

Sygn. akt XXI Pa 121/18

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Czyżewska (spr.)
Sędziowie:	SO Monika Sawa SO Grzegorz Kochan
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

przeciwko T. F.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionych przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 18 grudnia 2017 r. sygn. akt VII P 342/17

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala i zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz T. F. kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

II. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz T. F. kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej;

Grzegorz Kochan Dorota Czyżewska Monika Sawa

**Sygn. akt XXI Pa 121/18**

## UZASADNIENIE

**Pozwem z 13 marca 2017 roku** powodowa spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., wniosła o zasądzenie od pozwanego byłego pracownika T. F. odszkodowania w wysokości 16.977,60 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, zasądzenie kosztów postępowania od pozwanego na swoją rzecz.

**W odpowiedzi na pozew** zawodowy pełnomocnik pozwanego T. F. w osobie adwokata, wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania wg norm przepisanych.

W toku procesu Sąd bezskutecznie nakłaniał strony do ugodowego zakończenia sporu.

**Wyrokiem z 18 grudnia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie 1. zasądza od pozwanego T. F. na rzecz powodowej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 16.997,60 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 13 marca 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy, w punkcie 2. zasądza od pozwanego T. F. na rzecz powodowej spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.717 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.**

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego stanowiły następujące ustalenia i wnioski:

Pozwany został zatrudniony w powodowej spółce na podstawie, początkowo, umowy o pracę na okres próby od dnia 5 stycznia 2007 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas niekreślony, na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na podstawie pisemnego oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w 27 lutego 2017 roku.

Pozwany, w trakcie zatrudnienia, odbierał wynagrodzenie za pracę na konto bankowe i był rozliczany za pracę zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym w spółce.

Pracodawca zapewniał pozwanemu nieopłatny transport z miejsca zamieszkania w S. na D. do miejsca wykonywania pracy na terenie Holandii. Grupa kierowców zamieszkująca w okolicach S., w tym powód (pozwany – przypis S.O.), wyruszała busem stanowiącym własność pracodawcy około godziny 05.00 rano w podróż do Holandii, gdzie przybywali ok. 18.00-19.00. Pozwany odbywał następnie odpoczynek nocny minimum 9 godzin i w godzinach 03.00-09.00 - w zależności od dnia - rozpoczynał pracę na ciągniku siodłowym, którym przewoził płody rolne. Powódka płaciła za przegląd, ubezpieczenie i paliwo do busa. Busem nie można było przewozić płodów rolnych. Pozwany przystał na propozycję pracodawcy, iż dojazd do ciągników siodłowych w Holandii zapewnia spółka busem, gdyż gdyby miał dojeżdżać do Holandii na własny koszt, to by nie było dla niego korzystne finansowo. Rozpoczęcie pracy rozpoczynało się zalogowaniem na komputer podkładowy ciągnika siodłowego, a kończyło wylogowaniem. Za czas dojazdu z Polski i powrotu do Polski powódka nie płaciła pozwanemu i innym kierowcom wynagrodzenia. Wypłacała dietę, która obejmowała dzień dojazdu i wynosiła 22,5 EURO. Przed rozwiązaniem umowy o pracę pozwany nie zgłaszał pracodawcy, że ma źle naliczane wynagrodzenie za pracę. Kierowcami w czasie dojazdu z Polski poza granice Polski byli ci sami kierowcy, którzy wykonywali transporty, oni wymieniali się między sobą. Kierowcy pracowali przez dwa tygodnie poza Polską, a następnie mieli tydzień wolnego w Polsce. Wyruszając z Polski busem kierowcy w czasie jazdy dowiadywali się, gdzie mają podmianę, bo ciągniki siodłowe nie zawsze stały na bazie. Rada pracownicza i związki zawodowe od kilku lat uważały, że czas dojazdu busem z Polski i do Polski jest czasem dyżuru, za który kierowcom należy się wynagrodzenie. Pracodawca nie chciał na ten temat rozmawiać indywidualnie z pracownikami, a jedynie z radą pracowniczą i związkami zawodowymi.

Pozwany od początku zatrudnienia otrzymywał paski z wynagrodzeniem.

27 lutego 2017 roku pozwany złożył pracodawcy na piśmie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków w stosunku do pozwanego poprzez nieprawidłowe naliczenia i wypłacanie wszystkich składników wynagrodzenia. Wskazał, że zgodnie z przepisami prawa i orzecznictwem ETS czas dojazdu do miejsca postoju ciężarówki lub czas powrotu, które to miejsce nie jest miejscem zatrudnienia lub miejscem zamieszkania kierowcy nie jest odpoczynkiem, a czasem pracy i przysługuje za to wynagrodzenie, o czym dowiedział się w styczniu 2017 roku na własną rękę. Wskazał,

że pracodawca nie płaci za ten czas wynagrodzenia, mimo iż wyrok ETS zapadł we wrześniu 2015 roku. Z uwagi na powyższe wniósł o wypłatę zaległego wynagrodzenia za 3 lata wstecz, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty. Zakreślił termin płatności za 7 dni od dnia otrzymania niniejszego pisma. Wskazał, że po bezskutecznym upływie terminu będzie zmuszony wystąpić na drogę sądową (oświadczenie woli k. 30). Pozwany zdecydował się rozwiązać umowę, bo zarząd sprzedał firmę w obce ręce i zaproponowano mu umowę w (...) oddziale na warunkach, które nie były dla niego do zaakceptowania. Pozwany stwierdził, że nie podpisze (...) umowy i chciał się zwolnić. Wg propozycji nowej umowy dojeżdżanie do pracy miało się odbywać wg takiej samej formy.

Pozwany po rozwiązaniu umowy nie doprecyzowywał kwoty, jakiej domaga się od spółki, nie wystąpił z powództwem o zapłatę.

Wynagrodzenie powoda (pozwanego – przypis S.O.) trzymiesięczne brutto liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi (...) zł i nie było kwestowana przez stronę pozwaną.

Sąd dał wiarę złożonym do akt dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budziła wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: B. D., R. W., K. B. oraz częściowym zeznaniom pozwanego, gdyż były wzajemnie spójne, szczerze, złożone bez woli zatajania czegokolwiek, a nadto zgodne z dokumentami zgromadzonymi w sprawie.

