele lub święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 następnego dnia. Za pracę w porze nocnej uważa się pracę wykonywaną między godziną 22.00 a 6.00 (paragraf 40 i 42).

Przerwę w czasie pracy przeznaczoną na spożywanie posiłku trwającą 15 minut wlicza się do czasu pracy. Czas rozpoczęcia i zakończenia przerwy ustala w porozumieniu z pracownikiem jego bezpośredni przełożony (paragraf 43).

Aneks nr (...) do Regulaminu pracy pracowników Przedsiębiorstwa (...) w O. z dnia 20 kwietnia 2004 r. zmieniono paragraf 34 Regulaminu i wprowadzono, że z zastrzeżeniem ust. 2 paragrafu 74 czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Zmieniono również paragraf 35 Regulaminu, który otrzymał brzmienie: "Pracę w godzinach nadliczbowych stanowi 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." Dodano ustęp 6 zgodnie z którym liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 300 godzin w roku kalendarzowym. W paragrafie 38 Regulaminu dodano ust. 3 i 4 zgodnie z którymi na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc. Na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc.

Aneks nr (...) ^(z) dnia 5 sierpnia 2013 roku do Regulaminu pracy pracowników Przedsiębiorstwa (...) w O. z dnia 20 kwietnia 2004 r. zmieniono paragraf 38 regulaminu. Zgodnie z treścią aneksu, pracodawca może wprowadzić w stosunku

do określonych grup pracowniczych równoważny system rozliczania czasu pracy. W tym systemie dopuszcza się przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę z zachowaniem 40 godzinnego średniotygodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

Aneks nr (...) z dnia 17 marca 2014 roku do Regulaminu pracy pracowników Przedsiębiorstwa (...) w O. z dnia 20 kwietnia 2004 r. zmieniono paragraf 38, który otrzymał następujące brzmienie:

W zakładzie pracy stosuje się następujące systemy czasu pracy: system podstawowego czasu pracy, przerywanego czasu pracy, równoważnego czasu pracy.

W systemie równoważnego czasu pracy dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

W systemie przerywanego czasu pracy dopuszczalne jest wprowadzenie przerwy w czasie pracy, według z góry ustalonego rozkładu przewidującego przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju. (...)

Zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. w O. w sprawie wprowadzenia zmian w systemie rozliczania czasu pracy pracowników Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w O. wprowadzono z dniem 20 sierpnia 2013 r. w stosunku do grupy pracowników - kierowców - równoważny system rozliczania czasu pracy. W tym systemie dopuszcza się przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę z zachowaniem 40 godzinnego średniotygodniowego czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

Porozumieniem z tego samego dnia strony oświadczyły, że od dnia 1 stycznia 2013 roku czas pracy powoda rozliczany będzie w równoważnym systemie czasu pracy-

Czas dzienny prowadzenia pojazdu w przewozach regularnych na trasach do 50 km u pozwanego nie powinien przekraczać 10 godzin, tygodniowy 60 godzin pod warunkiem, że średni tygodniowy czas pracy nie przekracza 48 godzin w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 3 miesięcy, dwutygodniowy nie może przekraczać 90 godzin. Przerwy w jeździe wynoszą 30 minut, gdy łączny czas prowadzenia pojazdu w danym dniu wynosi od 6 do 8 godzin, 45 minut gdy łączny czas prowadzenia pojazdu w danym dniu przekracza 8 godzin, przerwa powinna nastąpić przed upływem 6 godzin łącznego czasu prowadzenia. Przerwy mogą być dzielone na krótsze odcinki zgodnie z rozkładem jazdy, ale jedna z nich musi trwać 15 minut. W każdym 24 godzinnym okresie kierowca powinien skorzystać z odpoczynku dziennego. Regularny okres odpoczynku dziennego wynosi nieprzerwanie 11 godzin. W każdym tygodniu kierowca powinien wykorzystać odpoczynek tygodniowy trwający nieprzerwanie 35 godzin. Tygodniowy okres odpoczynku rozpoczyna się nie później niż po zakończeniu sześciu okresów 24 godzinnych, licząc od zakończenia poprzedniego tygodniowego okresu odpoczynku i obejmuje odpoczynek dobowy przypadający w dniu, w którym rozpoczyna się odpoczynek tygodniowy. W przypadku konieczności podjęcia przez kierowcę działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego lub mienia konieczności usuwania awarii, a także zmiany pory wykonywania pracy w związku z przejściem ze zmiany na zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy możliwe jest skrócenie odpoczynku tygodniowego, ale maksymalnie do 24 godzin.

Czas dzienny prowadzenia pojazdu w przewozach regularnych na trasach powyżej 50 km i turystycznych u pozwanego nie powinien przekraczać 9 godzin, może być on przedłużony dwukrotnie w każdym tygodniu do 10 godzin, dwutygodniowy 56 godzin, dwutygodniowy nie może przekraczać 90 godzin. Po 4,5 godzinnym prowadzeniu pojazdu powinna nastąpić przerwa w jeździe trwająca minimum 45 minut. Przerwa ta może być podzielona na 2 części trwające odpowiednio minimum 15 minut i minimum 30 minut i muszą być wykorzystane bezwzględnie w takiej kolejności. W każdym 24 godzinnym okresie kierowca powinien skorzystać z odpoczynku dziennego. Regularny okres odpoczynku dziennego wynosi nieprzerwanie 11 godzin lub 12 godzin udzielanych w dwóch odcinkach w następującej kolejności: minimum 3 godziny plus minimum 9 godzin. W jednym tygodniu kierowca może wykorzystać trzy skrócone dzienne okresy odpoczynku trwającego nie mniej niż po 9 godzin. W dni kiedy odpoczynek nie jest skrócony może być wykorzystany w dwóch oddzielnych okresach, z których jeden musi trwać co najmniej 9 godzin, a drugi co najmniej 3 godziny. W przypadku przewozów turystycznych wykonywanych w załodze odpoczynek powinien wynosić nieprzerwanie 9 godzin w każdym 30-godzinnym okresie takiego przewozu. W każdym tygodniu kierowca wykorzystuje odpoczynek w wymiarze co najmniej 45 nie więcej niż do 24 kolejnych godzin tylko raz na dwa kolejne tygodnie. Skrócenie to należy zrekompensować równoważnym odpoczynkiem wykorzystanym jednorazowo przed końcem trzeciego tygodnia następującego po danym tygodniu. Tygodniowy odpoczynek kierowca powinien wykorzystać nie później niż po sześciu 24 godzinnych okresach, licząc od dnia poprzedniego tygodniowego okresu odpoczynku. Odpoczynek wykorzystywany jako rekompensata za skrócony tygodniowy okres odpoczynku wykorzystuje się łącznie z innym okresem odpoczynku trwającym co najmniej 9 godzin. Do czasu pracy kierowcy autobusu wlicza się: prowadzenie pojazdu, nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym, obsługę codzienną pojazdu, inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, 15 minutową przerwę, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy kierowcy wynosi minimum 6 godzin. Do czasu pracy kierowców nie wlicza się: czasu dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy, nieusprawiedliwionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu, dobowego odpoczynku, przerw wynikających z stosowania przerywanego czasu pracy.

