

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2013 roku

Sąd Rejonowy Lublin - Zachód w Lublinie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Zawiślak

Ławnicy: Eugeniusz Ślepko, Andrzej Rusin

Protokolant: Ewelina Głowacz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 października 2013 roku w L.

sprawy z powództwa P. Ż.

przeciwko P. P. Spółce Akcyjnej z (...) w W.

o wynagrodzenie i odszkodowanie

I. zasądza od P. P. Spółki Akcyjnej z (...) w W. na rzecz P. Ż., tytułem wynagrodzenia za konwojowanie poczty, kwotę 1.057,70 zł (jeden tysiąc pięćdziesiąt siedem złotych 70/100) wraz z ustawowymi odsetkami, od kwot:

- 93,06 zł od dnia 11 lutego 2010 roku do dnia zapłaty,
- 102,93 zł od dnia 11 marca 2010 roku do dnia zapłaty,
- 104,40 zł od dnia 11 kwietnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- 6,33 zł od dnia 11 maja 2010 roku do dnia zapłaty,
- 83,53 zł od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty,
- 63 zł od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty,
- 86,60 zł od dnia 11 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- 78,60 zł od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty,
- 105,53 zł od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty,
- 104,06 zł od dnia 11 listopada 2010 roku do dnia zapłaty,
- 55,20 zł od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- 104,46 zł od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza od P. P. Spółki Akcyjnej z (...) w W. na rzecz P. Ż., tytułem wynagrodzenia za czas dyżuru kwotę, 1799,01 zł (jeden tysiąc siedemset dziewięćdziesiąt dziewięć 01/100 złotych) wraz z ustawowymi odsetkami, od kwot:

- 139,03 zł od dnia 11 lutego 2010 roku do dnia zapłaty,

- 27,50 zł od dnia 11 marca 2010 roku do dnia zapłaty,
- 107,50 zł od dnia 11 kwietnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- 28,27 zł od dnia 11 maja 2010 roku do dnia zapłaty,
- 28,27 zł od dnia 11 czerwca 2010 roku do dnia zapłaty,
- 88,75 zł od dnia 11 lipca 2010 roku do dnia zapłaty,
- 67,50 zł od dnia 11 sierpnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- 32,50 zł od dnia 11 września 2010 roku do dnia zapłaty,
- 40 zł od dnia 11 października 2010 roku do dnia zapłaty,
- 59,03 zł od dnia 11 listopada 2010 roku do dnia zapłaty,
- 62,50 zł od dnia 11 grudnia 2010 roku do dnia zapłaty,
- 68,75 zł od dnia 11 stycznia 2011 roku do dnia zapłaty,
- 4,73 zł od dnia 11 lutego 2011 roku do dnia zapłaty,
- 22 zł od dnia 11 marca 2011 roku do dnia zapłaty,
- 23,44 zł od dnia 11 kwietnia 2011 roku do dnia zapłaty,
- 63,02 zł od dnia 11 maja 2011 roku do dnia zapłaty,
- 109,56 zł od dnia 11 czerwca 2011 roku do dnia zapłaty,
- 6,61 zł od dnia 11 lipca 2011 roku do dnia zapłaty,
- 102,47 zł od dnia 11 sierpnia 2011 roku do dnia zapłaty,
- 114,58 zł od dnia 11 września 2011 roku do dnia zapłaty,
- 48,58 zł od dnia 11 października 2011 roku do dnia zapłaty,
- 23,17 zł od dnia 11 listopada 2011 roku do dnia zapłaty,
- 57,47 zł od dnia 11 grudnia 2011 roku do dnia zapłaty,
- 83,80 zł od dnia 11 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty,
- 59,76 zł od dnia 11 lutego 2012 roku do dnia zapłaty,
- 66,37 zł od dnia 11 marca 2012 roku do dnia zapłaty,
- 48,58 zł od dnia 11 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty,
- 22,82 zł od dnia 11 maja 2012 roku do dnia zapłaty,
- 112,05 zł od dnia 11 czerwca 2012 roku do dnia zapłaty,
- 80,40 zł od dnia 11 lipca 2012 roku do dnia zapłaty;

III. zasądza od P. P. Spółki Akcyjnej z (...) w W. na rzecz P. Ż., tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu, kwotę 7.835 zł (siedem tysięcy osiemset trzydzieści pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 marca 2012 roku do dnia zapłaty;

IV. w pozostałym zakresie postępowanie umarza;

V. wyrokowi w pkt I – III nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do łącznej kwoty 1.770,17 zł (jeden tysiąc siedemset siedemdziesiąt złotych 17/100);

VI. zasądza od P. P. Spółki Akcyjnej z (...) w W. na rzecz P. Ż. kwotę 1.800 zł (jeden osiemset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VII. nakazuje pobrać od P. P. Spółki Akcyjnej z (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego w Lublinie - kwotę 535 zł (pięćset trzydzieści pięć złotych) tytułem części brakującej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz kwotę 210 zł (dwieście dziesięć złotych) tytułem zwrotu części wydatków postępowania, zaś w pozostałej części brakujące koszty sądowe przejmują na rachunek Skarbu Państwa.