Sąd nie dał wiary temu fragmentowi zeznań pozwanego, w których twierdził on, że otrzymał mandat od (...) inspekcji drogowej za to, że nie zaznacza na urzędzeniu jako dyżuru czasu podróży z Polski do Holandii. Sąd odmówił wiarygodności tej części zeznania, gdyż dowód z zeznań strony jest zawsze obarczony, często nawet nieświadomym zniekształceniem faktów z powodu subiektywnego nastawienia stron na chęć wygrania procesu, z drugiej strony pozwany nawet nie uprawdopodobnił tej części zeznań złożeniem do akt bądź dokumentu mandatu bądź potwierdzenia przelewu bankowego/pokwitowania, że ów mandat faktycznie zapłacił.

Oceniając zeznania pozwanego Sąd pominął ocenę prawną faktów wyrażaną przez T. F. w czasie przesłuchania, jako zastrzeżoną dla organu orzekającego.

Sąd uznał, że powództwo powodowej spółki zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Wskazano, że zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> i § 2 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52§2 stosuje się odpowiednio.

Podniesiono jednocześnie, że stosownie do dyspozycji art. 61<sup>1</sup> k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Natomiast w myśl art. 61<sup>2</sup> k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup>, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. W razie orzeczenia przez sąd pracy o odszkodowaniu, przepisu art. 55 § 3 nie stosuje się.

Sąd I instancji wskazał, że w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, stanowiącego wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., postrzegany jest m.in. fakt niewypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie (I teza wyr. SN

z 5 lipca 2005 r., I PK 276/04, Wok. 2006, Nr 2, s. 23). Według Sądu Najwyższego pracodawca, który w terminie nie wypłaca pracownikowi całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. W takim przypadku winę pracodawcy należy odnosić do naruszenia obowiązku terminowego wypłacania wynagrodzenia, a nie do faktu niepozyskania środków finansowych na jego wypłatę. Do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy należy bowiem wyłącznie pierwsza z wymienionych powinności. Natomiast z punktu widzenia treści stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest całkowicie obojętne, z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy stwierdził, że podobnie przedstawia się sprawa niewypłacenia części wynagrodzenia za pracę, w rozumieniu jednego ze składników tego wynagrodzenia, jednakże o naruszeniu w sposób ciężki podstawowych obowiązków przez pracodawcę, który nie wypłaca pracownikowi jedynie części wynagrodzenia za pracę, można mówić w sytuacji, gdy pracodawca naruszył przedmiotowy obowiązek bez usprawiedliwionej przyczyny. Przyczyną usprawiedliwiającą w tym zakresie mogą być w szczególności niejasne przepisy prawa pracy dotyczące zasad wypłacania danego składnika wynagrodzenia. W tego typu sytuacji pracodawcy niewypłacającemu takiego składnika wynagrodzenia nie można przypisać ciężkiego naruszenia jego obowiązków (wyrok SN z 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007, Nr 15–16, poz. 219). Natomiast w wyroku z 5 czerwca 2007 r. (III PK 17/07, Legalis) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że sporadyczne niewypłacanie pracownikowi drobnej części wynagrodzenia za pracę nie powinno być traktowane w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem pracownika. Prawo pracodawcy do odszkodowania i jego wysokości nie jest warunkowane poniesieniem przez niego szkody (komentarz J. Jaśkiewicza do art. 61 kp).

Dokonując subsumpcji powyższych norm prawnych na ustalony w sprawie stan faktyczny Sąd zważył, że z zeznań samego pozwanego wynikało, że przyczyna, którą wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dotyczyła składnika, który, jak zeznał pozwany, od kilku lat był przedmiotem sporu pomiędzy radą pracowniczą i związkami zawodowymi a pracodawcą. Z zeznań głównej księgowej - B. D. wynikało, że także Państwowa Inspekcja Pracy w wystąpieniu pokontrolnym nie wskazywała, że spółka niewłaściwie rozlicza czas dojazdu od miejsca zamieszkania kierowcy do miejsca postoju ciągnika siodłowego (k. 56). Pozwany zeznał, że bezpośrednią przyczyną rozwiązania umowy o pracę była sprzedaż spółki oddziałowi (...) i jego niechęć do zawarcia nowej umowy i fakt, że kierowcy, w tym on, „chcieli się pozwalniać”. Sąd zważył, że ta przyczyna jest zupełnie odmienna od przyczyny wskazanej przez T. F. w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy skierowanym do spółki. Pozwany, jak zeznał, po rozwiązaniu umowy o pracę nie podejmował prób uzyskania od powódki spornego składnika wynagrodzenia.

Sąd pracy podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 6 marca 2008 r. II PK 185/07, zgodnie z którą z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> kp), jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a pracodawca uważa w oparciu o usprawiedliwione argumenty roszczenie pracownika za nieuzasadnione. Zdaniem Sądu Rejonowego, znaczenie dla oceny przedmiotowej sprawy ma także fakt, że powód (pozwany – przypis S.O.) przed rozwiązaniem nie domagał się wypłacenia spornego składnika. Żądanie to wysunął dopiero w związku z chęcią zwolnienia się po tym, jak stanął przed decyzją podpisania umowy o pracę z oddziałem (...) spółki. Wypłata spornego składnika wynagrodzenia nie nastąpiła ani w wyniku procesu sądowego, ani dobrowolnie. Pozwany wprawdzie w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy wskazał przyczynę, ale nigdy nie przedstawił wyraźnego żądania wypłaty spornego składnika wynagrodzenia, zwłaszcza w formie skonkretyzowanej (w określonej kwocie). Sąd zważył, że powołanie się przez pozwanego na niewypłacanie mu przez pracodawcę spornego składnika wynagrodzenia było jedynie pretekst do rozwiązania stosunku pracy, po to by nie nawiązywać umowy o pracę z (...) oddziałem. W ocenie Sądu, ma to znaczenie dla oceny, że pracodawcy nie można przypisać winy w niewypłaceniu wynagrodzenia za czas dojazdu/powrotu, skoro pozwany do tego czasu, takiego żądania pracodawcy nie przedstawiał.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo o odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. było zasadne, gdyż pracodawcy nie sposób przypisać winy, a więc nie doszło do ciężkiego

naruszenia przez niego podstawowych obowiązków wobec pozwanego, a rozwiązanie umowy przez pracownika w trybie natychmiastowym było nieuzasadnione.

