

UZASADNIENIE

J. Z. pozwem z dnia 10 sierpnia 2021 r. skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. domagał się łącznie kwoty 50.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów postępowania sądowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa wskazał, że był zatrudniony na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie zatrudnienia dokonywał przewozu towarów na zlecenie macierzystej spółki pracodawcy, której siedziba znajdowała się w Belgii. J. Z. argumentował, że czas dyżuru, to jest czas dojazdu do bazy pracodawcy oraz powrót do miejsca zamieszkania liczony winien być jak czas pracy. W konsekwencji, powód podnosił, że wadliwa organizacja procesu pracy przez pozwaną, która sprowadzała się do niezapewniania pracownikom przewidzianych prawem przerw w pracy godzi w jego dobra osobiste. Nadto, uzasadniając zgłoszone żądanie, powód wskazywał na złe warunki socjalne panujące u pozwanego pracodawcy. Za naruszającą godność powoda jako pracownika uznawał on pracę w pojazdach z niesprawną klimatyzacją. Wskazywał także, że pracodawca nie zapewniał kierowcom lodówek, ubrań roboczych i mydła. Powód podkreślił, że upatruje odpowiedzialności pracodawcy za fatalną i noszącą znamiona mobbingu atmosferę pracy i naruszanie dobrego imienia oraz czci powoda przez innych pracowników pozwanej.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle stawki maksymalnej. Pozwana spółka wskazała, że wyjeżdżając w trasy powód odbywał podróże służbowe w rozumieniu przepisów o czasie pracy kierowców. Natomiast czas dojazdu powoda (jak i pozostałych kierowców zatrudnionych w pozwanej spółce) do bazy w G. (Belgia) był czasem dyżuru, podczas którego powód nie świadczył pracy a podróżował jako pasażer busa. Pozwana, odnosząc się do wskazywanych przez powoda złych warunków socjalnych, podkreśliła, że każdy z pojazdów, którymi poruszają się kierowcy jest wyposażony w klimatyzację, kierowcy mają możliwość skorzystania z przenośnej lodówki turystycznej, a ciężarówki posiadały specjalny moduł sypialny, który pozwalał na komfortowy wypoczynek. Pozwana wskazywała, że wbrew twierdzeniom powoda, zapewnia kierowcom środki higieny osobistej (mydło toaletowe, pastę, ręczniki), umożliwia też kierowcom zakup powyższych środków we własnym zakresie i następnie zwraca poniesione przez nich koszty, jednak powód nigdy nie zwrócił się do pozwanej o taki zwrot. Jeżeli zaś chodzi o odzież i obuwie robocze, to pozwana podkreślała, że również twierdzenia powoda, iż pracodawca nie zapewnia powyższego swoim pracownikom nie polegały na prawdzie. Zasady przydziału odzieży i obuwia regulowały wewnętrzne akty, z którymi powód zapoznał się podejmując zatrudnienie. Pozwana wskazywała, że powód nigdy nie zgłaszał jakichkolwiek niedowolnych lub niepożądanych zachowań wobec jego osoby – do pozwanej nie dotarły informacje, aby powód padł ofiarą mobbingu lub aby ktokolwiek z pracowników pozwanej naruszał dobra osobiste powoda. Niezależnie od powyższego, pozwana podniosła, że roszczenie objęte powództwem wobec jego przedawnienia winno być oddalone.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

J. Z. został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S., początkowo na podstawie umowy o pracę najpierw na okres próbny od 19 lipca 2015 r. do 18 października 2015 r., następnie na czas określony od 19 października 2015 r. do 18 grudnia 2016 r. w charakterze kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano obszar Unii Europejskiej. Miejszem zamieszkania J. Z. jest miejscowość K. (w województwie (...)).

Umowa o pracę łącząca strony rozwiązała się z upływem terminu, na jaki została zawarta.

Niesporne , nadto dowód: umowa na okres próbny wraz z załącznikami – k. 8-11, umowa na czas określony wraz z załącznikami oraz aneksem nr (...), świadectwo pracy – k. 7.

