

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 października 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy z powództwa D. K. przeciwko (...) Stowarzyszeniu na Rzecz Osób z (...) K. w A. o wynagrodzenie za czas przerwy w systemie przerywanego czasu pracy, wynagrodzenie za pracę godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za wczasy pod gruszą zasądził od pozwanego (...) Stowarzyszenia na Rzecz Osób z (...) K. w A. na rzecz D. K. tytułem wynagrodzenia za czas przerwy w systemie przerywanego czasu pracy kwotę 9.553,53 zł netto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 16 maja 2017 roku do dnia zapłaty (pkt 1); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2); nakazał pobrać od (...) Stowarzyszenia na Rzecz Osób z (...) K. w A. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.821,50 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt 3); nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 950 zł (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód D. K. ma 55 lat (urodzony (...)), wykształcenie średnie, wyuczony zawód technika włókiennika.

(...) Stowarzyszenie na Rzecz Osób z (...) K. w A. zgodnie ze statutem prowadzi tylko nieodpłatną działalność, której przedmiotem jest pomoc społeczna, kształcenie ustawiczne dorosłych, opieka wychowawcza i społeczna. Celem stowarzyszenia jest działanie na rzecz wyrównywania szans osób z upośledzeniem umysłowym, prowadzenie ich ku aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym oraz wspierania ich rodzin.

Podejmując zatrudnienie u pozwanego powód pobierał świadczenie emerytalne. Działalności gospodarczej ani innych prac powód nie wykonywał.

W pozwanym (...) Stowarzyszeniu na Rzecz Osób z (...) K. w A. powód był zatrudniony w okresie od 11 sierpnia 2014 roku do 10 listopada 2016 roku na stanowisku kierowcy w wymiarze 1/2 etatu.

Początkowo podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę zawarta na okres próbny od 11 sierpnia 2014 roku do 10 listopada 2014 roku. Wynagrodzenie zostało określone na kwotę 850 zł brutto, a termin wypłaty wynagrodzenia ustalony na przedostatni dzień miesiąca.

W dniu 8 listopada 2014 roku strony zawarły umowę na czas określony od 11 listopada 2014 roku do 10 listopada 2016 roku. Wynagrodzenie zostało określone na kwotę 950 zł brutto. Od 1 stycznia 2016 roku wynagrodzenie powoda zostało podniesione do kwoty 1.050 zł.

W umowach o pracę każdorazowo godziny wykonywania pracy przez powoda określono na 6:40 – 8:40 i 14:50 – 16:50.

Godziny pracy powoda wskazane w umowach o pracę określił pracodawca. Powód nie miał wpływu na ustalenie godzin w jakich wykonywał swoją pracę.

Godziny pracy powoda wynikały z potrzeb Stowarzyszenia, organizacji pracy.

Pozwany prowadzi warsztaty terapii zajęciowej i środowiskowy dom samopomocy. W warsztacie zajęcia odbywają się przez 7 godzin.

Na stanowisku kierowcy powód przewoził podopiecznych pozwanego Stowarzyszenia na zajęcia organizowane w Stowarzyszeniu. Po zakończeniu zajęć powód odwoził podopiecznych do miejsca ich zamieszkania.

Powód rozpoczynał i kończył pracę w godzinach określonych w umowach o pracę. O godzinie 6:40 powód wyjeżdżał ze Stowarzyszenia samochodem służbowym. Godzina powrotu zależała od liczby uczestników. Zdarzało się, że powód musiał odbyć dwa kursy. Powód podjeżdżał pod dom każdego z podopiecznych, następnie przewoził ich na teren ośrodka. Po dostarczeniu podopiecznych powód wracał do domu. Nie musiał być „pod telefonem”. Zgodnie z poleceniem pracodawcy powód stawiał się ponownie do pracy na godzinę 14:30. Odwoził wtedy podopiecznych

do domu. Na koniec pracy powód zjeżdżał do siedziby stowarzyszenia, gdzie zostawiał samochód i rozpisywał kartę drogową.

Kierowany przez powoda bus był dziewięcioosobowy.

W kartach drogowych powód zapisywał godziny swojej pracy, to jest godziny odjazdów i przyjazdów.

U pozwanego działa komisja zakładowa, która przydziela świadczenia socjalne. Przewodniczący zarządu Stowarzyszenia K. Ś. dokonuje zatwierdzenia do wypłaty kwot wskazanych przez komisję.

U pozwanego obowiązuje Regulamin pracy i wynagradzania pracowników, w którym w art. 4 § 2 przyjęto trzymiesięczny okres rozliczeniowy.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, stanowiącym załącznik do uchwały nr 8/2016 Zarządu (...) K. w A., wnioski w sprawie przyznania określonych rodzajów pomocy socjalnej, przewidzianych w regulaminie, należy składać u Komisji Socjalnej (§ 4).