O kosztach procesu Sąd orzekł na zasadzie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 j.t.) doliczając 17 zł opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

**Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany**, zaskarżając go w całości.

W ramach złożonego środka odwoławczego pozwany zarzucił rozstrzygnięciu naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na braku wszechstronnej oceny dowodów, wyrażające się całkowitym brakiem odniesienia się do zeznań świadka R. D., co doprowadziło do błędnego przyjęcia, że za czas powrotu do Polski z Holandii/Niemiec pozwany otrzymywał diety,
2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na nielogicznym ustaleniu, iż pozwany otrzymywał diety za czas wykonywania przewozu drogowego z Niemiec/Holandii do Polski, przy jednoczesnym daniu wiary zeznaniom świadka R. W. oraz Pozwanego T. F., którzy zeznawali, iż za czas wykonywania przewozu drogowego z Niemiec/Holandii do Polski kierowcy, w tym Pozwany nie otrzymywali diet,
3. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na nielogicznej ocenie materiału dowodowego wyrażającej się niedaniem wiary zeznaniom świadka T. F., iż otrzymał mandat od (...) Inspekcji Transportu Drogowego za nie oznaczanie dyżuru na urzędzeniu rejestrującym czas pracy powrotu z Niemiec/Holandii do Polski jako dyżuru, podczas gdy w zgromadzony materiale dowodowym brakowało dowodu przeciwnego,
4. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na braku wyjaśnienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia, w zakresie odnoszącym się do ustalenia, czy wykonywanie przewozu drogowego przez pozwanego busem z Polski do Holandii/Niemiec oraz z Niemiec/Holandii do Polski jest czasem pracy lub czasem dyżuru, co uniemożliwia dokonanie prawidłowej oceny czy pracodawca nie wypłacał pozwanemu wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas dyżuru, a w konsekwencji czy pracodawca ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracodawcy,
5. art. 2 ust. 1 pkt 1 f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U.2016 r., poz.1827) w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na doliczeniu do kosztów zastępstwa procesowego opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, która nie jest wymagana w sprawach dotyczących zatrudnienia, a więc nie jest niezbędna do celowego dochodzenia praw i celowej obrony,
6. art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. w zw. z art. 94 pkt 5 k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, iż regularne, comiesięczne niewypłacanie pozwanemu wynagrodzenia za czas pracy i dyżuru spędzonego na wykonywaniu przewozów drogowych z Polski do Holandii/Niemiec i wykonywania przewozów drogowych z Niemiec/Holandii do Polski nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę,
7. art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, tylko w wypadku gdy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę jest zawinione, podczas gdy przepis ten nie uzależnia możliwości rozwiązania umowy o pracę od winy pracodawcy,
8. art. 94 pkt 5 k.p. w zw. z art. 85 § 1 k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż pracownik jest uprawniony do żądania od pracodawcy całości wynagrodzenia, dopiero po wezwaniu go do zapłaty,
9. art. 61<sup>1</sup> k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż pracodawca był uprawniony do domagania się od pozwanego pracownika odszkodowania, podczas gdy rozwiązaniu umowy o pracę nie było nieuzasadnione.

Wobec powyższych zarzutów strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie niniejszej sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz pozostawienie rozstrzygnięcia o kosztach procesu Sądowi I Instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I instancję według norm przepisanych, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za I instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I instancję według norm przepisanych, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

**W odpowiedzi na apelację** strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz pozwanych kosztów postępowania odwoławczego.

### **Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił i zważył, co następuje:**

Apelacja zasługiwała na uwzględnienie.

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy podstawą roszczenia powoda jest art. 61<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Oceniając oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z 27 lutego 2017 r. (k. 30 a.s.) Sąd I instancji uznał, że było ono bezzasadne, gdyż bezsporne niewypłacanie pozwanemu składnika wynagrodzenia stanowiło przedmiot sporu między radą pracowniczą i związkami zawodowymi a pracodawcą, a więc nie posiadało charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Sąd Rejonowy wskazał również, że wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna nie była rzeczywista, gdyż w ocenie Sądu pozwany miał zamiar rozwiązać umowę o pracę w związku ze sprzedażą spółki oddziałowi (...) i jego niechęci do zawarcia nowej umowy. Powyższe argumenty znajdują wprost odzwierciedlenie w sporządzonym uzasadnieniu.

Z tego też powodu zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie może się ostać. Wbrew twierdzeniom skarżącego sporządzone uzasadnienie posiada wszelkie obligatoryjne elementy prawidłowego uzasadnienia i pozwala na prześledzenie motywów zaskarżonego rozstrzygnięcia. W szczególności bezzasadnym okazuje się zarzut braku wyjaśnienia podstawy prawnej wydanego rozstrzygnięcia, utożsamianego przez pozwanego z brakiem ustalenia, czy wykonywanie przewozu drogowego przez pozwanego busem z Polski do Holandii/Niemiec oraz z Niemiec/Holandii do Polski jest czasem pracy lub czasem dyżuru, co uniemożliwia dokonanie prawidłowej oceny, czy pracodawca nie wypłacał pozwanemu wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas dyżuru, a w konsekwencji, czy pracodawca naruszył podstawowe obowiązki. Powyższa uwaga strony skarżącej jest uzasadniona, pomija jednak, że Sąd I instancji przyjął a priori twierdzenie o zasadności składnika wynagrodzenia pozwanego stwierdzając jednak, że nie mogło stanowić podstawy do przypisania powodowej spółce ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków względem pracownika. W tym też stanie rzeczy nie ulega większym wątpliwości, iż jest możliwym ustalenie podstawy prawnej wydanego orzeczenia.

Powyższe wskazuje jednak na trafność zarzutu nierozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy. W judykaturze pojęcie "nierozpoznania istoty sprawy" jest rozumiane jednolicie i przyjmuje się, że dochodzi do niego wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy sąd zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Z treści motywów rozstrzygnięcia wynika, że Sąd I instancji odniósł się do przedmiotu roszczenia, pominął jednak elementarną kwestię będącą materialnoprawną podstawą żądania i zarzutu strony pozwanej. Sąd I instancji pominął analizę stanu faktycznego przez pryzmat tego, czy do naruszenia obowiązków pracodawcy faktycznie doszło, przyjmując a priori, że niezależnie od tego czy miało ono miejsce czy też nie, nie mogło mieć ono charakteru ciężkiego. W tym stanie rzeczy apelujący trafnie wskazuje, że bez dokonania oceny czy do braku wypłat wynagrodzenia za czas wykonywania przewozu drogowego przez pozwanego busem z Polski do Holandii/Niemiec oraz z Niemiec/Holandii do Polski doszło w sposób usprawiedliwiony czy też

nie, nie można mówić o jakimkolwiek naruszeniu obowiązków pracowniczych, a w szczególności ich kwalifikowanej (ciężkiej) formie. Brak ustaleń dotyczących tego, czy pracodawca ciężko naruszył podstawowe obowiązki, a jedynie przedstawienie hipotetycznej oceny ciężkości tego rodzaju naruszeń, w konsekwencji nie pozwala na definitywne ustalenie, czy złożone przez pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest uzasadnione (art. 61<sup>(1)</sup> a contrario k.p.), jak również ustalenia czy wskazana przyczyna mieści się w ramach czasowych określonych przez art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. (tj. w okresie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy).