W regulaminie pracy obowiązującym w pozwanej spółce ustalono, że czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszelkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego. Pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosił co najmniej 6 godzin, przysługiwało prawo do 15 minutowej przerwy. W przypadku pracowników z niepełnosprawnością oraz pracowników młodocianych, których dobowy wymiar czasu pracy wynosił co najmniej 4,5 godziny czas przerwy wynosił 30 minut. Czas przerwy był ustalany w porozumieniu z przełożonym i był wliczany do czasu pracy. Do czasu pracy kierowcy nie wliczano natomiast czasu dyżuru, w przypadku gdy kierowca nie wykonywał podczas jego trwania pracy, dobowego odpoczynku oraz czasu nieusprawiedliwionego postoju w czasie prowadzenia pojazdu. Za czas dyżuru w pozwanej spółce uznawano czas, w którym kierowca pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w gotowości go wykonywania pracy.

J. Z. wraz z podjęciem zatrudnienia oświadczył, że znane są mu postanowienia regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania.

Dowód : regulamin czasu pracy – k. 115-130, oświadczenie powoda – k. 93.

J. Z. świadczył pracę realizując przewozy międzynarodowe w systemie pracy 3 tygodnie na 1 tydzień wolnego, wyjeżdżając w trasy na terenie Europy. Powód rozpoczynał trasy z bazy w G. w Belgii bądź w O. w Holandii. Praktyką przyjętą w pozwanej spółce było, że pracodawca organizował kierowcom transport z Polski do bazy, w której rozpoczynali pracę, zlecając wykonywanie przewozu kierowców zewnętrznemu przewoźnikowi. W zależności od miejsca zamieszkania kierowcy trasa ta wynosiła około 1.100 kilometrów i zajmowała od 14 do 18 godzin. Nie było przeszkód, aby kierowcy samodzielnie docierali na miejsce własnym środkiem transportu. Taką możliwość miał również J. Z., który nie korzystał z niej jednak, nie chcąc narażać się na koszty amortyzacji własnego samochodu, za które nie dostałby rekompensaty od pracodawcy. Za czas spędzony w podróży do Belgii bądź Holandii, pracodawca wypłacał kierowcom ryczałt za czas dyżuru. Po przybyciu do bazy, kierowcy dokonywali manualnego wpisu w tachografie przydzielonego im pojazdu oznaczanego jako pauza. Czas trwania pauzy wynosił 9 godzin. Po tym czasie, kierowcy rozpoczynali pracę, tj. wyruszali w wyznaczone im trasy. Po powrocie z trasy, który miał najczęściej miejsce w piątki po zakończonym trzytygodniowym cyklu pracy, kierowcy wracali do Polski. Podobnie jak czas dojazdu, czas powrotu z bazy do miejsca zamieszkania kierowców służbowym busem liczony był przez pozwaną jako dyżur, za który płacono ryczałt. Wobec konieczności zapewnienia powrotu kierowcom zamieszkałym w różnych częściach Polski powrót do domu powoda mógł zajmować nawet ponad dobę.

Dowód : przesłuchanie powoda – k. 197-199 w zw. z k. 258-259, przesłuchanie za stronę pozwaną R. B. – k. 199 w zw. z k. 259-261, zeznania świadka M. W. – k. 199-200, zeznania świadka S. M. – k. 201-202, zeznania świadka M. R. – k. 202-203, zeznania świadka W. Ś. – k. 237-238.

U pozwanej obowiązywało wewnętrzne zarządzenie gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym, środkami ochrony indywidualnej i higieny osobistej. Pracodawca zapewniał pracownikom odzież roboczą, którą kierowcy otrzymywali w bazach pozwanej w G. oraz O.. Pracodawca wypłacał pracownikom również ekwiwalent z tytułu prania odzieży roboczej. Obuwie robocze kierowcy byli zobligowani nabyć osobiście – poniesione z tego tytułu koszty pracodawca zwracał pracownikom w wysokości do 100 zł po przedstawieniu stosownej faktury. Pracodawca, nie mając możliwości bezpośredniego wydania pracownikom wykonującym tak zwane „prace brudne” środków higieny osobistej oraz wody pitnej w okresie wakacyjnym, polecił kierowcom zaopatrzenie się w powyższe oraz złożenie w siedzibie spółki stosownych rachunków celem zwrotu poniesionych przez nich kosztów.