Środki funduszu przeznacza się na finansowanie (dofinansowanie) w formie m.in dopłat do wypoczynku osoby uprawnionej (§ 8).

Osobami uprawnionymi do korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych są pracownicy zatrudnieni tak w pełnym jak i niepełnym wymiarze czasu pracy (§ 9).

Tabele dopłat do wypoczynku organizowanego przez pracowników określa załącznik nr 2 do regulaminu. Wprowadzono kryterium dochodowe, zgodnie z którym w przypadku dochodu na osobę w rodzinie przekraczającego kwotę 3500 zł netto dofinansowanie wynosi kwotę 400 zł brutto.

Powód wykazał jednomiesięczny średni dochód na członka rodziny w okresie od stycznia do czerwca 2016 roku w kwocie 3.970 zł.

W listopadzie 2016 roku powód otrzymał świadczenie w ramach tzw. „wczasów pod gruszą” w związku z wypoczynkiem realizowanym w lipcu 2016 roku w kwocie 400 zł brutto (341 zł netto).

Pismami z dnia 26 kwietnia 2016 roku, z dnia 6 sierpnia 2016 roku i z dnia 24 stycznia 2017 roku powód wezwał pracodawcę do zapłaty należności za przerwy wynikające z przerywanego czasu pracy i za pracę w godzinach nadpracowanych.

Powód tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymał od pracodawcy kwotę 1.217 zł brutto (989,88 zł netto).

Wynagrodzenie powoda za czas przerwy w systemie przerywanego czasu pracy za okres od 11 sierpnia 2014 roku do 10 listopada 2016 roku przy przyjęciu zestawienia czasu pracy ustalonego na podstawie kart drogowych wynosi 13.711,91 zł brutto (9.553,53 zł netto).

Powodowi jako osobie zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługiwał dodatek za godziny nadliczbowe. Przy przyjęciu, że powód pracował w systemie przerywanego czasu pracy należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (bez dodatku za godziny nadliczbowe) wyniosło 1.034,95 zł brutto (721,67 zł netto).

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda i złożonych do akt sprawy przez strony, zeznań powoda i reprezentującego pozwanego Stowarzyszenie przewodniczącego zarządu oraz opinii biegłego z zakresu rachunkowości. Dowody tak z zeznań stron jak i z dokumentów Sąd ocenił jako wiarygodne. Strony nie wykazały braku wiarygodności, czy rzetelności złożonych do akt dokumentów. Jako w pełni wiarygodną Sąd ocenił także opinię biegłego sądowego, która została sporządzona w

sposób rzetelny, zgodnie z wymaganiami fachowości i niezbędną wiedzą w zakresie stanowiącym jej przedmiot. Opinia biegłego nie zawiera sprzeczności ani uchybień, które pozbawiałyby ją wartości dowodowej. Ostatecznie strony po złożeniu przez biegłego opinii uzupełniającej żadnych dalszych zastrzeżeń do opinii biegłego nie zgłosiły.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenia powoda za zasadne częściowo, wskazując, że zasadniczy spór w sprawie sprowadził się do odpowiedzi na pytanie w jakim systemie czasu pracy był zatrudniony powód zajmujący u pozwanego pracodawcy stanowisko kierowcy, zaś przesądzenie tej spornej kwestii rzutowało na rozstrzygnięcie o żądaniu zapłaty za czas przerwy w ramach systemu przerywanego czasu pracy.

Odnosząc się do powyższej spornej kwestii Sąd Rejonowy stwierdził, że czas pracy kierowców wykonujących przewóz drogowy, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, określa ustawa o czasie pracy kierowców z dnia 16 kwietnia 2004 roku, o czym stanowi art. 1 ust. 1 tej ustawy (tj. Dz.U. z 2012 r. poz. 1155).

Uznał, że ustawa ta dotyczy nie wszystkich kierowców, ale tylko takich, którzy spełniają jednocześnie dwie cechy – wykonują przewóz drogowy i są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy, czyli posiadają status pracownika; za przewóz drogowy zgodnie z art. 2 pkt 2 ustawy rozumie się przewóz drogowy w rozumieniu rozporządzenia (WE) nr 561/2006; przewóz drogowy, zgodnie z art. 4 lit. a Rozporządzenia WE Nr 561/2006, to każda podróż odbywana w całości lub w części po drogach publicznych przez pojazd używany do przewozu osób lub rzeczy z ładunkiem (pasażerami) lub bez.