Nie oznacza to jednak, że nierozpoznanie przez Sąd I instancji istoty sprawy skutkować musi wydaniem orzeczenia kasatoryjnego, uchylającego zaskarżony wyrok. Z treści art. 386 § 4 k.p.c. wynika bowiem, że sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Jak zasadnie wskazuje się w judykaturze, z treści powyższego przepisu należy natomiast wyprowadzić wniosek, że wydanie przez sąd odwoławczy orzeczenia uchylającego zaskarżony wyrok i przekazującego sprawę do ponownego rozpoznania jest jednym z możliwych rozstrzygnięć sądu odwoławczego, gdy zachodzą okoliczności przewidziane w tym przepisie. Dopuszczyć należy możliwość wydania przez sąd odwoławczy także orzeczenia reformatoryjnego (art. 386 § 1 k.p.c.) lub oddalającego apelację (art. 385 k.p.c., tak: Sąd Najwyższy w wyrokach z 12 listopada 2007 r., I PK 140/07, OSNAPiUS 2009, Nr 1–2, poz. 2, z 29 stycznia 2008 r., II PK 146/07, OSNAPiUS 2009, Nr 7-8, poz. 87).

Wskazać bowiem należy, że postępowanie apelacyjne, jakkolwiek jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednakże zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Charakter polskiego postępowania apelacyjnego ma zatem charakter apelacji pełnej cum beneficio novorum. Na gruncie art. 378 k.p.c. sąd odwoławczy kontynuuje postępowanie przed sądem I instancji. Podstawę orzekania tego sądu stanowi materiał zebrany w postępowaniu I instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (art. 382 k.p.c.). Oznacza to, że Sąd odwoławczy ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. Sąd ten nie jest związany podstawami apelacyjnymi, a jedynie granicami zaskarżenia. W wyniku tak przeprowadzonego postępowania dochodzi do kontroli orzeczenia sądu pierwszej instancji (vide uchwała Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, Nr 6, poz. 55).

W tym stanie rzeczy, podzielając zapatrywanie apelanta o wadliwości stanowiska Sądu I instancji jako pomijającego ocenę naruszeń podstawowych obowiązków względem pracodawcy, Sąd Okręgowy dokonał analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w powyższym aspekcie.

W toku postępowania apelacyjnego strony zgłosiły wnioski dowodowe o przeprowadzenie dowodów z wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy z 21 maja 2017 r. wydanego w sprawie o sygn. VII P 237/17 (wniosek k. 213 a.s., wyrok wraz z uzasadnieniem k. 207 – 212 a.s.) oraz wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie z 6 stycznia 2018 r. w sprawie o sygn. akt VII P-Pm 311/17 (wniosek k. 213 a.s., wyrok wraz z uzasadnieniem k. 214 – 218 a.s.). Uwzględniając powyższe wnioski, Sąd Okręgowy w Warszawie dopuścił i przeprowadził dowodów z przedłożonych odpisów wyroku (postanowienie k. 213v a.s.). Oceniając przedstawione dowody Sąd odwoławczy uznał, że dokument ten nie miał istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż nie posiadał mocy dowodowej w zakresie istoty sporu. Nie ulega bowiem wątpliwości, że zakres związania przedstawionymi wyrokami (art. 365 k.p.c. w zw. z art. 366 k.p.c.) nie występuje, ze względu na odmienność stron. Jednocześnie nie było kwestią sporną i przedmiotem zainteresowania tutaj. Sądu treść rozstrzygnięć sądowych w sprawach o analogicznym (czy też zbliżonym) stanie faktycznym. Nie kwestionując bowiem faktu ich wydania, nie posiadają one przełożenia na ocenę prawnomaterialną przedmiotu sporu w niniejszym postępowaniu, ani tym bardziej na ocenę zgromadzonych w sprawie materiałów dowodowych.

Dokonując analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że ustalenia Sądu Rejonowego są prawidłowe i nie naruszają zasady określonej w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd I instancji trafnie ustalił historię i warunki zatrudnienia pozwanego, treść złożonego przez niego oświadczenia w trybie art. 55<sup>(1)</sup> k.p., jak również przyjętą praktykę udostępniania busa, którym następnie pozwany wraz z innymi okolicznymi kierowcami odbywał podróż do Holandii. Sąd Rejonowy prawidłowo

również ustalił zasady rozliczania wynagrodzenia pozwanego, fakt wypłaty diet za podróże, fakt ponoszenia opłat przez powodową spółkę za przegląd, ubezpieczenie i paliwo do busa, jak również to, że busem nie można było przewozić płodów rolnych. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika również, co trafnie ustalił Sąd I instancji, że pozwany przystał na propozycję pracodawcy, iż dojazd do ciągników siodłowych w Holandii zapewnia spółka busem, gdyż gdyby miał dojeżdżać do Holandii na własny koszt, toby nie było dla niego korzystne finansowo. Sąd I instancji trafnie również ustalił sposób rozpoczęcia pracy przez pozwanego, które rozpoczynało się zalogowaniem na komputer podkładowy ciągnika siodłowego, a kończyło wylogowaniem. Sąd I instancji trafnie ustalił, że przed rozwiązaniem umowy o pracę pozwany nie zgłaszał pracodawcy, że ma źle naliczane wynagrodzenie za pracę, jak również to, że rada pracownicza i związki zawodowe od kilku lat uważały, że czas dojazdu busem z Polski i do Polski jest czasem dyżuru, za który kierowcom należy się wynagrodzenie. Pracodawca nie chciał na ten temat rozmawiać indywidualnie z pracownikami, a jedynie z radą pracowniczą i związkami zawodowymi. Prawidłowymi są również ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie tego, że pozwany rozwiązał umowę o pracę nie tylko w związku z niewypłacaniem wynagrodzenia, ale również w terminie, w którym zarząd sprzedał spółkę oddziałowi (...), gdyż nie chciał podpisać nowej umowy.