VII P 180/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 stycznia 2013 roku P. Ż. wniósł o zasądzenie od P. P. S.A. w W. na jego rzecz kwoty 8.171,00 zł z tytułu nierównego traktowania w zakresie wykonywania czynności dodatkowych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu pracodawcy oraz kwoty 1.619,20 zł z tytułu wynagrodzenia za konwojowanie wraz z odsetkami ustawowymi naliczanymi od szczegółowo wskazanych kwot w pozwie co miesiąc, począwszy od dnia 11 lutego 2010 roku oraz kwoty 2.250 zł tytułem wynagrodzenia za czas dyżuru pełnionego w zakładzie pracy wraz z odsetkami ustawowymi naliczanymi od szczegółowo wskazanych kwot w pozwie co miesiąc, począwszy od dnia 11 lutego 2010 roku. Ponadto, wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów z tytułu zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanej w Centrum Logistyki Oddział w L. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony od 3 listopada 2008 roku do 30 czerwca 2012 roku jako kierowca. W okresie trwania stosunku pracy świadczył na rzecz pracodawcy czynności dodatkowe w postaci konwojowania tak jak inni pracownicy oddziałów pracodawcy, za które nie otrzymywał dodatku konwojowego wynikającego początkowo z treści załącznika nr 11 do Zakładowego Układu Zbiorowego Państwowego (...) „P. P.” z dnia 22 lutego 1995 roku obowiązującego do dnia 31 grudnia 2010 roku, a następnie z treści art. 5 Porozumienia z 2010 roku, którego pracodawca nie zastosował wobec pracowników CL Oddział w L.. Rekompensata utraty dodatku nastąpiła w 2012 roku na mocy Porozumienia między pracownikami CL Oddział w L. i pracodawcy, na podstawie którego strony zawierały ugody. Pracodawca wówczas przyznał kierowcom pozostającym u niego w zatrudnieniu kwotę po 250 zł. Powód został pominięty przy zawieraniu ugody z uwagi na ustanie jego stosunku pracy z pracodawcą. W ocenie strony powodowej takie postępowanie narusza zasadę równego traktowania z art. 18^{3c} § 1 i 2 kp. Dochodzona pozwem kwota została obliczona w oparciu o obowiązującą w okresie od 1 stycznia 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku wysokość dodatku, tj. 14,50 zł za każdy dzień wykonywania takich czynności oraz przyznanej rekompensaty za utratę dodatku w wysokości 250 zł miesięcznie na rzecz każdego kierowcy za okres od 1 stycznia 2011 roku do 30 czerwca 2012 roku. Ponadto, powód od 1 stycznia do 31 grudnia 2010 roku nie otrzymywał wynagrodzenia za konwojowanie. Dochodzona z tego tytułu kwota wynika z przyjętej przez pracodawcę jednolitej stawki godzinowej w wysokości 0,80 zł. Zdaniem powoda pracodawca nie wypłacił mu również wynagrodzenia za czas pełnienia dyżuru zgodnie z art. 16 ust. 2 w zw. z art. 9 ust. 5 ustawy o czasie pracy kierowcy (k. 1 - 5).

W odpowiedzi na pozew z dnia 22 marca 2013 roku pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania według norm prawem przewidzianych.

Spółka zaprzeczyła wszelkim okolicznościom i zarzutom podnoszonym przez stronę powodową. Pozwana podniosła, iż powód w czasie przerw w pracy nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy, stąd nie należy mu się z tego tytułu wynagrodzenie. Odnośnie dodatku konwojowania pozwana zauważyła, iż porozumienie z 2012 roku było zawierane z pracownikami, którzy udzieli odrębnego pełnomocnictwa przedstawicielowi związku zawodowego, natomiast powód o zawarcie z nim podobnego porozumienia nie zwrócił się do pracodawcy. Dlatego też powyższe zachowanie się pracodawcy nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu ani dyskryminacji (k. 82 - 83).

Na rozprawie w dniu 23 maja 2013 roku pełnomocnik pozwanej złożył karty obrachunkowe powoda za lata 2010 - 2012 i hipotetyczne wyliczenie dodatków dochodzonych przez powoda w pozwie (protokół z rozprawy - k. 246 i hipotetyczne wyliczenia dodatków - k. 120 - 123 i 264 - 265).