Dowód : zarządzenie gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym, środkami ochrony indywidualnej i higieny osobistej – k. 112-113v., pisma Inspektora BHP kierowane do kierowców zatrudnionych u pozwanej – k. 109-110, pasek płacowy – k. 132, przesłuchanie za stronę pozwaną R. B. – k. 199 w zw. z k. 259-261, zeznania świadka M. W. – k. 199-200, zeznania świadka S. M. – k. 201-202, zeznania świadka M. R. – k. 202-203, zeznania świadka W. Ś. – k. 237-238.

Kierowcy zatrudnieni w pozwanej spółce nie skarżyli się na warunki pracy oraz panującą między nimi atmosferę. W czasie tras nocowali w kabinach prowadzonych przez siebie pojazdów. W zależności od marki oraz roku produkcji, samochody były wyposażone w różne udogodnienia. Niezmiennie jednak kierowcy dysponowali klimatyzacją, lodówką, miejscem do odpoczynku. Pościel czy butle gazowe, przy pomocy których przygotowywali posiłki zapewniali sobie we własnym zakresie.

Dowód : przesłuchanie za stroną pozwaną R. B. – k. 199 w zw. z k. 259-261, zeznania świadka M. W. – k. 199-200, zeznania świadka S. M. – k. 201-202.

W dniu 11 września 2018 r. J. Z. wniósł do tutejszego Sądu wnioski o zawiązanie do próby ugodowej (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S., żądając zapłaty kwoty 50.000 zł w związku z naruszeniem dóbr osobistych powoda jako pracownika. Strony podczas posiedzenia w dniu 8 stycznia 2019 r. nie wypracowały porozumienia.

Bezsporne , nadto akta sprawy o sygn. IX Po 79/18 dołączone do akt niniejszej sprawy.

Sąd zważył co następuje.

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Merytoryczną ocenę zasadności powództwa należy w pierwszej kolejności poprzedzić wskazaniem, że Sąd nie znalazł podstaw, aby podzielić zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia roszczeń objętych powództwem w niniejszej sprawie.