Powyższe ustalenia Sądu I instancji Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne, jednakże należy je poszerzyć. Poczynione ustalenia należy poszerzyć o ustalenia dotyczące sposobu rozliczenia czasu pozwanego. Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków (B. D. oraz R. W.) jak również zeznań pozwanego wynika, że pracodawca czasu dojazdu busem do wynajmowanych przez pracodawcę baz na terenie Holandii nie zaliczał do czasu pracy kierowców. Wynagrodzenie było wypłacane wyłącznie za godziny przeprowadzane na ciągniku wraz z dietami. Z zeznań pozwanego wynika również, że w trakcie przejazdów busa prowadzili wszyscy kierowcy, w zależności od odległości, zmieniali się rotacyjnie. Logowanie na komputerze pokładowym i tachografie cyfrowym następowało już po wejściu kierowcy do ciągnika siodłowego, po rozpakowaniu i odbiorze zlecenia. Przed wyruszeniem w trasę, pozwany odbywał 9 godzinny odpoczynek. Z treści nawiązanej między stronami umowy o pracę na czas nieokreślony (str. 8 a/o pozwanego, część B) wynika natomiast, że miejscem wykonywania pracy będzie W., natomiast wynagrodzenie (którego kwota bazowa ulegała zmianom na podstawie porozumień zmieniających) będzie płatne ostatniego dnia miesiąca na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.

Na gruncie zgromadzonego w sprawie materiału procesowego nie ulegało również wątpliwości, że tego rodzaju trasy pozwany pokonywał w trakcie całego swojego zatrudnienia, począwszy od zatrudnienia w pozwanej spółce w 2007 r. Przez cały ten okres strona pozwana nie obliczała wynagrodzenia pozwanego na podstawie czasu spędzonego w busie z miejsca swojego zamieszkania do baz pozwanego. Powyższe okoliczności potwierdzają zeznania pozwanego, który zeznał, że zasady dojazdu busami obowiązywały od samego początku jego zatrudnienia. Strona powodowa nie zakwestionowała, wskazywanej przez pozwanego okoliczności o powtarzalności tego rodzaju wyjazdów, a w szczególności, że pozwany dokonywał ich również w grudniu 2016 r. i styczniu 2017 r. i za co nie otrzymał wynagrodzenia za czas przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca postoju ciągników siodłowych na terenie Holandii.

Powyższe ustalenia Sąd Okręgowy poczynił na podstawie przedstawionych przez strony dokumentów, oraz zeznań przesłuchanych w sprawie świadków B. D. (protokół k. 56-57 a.s., płyta CD k. 60 a.s.), K. B. (protokół k. 57-58 a.s., płyta CD k. 60 a.s.) R. W. (protokół k. 127-127v a.s. płyta CD k. 129 a.s.) oraz zeznaniom pozwanego (protokół k. 136-138 a.s., płyta CD k. 141 a.s.)

Wbrew twierdzeniom apelanta zawartych w zarzutach art. 233 k.p.c., w swych zeznaniach zarówno R. W. jak i pozwany wskazywali na dodatkowy składnik wynagrodzenia będący dietą, kwestionowali oni jednak to, że czas kierowania busem był wliczany do ich czasu pracy. Otrzymywanie przez kierowców diet potwierdziły również B. D. oraz K. B.. Podnoszona przez stronę apelującą okoliczność dotycząca otrzymania przez pozwanego i świadka R. W. mandatów pozostaje irrelevantna dla oceny okoliczności związanej z koniecznością wliczania do czasu pracy kierowców czasu przejazdu busem. W szczególności okoliczność ta nie ma żadnego relatywnego znaczenia dla wykładni i oceny prawnej



spornej okoliczności związanej z nienależytym naliczaniem wynagrodzenia przy podróży z miejsca zamieszkania do miejsca postoju pojazdów za granicami państwa.

W tym stanie rzeczy stwierdzić należy, że Sąd I instancji prawidłowo zlokalizował źródło dochodzonego przez stronę powodową roszczenia – tj. art. 61<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 61<sup>2</sup> k.p. i art. 55 § 1<sup>1</sup> i § 2 k.p.. W świetle art. 61<sup>1</sup> k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, przy czym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Z treści powyższych przepisów wynika zatem, że przedmiotem kognicji sądu pracy jest ocena zasadności przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę – w tym w szczególności ocena ta winna uwzględniać, czy okoliczności będące przyczyną rozwiązania umowy zostały wskazane z zachowaniem jednomiesięcznego terminu o którym mowa w art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. Najistotniejszą i definiującą zakres dalszych rozważań okolicznością jest zatem ustalenie, czy podane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> faktycznie zaistniały i czy można uznać je za naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Tylko bowiem ustalenie powyższych okoliczności pozwoli na rzeczywistą ocenę ich ciężkości i zasadności, jak również pozwoli na zbadanie upływu wyżej wskazanego jednomiesięcznego terminu.

W zawisłej sprawie pozwany jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracodawcy wskazał nieprawidłowe naliczenia i wypłacanie wszystkich składników wynagrodzenia. Podniósł, że zgodnie z przepisami prawa i orzecznictwem ETS czas dojazdu do miejsca postoju ciężarówki lub czas powrotu, które to miejsce nie jest miejscem zatrudnienia lub miejscem zamieszkania kierowcy nie jest odpoczynkiem, a czasem pracy i przysługuje za to wynagrodzenie (oświadczenie, k. 30 a.s.).

Mając na względzie treść powyższego oświadczenia, przedmiotem badania zasadności wskazanej przyczyny będzie ustalenie czy podróż pozwanego busem wraz z innymi kierowcami winna zostać zakwalifikowana jako jego czas pracy, a jeżeli tak – to czy pracodawca naruszył w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze nie wliczając mu powyższego czasu do jego czasu pracy, a przez to nie wypłacając mu należnej części wynagrodzenia zasadniczego. Już z tego tylko faktu należy wykluczyć możliwość uznania, że powyższe świadczenie (o ile okaże się ono należne) mogło być spełnione alternatywnie poprzez wypłatę odmiennego składnika wynagrodzenia (diety, czyli zryczałtowanej sumy pieniędzy przeznaczona na koszty wyżywienia i inne drobne wydatki). Nie ulega bowiem wątpliwości, że pozwany zarzuca pracodawcy wadliwe rozliczanie jego czasu pracy, który to stanowi natomiast podstawę do wyliczenia wynagrodzenia zasadniczego pozwanego (obliczanego za każdą godzinę pracy), a nie samej diety która, stosownie do zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, twierdzeń procesowych stron jak również zwyczajowego i prawnego rozumienia diety, należała się pozwanemu za sam fakt odbycia podróży, nawet bez konieczności wliczania czasu teje podróży do czasu pracy. Oznacza to, że zasadniczo otrzymywanie przez pozwanego diety w tym okresie pozostaje bez znaczenia dla zasadności wskazanej w oświadczeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Na gruncie ustalonego stanu faktycznego nie ulega większym wątpliwościom, że w przypadku pozwanego jako kierowcy do ustalenia czasu pracy zastosowanie znajdzie ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. Nr 92, poz. 879 ze zm., dalej również jako ustawa o czasie pracy kierowców). Ustawa ta została wprowadzona w związku z koniecznością wdrożenia dyrektywy 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie w zakresie transportu drogowego (Dz. Urz. WE L 80 z 23.03.2002, s. 35, z późn. zm.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, s. 224) i równoczesnego wyłączenia z przepisów ustawy o czasie pracy kierowców postanowień wynikających z rozporządzenia Rady (EWG) nr 3820/85 z dnia 20 grudnia 1985 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do

transportu drogowego (Dz. Urz. WE L 370 z 31.12.1985, s. 1, z późn. zm.; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 1, s. 319).