Ustosunkowując się do powyższego strona powodowa w piśmie procesowym z dnia 2 lipca 2013 roku złożonym na rozprawie oświadczyła, iż nie kwestionuje wyliczeń pozwanej. W związku z tym zmodyfikowała powództwo w ten sposób, że wniosła o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 7.835 zł tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zakresie wykonywania czynności dodatkowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu, kwoty 1.057,70 zł tytułem wynagrodzenia za konwojowanie poczty we wskazanych w piśmie procesowym wysokościach za poszczególne miesiące wraz z ustawowymi odsetkami naliczanymi miesięcznie od tych kwot począwszy od dnia 11 lutego 2010 roku oraz kwoty 1.799,01 zł tytułem wynagrodzenia za czas dyżuru pełnionego w zakładzie pracy we wskazanych w piśmie procesowym wysokościach za poszczególne miesiące wraz z ustawowymi odsetkami naliczanymi miesięcznie od tych kwot począwszy od dnia 11 lutego 2010 roku (pismo procesowe - k. 267 - 273).

Do zamknięcia rozprawy w dniu 17 września 2013 roku strony konsekwentnie podtrzymywały swoje stanowiska w sprawie. Powód popierał powództwo zgodnie z pismem procesowym z dnia 2 lipca 2013 roku natomiast pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości (k. 310).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny

Powód P. Ż. był zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodowego w Państwowym (...) „P. P.” Oddział Terenowy w B. – Centrum Logistyki (...) w L. od 3 listopada 2008 roku do 30 czerwca 2012 roku w oparciu o umowę o pracę w wymiarze pełnego etatu, a od 1 lipca 2009 roku – ¾ etatu. Od dnia 31 marca 2005 roku (...) „P. P.” była jednym pracodawcą dla wszystkich pracowników zatrudnionych dotychczas w jej różnych jednostkach organizacyjnych.

W czasie trwania stosunku pracy powód, na podstawie załącznika nr 1 do Zarządzenia nr 52 Dyrektora (...) w L. z dnia 23 czerwca 2006 roku za pracę związaną z doręczaniem paczek miał naliczane indywidualne wynagrodzenie akordowe zależne od ilości faktycznie doręczonych paczek i osiągniętej jednostkowej stawki. Powód został zaszeregowany na podstawie art. 9 i 10 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) „P. P.” zawartego w dniu 14 marca 1995 roku do kategorii 7 wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 10 zł/godz. (akta osobowe powoda część B: umowa o pracę na okres próbny w wymiarze pełnego etatu k. 1, umowa o pracę na czas określony w wymiarze pełnego etatu k. 17, umowa o pracę na czas określony w wymiarze ¾ etatu k. 20, k. 25 oraz k. 29, część C: świadectwo pracy k. 1).

Zgodnie z informacją kadrową o warunkach zatrudnienia powoda obowiązywała 8 godzinna dobowa i przeciętnie 40 godzinna tygodniowa norma czasu pracy (akta osobowe powoda część B: informacja k. 15).

U pozwanego pracodawcy do dnia 31 grudnia 2010 roku stosowany był Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) „P. P.” zawarty w dniu 6 kwietnia 1992 roku (bezsporne). W art. 18 ust. 1 tego układu wskazano, że pracownikom z tytułu szczególnych warunków pracy przysługują dodatki, w tym dodatek za pracę w ambulansach i przy konwojowaniu poczty. Z art. 18 ust. 2 z kolei wynika, że wysokość dodatku ustala dyrektor zakładu pracy po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej ((...) z dnia 6 kwietnia 1992 roku k. 12 - 18). Załącznik nr 11 do porozumienia z dnia 6 kwietnia 1992 roku określał zasady wypłaty dodatków wskazując, iż dla konwojentów dodatek

ten wynosi 30% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia. Ponadto, w akcie tym uregulowane były dodatki za przerywany czas pracy kierowców i wykonywane przez nich czynności dodatkowe (załącznik k. 33).

W związku z komercjalizacją (...)P. P.” od dnia 1 lipca 2009 roku powód stał się pracownikiem P. P. S.A. (akta osobowe powoda część B: pismo k. 21, por. odpis KRS pozwanego k. 85 - 91).