Podstawowym terminem przedawnienia odnoszącym się do roszczeń o naprawienie szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym jest termin trzyletni od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się albo przy zachowaniu należytej staranności mógł się dowiedzieć o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Termin ten nie może być dłuższy niż dziesięć lat od dnia, w którym nastąpiło zdarzenie wywołujące szkodę. W niniejszym postępowaniu powód domagał się zapłaty kwoty 50.000 zł tytułem zadośćuczynienia za naruszenie jego dóbr osobistych w okresie zatrudnienia, to jest od 19 października 2015 r. do 18 grudnia 2016 r. Powód określił datę wymagalności roszczeń na dzień 18 grudnia 2016 r. Owo roszczenie, z którym powód wystąpił na drogę sądową w sierpniu 2021 r. można by było uznać za przedawnione, gdyby nie fakt, że jego bieg został przerwany zawiązaniem do próby ugodowej z września 2018 r. i po zakończeniu postępowania ugodowego rozpoczął swój bieg na nowo (art. 124 § 1 k.c.). Sąd orzekający podziela w pełni pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 15 listopada 2012 r. wydanym w sprawie o sygn. V CSK 515/11, w którym to orzeczeniu Sąd stwierdził, że zawiązanie do próby ugodowej przerywa bieg terminu przedawnienia na podstawie art. 123 § 1 pkt 1 k.c., tylko wówczas, gdy określona w nim wierzytelność obejmuje precyzyjne określenie zarówno przedmiotu żądania, jak i jej wysokości. Wskazać należy, że w ocenie Sądu roszczenie to, wbrew twierdzeniom pozwanej, zostało w zawiązaniu do próby ugodowej określone jednoznacznie. Powód bowiem we wniosku wskazał, że dochodzi zadośćuczynienia za godzące w jego dobra osobiste rażące naruszenia praw pracowniczych, których dopuszczać miała się pozwana spółka oraz naruszania jego dobrego imienia oraz czci przez innych pracowników. Należy zauważyć, że powództwo inicjujące niniejsze postępowanie również nie zostało szerzej uzasadnione. Tym niemniej, ocena zasadności zgłoszonych żądań (o której w dalszej części rozważań) nie może rzutować na sposób ich określenia. Zdaniem Sądu, żądanie określone przez stronę powodową w zawiązaniu do próby ugodowej przerwało bieg terminu przedawnienia na podstawie art. 123 § 1 pkt 1 k.c., albowiem określona w nim wierzytelność została precyzyjnie wskazana, tak co do przedmiotu żądania, jak i jej wysokości. Co istotne, w dniu 9 lipca 2018 r. weszła w życie ustawa o zmianie ustawy – Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw z dnia 13 kwietnia 2018 r. (Dz. U. z 2018 r., poz. 1104), która, nie tylko skróciła okres przedawnienia z 10 lat do 6, ale także dodała do art. 118 k.c. zdanie drugie w brzmieniu: „jednakże koniec terminu przedawnienia przypada na ostatni dzień roku kalendarzowego, chyba że termin przedawnienia jest krótszy niż dwa lata”. Zgodnie z art. 5 ust. 1 ww. ustawy zmieniającej, do roszczeń już istniejących, a jeszcze nieprzedawnionych w dniu jej wejścia w życie (to jest 9 lipca 2018 r.), stosuje się przepisy kodeksu w ich nowym brzmieniu. Oznacza to, że w odniesieniu do tych roszczeń terminy przedawnienia, wynoszące co najmniej dwa lata, upływają na koniec roku kalendarzowego, a zatem z chwilą wejścia w życie ustawy zostały przedłużone.

Powyższe oznacza, że w przedmiotowej sprawie roszczenia z datą wymagalności przypadającą na dzień 18 grudnia 2016 r. przedawniłyby się z dniem 18 grudnia 2019 r., a skoro tak, to oznacza to, że w dniu wyjścia ww. ustawy, tj. w dniu 9 lipca 2018 r., roszczenia te były nieprzedawnione, a zatem dla tych roszczeń terminy przedawnienia upływałyby na koniec roku kalendarzowego, tj. termin przedawnienia upływałby z dniem 31 grudnia 2019 r. Mając zatem na uwadze, że J. Z. w dniu 11 września 2018 r. wniósł do tutejszego Sądu wnioski o zawezwanie do próby ugodowej (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S., należało uznać, że swoim zawezwaniem do próby ugodowej powód przerwał bieg terminu przedawnienia, który rozpoczął się na nowo w 2019 r. i przedawniłyby się z dniem 31 grudnia 2022 r. W konsekwencji, Sąd uznał zarzut przedawnienia podniesiony przez stronę pozwaną za chybiony, albowiem pozew został nadany do tut. Sądu w dniu 10 sierpnia 2021 r.

Przechodząc natomiast na grunt rozważań nad istotą zgłoszonych w niniejszym procesie żądań, wskazać należy, że nie podlegały one uwzględnieniu. Powód upatrywał naruszenia swojej godności jako pracownika przede wszystkim w działaniach pozwanej, które w jego ocenie nosiły znamiona rażącego naruszenia norm czasu pracy.

Powództwo wywiedzione w niniejszej sprawie oparte było o treść art. 415 k.c. w zw. z art. 448 k.c. w zw. z art. 23 k.c. W myśl art. 415 k.c., kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej jest łączne spełnienie następujących przesłanek: bezprawności działania lub zaniechania, winy po stronie sprawcy, wystąpienia szkody oraz związku przyczynowego między bezprawnością działania lub zaniechania sprawcy a szkodą poniesioną przez powoda. Zgodnie z art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia.