Praca odbywa się w równoważnym czasie pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc wg z góry ustalonego harmonogramu czasu pracy na 1 miesiąc.

Tydzień to okres między godziną 0.00 w poniedziałek a godziną 24.00 w niedzielę. Doba to 24 kolejne godziny poczynając od godziny, w której kierowca rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Czasem dyżuru kierowcy jest: czas w którym kierowca pozostaje poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Za czas dyżuru z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, kierowcy przysługuje czas wolny od pracy w

wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego -wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszergowania określonego stawką godzinową lub miesięczną Do czasu dyżuru kierowcy zalicza się również czas przerw w prowadzeniu pojazdu, z wyjątkiem 15 minut przerwy wliczanej do czasu pracy, o ile dobowy wymiar czasu pracy w danym dniu wynosi co najmniej 6 godzin oraz czas spędzony w przewozach wykonywanych w załodze 2-osobowej, gdy kierowca nie prowadzi pojazdu - za czas takiego dyżuru kierowcy przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej z wynagrodzenia zasadniczego kierowcy. Tygodniowy czas pracy kierowcy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. 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, szczególnych potrzeb pracodawcy. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez kierowcę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć 300 godzin w roku kalendarzowym. Gdy praca jest wykonywana w porze nocnej trwającej od 0.00 do 4.00 czas pracy kierowcy nie może przekraczać 10 godzin w danej dobie.

W dniach 6, 13, 18 marca 2015 roku Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w O. przeprowadziła kontrolę w (...) O.. Kontrolę przeprowadzono w celu sprawdzenia przestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę i czasu pracy kierowców.

Pismem z dnia 23 marca 2015 roku Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w O. wystąpił do pozwanego na podstawie art. 11 pkt 8 w zw. z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, po przeprowadzeniu kontroli o: wliczanie dla kierowców wykonujących przewozy regularne na trasach do 50 km okresów przerw w jeździe do czasu pracy, naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom wynikającym z wliczenia do czasu pracy przerw w prowadzeniu pojazdu, które są zaliczane w ewidencji czasu pracy w styczniu i lutym 2015 roku do dyżuru, niezatrudniania pracowników powtórnie w tej samej dobie.

Pismem z dnia 17 marca 2015 roku Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w O. poinformowała Zawiązek (...)O., że na skutek przeprowadzonej kontroli w (...) O. w zakresie czasu pracy i wynagradzania pracowników, stwierdzono, że pracodawca nie zalicza do czasu pracy przerw przeznaczonych na odpoczynek kierowców wykonujących przewozy na trasach do 50 km. Okresy tych przerw są traktowane jak dyżur, za który pracownikowi naliczane jest wynagrodzenie w wysokości 50% stawki wynagrodzenia zasadniczego. Wskazano dalej, że jako czas przepracowany efektywnie przyjmuje się okres prowadzenia pojazdu oraz inne czynności m.in. obsługę codzienną pojazdu, poza czasem pracy wskazuje się łączny czas występujących przerw w prowadzeniu pojazdu i wykazuje się go jako dyżur. W przypadku, gdy pracownik w danym miesiącu nie wypracuje obowiązującego go nominalu czas dyżuru w części odpowiadającej okresowi wynikającej z różnicy pomiędzy czasem przepracowanym, a nominalem jest zaliczany do czasu pracy, za który wypłacane jest wynagrodzenie normalne, a dopiero za pozostałą część dyżuru wypłaca się wynagrodzenie w wysokości 50% stawki wynagrodzenia zasadniczego. W ocenie inspektora pracy takie działanie jest niezgodne z ustawą o czasie pracy kierowców. Zgodnie z art. 9 i 27 ustawy, do czasu dyżuru zalicza się okresy przerw w prowadzeniu pojazdu, jednak przepisy te dotyczą kierowców wykonujących przewozy drogowe inne niż przewozy na trasach do 50 km. W przypadku tych kierowców obowiązkowe przerwy wynikają z art. 31b ustawy, ponieważ art. 9 i 27 ustawy nie odnosi się do tego przepisu, czas tych przerw nie może być traktowany jak czas dyżuru. W trakcie kontroli sprawdzono zaliczanie do czasu pracy czynności związanych z przewozem drogowym, w tym m.in. dowozy dzieci. Nie stwierdzono w tym zakresie nieprawidłowości. Wskazano, że w zakresie należności z tytułu podróży służbowych stwierdzono, że pracodawca nalicza takie należności w przypadku kierowców, którzy nie wykonują pracy w O. i M., tj. w miejscach gdzie znajduje się siedziba pracodawcy i jego oddział.

W dniach 21, 27 maja, 3 czerwca, 2,16 lipca, 11, 28 sierpnia oraz 9 września 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w O. przeprowadziła kontrolę u pozwanego w celu sprawdzenia realizacji uprzednich decyzji wystąpień organów PIP oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy. Stwierdzono, że pozwany nie realizuje wniosków zawartych w wystąpieniu z dnia 23 marca 2015 roku, tj. nie wlicza

dla kierowców wykonujących przewozy regularne na trasach do 50 km okresów przerw w jeździe do czasu pracy oraz nie zastosował się do wniosku o niezatrudnianie pracowników powtórnie w tej samej dobie.

Pismem z dnia 23 marca 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w O. wystąpił do pozwanego na podstawie art. 11 pkt 8 w zw. z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, po przeprowadzeniu kontroli o: podjęcie działań zmierzających do naliczenia i wypłacenia kierowcom wykonującym przewozy regularne na trasach do 50 km normalnego wynagrodzenia wraz ze stosownymi dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych powstałych w wyniku wliczenia okresów przerw w jeździe do czasu pracy za okres niepodlegający przedawnieniu, podjęcie działań zmierzających do wyrównania kierowcom wykonującym przewozy regularne na trasach do 50 km wynagrodzenia urlopowego poprzez wliczenie do podstawy wynagrodzenia urlopowego, normalnego wynagrodzenia wraz ze stosownymi dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych powstałych w wyniku zaliczenia okresów przerw w jeździe do czasu pracy za okres niepodlegający przedawnieniu, podjęcie działań zmierzających do wyrównania kierowcom wykonującym przewozy regularne na trasach do 50 km, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą poprzez wliczenie do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, normalnego wynagrodzenia wraz ze stosownymi dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych powstałych w wyniku zaliczenia okresów przerw w jeździe do czasu pracy za okres niepodlegający przedawnieniu.