W ocenie Sądu I instancji z mocy art. 5 ustawy o czasie pracy kierowców do kierowców zatrudnionych na podstawie stosunku pracy stosuje się przepisy rozdziału 2 (zatytułowanego „Czas pracy kierowców zatrudnionych na podstawie stosunku pracy”), jeżeli przepisy innych ustaw nie stanowią inaczej, zaś analiza przepisów rozdziału 2 wskazuje, że w przypadku zatrudnienia kierowcy na podstawie umowy o pracę możliwe jest wprowadzenie różnych systemów czasu pracy: podstawowego, równoważnego (art. 15 ustawy), przerywanego (art. 16 ustawy) i zadaniowego (art. 17 ustawy).

Podstawowy system czasu pracy – zdaniem Sądu meriti - można określić mianem najbardziej „tradycyjnego” spośród wszystkich systemów czasu pracy. Istota tego systemu czasu pracy zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców (jego odpowiednik to art. 129 k.p.) polega na wykonywaniu pracy przez 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, zaś przypadku systemu podstawowego kierowca w praktyce wykonuje pracę w takich samych godzinach, jak inni pracownicy jednostki; system przerywanego czasu pracy polega na tym, że czas świadczenia pracy pracownika w ciągu doby zostaje podzielony na dwa odcinki przedzielone przerwą, stanowiącą czas wolny pracownika. Stanowi to wyjątek od zasady ciągłego liczenia czasu pracy, łącznie z przerwami wliczanymi do czasu pracy (np. art. 134 k.p.).

W ocenie Sądu a quo cechą przerwy, będącej wyróżnikiem przerywanego czasu pracy, jest jej niewliczanie do czasu pracy, a więc stanowi ona czas wolny pracownika, którym może swobodnie dysponować swoim czasem co zostało wprost wyrażone w art. 16 ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców, co oznacza, że pracownik może oddalić się z miejsca świadczenia pracy i czas ten przeznaczyć na odpoczynek lub załatwienie spraw osobistych (por. „Ustawa o czasie pracy kierowców. Komentarz” pod red. Łukasza Prasolek rok 2010, wyd. 1; tak samo: „Kodeks pracy. Komentarz” pod red. prof. dr hab. Jerzego Wrątnego rok 2016, wyd. 6).

Sąd I instancji wskazał, że przerywany czas pracy kierowców został uregulowany w art.16 ustawy o czasie pracy kierowców, zaś zgodnie z przepisem art. 16 ust. 1 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; stosownie do art. 16 ust. 2 za czas przerwy, o której mowa w ust. 1, kierowcy przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia, o którym mowa w art. 9 ust. 5 (za czas dyżuru, za który przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką

godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia).

Zdaniem Sądu meriti przy ustalaniu rozkładu czasu pracy w systemie przerywanego czasu pracy stosuje się przepisy dotyczące przerw przeznaczonych na odpoczynek, chyba że przerwa przewidziana w ustalonym rozkładzie czasu pracy następuje nie później niż po upływie okresu, po którym kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek (ust. 3 art. 16); system przerywanego czasu pracy może być stosowany również w przypadku wykonywania niezarobkowego przewozu drogowego - przewozu na potrzeby własne w rozumieniu ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (ust. 4 art. 16); regulacja art. 16 wskazuje, że przerywany system czasu pracy można wprowadzić do kierowców zatrudnionych w transporcie drogowym, a także w przypadku kierowców wykonujących niezarobkowe przewozy drogowe wykonywane na potrzeby własne firmy.

Według Sądu Rejonowego w art. 2 pkt 1 ustawy o czasie pracy kierowców, użyte określenie „transport drogowy” oznacza transport drogowy w rozumieniu ustawy z dnia 6 września 2001 roku o transporcie drogowym, zaś zgodnie z art. 4 pkt 3 ustawy o transporcie drogowym (t.j. Dz.U. z 2017 r., poz. 2200) użyte w niej określenie „transport drogowy” oznacza krajowy transport drogowy lub międzynarodowy transport drogowy; określenie to obejmuje również: (a) każdy przejazd drogowy wykonywany przez przedsiębiorcę pomocniczo w stosunku do działalności gospodarczej, niespełniający warunków, o których mowa w pkt 4, (b) działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwa przy przewozie rzeczy.