Zgodnie z art. 23 Kodeksu cywilnego, dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Judykatura wskazuje zgodnie, że prawo pracownika do odpoczynku może być uznane za dobro osobiste, odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2011 r. III PK 96/10). Katalog dóbr osobistych sformułowanych w art. 23 k.c. ma niewątpliwie charakter otwarty. Aktualnie nie może budzić już wątpliwości, że niezapewnienie pracownikowi dobowego lub tygodniowego odpoczynku od pracy stanowi naruszenie dóbr osobistych zatrudnionego. W takim wypadku pracodawca powinien liczyć się z obowiązkiem zapłacenia zadośćuczynienia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 18 lutego 2014 r. sygn. akt III APa 3/14).

Zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem pracy, czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszelkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego. Pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosił co najmniej 6 godzin, przysługiwało prawo do 15 minutowej przerwy. W przypadku pracowników z niepełnosprawnością oraz pracowników młodocianych, których dobowy wymiar czasu pracy wynosił co najmniej 4,5 godziny czas przerwy wynosił 30 minut. Czas przerwy był ustalany w porozumieniu z przełożonym i był wliczany do czasu pracy. Do czasu pracy kierowcy nie wliczano natomiast czasu dyżuru, w przypadku gdy kierowca nie wykonywał podczas jego trwania pracy, dobowego odpoczynku oraz czasu nieusprawiedliwionego postoju w czasie prowadzenia pojazdu. Za czas dyżuru w pozwanej spółce uznawano czas, w którym kierowca pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w gotowości go wykonywania pracy. Należy zauważyć, że regulacje antycypowane w obowiązującym u pracodawcy akcie odpowiadały normom kodeksu pracy oraz ustawy o czasie pracy kierowców z dnia 16 kwietnia 2004 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1473).

Zgodnie z art. 132 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Wyjątek stanowią pracownicy zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz przypadki

konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Nawet wówczas jednak pracodawca ma obowiązek udzielenia w okresie rozliczeniowym, równoważnego okresu odpoczynku. Prawo do odpoczynku tygodniowego reguluje natomiast art. 133 § 1 k.p., który zapewnia w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Czas prowadzenia pojazdu, przerw i okresów odpoczynku kierowców wykonujących przewóz drogowy rzeczy i osób regulują także przepisy unijne. Rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. 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 z dnia 15 marca 2006 r. (Dz.Urz.U.E.L Nr 102, str. 1), w art. 6-8 stanowi, że czas prowadzenia pojazdu nie może przekroczyć 9 godzin. Po okresie prowadzenia pojazdu trwającym cztery i pół godziny kierowcy przysługuje ciągła przerwa trwająca co najmniej czterdzieści pięć minut, chyba że kierowca rozpoczyna okres odpoczynku. Kierowca korzysta z dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku. W każdym 24 godzinnym okresie po upływie poprzedniego dziennego okresu odpoczynku lub tygodniowego okresu odpoczynku kierowca musi wykorzystać kolejny dzienny okres odpoczynku. Jeśli część dziennego okresu odpoczynku zawarta w 24 godzinnym okresie wynosi co najmniej 9 godzin, ale mniej niż 11 godzin, wówczas ten dzienny okres odpoczynku uznaje się za skrócony dzienny okres odpoczynku.

W oparciu o przytoczone przez powoda okoliczności Sąd nie znalazł podstaw do uznania jakiegokolwiek zachowania pozwanej spółki za bezprawne.

J. Z. konsekwentnie twierdził, że czas dojazdu do bazy pracodawcy na terenie Belgii bądź Holandii winien być uznany za czas pracy. Należy z całą stanowczością podkreślić, że strona powodowa niezasadnie wyprowadziła powyższy wniosek z samego tylko umiejscowienia siedziby pozwanego poza miejscem zamieszkania powoda. Powód bowiem w czasie kiedy dojeżdżał do pracy nie pozostawał w podróży służbowej. Zgodnie z art. 77(5) § 1 k.p. podróżą służbową jest wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Z kolei zawarta w art. 2 punkt 7 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców definicja podróży służbowej, również wskazuje na wykonywanie, na polecenie pracodawcy: przewozu drogowego poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a (siedzibę pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały) lub wyjazdu poza miejscowość, o której mowa w pkt 4 lit. a, w celu wykonania przewozu drogowego.