Pismem z dnia 15 września 2015 roku pozwany złożył zastrzeżenia do ustaleń zawartych w protokole kontroli z dnia 9 września 2015 r. w zakresie czasu pracy, czasu przerw oraz zasad obliczania wynagrodzenia kierowców. Pismem z dnia 30 września 2015 r. Państwowej Inspekcji Pracy w O. nie uwzględniła zastrzeżeń pozwanego-

Wyrokiem nakazowym Sądu Rejonowego w Iławie z dnia 21 marca 2016 roku w sprawie II W106/16 R. S. został uznany winnym wykroczeń z art. 282 par 1 pkt 1 k.p., art. 282 par 1 pkt 1 k.p., art. 281 pkt k.p. i za to wymierzono mu karę grzywny w wysokości 1000 zł. Wyrok uprawomocnił się 8 kwietnia 2016 roku

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w tym dokumenty z akt osobowych powoda, zeznania świadków A. C., Ł. S., J. K., A. S. (1), I. S., A. B., P. Z., A. H., R. S. oraz dowód z przesłuchania powoda. Sąd I instancji ocenił, że dowody z dokumentów znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania świadków (...), (...), I. S., A. B., P. Z., A. H., R. S. są wiarygodne, bowiem wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają, a nadto korespondują z dowodami z dokumentów. Świadkowie przedstawili warunki zatrudnienia powoda i sposób wykonywania przez niego zadań pracowniczych.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków A. G. i Ł. S. w zakresie przedstawionych przez nich okoliczności faktycznych, bowiem nie były one kwestionowane przez strony. Sąd nie podzielił natomiast twierdzeń wymienionych świadków co do wykładni przepisów o czasie pracy kierowców w zakresie przerw w przewozach regularnych na trasach do 50 km.

Zeznaniom powoda Sąd I instancji dał wiarę jedynie w zakresie w jakim pokrywały się z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, mając na uwadze, że był on zainteresowany określonym rozstrzygnięciem przedmiotowej sprawy.

Zdaniem Sądu I instancji dla rozstrzygnięcia w przedmiocie roszczeń powoda decydujące znaczenie miało ustalenie czy przerwy w pracy powoda w przewozach regularnych do 50 km powinny być zaliczone do czasu pracy, a w konsekwencji czy z tego tytułu przysługuje powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, jak również diety z tytułu podróży służbowych.

Przerwa w prowadzeniu pojazdu w przewozach regularnych do 50 km nie została zaliczona do czasu pracy kierowcy w świetle art. 6 ustawy, ani też do okresów, które nie są wliczane do czasu pracy zgodnie z treścią art. 7 ustawy.

Zgodnie z art. 7 ustawy o czasie pracy kierowców do czasu pracy kierowcy nie wlicza się:

- 1) czasu dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy;
- 2) nieusprawiedliwionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu;
- 3) dobowego nieprzerwanego odpoczynku;
- 4) przerwy w pracy, o której mowa w art. 16 ust. 1. (tj. wynikającej z przerywanego czasu pracy).

Stosownie zaś do treści art. 6 ust. 1 i 2 ustawy o czasie pracy kierowców, czynności zaliczane do czasu pracy kierowcy obejmują: prowadzenie pojazdu;

- 1) załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem;
- 2) nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym;
- 3) czynności spedycyjne;
- 4) obsługę codzienną pojazdów i przyczep;
- 6) inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy;
- 7) niezbędne formalności administracyjne;
- 8) utrzymanie pojazdu w czystości.

Czasem pracy kierowcy jest również czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, w którym kierowca pozostaje na stanowisku pracy kierowcy w gotowości do wykonywania pracy, w szczególności podczas oczekiwania na załadunek lub rozładunek, których przewidywany czas trwania nie jest znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu, (art. 6 ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców)

Wprawdzie przepis art. 6 ust. 1 i 2 ustawy o czasie pracy kierowców nie posługuje się zwrotem "pozostawanie w dyspozycji pracodawcy", który stanowi element definicji czasu pracy przewidzianej w art. 128 KP, jednak zastosowanie tego pojęcia do czasu pracy kierowców znajduje uzasadnienie w treści art. 3 lit. a Dyrektywy 2002/15, która określając definicję czasu pracy posługuje się zwrotem "czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, w którym pracownik wykonujący czynności związane z przewozem znajduje się na swoim stanowisku pracy, jest w dyspozycji pracodawcy i wykonuje swoje funkcje lub czynności".

Z zasady pierwszeństwa regulacji ponadnarodowych wynika powinność dokonywania pro wspólnotowej wykładni prawa wewnętrznego.

Sąd Rejonowy przywołał orzeczenie w sprawie VonColson, w którym Europejski Trybunał Sprawiedliwości podkreślił, że art. 10 Traktatu WE nakłada na państwa członkowskie obowiązek; podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych, których celem jest wykonanie zobowiązań wynikających z Traktatu lub działań instytucji Wspólnoty. Powinność podejmowania takich działań obejmuje wszystkie organy państwa członkowskiego, w tym sądy. Z tego względu, stosując prawo wewnętrzne, a w szczególności regulacje ustanowione w celu wdrożenia dyrektywy, sądy krajowe powinny interpretować prawo wewnętrzne w świetle jej sformułowań i celów.

Przenosząc powyższy pogląd na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że kluczowe znaczenie dla ustalenia czy przerwy w pracy powoda w przewozach regularnych do 50 km powinny być zaliczone do czasu pracy, miało to, czy w czasie tych przerw powód wykonywał pracę inną niż kierowanie pojazdem lub nie wykonując pracy pozostawał do dyspozycji

pracodawcy.