Sąd I instancji wskazał nadto, że krajowy transport drogowy – według art. 4 pkt 1 ustawy o transporcie drogowym - oznacza 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 Rzeczypospolitej Polskiej, przy czym jazda pojazdu, miejsce rozpoczęcia lub zakończenia podróży pojazdu oraz droga znajdują się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W systemie przerywanym – zdaniem Sądu Rejonowego - jako jedynym z systemów przewidzianych w ustawie o czasie pracy kierowców możliwe jest zatem podzielenie pracy w skali doby pracowniczej na dwa odcinki, które zostaną przedzielone przerwą trwającą nie dłużej niż 5 godzin; taka długość przerwy jest konsekwencją przyjęcia, że w ciągu doby trwającej 24 godziny kierowca może pracować w tym systemie 8 godzin, 11 godzin powinien zasadniczo trwać nieprzerwany odpoczynek dobowy, a więc zostaje nie więcej niż 5 godzin do dyspozycji pracodawcy, które może zająć przerwa; jedynie w przypadku kierowców wykonujących przewozy regularne osób możliwe jest wprowadzenie przerwy dłuższej o 1 godzinę, czyli trwającej 6 godzin, ale w zamian za to kierowca w takim dniu nie może pracować dłużej niż przez 7 godzin; czas pracy przed i po przerwie nie może w sumie przekroczyć 8 godzin (7 godzin, gdy przerwa będzie trwała 6 godzin), ale przepisy nie regulują sposobu podziału tego czasu na odcinki, co oznacza, że to pracodawca będzie podejmował decyzje w tym zakresie, kierując się własnymi potrzebami; możliwe jest więc, że dzień pracy będzie podzielony równo na dwa odcinki trwające po 4 godziny, ale dopuszczalne jest także aby jeden z nich trwał 5 godzin, a drugi 3, czy też jeden trwał 6 godzin, a drugi 2 godziny.

Powyższe – w cenie Sądu meriti - powinno jednak wynikać z góry ustalonego rozkładu czasu pracy, który będzie przewidywał konkretne godziny trwania przerwy w czasie pracy (por. „Ustawa o czasie pracy kierowców. Komentarz” pod red. Łukasza Prasolek rok 2010, wyd. 1).

Sąd ten zauważył także, że zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy; w myśl ust. 3 art. 18 system przerywanego czasu pracy, o którym mowa w art. 16, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, a u pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa – w umowie o pracę.

Wymagało w tym miejscu – w ocenie Sądu a quo - zauważenia, że regulacja przerywanego systemu czasu pracy unormowana w ustawie o czasie pracy kierowców jest bardzo zbliżona do przerywanego systemu czasu pracy

wynikającego z art. 139 k.p., ale ma ona znacznie szerszy zakres zastosowania niż w przypadku pracowników, do których stosuje się przepisy Kodeksu pracy - w myśl postanowień art. 139 § 1 k.p. jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany 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; przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju; zgodnie zaś z art. 139 § 3 k.p. przerywany czas pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy; powyższy zapis znacznie ogranicza możliwości jego zastosowania, gdyż będzie to możliwe jedynie u pracodawców, u których działają związki zawodowe i to o ile doszło do zawarcia z nimi układu zbiorowego; wyjątkiem od powyższej zasady jest jedynie rolnictwo indywidualne, gdyż tam pracodawcy będący osobami fizycznymi, jeśli nie działają u nich związki zawodowe mogą stosować przerywany czas pracy na podstawie umów o pracę; tymczasem w przypadku kierowców przerywany czas pracy może być zastosowany właściwie przez każdego pracodawcę, gdyż wprowadzić go można także w regulaminie pracy albo w treści umów o pracę.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd I instancji przypomniał, że powód na stanowisku kierowcy pracował w wymiarze 1/2 etatu w wynikających z postanowień umowy o pracę godzinach od 6:40 do 8:40 i od 14:50 do 16:50, zaś z opinii biegłego z zakresu rachunkowości i dokumentów w postaci kart drogowych wynika, że powód w całym okresie swojej pracy faktycznie pracował codziennie z kilkugodzinną przerwą wynoszącą między 5 a 6 godzin, a godziny pracy powoda i wprowadzona pomiędzy nimi przerwa wynikały wyłącznie z potrzeb Stowarzyszenia i organizacji pracy.

W postępowaniu pierwszoinstancyjnym ustalono także, że pozwane Stowarzyszenie, które zgodnie ze statutem prowadzi wyłącznie nieodpłatną działalność, nie posiada statusu przedsiębiorcy w rozumieniu obowiązującej w spornym okresie ustawy z dnia 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej - przedsiębiorcą w rozumieniu tej ustawy jest bowiem osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą (art. 4 ust. 1).

Sąd meriti przyznał stronie pozwanej rację, że do kierowców zatrudnionych w jednostkach, które nie prowadzą działalności gospodarczej a do takich bezspornie należy pozwane Stowarzyszenie, system przerywanego czasu pracy określony w art. 16 ustawy i czasie pracy kierowców nie może być zastosowany; do kierowców zatrudnionych w takich jednostkach winien być zatem zastosowany podstawowy system czasu pracy bądź równoważny albo zadaniowy, jeżeli zostałyby spełnione warunki z art. 15 i art. 17 ustawy.

Zauważył jednak, że faktem w sprawie niepodważalnym jest, że przerwa w wykonywaniu pracy przez powoda faktycznie występowała i to pracodawca wprowadził taki system czasu pracy celowo i świadomie, kierując się tylko i wyłącznie własnymi potrzebami ekonomiczno-organizacyjnymi nie zaś na wyłączne życzenie powoda i w jego interesie, który to wniosek uzasadniałby wprowadzenie przez pracodawcę przerwy w pracy bez prawa do zapłaty wynagrodzenia za czas przerwy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 roku I PK 476/02, opubl. Legalis Numer 65925).