Wobec powyższego, dojazdy powoda do baz w Belgii lub w Holandii nie stanowiły wykonywania zadania służbowego, a poza tym stałym miejscem jego pracy był obszar Unii Europejskiej. Dojazd z miejsca zamieszkania do stałego miejsca wykonywania pracy własnym samochodem bądź transportem organizowanym przez pracodawcę nie stanowi wykonywania zadania służbowego, więc nie stanowi podróży służbowej. W stosunkach pracy z reguły nie uznaje się dojazdu do pracy ani za czas pracy (pozostawania w dyspozycji pracodawcy), ani za czas wykonywania zadania służbowego. Niemal każdy pracownik w polskim systemie prawa pracy podejmując zatrudnienie w zakładzie pracy, nie znajdującym się w miejscu jego zamieszkania, musi liczyć się z tym, że będzie samodzielnie docierał do wyznaczonego przez pracodawcę miejsca świadczenia pracy, a pracodawca nie będzie zobowiązany do finansowania jego przejazdów. Nie można dojazdu do bazy w Belgii lub Holandii traktować jak wyjazdu w celu wykonania przewozu drogowego, bowiem w tej regulacji chodzi o taki przejazd, który jest elementem stosunku pracy, np. wtedy, gdy pracownik dojeżdża ciągnikiem do określonego miejsca, by tam podpiąć naczepę i dopiero wówczas rozpocząć przewóz drogowy. Trudno uznać ze elementu stosunku pracy dojazd do stałego miejsca pracy z miejsca zamieszkania. Nie bez znaczenia pozostaje tu fakt, że powód wyjeżdżając do baz w G. lub O., nie miał obowiązku stawiania się w (...) biurze. Jechał do bazy wprost z miejsca zamieszkania.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2007 r. (I PK 232/06, OSNP 2008/7-8/95) trafnie orzeczono, że czas prowadzenia pojazdu przez kierowcę jest czasem pracy od momentu wyjazdu z miejsca stałego postoju. Z kolei w

wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r. (I PK 89/09), a także w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 1998 r., III ZP 20/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 619 oraz wyroku z dnia 29 listopada 2006 r., II UK 101/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 20) wskazano, że co do zasady, czas dojazdu pracownika do miejsca rozpoczęcia pracy (do miejsca wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy) nie jest czasem pracy, nawet wówczas, gdy pracownik świadczy pracę w ramach zadaniowego czasu pracy.

Ze zgromadzonego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego, w tym przede wszystkich z zeznań przesłuchanych świadków wykonujących obowiązki kierowców, wynikało, że od samego początku zatrudnienia każdy kierowca pozwanej wiedział, że cykl jazdy samochodu ciężarowego każdorazowo rozpoczyna się w G. lub O., gdzie znajdował się stały postój ciężarówek oraz dyspozytorzy. To właśnie tam, po odbyciu dziewięciogodzinnej pauzy, kierowcy rozpoczynali pracę wyruszając w wyznaczone im przez dyspozytorów trasy.