Stosownie do art. 1 pkt 1 i 3 ustawy o czasie pracy kierowców, ustawa określa m.in. czas pracy kierowców wykonujących przewóz drogowy, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy oraz zasady stosowania norm dotyczących okresów prowadzenia pojazdów, obowiązkowych przerw w prowadzeniu i gwarantowanych okresów odpoczynku, określonych rozporządzeniem (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 zmieniającym rozporządzenia Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylającym rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz. Urz. UE L 102 z 11.04.2006, str. 1, z późn. zm.), zwanym dalej "rozporządzeniem (WE) nr 561/2006" oraz Umową europejską dotyczącą pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe (...), sporządzoną w G. dnia 1 lipca 1970 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 94, poz. 1086 i 1087 oraz z 2008 r. Nr 190, poz. 1479), zwaną dalej (...). Ustawa o czasie pracy kierowców jest regulacją szczególną w stosunku do innych ustaw, które regulują sytuację prawną osób zatrudnionych na stanowisku kierowcy. Zatem jej przepisy mają zastosowanie do kierowców zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, jeżeli przepisy innych ustaw nie stanowią inaczej (art. 5 ustawy o czasie pracy kierowców).

Należy jednocześnie wskazać, że stosownie do art. 3 ustawy o czasie pracy kierowców przepisy ustawy nie naruszają postanowień zawartych w rozporządzeniu (WE) nr 561/2006 i Umowie (...). Powyższy przepis określa pierwszeństwo zastosowania regulacji dotyczących czasu prowadzenia pojazdu, przerw i odpoczynków wynikających z przepisów Rozporządzenia WE Nr 561/2006 oraz Umowy (...) przed przepisami wynikającymi z ustawy, chociaż jak zasadnie wskazuje się w literaturze, przepis ten w praktyce nie jest niezbędny ze względu na pierwszeństwo przepisów rozporządzeń unijnych oraz ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych przed ustawami (tak zasadnie Ł. Prasolek, Ustawa o czasie pracy kierowców. Komentarz, Warszawa 2010).

W ocenie Sądu Okręgowego powołana norma podkreśla jednocześnie obowiązek dokonywania takiej wykładni ustawy, aby była ona zgodna z przepisami powyższych aktów prawnych, w szczególności w taki sposób, aby nie naruszały one podstawowych zasad w nich wyrażonych (dopiero bowiem stwierdzenie bezpośredniej sprzeczności, bądź braku regulacji w zakresie objętym powyższymi aktami prowadzić będzie do zasięgnięcia przepisów prawa międzynarodowego i unijnego). W przypadku Rozporządzenia WE Nr 561/2006 wzmacnia on zatem obowiązek prounijnej wykładni prawa krajowego wynikający z art. 288 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. 2004 r. Nr 90, poz. 864, wyrok TSUE z 24 maja 2012 r., C-97/11 (...) Sp.A w likwidacji przeciwko (...), z dnia 24 stycznia 2012 r.; C-282/10 M. D. przeciwko (...), postanowienie Sądu Najwyższego z 22 lipca 2007 r., IV CSK 200/06, OSNC 2008, nr 2, poz. 25). Dotyczy on przepisów objętych zakresem prawa unijnego i wiąże sąd przy rozpoznawaniu sprawy w zakresie kwestii, które wchodzi w obszar regulacji unijnych. O unijnym charakterze sprawy decyduje objęcie jej stanu faktycznego zakresem przedmiotowym prawa unijnego, a prounijna wykładnia polega na interpretacji prawa polskiego z wykorzystaniem prawa unijnego jako wzorca, który musi być właściwy, odtworzony na podstawie przepisów unijnych, które obejmują swym zakresem stan faktyczny danej sprawy. Celem tego obowiązku jest zapewnienie, w ramach właściwości sądu krajowego, pełnej skuteczności prawa Unii przy rozpoznawaniu zawisłych sporów, w drodze odpowiedniej, najczęściej funkcjonalnej wykładni prawa krajowego. Taka wykładnia wpływa na rozumienie przepisów krajowych, może prowadzić do zmiany znaczenia nieostrych pojęć, a także modyfikacji dotychczasowej linii orzecznictwa (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2012 r., III PZP 6/12, OSNP 2013, nr 13-14, poz. 146 i z dnia 19 listopada 2010 r., III CZP 79/10, OSNC 2011, nr 4, poz. 41). Może również dojść do odmowy zastosowania przepisów krajowych, ale przed podjęciem decyzji w tej kwestii, sąd powinien ustalić, z uwzględnieniem nie tylko tych przepisów, ale także wszystkich przepisów prawa wewnętrznego i przy zastosowaniu metod wykładni uznanych w tym porządku prawnym, czy nie uda się dokonać wykładni prawa krajowego, która byłaby zgodna z brzmieniem i celami dyrektywy. Jeżeli taka wykładnia nie jest możliwa, sąd krajowy nie powinien stosować przepisów krajowych sprzecznych z dyrektywą. Dotyczy to przede wszystkim spraw, w których sąd stosuje przepisy wdrażające dyrektywę i stwierdzi występowanie niezgodności między znajdującymi zastosowanie do rozstrzygnięcia sprawy przepisami prawa polskiego a przepisami prawa unijnego oraz gdy sąd stosuje przepisy prawa polskiego, które wprowadzają instytucje i normy prawa unijnego, przewidziane w aktach unijnego prawa pochodnego.

Kwestie czasu pracy kierowców zatrudnionych na podstawie stosunku pracowniczego reguluje wprost art. 6 ustawy o czasie pracy kierowców. Stosownie do powyższego przepisu czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego, w szczególności prowadzenie pojazdu, załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad załadunkiem i wyładunkiem, nadzór oraz pomoc osobom wsiadającym i wysiadającym, czynności spedycyjne, obsługę codzienną pojazdów i przyczep, inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy, niezbędne formalności administracyjne, utrzymanie pojazdu w czystości (ustęp 1). 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 (ustęp 2). 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 (ustęp 3).