W ocenie Sądu Rejonowego strony bezspornie wprowadziły system przerywanego czasu pracy, o czym świadczy fakt, że powód pracował według z góry ustalonego (w umowie o pracę) rozkładu czasu pracy uwzględniającego przerwę w wykonywaniu pracy, a jej wprowadzenie uzasadnione było tylko i wyłącznie potrzebami pracodawcy.

W uznaniu tego Sądu okoliczność, że strony umowy o pracę wprowadziły system przerywanego czasu pracy niezgodnie z art. 16 ustawy o czasie pracy kierowców nie może pozbawiać powoda wynagrodzenia przysługującego za czas przerwy wynagrodzenia.

Wyrażając powyższe stanowisko Sąd Rejonowy w pełni podzielił pogląd Sądu Najwyższego zaprezentowany w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 października 2012 r. sygn. II PK 311/11 (opubl. Legalis Numer 606409). Wskazał, że w orzeczeniu tym Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik świadczący pracę w ramach rozkładu czasu pracy

przewidującego przerywany czas pracy, wprowadzonego bez zachowania warunków określonych w art. 139 k.p., ma prawo do wynagrodzenia za czas przerw w pracy, określonego w art. 139 § 1 k.p. Sąd Najwyższy podkreślił, że okoliczność, iż pracodawca nie wprowadził systemu przerywanego czasu pracy w układzie zbiorowym lub w umowie o pracę i nie ustalił z powodów wynagrodzenia za pracę w okresie przerwy, nie może być podstawą odmowy wypłaty wynagrodzenia za czas przerwy, skoro przerwa taka faktycznie występowała. Sąd Najwyższy zauważył, że jest to taka sama sytuacja, jak polecenie pracy w godzinach nadliczbowych niezgodnie z przepisami, np. w sytuacjach nieprzewidzianych przez art. 151 § 1 k.p. Nie ma wątpliwości, że jest to praca w godzinach nadliczbowych, a pracownik może żądać za taką pracę zapłaty, choć jest świadczona w warunkach niezgodnych z prawem. Na tej samej zasadzie pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerw w pracy świadczonej w niezgodnie z prawem wprowadzonym rozkładzie czasu pracy w przerywanym czasie pracy. Sąd Najwyższy za w pełni przekonujące i prawidłowe uznał rozumowanie zaprezentowane przez Sądy I i II instancji, zgodnie z którym art. 139 k.p. wprowadzający przerywany czas pracy ma na celu ochronę pracowników przed nadmiernym wydłużaniem czasu pracy i obchodzeniem przepisów dotyczących wynagrodzenia za czas przestoju (w przypadku kierowców dyżuru) lub za pracę w godzinach nadliczbowych. Celem regulacji zawartej w powołanym przepisie było zapewnienie legalności wprowadzania przerw w pracy, za które pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia. Takim celem nie było zaś pozbawienie pracowników faktycznie pracujących w przerywanym systemie czasu pracy prawa do wynagrodzenia tylko z tego powodu, że pracodawca nie zalegalizował przerywanego czasu pracy. Skoro zatem unormowanie to ma chronić pracownika, to jego nieprzestrzeżenie przez pracodawcę nie może szkodzić pracownikowi i przynieść bezprawne korzyści pracodawcy.

W rezultacie – w ocenie Sądu a quo - nie znajduje poparcia argumentacja pozwanego oparta na stwierdzeniu, że skoro nie prowadzi on działalności gospodarczej, nie jest przedsiębiorcą, nadto w umowie o pracę nie wprowadzono wprost zapisu, że powód pracuje w systemie przerywanego czasu pracy, to powodowi z tego tylko względu nie przysługuje wynagrodzenie za przerwy w pracy, o którym stanowi art. 16 ust. 2 ustawy o czasie pracy kierowców. Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że jednym z wyznaczników treści umowy o pracę może być sposób jej wykonywania, będący zachowaniem ujawniającym zamiar stron w sposób dostateczny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2009 r. sygn. III PK 18/09, opubl. Legalis Numer 172348).

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie strony stosowały przerywany czas pracy od początku obowiązywania umowy, dodatkowo przemawia za tym okoliczność, że w pisemnej umowie zostały ustalone godziny pracy powoda z wprowadzoną przerwą; przerwa w czasie pracy powoda, o której mowa w art. 16 ust. 1 ustawy, faktycznie zatem występowała a skoro tak, przysługuje mu z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia za czas dyżuru.