W rezultacie należało przyjąć, że wobec faktu, iż czas dojazdu z miejsca zamieszkania powoda do bazy w G. lub O. i z powrotem (tj. z ww. baz do miejsca zamieszkania powoda) nie był czasem pracy J. Z., brak było podstaw do uznania, że pozwana naruszyła swoim postępowaniem którekolwiek z przywołanych powyżej norm regulujących czas pracy kierowców. Sąd stoi na stanowisku, że nie sposób wywodzić - z samego faktu organizowania przez pracodawcę transportu kierowcom z miejsca ich zamieszkania do miejsca zagranicznych baz i z powrotem - wniosku, że czas tych podróży J. Z. i pozostałych kierowców był czasem ich pracy. Czas podróży do miejsca rozpoczęcia pracy był czasem, podczas którego powód nie świadczył pracy i który nie zakłócał jego prawa do odpoczynku. Istotnie, materiał dowodowy daje podstawy do przyjęcia, że podróże te trwały stosunkowo długo, jednak podyktowane było to faktem pokonywania dużych odległości pomiędzy poszczególnymi miejscowościami, w których miejsce zamieszkania mieli kierowcy wyruszający wspólnie w trasę. W ślad za pozwaną należy wskazać, że czas trwania dojazdów kierowców warunkowany był obiektywnymi względami, na które nie miała ona wpływu. Jak już wskazywano, gdyby taka ukształtowana organizacja transportu przez pozwaną z jakichkolwiek względów nie odpowiadała powodowi, mógł on samodzielnie dojeżdżać do pracy i samodzielnie wracać do miejsca swojego zamieszkania w Polsce.

Na uwzględnienie nie zasługiwały również pozostałe twierdzenia powoda, który swojej krzywdy upatrywał w panujących u pozwanej warunkach socjalnych oraz noszącej – jego zdaniem - znamiona mobbingu atmosferze pracy i naruszaniu dobrego imienia oraz czci powoda przez innych pracowników pozwanej. Zgodnie z ogólną zasadą rozkładu ciężaru dowodu wyrażoną w art. 6 k.c., to na powodzie jako stronie, która z powyższych faktów wywodziła skutki prawne, ciążył obowiązek ich udowodnienia. Powód wskazanemu obowiązkowi nie podołał. J. Z. nie wykazał, ani nie naprowadził wniosków dowodowych na okoliczność, iż pozostali pracownicy pozwanej swoim postępowaniem godzili w cześć i dobre imię powoda, a także, aby padł on ofiarą noszącej znamiona mobbingu atmosfery. Jak już sygnalizowano, strona powodowa nawet nie przytoczyła okoliczności faktycznych na poparcie swoich twierdzeń. W konsekwencji, mając również na względzie, że w toku procesu pozwana konsekwentnie zaprzeczała, aby otrzymywała sygnały o tym, że powód traktowany był w niepożądanym sposobie czy też, aby nie odpowiadała mu atmosfera pracy, zgromadzony materiał dowodowy, nie pozwalał na uznanie słuszności głoszonych twierdzeń powoda.

Jako niezajdujące odzwierciedlenia w materiale dowodowym należało uznać twierdzenia J. Z., jakoby warunki socjalne stworzone kierowcom przez pracodawcę naruszały godność powoda. Jak wykazało postępowanie dowodowe, wbrew twierdzeniom J. Z., pracodawca zapewniał kierowcom odzież i obuwie robocze, środki higieny osobistej oraz odpowiednie warunki odpoczynku. Szczególny walor dowodowy w tym zakresie miały zeznania świadków – kierowców pozwanej, tj. M. W. oraz S. M.. Ich depozycje potwierdzały, że ustalone w regulaminie pracy oraz zarządzeniu gospodarowania odzieżą i obuwiem roboczym, środkami ochrony indywidualnej i higieny osobistej zasady faktycznie obowiązywały u pozwanej, a nie stanowiły jedynie formalny wyraz powinności pracodawcy. Świadczyli, że kabiny pojazdów, w których nocowali były odpowiednio wyposażone i nie mieli oni zastrzeżeń do warunków, jakie panowały podczas odbywania tras. Na powyższe wskazywał także słuchany za pozwaną członek zarządu R. B., który podkreślał, że każda ewentualna awaria w pojeździe, po zgłoszeniu przez kierowcę, była naprawiana na bieżąco.