Od 1 stycznia 2011 roku powoda obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy dla pracowników P. P. S.A. z dnia 13 września 2010 roku. Zgodnie z zawartym porozumieniem zmieniającym warunki pracy powód został zatrudniony na stanowisku listonosza paczkowego w wymiarze 1/4 etatu i kierowcy w wymiarze 3/4 etatu. Wynagrodzenie za pracę na stanowisku listonosza miało charakter akordowy i przysługiwało za każdą skutecznie doręczoną paczkę, oprócz tego, P. Ż. przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze według 7 kategorii zaszeregowania w wysokości 422 zł brutto miesięcznie. Natomiast na stanowisku kierowcy samochodów wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 843 zł brutto miesięcznie według 7 kategorii zaszeregowania. Pozostałe kwestie związane z wynagrodzeniem wynikały z (...) z dnia 13 września 2010 roku. W art. 7 ustalono, iż w systemie wynagrodzeń P. P., oprócz wynagrodzenia zasadniczego, obowiązują m.in. dodatki za prace przy konwojowaniu powierzonych do przewozu ładunków wartościowych oraz wynagrodzenie za czas przerwy w systemie przerywanego czasu pracy dla kierowców. Natomiast w myśl art. 5 ust. 4 postanowiono, iż w związku z likwidacją dodatku za czynności dodatkowe nastąpi wzrost wynagrodzenia zasadniczego dla kierowców zatrudnionych na jednym z wymienionych w ust. 1 stanowisku (m.in. kierowców kursów wózkowo – rozwózkowych samochodów o masie do lub powyżej 3,5 ton i listonoszy paczkowych), którzy nadal w ramach swoich obowiązków będą wykonywać czynności dodatkowe. Zgodnie z ramowym zakresem czynności na stanowisku kierowcy P. Ż. obowiązany był m.in. do sprawdzania stanu technicznego pojazdu, tankowania zbiornika, wykonywania czynności związanych z załadunkiem i rozładunkiem, doręczaniem przesyłek adresatom, inkasowaniem kwot pieniężnych za przesyłki pobraniowe oraz do wykonywania innych szczegółowych obowiązków w wypadku przywozu pocztowego ładunków wartościowych ((...) z dnia 13 września 2010 roku k.38 - 43, akta osobowe powoda część B: porozumienie zmieniające warunki pracy k. 34, informacja k. 36, ramowy zakres czynności k. 37).

W spornym okresie powód pracował jako kierowca samochodu w Oddziale Terenowym w B.. Powód wykonywał pracę zgodnie z harmonogramem, z którego wynikały godziny, w jakich ma pracować oraz rejon, jaki ma obsługiwać. Zazwyczaj zmianę poranną rozpoczynał około godziny 5.45 i wykonywał przydzielone mu zadania przewozowe do godziny 9 – 10. Następny kurs był dopiero około godziny 14.00 i kończył się zwykle o godzinie 17.00. Między godziną 10 a 14 powód wykonywał tzw. pocztę firmową ((...)). W tym czasie objeżdżał różne instytucje (np. banki, urzędy, sądy), od których odbierał pocztę. W tym czasie pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Przebywał wówczas na terenie zakładu pracy (Urzędu Poczty) lub w samochodzie „pod telefonem”. Obok korespondencji powód przewoził również gotówkę w tzw. trezorach. W zależności od wartości ładunku przewozu pocztowego jeździł sam bądź ze strażnikiem. Powód ponadto, wykonywał szereg czynności dodatkowych. Zajmował się załadunkiem i wyładunkiem przewożonych paczek, sprawdzał stan samochodu, wykonywał przy nim czynności obsługowe (zeznania powoda k. 281, zeznania świadków: J. L. k. 240 - 242, S. G. k. 242 - 243, J. B. k. 243 - 244, G. O. (1) k. 244 - 245, J. C. k. 245, D. B. (1) k.245 - 246, S. W. k. 278 - 279, M. S. k. 280 - 281).

Pozwany pracodawca prowadził karty obrachunkowe pracy kierowców, karty czasu pracy kierowców, karty drogowe, a także listy płac (k. 124 - 169).

Kierowcom zatrudnionym u pozwanego pracodawcy w CL OR w L. dodatek z tytułu konwojowania poczty i czynności dodatkowych nie był wypłacany do dnia 31 grudnia 2010 roku (pismo k. 53). Natomiast po 1 stycznia 2011 roku, pomimo likwidacji dodatku za czynności dodatkowe kierowców, nie wzrosło ich wynagrodzenie zasadnicze, choć w innych Oddziałach pozwanego taki wzrost nastąpił. Od 1 sierpnia 2008 roku u pozwanego pracodawcy obowiązywała jednolita stawka dodatku w wysokości nie niższej niż 0,80 zł/godz. przy konwojowaniu poczty i innych powierzonych do ładunku wartościowych przesyłek. W związku z powyższym w dniu 1 października 2010 roku między pracodawcą a pracownikami CL OR w L., na mocy udzielonego pełnomocnictwa reprezentowanym przez Przewodniczącego (...)P. P.a S.A., zostało zawarte porozumienie w sprawie niewypłacanych dodatków, w tym dodatku za konwojowanie ładunków wartościowych za okres do 31 grudnia 2010 roku i od 1 stycznia 2011 roku do 1 października 2012 roku.

Reprezentowani pracownicy otrzymali stosowne jednorazowe rekompensaty w terminie do 19 października 2012 roku. Zawarte porozumienie nie dotyczyło powoda, bowiem w chwili jego zawarcie nie był już pracownikiem pozwanego (porozumienie z dnia 1 października 2012 roku k. 115 - 116, tabela stawek dla czynności dodatkowych k. 61 - 68, tabela przeciętnego wzrostu wynagrodzeń zasadniczych kierowców CL k. 118 - 120).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów znajdujące się w aktach sprawy, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała. Również i Sąd nie dopatrył się jakichkolwiek okoliczności podważających wiarygodność tych dokumentów.