Sąd ten uznał, że wyliczona przez biegłego kwota wynagrodzenia za czas przerwy w systemie przerywanego czasu pracy za okres od 11 sierpnia 2014 roku do 10 listopada 2016 roku wyniosła kwotę 9.553,53 zł netto (13.711,91 zł brutto) - wyliczenia biegłego pod względem matematycznym nie były kwestionowane przez strony.

W rezultacie Sąd Rejonowy zasądził tytułem dochodzonych przez powoda należności od pozwanego na jego rzecz kwotę 9.553,53 zł netto (pkt. 1 wyroku), uznając, że żądanie zasądzenia kwoty przekraczającej tą kwotę podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione (pkt 2 wyroku).

O odsetkach Sąd I instancji orzekł stosownie do treści przepisu art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, wskazując, że w przedmiotowej sprawie zobowiązanie pozwanego pracodawcy do wypłaty wynagrodzenia, a zatem świadczenia okresowego, miało charakter terminowy i stawało się wymagalne w przedostatnim dniu miesiąca. Związany żądaniem powoda Sąd zasądził odsetki ustawowe od dnia wytoczenia powództwa.

Sąd Rejonowy uznał, że podstawę prawną roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę godzinach nadliczbowych stanowią przepisy art. 151 k.p.

Wskazał, że zgodnie z art. 151 § 1 zd. 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych; w myśl § 5 art. 151 k.p. strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1; na mocy art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedziele lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1; dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w 100%.

W ocenie Sądu meriti strony mogą zatem w umowie o pracę ustalać obowiązujące pracownika normy czasu pracy, pod warunkiem że nie przekraczają one norm określonych w przepisach prawa pracy - praca powyżej norm umownych stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, z tym że z odrębnie ustalonymi zasadami wynagradzania, jeśli ustalone normy są krótsze od norm zewnętrznych, stałych ustalonych w przepisach prawa pracy dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy; warunkiem wypłacania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych jest ustalenie w umowie o pracę przez strony stosunku pracy dopuszczalnej liczby godzin ponad określony w umowie niepełny wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd I instancji uznał, że w niniejszej sprawie strony takiej regulacji nie przewidziały, a zatem powodowi nie przysługiwał dodatek za godziny nadliczbowe; wyliczone przez biegłego z zakresu rachunkowości należne wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadnormatywnych wyniosło kwotę 1.034,95 zł brutto (721,67 zł netto). Powód tytułem pracy wykonywanej ponad określony w umowie wymiar czasu pracy otrzymał od pracodawcy wynagrodzenie w kwocie 1.217 zł brutto (989,88 zł netto). Roszczenie powoda w tym zakresie podlegało zatem oddaleniu w całości wobec jego zaspokojenia.

Oddaleniu z tych samych względów, to jest wobec jego zaspokojenia, podlegało roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za tzw. wczasy pod gruszą.

Sąd Rejonowy wskazał, że art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z dnia 4 marca 1994 roku (tj. Dz. U. z 2018 roku, poz. 1316, ze zm.) wskazuje, iż przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu; w myśl ust. 2 art. 8 zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów; zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych osobami uprawnionymi do korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych są pracownicy zatrudnieni tak w pełnym jak i niepełnym wymiarze czasu pracy (§ 9). Regulamin wprowadził kryterium dochodowe, zgodnie z którym w przypadku dochodu na osobę w rodzinie przekraczającego kwotę 3500 zł netto dofinansowanie do wypoczynku w 2016 roku wyniosło kwotę 400 zł brutto.

Sąd ten podkreślił, że zgodnie z regułą rozkładu ciężaru dowodu obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art.

227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która wywodzi z tych faktów skutki prawne (art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c.); ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego i to strony, a nie sąd, pozostają dysponentem toczącego się postępowania i one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik (wyr. SN z 7.5.2008 r., II PK 307/07, L.; wyr. SN z 7.10.1998 r., II UKN 244/98, OSNAPIUS 1999, Nr 20, poz. 662). Oznacza to, że to strona ma obowiązek wyraźnego powołania konkretnego środka dowodowego dla wykazania podnoszonych przez siebie twierdzeń, uzasadniających żądanie.

