

Sygn. akt VIII *Pa* 229/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Renata Stańczak (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 2016r. w G.

sprawy z powództwa J. G.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 9 września 2015 r. **sygn. akt** IV P 96/14

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSR del. Renata Stańczak (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 229/15

UZASADNIENIE

Powód J. G. po sprecyzowaniu żądania pozwu wniósł o zasądzenie od (...) S.A. w K. – Oddział KWK (...) w R. kwoty 47.800 zł tytułem wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 01 marca 2011r. do dnia 20 stycznia 2014r., wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 dnia każdego miesiąca do dnia zapłaty oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu żądania powód podał, iż był zatrudniony u pozwanej na stanowisku sztygara zmianowego, w okresie tego zatrudnienia wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych pracując średnio każdego dnia dwie dodatkowe godziny ponad normatywny czas pracy. W okresie objętym żądaniem pozwu, czyli za trzy lata wstecz powód przez około 647 dni pracował w godzinach nadliczbowych, przy czym dokładna ilość godzin nadliczbowych wynika z Rejestracji Czasu Pracy ((...)), w której odnotowywana jest godzina wejścia i wyjścia na teren zakładu pracy.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w K. Oddział Kopalnia (...) w R. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwana zaprzeczyła, by w okresie wskazanym w pozwie powód wykonywał pracę w dni robocze w godzinach nadliczbowych i był zatrudniony w wymiarze większym niż obowiązujący go wymiar czasu pracy, za który przysługiwałoby mu dodatkowe wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych. Powód jako pracownik zatrudniony pod ziemią zobowiązany był do pracy wynoszącej 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin na tydzień w pięciodniowym tygodniu pracy, wykonywał pracę na zmianach. Zgodnie z obłożeniem i zakresem czynności pracę winien był świadczyć w obowiązującym go czasie pracy, który winien był wykorzystywać efektywnie bez przekraczania normatywnego czasu pracy i bez przebywania na terenie kopalni po jej zakończeniu. Pozwana wyjaśniła, że powód przeważnie pracował w systemie pięcizmianowym, a zatem każda zmiana zachodziła na następną - taki rozkład czasu pracy powodował, że powód nie musiał przychodzić wcześniej do pracy, aby zastać poprzednika, jak również nie musiał czekać w pracy aż przyjdzie zmiennik. Zatem wejścia powoda na zakład wcześniej niż rozpoczynała się dniówka oraz późniejsze wyjścia były niczym nieuzasadnione i były przejawem własnej inicjatywy powoda. W ocenie pozwanej obowiązująca u niej organizacja czasu pracy nie powodowała konieczności przebywania w pracy dłużej niż to wynika z obowiązujących zmian, a powód pracując na stanowisku kierowniczym w zasadzie sam organizował sobie pracę. Pozwana podniosła, że długość pobytu poszczególnych pracowników na terenie zakładu pracy wynika z ich indywidualnych zachowań oraz osobistych uwarunkowań jak rozkład jazdy środków komunikacji, różna czasochłonność wykonywania identycznych czynności, w tym przebieganie się, korzystanie z łaźni, posiłek oraz, że czas zaewidencjonowany przez system (...) nie jest absolutnie równoznaczny z pozostawianiem pracownika do dyspozycji pracodawcy, a jedynie wyznacza okres przebywania pracownika na terenie kopalni, a także że praca ponad dobowy wymiar czasu pracy jest dopuszczalna po uzyskaniu zgody kierownika działu lub kierownika zmiany. Pozwana podała, że w dniu 28 lutego 2006r. wystosowała do powoda pismo, w którym zobowiązała go do bezwzględnego przestrzegania zasad dotyczących czasu pracy. W piśmie wskazano, że obowiązuje bezwzględny zakaz przebywania w obrębie kopalni po zakończeniu pracy, chyba że ma to związek z potrzebami kopalni, a przebywanie bez konkretnej potrzeby wynikającej z zajmowanego stanowiska, po zakończeniu normatywnego czasu pracy stanowi naruszenie porządku i dyscypliny pracy. Powód odmówił podpisania tego pisma – zdaniem pozwanej takie zachowanie wskazuje na wysoce lekceważący stosunek do przestrzegania zasad i norm związanych z czasem pracy, co więcej może wskazywać na świadome działanie zmierzające do osiągnięcia nienależnych mu świadczeń.

Wyrokiem z dnia 9 września 2015r. sygn. akt IVP 96/14 Sąd Rejonowy w Z. Wydział IV Pracy:

- w pkt 1 zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej na rzecz powoda J. G. kwotę 44.226,49 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od marca 2011r. do dnia 20 stycznia 2014r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot szczegółowo określonych w wyroku,

- w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie,

- w pkt 3 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

- w pkt 4 nadał wyrokowi w punkcie pierwszym i trzecim rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.572,00 zł,

- w pkt 5 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Z. kwotę 3.607,00 zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Powód J. G. był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 02 czerwca 1998r. do dnia 20 stycznia 2014r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku:

- od dnia 02 czerwca 1998r. do dnia 05 sierpnia 2001r. **sztygara zmianowego** oddziału wydobywczego pod ziemią,
- od dnia 06 sierpnia 2001r. do dnia 31 października 2002r. na stanowisku **sztygara oddziałowego** oddziału wydobywczego pod ziemią,
- od dnia 01 listopada 2002r. do dnia 30 czerwca 2011r. na stanowisku **sztygara zmianowego** oddziału górniczego pod ziemią,
- od dnia 01 lipca 2011r. do dnia 29 lutego 2012r na stanowisku **sztygara oddziałowego** oddziału górniczego pod ziemią,
- od dnia 01 marca 2012r. do dnia 31 grudnia 2012r. **sztygara zmianowego** oddziału górniczego pod ziemią,
- od dnia 01 stycznia 2013r. do dnia 20 stycznia 2014r. **sztygara zmianowego** oddziału zbrojeniowo – likwidacyjno – regeneracyjnego pod ziemią.