Ponadto ustaleń w sprawie dokonano na podstawie zeznań świadków: J. L. (k. 240 - 242), S. G. (k. 242 - 243), J. B. (k. 243 - 244), G. O. (1) (k. 244 - 245), J. C. (k. 245), D. B. (1) (k. 245 - 246), S. W. (k. 278 - 279) i M. S. (k. 280 - 281).

Zdaniem Sądu zeznania przesłuchanych świadków – obecnych i byłych pracowników P. P. S.A. – co do zasady nie budziły wątpliwości i zostały uznane za szczere oraz jednoznaczne, a także spójne w odniesieniu do sytuacji, kiedy dotyczą tych samych zdarzeń.

Oceniając zeznania powoda Sąd analizował wskazane przez niego okoliczności w świetle zasad logicznego rozumowania, doświadczenia życiowego, a przede wszystkim w kontekście zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. Zeznania te korespondują z całokształtem materiału dowodowego znajdując w nim obiektywne potwierdzenie. Stąd kontrola logicznej i racjonalnej spójności zeznań powoda w świetle pozostałego materiału dowodowego zobligowała Sąd do podzielenia ich w tym zakresie jako wiarygodnych i prawdziwych.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje

Powództwo jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie.

Do oceny zasadności roszczenia o zapłatę dochodzonej kwoty za czas dyżuru na gruncie niniejszej sprawy mają zastosowanie przepisy Ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 roku o czasie pracy kierowców (Dz. U. nr 92 poz. 879 ze zm., dalej: ustawa). Wskazane normy prawne, choć nie odzwierciedlają wiernie terminologii zawartej w prawie unijnym, pozostają w zgodności z postanowieniami rozporządzenia WE nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 roku w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (dalej: rozporządzenie WE). W myśl art. 4 lit. d rozporządzenia WE „przerwa” oznacza okres, w którym kierowca nie może prowadzić pojazdu ani wykonywać żadnej innej pracy, wykorzystywany wyłącznie do wypoczynku. Z kolei „inna praca” oznacza czynności zdefiniowane jako czas pracy w art. 3 lit. a dyrektywy 2002/15/WE, z wyjątkiem „prowadzenia pojazdu”, włącznie z wszelką pracą dla tego samego lub innego pracodawcy, w sektorze transportowym lub poza nim (art. 4 lit. e rozporządzenia WE). Zaś „odpoczynek” oznacza nieprzerwany okres, w którym kierowca może swobodnie dysponować swoim czasem (art. 4 lit. f rozporządzenia WE). Czas „przerw” został jednoznacznie określony w postaci 15 min i 30 min, w kolejności odbioru nie pozostawiającej wątpliwości. „Przerwa” to czas odpoczynku, podczas którego kierowca nie wykonuje żadnej czynności, do której jest zobowiązany w związku z zakresem obowiązków. „Przerwa” odnosi się do kierowców jako adresatów wspomnianych przepisów i należy ją definiować jako ustawowe prawo do odpoczynku. Natomiast „odpoczynkiem” jest nieprzerwany okres, w którym kierowca może swobodnie dysponować swoim czasem (art. 4 lit. f rozporządzenia WE). Zgodnie z definicją zawartą w art. 3 lit. b dyrektywy 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 roku w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego, „okresy gotowości (dyspozycji)” oznaczają okresy inne niż te odnoszące się do przerw i okresów odpoczynku, podczas których pracownik wykonujący czynności związane z przewozem nie jest zobowiązany pozostawać na swoim stanowisku pracy, ale musi być dostępny, aby odpowiedzieć na każde wezwanie do rozpoczęcia lub kontynuowania jazdy lub wykonania innej pracy. „Okres gotowości” (dyspozycyjności, czas oczekiwania) nie jest czasem odpoczynku i nie może być rejestrowany jako czas odpoczynku i przerwy w pracy. Na gruncie krajowej regulacji odpowiednikiem „okresu gotowości” jest „czas dyżuru”, o którym mowa w art. 9 ustawy.

Według art. 16 ust. 1 ustawy, do kierowców zatrudnionych w transporcie drogowym może być stosowany, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. W przypadku gdy kierowca wykonuje przewozy regularne, przerwa może trwać nie dłużej niż 6 godzin, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy nie przekracza 7 godzin. Zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy i art. 4 lit. a rozporządzenia WE „transport drogowy” oznacza krajowy transport drogowy jako podejmowanie i wykonywanie działalności gospodarczej w zakresie przewozu osób lub rzeczy pojazdami samochodowymi zarejestrowanymi w kraju, za które uważa się również zespoły pojazdów składające się z pojazdu samochodowego i przyczepy lub naczepy, na terytorium RP, przy czym jazda pojazdu, miejsce rozpoczęcia lub zakończenia podróży pojazdu oraz droga znajdują się na terytorium RP w rozumieniu art. 4 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 6 września 2001 roku o transporcie drogowym (Dz. U. z 2007 r. Nr 125, poz. 874, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 18 ust. 3 ustawy system przerywanego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, a u pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa - w umowie o pracę.