W ocenie Sądu I instancji w niniejszej sprawie powód, który kwestionował zapisy obowiązującego u pracodawcy Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie przedstawił żadnych dowodów na wykazanie, że faktycznie wypłata dofinansowania do wypoczynku w 2016 roku została powodowi dokonana w zaniżonej wysokości. Jak bezspornie ustalono powód w listopadzie 2016 roku tytułem dopłaty do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie otrzymał kwotę 400 zł brutto (341 zł netto), czyli kwotę zgodną z obowiązującą regulacją przewidującą taką samą wysokość świadczenia dla pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. W konsekwencji roszczenie o zapłatę świadczenia w wyższej kwocie podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

Powód żądał łącznie kwoty 10.591,00 zł, zasądzona na rzecz powoda kwota wyniosła 9.553,53 zł, co oznacza, że powód wygrał proces w 90,20 %.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.). Na koszty sądowe złożyły się: nieuiszczona opłata od pozwu (w wysokości 478 zł naliczona od kwoty zasądzonej wyrokiem) oraz wydatki związane z przyznaniem wynagrodzenia biegłemu za wydanie opinii. Wydatki związane z przyznaniem wynagrodzenia biegłemu łącznie wyniosły kwotę 1.489,48 zł (777,12 zł – k. 235; 323,80 zł – k. 277; 323,80 zł – k. 327; 64,76 zł – k. 346). Wydatkami Sąd obciążył pozwanego w takim zakresie w jakim proces przegrał (90,20%), czyli kwotą 1.343,51 zł, oraz kwotą nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

W dniu 21 listopada 2018 roku strona pozwana wniosła apelację od powyższego wyroku zaskarżając go w zakresie zasądzającym na rzecz powoda dochodzone wynagrodzenie, w zakresie w jakim Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej kwotę stanowiącą równowartość nieuiszczonej opłaty od pozwu oraz w zakresie nadanego przez Sąd rygoru natychmiastowej wykonalności.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. obrazę przepisów prawa materialnego, a to art. 139 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że strony umowy łączyła umowa o pracę w ramach systemu przerywanego czasu pracy,
2. obrazę przepisów prawa procesowego, a to art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, wyrażającą się w błędnym przyjęciu, że pracownik nie miał wpływu na ustalenie godzin pracy, skoro wskazanie konkretnych godzin pracy było wynikiem porozumienia stron i uwzględniło również rozsądne życzenia powoda, który w czasie przerwy świadczył usługi taksówką w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej,
3. obrazę przepisów prawa materialnego, a to art. 104 ust. 1 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2016 r. ze zm.) poprzez obciążenie pozwanego, będącego organizacją pożytku publicznego obowiązkiem zwrotu opłat.

W konsekwencji apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Na rozprawie pełnomocnik strony pozwanej poparł apelację i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Powód wniósł o oddalenie apelacji. Okazał zaświadczenie z Urzędu Miasta Z. dotyczące potwierdzenia przyjęcia wniosku o zawieszenie działalności gospodarczej z dnia 1 września 2014 r. oraz w sprawie rezygnacji z dnia 25 sierpnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej zasługuje na uwzględnienie jedynie z zakresie kosztów sądowych tj. uznania, że podmiot ten nie powinien być obciążony obowiązkiem uiszczenia opłaty od pozwu.

Zgodnie bowiem z treścią art. 2 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2016 r. ze zm.) koszty sądowe obejmują opłaty i wydatki.

W myśl zaś art. 113 ust. 1 tej ustawy, kosztami sądowymi, 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.

Przepis art. 104 ust.1 cytowanej ustawy stanowi z kolei, że nie mają obowiązku uiszczania opłat organizacje pożytku publicznego działające na podstawie przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, z wyjątkiem spraw dotyczących prowadzonej przez te organizacje działalności gospodarczej, stowarzyszenia ogrodowe w rozumieniu ustawy z dnia 13 grudnia 2013 r. o rodzinnych ogrodach działkowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 2176), a także organizacje pozarządowe oraz podmioty wymienione w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. z 2018 r. poz. 450, 650, 723 i 1365 oraz z 2019 r. poz. 37) w sprawach dotyczących realizacji zleconego zadania publicznego na podstawie przepisów o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Należy wskazać, że w sprawie niniejszej Sąd I instancji uznał, że na koszty sądowe składa się opłata od pozwu (w wysokości 478 zł) oraz wydatki związane z przyznaniem wynagrodzenia biegłemu za wydanie opinii (1.489,48 zł). Kosztami tymi Sąd Rejonowy obciążył pozwanego w takim zakresie w jakim przegrał proces (90,20 %).

Nie ulega jednakże wątpliwości, że (...) Stowarzyszenie na Rzecz Osób z (...) K. w A. jest organizacją pożytku publicznego i zgodnie ze statutem prowadzi tylko nieodpłatną działalność, której przedmiotem jest pomoc społeczna, kształcenie ustawiczne dorosłych, opieka wychowawcza i społeczna. A zatem zgodnie z art. 104 ust. 1 cytowanej ustawy, pozwany nie ma obowiązku uiszczania opłaty od pozwu.

Dlatego też Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 §1 k.p.c. w zw. art. 397 § 2 k.p.c. zmienił postanowienie zawarte w pkt 3 zaskarżonego wyroku w ten sposób, że nakazał pobrać od (...) Stowarzyszenia na rzecz Osób z (...) K. w A. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.343,51 złotych, a zatem koszty sądowe bez opisywanej opłaty od pozwu.