Jak trafnie wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z 18 stycznia 2012 r. (II PK 116/11, Legalis) w ustawie o czasie pracy kierowców przyjęto inną konwencję definiowania czasu pracy niż w Kodeksie pracy. Według art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, co nie musi oznaczać, że w tym czasie praca jest świadczona. Kodeksowa regulacja umożliwia przez to wliczanie do czasu pracy licznych okresów nieświadczania pracy. Tymczasem w art. 6 ust. 1 u.c.p.k. został położony nacisk na świadczenie pracy, gdyż według tej regulacji czas pracy kierowców "obejmuje wszystkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego", czyli czynności związane z przemieszczaniem pojazdu po drogach publicznych, co oznacza, że do czasu pracy tej grupy zawodowej nie wlicza się czasu pozostawiania do dyspozycji pracodawcy, jeżeli pracownik nie wykonywał w tym czasie czynności związanych z przewozem. Ustawa o czasie pracy kierowców wymienia, które okresy nieświadczania pracy (niewykonywania czynności związanych z przewozem) wliczane są do czasu pracy, w tym zakresie posługując się również sformułowaniami nieostrymi. Są to przede wszystkim czynności, których wykonanie ma na celu umożliwienie realizacji szeroko rozumianego zadania przewozowego, poczynając od wyjazdu z firmy transportowej aż do powrotu do niej, czyli obsługa codzienna, następnie w trakcie wykonywania zadania załatwianie wszelkich czynności administracyjnych, celnych, itp., a także utrzymanie pojazdu w czystości.

Ustawa nie wymienia literalnie wszystkich czynności, jakie mogą być elementem czasu pracy kierowcy, a w art. 6 ust. 1 pkt 6 zawiera bardzo ogólne sformułowanie, zgodnie z którym do czasu pracy kierowcy należy zaliczyć także inne prace podejmowane w celu wykonania zadania służbowego lub zapewnienia bezpieczeństwa osób, pojazdu i rzeczy. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że do takich czynności można zaliczyć przykładowo drobne naprawy pojazdu dokonywane w trakcie przewozu, czy też czas poświęcony na nadzorowanie naprawy tachografu w specjalistycznym warsztacie, jeśli ma to miejsce w trasie. Okres od rozpoczęcia do zakończenia pracy jest bowiem niczym innym, jak właśnie okresem, w trakcie którego kierowca pozostaje w dyspozycji pracodawcy, kiedy jest on przecież podporządkowany jego kierownictwu. Za takim stanowiskiem przemawia również treść art. 3 lit. a Dyrektywy (...), 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" (por. F. Małysz, Czas pracy, s. 26, tak również Ł. Prasolek, Ustawa o czasie pracy kierowców. Komentarz, Warszawa 2010).

Nie oznacza to jednak, że pojęcie „inna praca” określona w art. 6 ust. 1 pkt 6 ustawy o czasie pracy kierowców oznaczać będzie wyłącznie czynności mające miejsce już w trakcie samego przewozu drogowego. Uszczegółowienie rozumienia „innych zadań” związanych z czynnościami zaliczanymi do czasu pracy kierowców przewiduje 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 (Dz.Urz.UE.L Nr 102, str. 1). Stosownie do artykułu 4 wspomnianego rozporządzenia poprzez sformułowanie "inna praca" rozumieć należy 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. Zgodnie natomiast z art. 9 ust. 2 i 3 rozporządzenia nr 561/2006 czas spędzony na dojeździe do miejsca postoju pojazdu objętego zakresem rozporządzenia lub powrotu z tego miejsca, jeżeli pojazd nie znajduje się ani w miejscu zamieszkania kierowcy, ani w bazie pracodawcy, w której kierowca zwykle pracuje, nie jest liczony jako odpoczynek lub przerwa, chyba że kierowca znajduje się na promie lub w pociągu i posiada dostęp do koi lub do kuszetki. Czas spędzony przez kierowcę kierującego pojazdem nieobjętym zakresem rozporządzenia do lub z pojazdu objętego zakresem rozporządzenia, który nie znajduje się w miejscu zamieszkania kierowcy ani w bazie pracodawcy, gdzie kierowca zazwyczaj pracuje, jest traktowany jako "inna praca". Oznacza to również, że pracownicy nie kierujący samochodem, a będący w busie znajdowali się w czasie dyżuru zaliczanego do czasu pracowniczego, gdyż nie mogą one zostać liczone jako odpoczynek lub przerwa. Oznacza to, że tego rodzaju czynności winny być wliczane w czas pracy kierowców w rozumieniu ustawy o czasie pracy kierowców.

Na zasadność powyższego stanowiska wskazuje również powołany w apelacji wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 10 września 2015 r. w sprawie C-266/14, w którym stwierdzono, że artykuł 2 pkt 1 Dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczący niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz.Urz.Ue.L nr 299, str. 9) należy interpretować w ten sposób, że w okolicznościach takich jak w postępowaniu głównym, w których pracownicy nie mają stałego lub zwykłego miejsca pracy, czas dojazdu, który poświęcają na codzienne przejazdy między ich miejscem zamieszkania a siedzibami pierwszego i ostatniego klienta wskazanymi przez pracodawcę, stanowi czas pracy w rozumieniu tego przepisu. Co prawda judykat odnosił się do innej sytuacji faktycznej, aniżeli w zawisłym postępowaniu, tym niemniej wskazuje on na charakterystykę czasu pracy kierowców w rozumieniu prawa europejskiego. W szczególności wskazać należy, że z orzecznictwa Trybunału wynika, że możliwość rozporządzania czasem bez istotnych ograniczeń i zajmowania się własnymi sprawami przez pracowników jest elementem mogącym wskazywać, że dany okres nie stanowi czasu pracy w rozumieniu dyrektywy (...) (zob. podobnie wyrok S., CC-303/98 EU:C:2000:528, pkt 50). Sytuacja odmienna winna zatem być traktowana jako czas pracy, w szczególności gdy, kierowca nie posiada dowolności w rozporządzaniu swoim czasem, a podróż wykonywana jest przez niego w ramach innych, aniżeli służbowych przejazdów związanych z transportem drogowym.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że pozwany wraz z innymi pracownikami dojeżdżał busem do Holandii skąd z baz pracodawcy zabierali ciągniki siodłowe w celu dalszej pracy. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika natomiast, aby miejsce postoju ciągników siodłowych było „bazą pracodawcy, gdzie kierowca zazwyczaj pracuje”. Ustalenia stanu faktycznego wskazują bowiem, że miejscem świadczenia pracy przez pozwanego była W., a nie parkingi wynajmowane przez pracodawcę na terenie Holandii. Niemniej należy również zwrócić uwagę, że pozwany pracodawca nie wykazał aby powyższe miejsce przechowywania pojazdów stanowiło bazę, w której pozwany zasadniczo wykonywał swoje obowiązki pracownicze. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem wyłącznie sam fakt podróży pozwanego do powyższych miejsc, jednakże brak jest podstaw do uznania, że były one miejscem w których pozwany jako kierowca zwykle pracował.