Podstawowym elementem czasu pracy kierowcy jest czas prowadzenia pojazdu. Zgodnie z art. 31a ustawy o czasie pracy kierowców, dotyczącym prowadzenia pojazdów w przewozach regularnych osób o trasach do 50 km:

Dzienny czas prowadzenia pojazdu od zakończenia jednego dziennego okresu odpoczynku do rozpoczęcia następnego dziennego okresu odpoczynku lub między dziennym okresem odpoczynku a tygodniowym okresem odpoczynku nie może przekroczyć 10 godzin. Dzienny czas prowadzenia pojazdu oznacza łączny czas prowadzenia pojazdu określony w rozkładzie czasu pracy kierowcy na daną dobę, zgodnie z ustalonym rozkładem jazdy.³ Tygodniowy łączny czas prowadzenia pojazdu nie może przekraczać 60 godzin, a w ciągu dwóch kolejnych tygodni 90 godzin.

Z kolei zgodnie z art. 31b ustawy o czasie pracy kierowców:

1. Kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek w wymiarze nie krótszym niż 30 minut, w przypadku gdy łączny dzienny czas prowadzenia pojazdu wynosi od 6 do 8 godzin, oraz w wymiarze nie krótszym niż 45 minut w przypadku, gdy łączny dzienny czas prowadzenia pojazdu przekracza 8 godzin. Przerwa ta przysługuje kierowcy przed upływem 6 godzin łącznego dziennego czasu prowadzenia pojazdu.
2. Przerwy, o których mowa w ust. 1, mogą być dzielone na okresy krótsze, które są wykorzystywane w czasie prowadzenia pojazdu zgodnie z obowiązującym kierowcę rozkładem jazdy, pod warunkiem że jedna z przerw trwa co najmniej 15 minut.

Jak wskazano w literaturze, w odniesieniu do przerwy w prowadzeniu pojazdu wynikającej z art. 31b ustawy o czasie pracy kierowców, pojawia się zasadnicza wątpliwość co do sposobu rekompensaty za czas takiej przerwy. W tym zakresie art. 31b ustawy o czasie pracy kierowców nie zawiera bowiem żadnej regulacji. Oceniając powyższe należy się odnieść do dwóch argumentów do wykładni systemowej ustawy, a raczej jej przepisów dotyczących przerw oraz do ogólnych zasad wynagradzania, wynikających z art. 80 KP. W pierwszym przypadku należy stwierdzić, że ustawa o czasie pracy kierowców przewiduje dwie różne formy rekompensaty za czas przerwy. Przerwę z art. 6 ust. 3 ustawy o czasie pracy kierowców zalicza się bowiem do czasu pracy kierowcy, co wynika wprost z tego przepisu, natomiast pozostałe przerwy w czasie pracy, czy przerwy w prowadzeniu pojazdu są zaliczane do czasu dyżuru kierowcy, zgodnie z art. 9 ust. 2 lub art. 27 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców. W przypadku przerw w przewozach regularnych o trasach do 50 km ustawodawca nie zdecydował się jednak na żadne z powyższych rozwiązań. Tak więc biorąc dodatkowo pod uwagę fakt, iż zgodnie z art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy tak stanowią, należy stwierdzić, że przerwa wynikająca z art. 31b ustawy o czasie pracy kierowców byłaby przerwą niepłatną. IŁ. Prasolek, Ustawa o czasie pracy kierowców. Komentarz. W. 2010/.

Jak wskazał Ł. P., w Komentarzu do ustawy o czasie pracy kierowców, z faktu, że przerwa nie została zaliczona do czasu dyżuru nie można wyciągnąć wniosku, że należy ją w całości wliczyć do czasu pracy. Wskazał jednocześnie, że taka regulacja dotycząca przerw w prowadzeniu pojazdu w przewozach regularnych o trasach do 50 km jest krzywdząca dla kierowców wykonujących takiego rodzaju przewozy, gdyż kierowcy z tej grupy przewozów traktowani są gorzej od pozostałych, dla których przerwy są albo czasem pracy, albo czasem dyżuru, odrębnie wynagradzanego. Z tego względu w tym zakresie konieczne są działania ustawodawcy.

W realiach przedmiotowej sprawy, należy zatem uznać że sposób wynagradzania przerw w pracy powoda w przewozach regularnych na trasach nieprzekraczających 50 km, w taki sam sposób, jak wynagradzany jest czas dyżuru, był korzystny dla powoda i nie naruszał jego słuszných interesów jako pracownika.

Odnosząc się do twierdzenia powoda, że w czasie przerw pozostawał do dyspozycji pracodawcy, należy stwierdzić, że powód w toku procesu nie wykazał, tej okoliczności. W sytuacji, gdy przerwy przypadały w O. lub w M., gdzie pozwana spółka ma swoje bazy, powód miał możliwość spędzenia czasu w bazie, obejrzenia telewizji, przygotowania ciepłego posiłku. W sytuacji, gdy przerwa przypadała w innym miejscu niż O. i M., powód wprawdzie nie miał możliwości spędzenia czasu w budynku należącym do pozwanej, lecz mógł wykonywać inne czynności, oczywiście możliwe w danej sytuacji. Mógł wykorzystać czas przerwy na zrobienie zakupów, czytanie prasy, wykonywanie rozmów telefonicznych, ruch fizyczny, chociażby w postaci spacerów, tj. takie czynności, jakie wykonuje się poza godzinami pracy, a które nie są wykonywane w czasie pozostawania do dyspozycji pracodawcy

Z samego faktu, że powód znajdował się poza miejscem zamieszkania i poza miejscowościami w których były bazy pozwanej, nie wynika, że pozostawał do dyspozycji pracodawcy. Podobnie jest w przypadku kierowców w transporcie międzynarodowym, którzy przez cały czas przebywają z dala od swojego miejsca zamieszkania i od siedziby pracodawcy, a nie każda godzina od momentu ich wyjazdu do powrotu stanowi czas pracy, mimo, że formy spędzania czasu wolnego są ograniczone. Wynika to jednak ze specyfiki zawodu kierowcy. Z powyższych względów. Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powoda są niezasadne i w konsekwencji powództwo oddalił (punkt I wyroku).

W oparciu o treść art. 102 k.p.c. Sąd I instancji odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego pozwanej. Art. 102 kpc urzeczywistnia zasadę słusznosci i jako wyjątkowy stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu. Nie konkretyzuje on pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, toteż ich kwalifikacja należy do Sądu, który uwzględniając całokształt okoliczności konkretnej sprawy, powinien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości. Do kręgu okoliczności, które Sąd powinien brać pod uwagę przy ocenie przesłanek z art. 102 k.p.c. należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i będące „na zewnątrz” procesu, a zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Za powyższym rozstrzygnięciem przemawiają fakty związane z samym przebiegiem procesu, mianowicie okoliczność, że droga sądowa stanowiła jedyny sposób zweryfikowania twierdzeń i żądań powoda, która swoją postawą nie spowodowała przewlekłości postępowania, jak również nie naraził przeciwnika na zwiększone koszty. Ponadto powód pozostawał w przekonaniu o słusznosci swoich racji, znając stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy w odniesieniu do innych pracowników zatrudnionych na takich samych warunkach. Za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami procesu przemawiała również różnica w sytuacji materialnej obu stron procesu.