Zawarte pomiędzy stronami umowy o pracę nie przewidywały, aby powód miał świadczyć pracę w systemie przerywanego czasu pracy. Jednakże ani z umów o pracę ani z informacji kadrowej o czasie pracy powoda (por. akta osobowe powoda część B k. 15) nie wynika wprost, w jakim systemie czasu pracy powód pracował. Natomiast, zarówno postanowienia (...) z 1992 roku jak i z 2010 roku przewidywały wynagrodzenie dla kierowców za czas przerwy w przerywanym systemie czasu pracy (vide: akt wewnętrzny normujący szczegółowe zasady obliczania wynagrodzenia dla kierowców zatrudnionych przez pozwanego, tj. pkt 5 załącznika nr 11 do (...) z 1992 roku i art. 7 ust. 2 pkt 4 (...) z 2010 roku). Z kolei z zeznań świadków J. L., S. G., G. O. (2), J. C., D. B. (2), S. W. i M. S. wynika, że kierowcy zatrudnieni przez Poczta Polską zazwyczaj pracują w takim systemie czasu pracy, że po zakończeniu porannego kursu mają przerwę ok. 2 - 4 godzinną, podczas której pozostają w dyspozycji pracodawcy przebywając na terenie placówki pocztowej (np. w pokoju socjalnym, w samochodzie) bądź poza zakładem pracy „pod telefonem” w gotowości do pracy.

W świetle uzasadnienia do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2009 roku (III PK 18/09) jednym z wyznaczników treści stosunku pracy może być sposób wykonywania umowy o pracę będący zachowaniem ujawniającym zamiar stron w sposób dostateczny. Oznacza to, że system czasu pracy można wprowadzić do stosunku pracy także w sposób dorozumiany. Jeżeli pracownik faktycznie świadczył pracę w takim systemie to znaczy, że strony stosunku pracy przyjęły (w sposób dorozumiany), że taki system czasu pracy będzie obowiązywał.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, iż powód pracował w mieszanym systemie czasu pracy łączącym system przerywany z systemem równoważnym.

W przypadku kierowców przerywany czas pracy może zostać połączony z podstawowym czasem pracy oraz z systemem równoważnego czasu pracy. Przerywany czas pracy nie jest samodzielny, lecz akcesoryjnym rodzajem czasu pracy, co oznacza, iż jest on łączony z innym systemem czasu pracy (Komentarz do art. 16 ustawy o czasie pracy kierowców [w:] Tomasz Zwolak, Ustawa o czasie pracy kierowców – Komentarz). W myśl art. 19 ustawy, który stanowi, że w uzasadnionych przypadkach w ramach równoważnego czasu pracy dopuszcza się stosowanie przerywanego czasu pracy.

Przerywany system czasu pracy dla kierowców może być wprowadzony, jeżeli jest to umotywowane szczególnie uzasadnionymi przyczynami, o których decyduje pracodawca. System przerywanego czasu pracy może być stosowany tylko według z góry ustalonego dla pracownika rozkładu czasu pracy. W rozkładzie tym może być przewidziana nie więcej niż jedna przerwa w pracy w ciągu doby. Co do zasady przerwa ta nie może trwać dłużej niż 5 godzin. W odniesieniu do kierowców wykonujących przewozy regularne przerwa może być dłuższa, jednak nie może przekraczać 6 godzin, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy nie przekracza 7 godzin. Podczas przerwy kierowca może swobodnie dysponować swoim czasem. Może ją jednak wykorzystywać tylko w sposób, który gwarantuje zachowanie pełnej zdolności psychofizycznej do kontynuowania pracy.

Zgodnie z brzmieniem art. 9 ust. 1, 3 i 5 ustawy czasem dyżuru jest czas, w którym kierowca pozostaje poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Czas dyżuru nie może być wliczany do przysługującego kierowcy dobowego nieprzerwanego odpoczynku. Za czas przerwy w ramach przerywanego czasu pracy kierowcy przysługuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia jak za czas przestoju, czyli wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia - 60% wynagrodzenia.

Na gruncie niniejszych rozważań należy stwierdzić, iż okres (z reguły w godzinach od 10 do 14) między porannym cyklem przewozowym, a popołudniowym nie stanowił w istocie „przerw” czy „odpoczynku” w rozumieniu powołanych regulacji prawnych krajowych i unijnych tylko z uwagi na to, że pracownik wówczas efektywnie nie świadczył pracy (tj. prowadził pojazd). Pracownik we wskazanym okresie w rzeczywistości pozostawał w „dyspozycyjności” (gotowości) do świadczenia pracy i w każdej chwili mógł otrzymać polecenie pracy do wykonania. Stąd też należało uznać, iż w czasie tzw. przerw powód w rzeczywistości pełnił „dyżur” w rozumieniu art. 9 ustawy.