W tym stanie rzeczy stwierdzić należało, że podróże pozwanego busem udostępnionym przez pracodawcę, stanowiły czas pracy pozwanego w rozumieniu art. 6 ustawy o czasie pracy kierowców, od którego to – pozwany powinien otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze odpowiednio podwyższone o stawki godzinowe za czas przepracowany. Z ustaleń stanu faktycznego oraz bezspornych stanowisk procesowych stron wynika natomiast, że pracodawca nie wliczał pozwanemu powyższych podróży do jego czasu pracy, a przez co nie wypłacał mu w tym zakresie wynagrodzenia (vide tak również pismo PIP, k. 39 – 42 a.s.).

Wobec powyższego stwierdzić należało, że doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych praw pracowniczych w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że powodowy pracodawca nie wypłacał pozwanemu całości wynagrodzenia. Bez znaczenia dla oceny ciężkości naruszeń pozostaje to, czy przedmiotowy składnik wynagrodzenia (czy też ściślej bliżej nieokreślone należności z tytułu podróży służbowych) były przedmiotem sporów pracodawcy z organizacjami związkowymi. Wskazać bowiem należy, że spór ten nie miał zasadniczo wpływu na oczywistą na gruncie prawa, w tym prawa Unii Europejskiej, wykładnię

przepisów dotyczących czasu pracy pracowników. Dyskusje pracodawcy ze związkami zawodowymi dotyczące bliżej nieokreślonego składnika wynagrodzenia z tytułu rzeczonych podróży służbowych, nie prowadzą na gruncie zgromadzonego materiału dowodowego do konkluzji, że były one związane z wątpliwościami prawnymi w tym względzie. Należy jednocześnie mieć na względzie, że nie każdy spór pracodawcy z organizacjami związkowymi zmierzający do rozwiązania napotkanego problemu będzie miał swoje usprawiedliwienie w przepisach prawa i może być nakierowany wyłącznie rachunkiem ekonomicznym jednej lub drugiej strony sporu. Nie sposób zatem uznać, że w niniejszej sprawie – samo „wieloletnie” prowadzenie dyskusji było wystarczającą przesłanką usprawiedliwiającą niewypłacenie pozwanemu całości wynagrodzenia z tytułu wykonywanej pracy. Należy zatem przyznać pozwanemu rację, że nie każdy spór o zapłatę określonego składnika wynagrodzenia może uprawniać pracodawcę do jego niewypłacania.

W tym stanie rzeczy bezzasadne zaniżanie wynagrodzenia pozwanego nie miało uzasadnionych podstaw, a przez co w ocenie Sądu Okręgowego musi ono zostać uznane za ciężkie w rozumieniu art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Bez znaczenia dla oceny zasadności oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pozostaje natomiast to, czy pozwany rozwiązał umowę kierując się również zmianą właścicielską Spółki. Powyższa okoliczność mogłaby zostać uwzględniona wyłącznie w przypadku oceny pozorności przyczyny wskazanej jako podstawa rozwiązania umowy o pracę. W przypadku zaistniałego stanu faktycznego przyczyna ta nie może zostać jednak uznana za taką, skoro do zaniechań w wypłacie pozwanemu całości wynagrodzenia rzeczywiście doszło. Nie sposób zatem uznać, że przyczyna wskazana przez pozwanego była nieprawdziwa, nierzeczywista, nieistniejąca (gdyż w ten sposób definiuje się „pozorną przyczynę rozwiązania stosunku pracy”). Tym samym irrelevantnym dla oceny złożonego oświadczenia jest to czy pozwany kierował się również motywami innymi aniżeli te w nim wskazane.

Analizując złożone oświadczenie Sąd Okręgowy dokonał również analizy wskazanej przyczyny przez pryzmat miesięcznego terminu określonego w art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. Ma rację apelujący, że pracodawca w sposób ciągle naruszał podstawowe obowiązki pracownicze pozwanego nie wypłacając mu regularnie części wynagrodzenia. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego w wyroku z 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07 (Legalis, 186674) przepis art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. nie wprowadza wymagania, by ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków było wyłączną przyczyną rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jeżeli pracodawca narusza obowiązki zachowaniem ciągłym, to pracownik może zwlekać z rozwiązaniem umowy do chwili dla niego dogodnej albo wcale jej nie rozwiązywać, oceniając to w płaszczyźnie własnego interesu. W odniesieniu do zachowań o charakterze ciągłym wieloletnie i ustalone orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że termin rozpoczyna bieg od ostatniego czynu sprawcy (zob. np. odnoszący się do art. 52 § 2 k.p. wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631). W przypadku pozwanego zaniechania pracodawcy miały miejsce z każdym kolejnym terminem wymagalności wynagrodzenia – a więc pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym wynagrodzenie to winno zostać wypłacone. Ostatnie z naruszeń miało miejsce w styczniu 2017 r., a więc termin o którym mowa w art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p. rozpoczął bieg od 1 lutego 2017 r. Tym samym rozwiązując umowę o pracę 27 lutego 2017 r. pozwany pracownik dochował określonego powyższymi przepisami miesięcznego terminu w zakresie wskazanej przyczyny.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powodowej Spółki na rzecz pozwanego kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

O kosztach postępowania pierwszoinstancyjnego Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Stosownie do treści powołanych przepisów prawa strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (§ 1). Do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek

stawiennictwa w sądzie. Suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego (§ 2). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (§ 3). Do kosztów celowej obrony w postępowaniu I instancyjnym strony pozwanej Sąd Okręgowy zaliczył kwotę 2700 zł tytułem zastępstwa procesowego obliczonej na podstawie stawek minimalnych pełnomocnika pozwanego adekwatnej do prowadzenia spraw z zakresu prawa pracy objętych niniejszym postępowaniem, a określonych w § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

O kosztach postępowania drugo instancyjnego Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Do kosztów celowej obrony w postępowaniu II instancyjnym strony pozwanej Sąd Okręgowy zaliczył kwotę 2700 zł tytułem zastępstwa procesowego obliczonej na podstawie stawek minimalnych pełnomocnika pozwanego adekwatnej do prowadzenia spraw z zakresu prawa pracy objętych niniejszym postępowaniem, a określonych w § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Grzegorz Kochan Dorota Czyżewska Monika Sawa