Z uwagi na oddalenie powództwa, nie zachodziły przesłanki do obciążenia powoda kosztami sądowymi. W związku z powyższym, na podstawie art. 113 ust. 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. z późn. zm.) Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 3 wyroku, obciążając kosztami sądowymi Skarb Państwa.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, wskazując, że zaskarża go w całości. Wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 20 000 zł. precyzując przed Sądem Okręgowym rozprawie 10 sierpnia 2018r., że domaga się 11.000 zł z tytułu nadgodzin i 9.000 zł z tytułu diet.

W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, że uzasadnienie jest ogólnikowe i niezrozumiałe. W szczególności Sąd I instancji przytoczył wewnętrzne przepisy pracodawca i zawiera jedynie dywagacje na temat równoważnego czasu pracy. Powód podniósł, że w okresie 3 lat, których dotyczy przedmiotowa sprawa we wszystkich miesiącach przepracował o kilkadziesiąt godzin więcej niż nominalnie miesięczny i pracodawca nigdy mu tych godzin nie oddał. Powód podniósł także, że Sąd Rejonowy w Ostródzie w uzasadnieniu w ogóle nie odniósł się do diet służbowych, które również były przedmiotem pozwu. Pracodawca określił w umowie, że miejscem zatrudnienia jest i województwo (...) - (...), co oznacza, że powód, wykonując przejazdy na terenie województwa, był pozbawiony prawa do diet. Powód

wskazał także, że Sąd Rejonowy w O. w uzasadnieniu w ogóle nie odniósł się do protokołów pokontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w O., a właśnie na ich podstawie złożył swój pozew. Inspekcja Pracy mówi, że pracodawca bezprawnie jednakowo traktuje dwa rodzaje przewozów to jest do 50 km i powyżej 50 km i płaci za wszystko 50% stawki dyżuru, choć za przewozy do 50 km powinien płacić 100%. Inspekcja Pracy w ogóle nie odnosi się do kwestii, czy kierowca w czasie przerw i postojów świadczy pracę czy nie, bo to jest proste i oczywiste, że właśnie to robi. Kwestia świadczenia pracy bądź nie jest główną argumentacją pracodawcy w sprawie, której jak się okazało Sąd Rejonowy w Ostródzie dał wiarę. Powód opisał jak wyglądał jego dzień pracy.

Zdaniem powoda zarówno pracodawca jak i Sąd Rejonowy w Ostródzie podważa powagę i kompetencje państwowych instytucji tj. Państwowej Inspekcji Pracy w O., Sądu Karnego w Iławie, który skazał prezesa firmy prawomocnym wyrokiem po wniosku Inspektorów jak również biegłych sądowych Sądu Rejonowego w Ostródzie. Powód podniósł, że po kontroli Inspekcji w kwietniu 2015 r. pracodawca wykonał polecenie inspektora, naliczył i wypłacił 5 kierowcom zaległe należności z tytułu wskazanego przez kontrolę za 3 miesiące wstecz. Właśnie na podstawie takiej wiedzy o zapłatę zaległych powód złożył pozew do Sądu. Sąd Rejonowy w Ostródzie miał wgląd w karty drogowe, ale ich nie sprawdził, dając wiarę pracodawcy.

Ostatecznie powód podniósł, że w związku z tym, pracując łącznie z postojami i przerwami nawet po 14 godzin dziennie powinien mieć wypłacane wynagrodzenie za nadgodziny. Podniósł także, że za godziny dyżuru w przewozach do 50 km powinien mieć płacone nie 50% stawki, a 100% stawki. Powód zarzucił także, że na bezprawnej konstrukcji mojej umowy o pracę będąc ponad 8 godzin poza siedzibą firmy nie otrzymywał diet służbowych tak jak inni pracownicy. Uzasadniając wysokość żądanej w apelacji kwoty powołał się na dwie opinie biegłych sporządzone w sprawie.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany jednocześnie wniósł zażalenie na postanowienie zawarte w pkt II wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie IV Wydział Pracy z dnia 24 kwietnia 2018 r. w przedmiocie rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Zaskarżonemu postanowieniu zarzucił obrazę przepisów prawa procesowego tj. art. 102 k.p.c, poprzez jego niesłuszne i nieuzasadnione zastosowanie, polegające na odstąpieniu od obciążania kosztami procesu powoda, w sytuacji gdy w sprawie nie wystąpiły żadne szczególnie uzasadnione wypadki. Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego postanowienia poprzez zasądzenia od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według przedłożonego przez pozwanego na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2018 roku spisu kosztów poniesionych przez pozwanego. Ponadto, wniósł zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu zażalenia pozwany podniósł, nieuzasadnione jest stanowisko Sądu Rejonowego, który przyjął, że za odstąpieniem od obciążania kosztami procesu powoda przemawiają fakty związane z samym przebiegiem procesu takie jak: okoliczność, że droga sądowa stanowiła jedyny sposób weryfikacji twierdzeń i żądań powoda czy brak narażenia pozwanego na zwiększone koszty. Ponadto, jako okoliczność wynikającą z „wypadków szczególnie uzasadnionych” stanowiących podstawę zastosowanie normy z art. 102 k.p.c, Sąd Rejonowy wskazał różnice w sytuacji materialnej obu stron. W ocenie Pozwanego takie działanie Sądu jest nieuzasadnione i stanowi przejaw dowolnej oceny Sądu w przedmiocie analizy czy w sprawie zachodzi "wypadek szczególnie uzasadniony" w świetle art. 102 k.p.c.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem sądów odwoławczych, zastosowanie art. 102 k.p.c. może mieć miejsce jedynie wyjątkowo. Przepis ten określa przesłanki, których zaistnienie warunkuje możliwość obciążenia strony przegrywającej jedynie częścią kosztów albo nieobciążania jej w ogóle tymi kosztami. Obejmują one wystąpienie w sprawie wypadków szczególnie uzasadnionych, które powodują, że zasądzenie kosztów na rzecz wygrywającego przeciwnika w całości, a nawet w części, byłoby sprzeczne z powszechnym odczuciem sprawiedliwości oraz zasadami współżycia społecznego. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 13 października 2016 r. VI ACa 985/15). Jak słusznie wskazał, Sąd Apelacyjny w Szczecinie, „zastosowanie normy art. 102 k.p.c. wymaga nie tylko wskazania okoliczności faktycznych uzasadniających odstępstwo od zasady lecz przedstawienie racji które powodują, że w świetle tych okoliczności podmiot wygrywający proces powinien zostać Różnica sytuacji materialnej również nie może