W konsekwencji powyższych ustaleń i rozważań, Sąd doszedł do wniosku, że pracodawcy powoda nie można przypisać bezprawnego działania. Z uwagi na powyższe – brak było podstaw do badania, czy wystąpiła druga przesłanka w postaci rozstroju zdrowia u powoda. W konsekwencji, wobec braku wystąpienia przesłanek warunkujących przyznanie zadośćuczynienia, powództwo podlegało oddaleniu.

Ustaleń faktycznych w przedmiotowej sprawie Sąd dokonał przede wszystkim w oparciu o dowody z dokumentów (szczegółowo wymienione w stanie faktycznym), których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, jak i w oparciu o osobowy materiał dowodowy, na który to składały się zeznania powoda oraz słuchanego za stronę pozwaną członka zarządu R. B., a także przesłuchanych w toku postępowania świadków: M. W., S. M., M. R., W. Ś.. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz R. B., mając na uwadze, że były one spójne, zrozumiałe i korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Przesłuchanie powoda sąd uznał za przydatne dla poczynienia ustaleń faktycznych w sprawie, jedynie w takim zakresie, w jakim jego zeznania znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności ze źródeł osobowych. W pozostałym zakresie Sąd ocenił nacechowane emocjonalnie twierdzenia powoda jako stanowiące jedynie wyraz przyjętej linii procesowej.

Sąd pominął dowód z zeznań świadków R. P. oraz P. R. jako niemożliwy do przeprowadzenia. Jako za zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania Sąd ocenił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości. Wobec bowiem braku uznania zasadności roszczenia co do istoty, prowadzenie szczegółowych wyliczeń rachunkowych odnoszących się do czasu pracy powoda - który naruszeń przez pozwaną upatrywał tylko w zakresie niedoliczania do czasu pracy czasu dojazdu z miejsca zamieszkania do baz i z powrotem - było zbyteczne i powodowałoby nieuzasadnioną zwłokę w postępowaniu.

Orzeczenie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 k.p.c. i art. 99 k.p.c. Przepis art. 98 k.p.c. ustanawia zasadę odpowiedzialności finansowej za wynik procesu. Wobec oddalenia powództwa w całości, za stronę wygrywającą proces należało uznać pozwaną spółkę. Koszty pozwanej odpowiadały wynagrodzeniu zawodowego pełnomocnika oraz uiszczonych opłacie skarbowej od dokumentów złożonych w sprawie pełnomocnictw. Minimalna stawka tego wynagrodzenia wynosiła 3.600 zł, a jej wysokość ustalono na podstawie § 2 ust. 1 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych obowiązującego na dzień wniesienia pozwu. Zgodnie z § 15 wskazanego rozporządzenia, opłatę w sprawach wymagających przeprowadzenia rozprawy ustala się w wysokości przewyższającej stawkę minimalną, która nie może przekroczyć sześciokrotności tej stawki, ani wartości przedmiotu sprawy, jeśli uzasadnia to:

- 1) niezbędny nakład pracy radcy prawnego, w szczególności poświęcony czas na przygotowanie się do prowadzenia sprawy, liczba stawieństw w sądzie, w tym na rozprawach i posiedzeniach, czynności podjęte w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu;
- 2) wartość przedmiotu sprawy;
- 3) wkład pracy radcy prawnego w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jak również do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia istotnych zagadnień prawnych budzących wątpliwości w orzecznictwie i doktrynie;
- 4) rodzaj i zawilość sprawy, w szczególności tryb i czas prowadzenia sprawy, obszerność zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego lub biegłych sądowych, dowodu z zeznań świadków, dowodu z dokumentów, o znacznym stopniu skomplikowania i obszerności.

Sąd uwzględniając częściowo żądanie pozwanej w zakresie, w jakim domagała się ona zasądzenia na jej rzecz maksymalnej stawki wynagrodzenia, stawkę minimalną powiększył o 20% za każdą rozprawę z udziałem pełnomocnika pozwanej (2 x 720 zł). W konsekwencji, na rzecz pozwanej w punkcie II wyroku zasądzono kwotę 5.074 zł (3.600 zł + 720 zł + 720 zł + 34 zł).

s. (...)

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

sędzia K. S.