Przechodząc do merytorycznej oceny pozostałych zarzutów apelacji wskazać należy, że wyrok Sądu Rejonowego – w pozostałym zakresie - jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wszystkie wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu dokonania przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych sprzecznych z zebrany materiał dowodowy i dokonanie nietrafnej oceny tego materiału.

Przepis art. 233§1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 r., II CK 177/02, niepubl.).

Podkreślenia wymaga, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie.

W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27 września 2002 r., II CKN 817/00).

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa.

Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów.

Nie sposób zgodzić się ze stwierdzeniem apelacji, iż Sąd I instancji niewłaściwie przyjął, że powód jako pracownik nie miał wpływu na ustalenie w jakich godzinach świadczył pracę.

Z zebranego przed tym Sądem materiału dowodowego jednoznacznie bowiem wynika, że godziny pracy powoda od 6.40 do 8.40 oraz od 14.50 do 16.50 wynikały z potrzeb Stowarzyszenia i organizacji pracy tego podmiotu. Sąd Rejonowy słusznie nadto zauważył, że pozwany prowadzi warsztaty terapii zajęciowej i środowiskowy dom samopomocy, w warsztacie zajęcia odbywają się przez 7 godzin.

Sąd meriti prawidłowo zatem ustalił, że powód jako kierowca przewożący podopiecznych pozwanego na zajęcia organizowane w Stowarzyszeniu, a po ich zakończeniu odwożący ich do miejsca zamieszkania, miał przerwę w pracy.

Prawidłowe ustalenia poczynione w I instancji dowiodły, że D. K. pracę zaczynał o godzinie 6.40 - wyjeżdżał wówczas ze Stowarzyszenia, podjeżdżał pod dom każdego z podopiecznych i przewoził ich do ośrodka na zajęcia, następnie miał przerwę w pracy, zaś o godzinie 14.30 ponownie stawał się w pracy i odwoził podopiecznych po skończonych zajęciach do domów, po czym zjeżdżał do siedziby stowarzyszenia, gdzie zostawiał samochód i rozpisywał kartę drogową.

Nadto Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że podejmując zatrudnienie u pozwanego powód działalności gospodarczej ani innych prac powód nie wykonywał.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się więc w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać.

Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystne. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń.

Reasumując - Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując na jakich dowodach się oparł i dlaczego, skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do wykonywania przez powoda pracy w godzinach wynikających z umowy o pracę z przerwą w ciągu dnia wynikającą z potrzeby pracodawcy były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Z tych też względów podniesiona przez apelującego argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez niego skutków procesowych.

Dodatkowo znamienne jest, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Mając na uwadze powyższe nie ulega wątpliwości, że w żaden sposób nie zasługuje na aprobatę podniesiony przez apelującego zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § k.p.c.

Chybionym jest też twierdzenie apelacji, iż w rozpatrywanym przypadku, doszło do naruszenia art. 139 k.p.

W pierwszej kolejności uznać bowiem należy, że materialnoprawną podstawą rozstrzygnięcia Sądu I instancji w zakresie zaskarżonym stanowił przepis art. 16 cytowanej ustawy o czasie pracy kierowców.

Sąd jedynie w zakresie rozważań odniósł się do orzecznictwa powstałego na bazie przepisu art. 139 §1 k.p., odpowiadającego brzmieniu art. 16 ustawy o czasie pracy kierowców.

Słusznie zaś Sąd ten uznał, że pomimo niewprowadzenia u pozwanego w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z organizacją związkową przerywanego czasu pracy, powód niewątpliwie pracował w systemie przerywanego czasu pracy na stanowisku kierowcy z kilkugodzinną przerwą wynoszącą między 5 a 6 godzin każdego dnia.

Sąd Okręgowy w pełni podziela pogląd Sądu Rejonowego, że wprowadzenie przerywanego systemu czasu pracy z naruszeniem wymienionego przepisu nie może stanowić przeszkody w wypłacie powodowi wynagrodzenia za wprowadzenie przerwy i tym samym w pełni akceptuje stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 2 października 2012 r. sygn. II PK 311/11 (opubl. Legalis Numer 606409). Zgodnie z treścią tego orzeczenia pracownik świadczący pracę w ramach rozkładu czasu pracy przewidującego przerywany czas pracy, wprowadzonego bez zachowania warunków określonych w art. 139 k.p., ma prawo do wynagrodzenia za czas przerw w pracy, określonego w art. 139 § 1 k.p.

Mając na względzie powyższe zarzut naruszenia art. 139 § 1 k.p. również należy uznać za całkowicie chybiony.

Z tych też względów Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 k.p.c. oddalił apelację w pozostałym zakresie.

del. SSR Anna Przybylska SSO Paulina Kuźma SSO Jacek Chrostek

K.K.-W.