stanowiąc „szczególnie uzasadnionego wypadku”, w szczególności, że w niniejsze postępowanie (pomijając już nawet kwestie oceny i braku ustalenia przez Sąd w toku postępowania sytuacji ekonomicznej Pozwanego) miało charakter sprawy z zakresu prawa pracy, gdzie jedną ze stron jest pracodawca, który z natury i co do zasady znajduje się w lepszej, a co najmniej z pewnością w odmiennej sytuacji majątkowej (nieporównywalnej z sytuacją Powoda). W związku z powyższym, w sprawach natury pracowniczej, nie jest czymś szczególnym i nadzwyczajnym - okoliczność polegająca na różnicy w sytuacji materialnej obu stron procesu. Ponadto pozwany zauważył, że sytuacja materialna powoda, który był (co warto podkreślić) reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie była podnoszona w toku przedmiotowego postępowania. Powód nie wnioskował także o zwolnienie go z kosztów sądowych ani nie składał oświadczenia o stanie rodzinnym, majątku, dochodach i źródłach utrzymania, czy innych dokumentów potwierdzających lub wskazujących na złą sytuację materialną. Żadna zatem okoliczność znana Sądowi Rejonowemu z przebiegu postępowania nie przemawiała za wnioskiem, iż powód nie jest w stanie bądź może nie być w stanie - ponieść kosztów przegranej przez Powoda procesu, w sytuacji bezzasadności wszystkich twierdzeń powództwa.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie pozwanego, na kanwie niniejszej sprawy nie wystąpiły żadne szczególne okoliczności, które stanowiłyby podstawę odstąpienia przez Sąd I Instancji od obciążania Powoda kosztami procesu, w związku z czym wniesienie przez Pozwanego niniejszego zażalenia jest w pełni zasadne.

Powód wniósł o oddalenie zażalenia.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

I. odnośnie apelacji powoda:

Apelacja powoda zasługiwała na uwzględnienie jedynie w części dotyczącej roszczenia z tytułu diet w wysokości 3600zł, co skutkowało uchYLENIEM zaskarżonego wyroku w tej części i przekazaniem w tym zakresie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego.

W pierwszej kolejności odnieść należy się do zarzutu dotyczącego sposobu sporządzenia uzasadnienia przez Sąd I instancji, który należało odczytać jako zarzut naruszenia art. 328§2 k.p.c. Zgodnie ze wskazanym przepisem uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie :ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów na których się oparł i przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Mając na uwadze, że uzasadnienie Sądu Rejonowego nie zawiera przede wszystkim żadnych ustaleń i rozważań co do roszczenia z tytułu diet, dlatego też w ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie w tym zakresie nie poddawało się kontroli instancyjnej zarówno pod względem faktycznym jak i prawnym.

Zważyć należy, że w sytuacji gdy sporządzone uzasadnienia nie odpowiada stawianym mu wymaganiom stanowi usprawiedliwioną podstawę do jego uchylecia i przekazania Sądowi I instancji sprawy do ponownego rozpoznania. Tak też wypowiedział się Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 26 lipca 2007 r. V CSK 115/07 jednoznacznie wskazał, że Sąd jest zobowiązany do wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jeśli uzasadnienie nie zawiera wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej lub wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, wówczas orzeczenie podlega uchyleciu, zaś sprawa zostaje przekazana do ponownego rozpoznania i taka sytuacja zaistniała w przedmiotowej sprawie.

Wskazać w tym miejscu należy, że powód dochodził pozwem kwoty 3.600 zł z tytułu diet i mimo, że opinie biegłych wskazywały na wyższe kwoty z tego tytułu powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, nie rozszerzył powództwa. Zgodnie z art. 193 § 2¹ k.p.c. z wyjątkiem spraw o roszczenia alimentacyjne zmiana powództwa może

być dokonana jedynie w piśmie procesowym. Do skutecznej zmiany powództwa wymagane jest zatem złożenie pisma procesowego odpowiadającego warunkom formalnym pozwu. Wyjątek w tym zakresie stanowi sprawa o roszczenia alimentacyjne (niezależnie od podmiotu uprawnionego oraz od rodzaju roszczenia zgłoszonego w tym zakresie) oraz sprawa z powództwa pracownika bądź ubezpieczonego, działających bez adwokata bądź radcy prawnego (art. 466kp.c). Nie ulegało wątpliwości, że wszelkie modyfikacje powództwa w sprawie z powództwa pracownika reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika mogą być dokonane jedynie w piśmie procesowym. Zaznaczenia dodatkowo wymaga, że modyfikowanie żądania może polegać na cofnięciu pozwu w części lub całości, na podwyższeniu wartości roszczenia oraz na wystąpieniu z nowym żądaniem zamiast lub obok pierwotnego. Przepis art. 193 § 2¹ k.p.c. koresponduje z każdą z wymienionych konwersji. Wyartykułowanie w pozwie żądania ma znaczenie porządkujące. Wiąże sąd, a jednocześnie wyznacza dla przeciwnika sporne spektrum. W tym znaczeniu określenie żądania ma charakter gwarancyjny, gdyż niedopuszczalne jest orzekanie w przedmiocie nieobjętym pozwem. Przedmiotem sporu w zakresie diet było zatem jedynie roszczenie powoda w kwocie 3600ZŁ