Z tych też względów, mając na uwadze zmodyfikowane żądanie pozwu w piśmie procesowym z dnia 2 lipca 2013 roku w związku z hipotetycznym wyliczeniem pozwanego pracodawcy wynagrodzenia powoda w kwocie 1.799,01 zł za czas dyżuru w okresie objętym sporem wynikającą z różnicy między wynagrodzeniem wpłaconym przez pozwanego z tytułu przerywanego czasu pracy, a należnym z tytułu pełnionych dyżurów, Sąd uznał w tej części roszczenie P. Ż. za zasadne.

W zakresie roszczenia o zasądzenie dodatku z tytułu konwojowania poczty za okres od 1 stycznia 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku Sąd Rejonowy zauważył, co następuje:

Bezspornym w niniejszej sprawie było, iż powód uczestniczył w konwojowaniu poczty i wartości pieniężnych oraz, że pracodawca tego dodatku pracownikom CL OR w L. nie wypłacał (por. treść porozumienia ugodowego między pracownikami CL OR w L. i pracodawca k. 115 - 120). W czasie obowiązywania układu zbiorowego z 1992 roku (tj. do dnia 31 grudnia 2010 roku) dodatek konwojencki przysługiwał kierowcy za każdą godzinę jazdy w związku z konwojowaniem poczty zgodnie z pkt 2 ppkt 2 lit. b załącznika nr 11 w zw. z art. 18 (...) z 1992 roku. Skoro powód wykonywał prace związaną z konwojowaniem poczty, przysługuje mu wynagrodzenie za wykonywane tego rodzaju czynności. Dlatego też, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda łącznie kwotę 1.057,70 zł wraz z ustawowymi odsetkami zgodnie z żądaniem powoda z dnia 2 lipca 2013 roku (por. k. 123).

Odnosnie odsetek od poszczególnych kwot miesięcznych wynagrodzeń w związku z powyższymi roszczeniami orzeczenie w tej części uzasadnia treść art. 481 kc w zw. z art. 300 kp, zgodnie z którym, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Bezsporne w niniejszej sprawie było to, że wynagrodzenie powinno być wypłacone z dołu do 10 – go każdego miesiąca. Wobec tego odsetki zostały zasądzone od dnia następnego po upływie terminu płatności poszczególnych składników wynagrodzenia.

Powód domagał się również zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Naruszenie to według P. Ż. polegało na niewypłaceniu powodowi dodatku za wykonywanie czynności dodatkowych w okresie do 31 grudnia 2010 roku i od 1 stycznia 2011 roku do 30 czerwca 2012 roku.

W myśl postanowień art. 11² kp, pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przepis ten stanowi wyraz realizacji zasady równości wobec prawa, według której osoby znajdujące się w takiej samej sytuacji mają takie same prawa, a różnicowanie tych praw może nastąpić jedynie, gdy pozycja (sytuacja) porównywalnych osób jest różna, a ewentualne różnicowanie praw winno pozostawać w proporcji do zróżnicowania sytuacji.

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że zasada równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pracowniczych dotyczy np. warunków nabycia prawa do nagrody jubileuszowej określonych w zakładowym układzie zbiorowym pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 roku, I PKN 816/00). Skoro zatem powołany przepis gwarantuje pracownikowi równość wobec prawa w przypadkach w nim określonych, to pracownik będzie miał roszczenie o wyrównanie tych praw, których został pozbawiony lub które przyznano mu w mniejszym rozmiarze niż wynika to z sytuacji.

Pracownik nie ma jednakowych praw z innymi pracownikami, jeżeli jego sytuacja jest inna niż sytuacja tych pracowników. W szczególności inna będzie jego sytuacja, gdy wykonuje on inne obowiązki lub nawet te same, lecz niejednakowo w porównaniu z innymi pracownikami. Chodzi tu o ilość i jakość świadczonej pracy. Z kolei zbyt prostym uproszczeniem jest twierdzenie, że skoro pracownicy wykonują różne obowiązki, to można różnicować ich prawa. Nie zawsze bowiem różne obowiązki uzasadniają różne traktowanie. Legalną definicję pracy jednakowej statuuje art. 18^{3c} § 3 kp, według którego pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych odpowiednimi certyfikatami, dokumentami lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Ubocznie należy dodać, że zasada równości praw w stosunkach pracy (art. 11² kp) nie jest pojęciowo identyczna z zasadą „niedyskryminacji” wyrażoną w art. 11³ kp (por. Komentarz. Kodeks pracy., pod red. Prof. dr hab. L. Florka). Dyskryminacją nie jest bowiem w świetle art. 11³ kp każde nierówne traktowania jednostki lub grupy, tylko nierówne traktowanie wobec prawa pracowników ze względu na odrębności, o których mowa w przepisie. Jeżeli nierówność nie jest podyktowana niedozwolonymi względami, wówczas w grę wchodzi naruszenie zasady równości praw pracowników pełniących jednakowo takie same obowiązki (art. 11² kp), a nie naruszenie zakazu dyskryminacji. Reasumując - nie każde nierówne traktowanie w zatrudnieniu jest dyskryminacją w rozumieniu przepisów prawa pracy.