Powód co prawda na rozprawie przed Sądem Okręgowym w dniu 10 sierpnia 2018r. wskazał, że domaga się zasądzenia kwoty 9000zł z tytułu diet. Nie ulega wątpliwości Sądu Okręgowego, że stosownie do art. 383 k.p.c. rozszerzenie powództwa w postępowaniu apelacyjnym było niedopuszczalne. Zmiana powództwa jest dopuszczalna do chwili zamknięcia rozprawy w sądzie pierwszej instancji. W postępowaniu apelacyjnym rozszerzenie przedmiotu sporu jest limitowane przepisem art. 383 k.p.c. i co do zasady na tym etapie nie jest dopuszczalne. Reasumując, z przyczyn

wskazanych wyżej stosownie do art. 386 §4 k.p.c. Sąd Okręgowy uchylił punkt I zaskarżonego wyroku w części dotyczącej roszczenia powoda z tytułu diet w wysokości 3600zł i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu w Ostródzie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego. Sąd Rejonowy w Ostródzie, rozpoznając ponownie sprawę w tym zakresie winien przeprowadzić postępowanie w części roszczenia z tytułu diet. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy przeprowadzi postępowanie dowodowe, mające na celu rozpoznanie zasadności zgłoszonego przez powoda żądania. W tym celu Sąd Rejonowy dopuści dowody zgłoszone przez pozwanego, jak również wszelkie dowody, których potrzeba przeprowadzenia wyniknie w toku procesu. Zadaniem Sądu Rejonowego będzie ustalenie w oparciu o umowę o pracę miejsca wykonywania pracy powoda, a także zbadanie gdzie i kiedy oraz w jakim wymiarze powód świadczył pracę na rzecz pozwanego i czy w związku z tym, przy ustaleniu, że czas postoju przy przejazdach do 50 km nie jest wliczany do czasu pracy, przysługuje mu należność z tytułu diet. Dokonując powyższych ustaleń Sąd Rejonowy winien w pierwszej kolejności zobowiązać powoda do sprecyzowania, w oparciu o przedłożone karty drogowe za jakie dni pracy domaga się zapłaty z tytułu diet i w jakim wymiarze. Sąd, rozpoznając roszczenie z tytułu diet, winien uwzględnić także, że z dokumentacji placowej przedłożonej przez pozwanego wynika, że pozwany wypłacał powodowi należności z tytułu diet, choć dotyczyły one przypadków kiedy powód odbywał kursy poza teren województwa (...) - np. do K., czy też P..

Za trafny należało uznać zarzut powoda, że Sąd I instancji nie dokonał szczegółowych ustaleń faktycznych co do sposobu wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych, a także wymiaru czasu, w jakim obowiązki pracownicze były wykonywane. Sąd I instancji ograniczył się jedynie do wskazania, że praca powoda odbywała się w równoważnym czasie pracy w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc wg z góry ustalonego harmonogramu czasu pracy na 1 miesiąc, czemu zresztą powód nie zaprzeczył. Sąd I instancji przytoczył obowiązujące u pozwanego regulacje dotyczące pracy pracowników. Nie odniósł się natomiast do wniosków z opinii dwóch biegłych sporządzających opinię w przedmiotowej sprawie, którzy ustalili wysokość należności powoda z tytułu wynagrodzenia za pracę i diet, choć zdaniem Sądu Okręgowego w kontekście sprecyzowanego przez powoda żądania i ustalenia, po pierwsze zasady co do zaliczania postojów do czasu pracy, przeprowadzenie tego dowodu na tym etapie postępowania było zbędne.

Zwrócić należy uwagę, że art. 278 §1 k.p.c. stanowi, że w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych sąd po wysłuchaniu wniosków stron co do liczby biegłych i ich wyboru może wezwać jednego lub kilku biegłych w celu zasięgnięcia ich opinii. Natomiast rolą biegłego nie jest dokonywanie samodzielnych ustaleń faktycznych istotnych dla

zastosowania określonej normy prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2010 r., III CSK 255/09, LEX nr 611826). Powyższe uchybienie zdaniem Sadu Okręgowego nie wpływa ostatecznie na ocenę prawidłowości wyroku w zakresie żądania o wynagrodzenie z tytułu nadgodzin. Reprezentujący powoda zawodowy pełnomocnik w piśmie procesowym z 23 lutego 2016r./ k- 83 as/ wyraźnie wskazał, że powód domaga się wynagrodzenia za nadgodziny z tytułu postojów przy wykonywaniu przewozów regularnych na trasach do 50 km. Sąd Rejonowy prawidłowo zważył, że w przedmiocie oceny zasadności roszczeń decydujące znaczenie co do zasady miało ustalenie czy przerwy w pracy powoda w przewozach regularnych do 50 km powinny być zaliczane do czasu pracy i w konsekwencji czy z tego tytułu przysługuje powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy uznaje, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni przepisów dotyczących pracy kierowców na trasach do 50 km.

Stosownie do art. 6.ust ustawy o czasie pracy kierowców czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności:

- 1) prowadzenie pojazdu;
- 2) załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem;
- 3) nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym;
- 4) czynności spedycyjne;
- 5) obsługę codzienną pojazdów i przyczep;
- 6) inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy;
- 7) niezbędne formalności administracyjne;
- 8) utrzymanie pojazdu w czystości.

Stosownie do ust 2 cyt. przepisu czasem pracy kierowcy jest również czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, w którym kierowca pozostaje na stanowisku pracy kierowcy w gotowości do wykonywania pracy, w szczególności podczas oczekiwania na załadunek lub rozładunek, których przewidywany czas trwania nie jest znany kierowcy przed wyjazdem albo przed rozpoczęciem danego okresu.

Ust. 3 cyt. przepisu stanowi, że do czasu pracy kierowcy wlicza się przerwę w pracy trwającą 15 minut, którą pracodawca jest obowiązany wprowadzić, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy kierowcy wynosi co najmniej 6 godzin.

Zgodnie z art. 7 ustawy o pracy kierowców do czasu pracy kierowcy nie wlicza się:

- 1) czasu dyżuru, jeżeli podczas dyżuru kierowca nie wykonywał pracy;
- 2) nieusprawiedliwionych postojów w czasie prowadzenia pojazdu;
- 3) dobowego nieprzerwanego odpoczynku;
- 4) przerwy w pracy, o której mowa w art. 16 ust. 1.

Zgodnie z art. 9 ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców do czasu dyżuru zalicza się jedynie przerwy przeznaczone na odpoczynek z art. 13 ustawy, przez co powszechnie przyjmuje się, że okresy przerw wynikające z rozkładu w czasie prowadzenia pojazdu w przewozach regularnych do 50 km mają charakter bezpłatny.

Zagadnienia dotyczące okresów prowadzenia pojazdów, obowiązkowych przerw w prowadzeniu i gwarantowanych okresów odpoczynku kierowców wykonujących przewozy regularne, których trasa nie przekracza 50 km reguluje rozdział 4a ustawy o pracy kierowców

Zgodnie z art 31 a. cyt. ustawy :

1. dzienny czas prowadzenia pojazdu od zakończenia jednego dziennego okresu odpoczynku do rozpoczęcia następnego dziennego okresu odpoczynku lub między dziennym okresem odpoczynku a tygodniowym okresem odpoczynku nie może przekroczyć 10 godzin.
2. dzienny czas prowadzenia pojazdu oznacza łączny czas prowadzenia pojazdu określony w rozkładzie czasu pracy kierowcy na daną dobę, zgodnie z ustalonym rozkładem jazdy.
3. tygodniowy łączny czas prowadzenia pojazdu nie może przekraczać 60 godzin, a w ciągu dwóch kolejnych tygodni 90 godzin.