Prawo do równego wynagrodzenia za równą pracę przewiduje także art. 23 (...) Deklaracji Praw Człowieka (...) z 1948 roku oraz art. 7 Paktu Praw Gospodarczych, (...) i (...) z 1966 roku.

Okolicznością bezsporną jest, że dodatek konwojowy i za czynności dodatkowe (obsługowe) w spornym okresie nie były wypłacane pracownikom P. P. w CL OR w L., pomimo istnienia po stronie pracodawcy takiego obowiązku i wypłacania tych dodatków w innych jednostkach organizacyjnych pozwanego. Od 31 marca 2005 roku P. P. stała się jednym pracodawcą dla wszystkich zatrudnionych pracowników w jej różnych jednostkach organizacyjnych. Zatem pracownicy winni być od tej daty jednakowo wynagradzani za wykonywanie tych samych zadań. Po likwidacji dodatku za czynności obsługowe, wbrew postanowieniom (...) z 2010 roku, pracodawca nie podwyższył pracownikom CL OR w L. wynagrodzenia zasadniczego, jak to miało miejsce w przypadku pozostałych pracowników P. P.. W tym stanie rzeczy należy uznać, iż powód był nierówno traktowany.

Powyższe stwierdzenia bezsprzecznie potwierdza również fakt zawarcia przez pozwanego z pracownikami porozumienia ugodowego w dniu 1 października 2012 roku, w następstwie którego pracownikom CL OR w L. ww. dodatki za sporny okres zostały przyznane w formie jednorazowej rekompensaty. Niemniej jednak powód nie został objęty treścią ugody. W ocenie Sądu Rejonowego również zawarcie ugody przez pracodawcę tylko z niektórymi pracownikami danej grupy, której przysługują te same (równe) prawa stanowi przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu.

W konkluzji Sąd doszedł do wniosku, iż powód był nierówno traktowany. Stąd roszczenie o zasądzenie z tego tytułu odszkodowania należało uznać za zasadne.

Zgodnie z brzmieniem art. 18^{3d} kp, osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Przesłanką obowiązku odszkodowawczego jest jedynie naruszenie zasady równości. Cytowany przepis zdaje się także wymagać, aby po stronie osoby, wobec której naruszono zasadę równego traktowania powstała szkoda. Wynika to z faktu, że wskazana norma prawna przyznaje poszkodowanemu prawo do dochodzenia odszkodowania. Jednakże z uwagi na to, że nierówne traktowanie w zatrudnieniu stanowi naruszenie podstawowego prawa człowieka, jakim jest równość, działanie pracodawcy jest raczej skierowane przeciwko osobie, a nie przeciwko jej majątkowi. Szkoda, o jakiej mowa w tym przepisie winna być rozumiana nie jako szkoda w majątku, a szkoda na osobie. Tym samym przedmiotowe roszczenie zbliża się bardziej do zadośćuczynienia aniżeli do klasycznego odszkodowania (por. Kodeks pracy. Komentarz., pod red. Prof. dr hab. B. Wagner).

Zaznaczenia wymaga również, iż odszkodowanie z art. 18^{3d} kp powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Odszkodowanie powinno wyrównać poniesiony przez pracownika uszczerbek z zachowaniem proporcji między jego wysokością, a naruszeniem przez pracodawcę omawianego obowiązku. Powołany przepis nie wskazuje górnej granicy dla należnego odszkodowania. Ciężar wykazania wysokości szkody spoczywa na osobie, która szkodę poniosła.

Strona powodowa wskazała wysokość odszkodowania w oparciu o niezakwestionowane wyliczenia pozwanego w tym zakresie (por. k. 122 i 123).

Mając na uwadze powyższe Sąd przyznał powodowi kwotę 7.835 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

O odsetkach w tej części roszczenia Sąd orzekł w oparciu o art. 481 kc w zw. z art. 300 kp zasądzając je od dnia 7 marca 2013 roku, tj. dnia następnego od dnia doręczenia pozwanemu pracodawcy odpisu pozwu (zwrotne poświadczenie odbioru k. 94).

Rygor natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł kierując się wynikiem niniejszego procesu i dyspozycją normy art. 98 kpc w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 490).

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych, kosztami procesu, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Mając na uwadze powyższe rozważania i wynik sporu Sąd nakazał pobranie od pozwanego pracodawcy na rzecz Skarbu Państwa - kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie kwoty 535 zł (tj. 5% od zasądzonej powodowi kwoty) tytułem brakującej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był z mocy ustawy zwolniony oraz kwotę 210 zł tytułem zwrotu części wydatków postępowania. W pozostałej części brakujące koszty sądowe Sąd Rejonowy postanowił przejąć na rachunek Skarbu Państwa.

W oparciu o powyższe względy i na mocy powołanych przepisów Sąd Rejonowy orzekł jak w wyroku.