Stosownie do art. art. 31 b. cyt. ustawy kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek w wymiarze nie krótszym niż 30 minut, w przypadku gdy łączny dzienny czas prowadzenia pojazdu wynosi od 6 do 8 godzin, oraz w wymiarze nie krótszym niż 45 minut w przypadku, gdy łączny dzienny czas prowadzenia pojazdu przekracza 8 godzin. Przerwa ta przysługuje kierowcy przed upływem 6 godzin łącznego dziennego czasu prowadzenia pojazdu.

2. Przerwy, o których mowa w ust. 1, mogą być dzielone na okresy krótsze, które są wykorzystywane w czasie prowadzenia pojazdu zgodnie z obowiązującym kierowcę rozkładem jazdy, pod warunkiem że jedna z przerw trwa co najmniej 15 minut.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że przewozy regularne osób na trasach do 50 km charakteryzuje odrębna regulacja zagadnienia przerw przeznaczonych na odpoczynek, względem zasad obowiązujących pozostałych kierowców. Długość przerw została uzależniona od łącznego dziennego czasu prowadzenia pojazdu i wynosi 30 minut, jeśli zamyka się on w przedziale od 6 do 8 godzin. Wzrasta ona do 45 minut w przypadku, gdy łączny dzienny czas prowadzenia pojazdu przekracza 8 godzin. W efekcie należy uznać, że nie ma obowiązku udzielania przerw w prowadzeniu pojazdu, gdy kierowca prowadzi w danej dniówce krócej niż przez 6 godzin. W stosunku do przerw przysługujących kierowcom wykonującym przewozy regularne osób na trasach do 50 km ustawa nie przewiduje prawa do rekompensaty za czas ich trwania. Ustawodawca nie przewidział w komentowanym przepisie obowiązku zaliczenia tych przerw do czasu pracy, jak ma to miejsce w art. 6 ust. 3 ustawy o czasie pracy kierowców. Omawiana regulacja nie zawiera również postanowień, które pozwalałyby kwalifikować czas trwania takich przerw jako dyżur, na zasadach analogii do art. 9 ust. 2 i art. 27 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji, odwołując się do ogólnych zasad wynikających z art. 80 k.p., prawidłowo uznał, że skoro jest to okres niewykonywania pracy, a ustawodawca nie przewidział prawa kierowcy do wynagrodzenia za czas przerw w pracy, pracodawca nie ma obowiązku ich odrębnej rekompensaty. Na marginesie zauważyć należy, że pozwany ze względu na dużą liczbę przerw występujących w przewozach regularnych osób na trasach do 50 km wprowadził w regulaminie wynagradzania prawo do wynagrodzenia za czas przerw w wysokości 50% stawki godzinowej.

Odnosnie zarzutu powoda co do nieuwzględnienia przez Sąd I instancji wyroku nakazowego w sprawie II W 106/16, którym uznano ówczesnego prezesa pozwanego za winnego popełnienia wykroczenia wobec pracowników, w tym D. P., polegającego na nienaliczeniu i niewypłaceniu wynagrodzenia z tytułu nadgodzin i diet, to wskazać należy, że Sąd Rejonowy nie był związany prawomocnym wyrokiem w sprawie o wykroczenie, który zapadł względem prezesa pozwanego Zasada prejudykatu wynikająca ze zdania pierwszego art. 11 k.p.c. ma charakter bezwzględnie obowiązujący w stosunku do sprawcy przestępstwa skazanego w procesie karnym. Zgodnie ze wskazanym przepisem ustalenia wydanego w postępowaniu karnym prawomocnego wyroku skazującego co do popełnienia przestępstwa wiążą sąd w postępowaniu cywilnym. Powyższe rozważania nie mają jednak zastosowania do wyroku w sprawie

o wykroczenie, który nie jest prawomocnym skazującym wyrokiem karnym w myśl cytowanej regulacji. Moc wiążącą w postępowaniu cywilnym mają jedynie ustalenia co do popełnienia przestępstwa zawarte w prawomocnym wyroku skazującym. Chodzi tu o ustalenia co do popełnienia przez oskarżonego czynu, który wypełnia dyspozycję normy karnej i został mu przypisany jako przestępstwo (art. 413 k.p.k.), Orzeczenia stwierdzające popełnienie czynu niestanowiącego przestępstwa (wykroczenia, czynu ściganego dyscyplinarnie) nie wiążą sądu cywilnego. Na marginesie zauważyć należy również, że wyrok nakazowy dotyczy D. P. jedynie co do nienaliczenia i niewypłacenia wynagrodzenia z tytułu nadgodzin za styczeń, luty, maj i lipiec 2015r. i z tytułu diet za podróże służbowe w dniach 10,20.02.2015r. oraz 9 i 23.03.2015[^]

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy mógł też dokonać innych ustaleń i oceny prawnej niż wynikało to z protokołu pokontrolnego PIP, tym bardziej, że w to ku postępowania sądowego ustalono, że w czasie kontroli przesłuchano tylko wybranych pracowników pozwanego.

Reasumując należało uznać, że rozstrzygnięcie Sądu I instancji w przedmiocie żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe było prawidłowe i dlatego Sąd Okręgowy oddalił apelację w tym zakresie stosownie do art. 385 k.p.c.

II Odnośnie zażalenia:

Jeśli chodzi o zażalenie na koszty procesu - tj. nieobciążenie powoda kosztami procesu, to postanowienie zawarte w pkt II wyroku należało uchylić, choć z innych przyczyn niż podnoszone w zażaleniu. W związku z uchyleniem wyroku w pkt I. co do kwoty 3.600zł z tytułu diet, Sąd Rejonowy zobowiązany będzie bowiem do całościowego rozliczenia kosztów procesu przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Powyższe nie będzie wykluczało zastosowania art. 102 k.p.c. Jednak orzekanie o powyższym na obecnym etapie postępowania jest przedwczesne.

Mając powyższe na uwadze zgodnie z art. art. 386 § 4 w związku z art. 397 § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy uchylił zaskarżone postanowienie.