Stosunek pracy z powodem został rozwiązany w dniu 20 stycznia 2014r. na mocy porozumienia stron w związku z nabyciem praw emerytalnych.

W spornym okresie czasu powód pracował na zmianach A i (...).

Powód podobnie jak inni nadsztygarzy musiał przychodzić do pracy wcześniej przed rozpoczęciem dniówki i wychodzić później po jej zakończeniu. Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe jak i przy wejściu do zakładu pracy i wyjściu z niego.

Powód w okresie objętym pozwem pracował w systemie zmianowym. Faktyczny czas pracy powoda jako sztygara oddziałowego średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami o 3 godziny dziennie. Jako sztygar oddziałowy powód pracował zawsze na zmianie rannej A, która zaczynała się zjazdem o godzinie 06:30 a kończyła wyjazdem o godzinie 14:00. W tym okresie powód stawał się do pracy o godzinie 5:20 – 5:30. Po przyjeździe do pracy w pierwszej kolejności odbierał telefonicznie od pracowników z dołu informacje o tym co się wydarzyło na ich zmianie i na co należy się przygotować. O godzinie 06:00 udawał się do kierownika robót na odprawę, a dwa razy w tygodniu odbywały się odprawy główne z udziałem dyrektora. Po odprawie około godziny 06:15 – 06:30 wraz ze sztygarem zmianowym dzielili załogę i udawali się na zjazd. Gdy odprawa odbywała się z udziałem dyrektora trwała dłużej do godziny 07:15 = 07:30 i wtedy sztygar zmianowy sam dzielił załogę. Po wyjeździe około godziny 14:00 powód przygotowywał polecenia dla wszystkich zmian oraz sprzęt który miał być zabrany na dół i czekał w biurze na odprawę, która często odbywała się pomiędzy godziną 15:00 a 16:00.

Faktyczny czas pracy powoda jako sztygara zmianowego średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami o 2 godziny dziennie. Zasadniczo powód pracował na zmianie D, która zaczynała się zjazdem o godzinie 00:30 a kończyła wyjazdem o godzinie 08:00. Zazwyczaj powód przyjeżdżał do pracy około 23:20-23:30, aby przygotować się do odpraw, które zaczynały się o 23:50. Najpierw czytał polecenia kierownika, sprawdzał raporty z poprzednich zmian następnie łączył się telefonicznie ze sztygarem na dole i następowało przekazanie zmiany, w czasie której sztygar informował jakie narzędzia należy zabrać. Ponadto powód czytał z książki raportowej polecenia nadsztygarów dozoru wyższego. Odprawa kończyła się o 0:00 - 00-10. Po wyjeździe na powierzchnię powód sporządzał raport, wypisywał dniówki załogi, z raportem udawał się do nadsztygara, któremu przekazywał zmianę - przekazanie zmiany zajmowało około 30-45 minut.

Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia.

Jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków.

Zgodnie z §1 zarządzenia nr (...) S.A. Oddział KWK (...) oraz §1 zarządzenia nr (...) S.A. Oddział KWK (...) czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosi 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy.

W okresie od 01 marca 2011r. do 20 stycznia 2014r. powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy 1.742 godziny i 10 minut i z tego tytułu winien otrzymać wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe wraz z dodatkiem w wysokości 72.601,41 zł. Za pracę w niedziele, święta i dni wolne pozwana wypłaciła powodowi w spornym okresie czasu kwotę 28.374,92 złotych brutto. Do wypłaty za pozostałe przepracowane nadgodziny pozostała kwota 44.226,490 złotych brutto.

Powyższe Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o akta osobowe powoda, karty wynagrodzeń powoda, wydruki z systemu (...) markownika, wyciąg z (...) z dnia 26.11.1994r., zarządzenia nr (...) i nr (...), opinię biegłego sądowego M. L., zeznania świadków S. B., P. P., zeznania powoda, które to dowody nie były kwestionowane przez strony. Sąd w całości oparł się na dowodach z dokumentów, które uznał za spójne i logiczne. Sąd poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), które nie były kwestionowane przez strony i zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd oparł się na wyliczeniach biegłego M. L. zawartych w opinii. Opinię biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu, tj uwzględniając dane zawarte w wydrukach z systemu (...) obejmujące informacje o wejściu na teren kopalni, wyjście z terenu kopalni. Biegły uwzględnił również wynagrodzenie otrzymane przez powoda, a także fakt, że dobowy wymiar czasu pracy powoda wynosił 7,5 godziny.

Roszczenie powoda, co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił zarzutu pozwanej, iż od czasu pracy powoda powinien być odjęty czas na dokonanie czynności nie związanych z pozostawaniem przez pracownika w dyspozycji pracodawcy – wejście na teren kopalni, przebranie się, łaźnia, posiłek, inne czynności osobiste. W pierwszej kolejności wskazał, że strona pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, na rozprawie w dniu 22 października 2014r., po sformułowaniu tezy dowodowej, nie wniosła do niej zastrzeżeń.

Zgodnie z 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”. Czas pracy nie jest tym samym, co czas rzeczywistego wykonywania pracy określonej w umowie, ale obejmuje również okresy nieświadczenia pracy, w których pracownik „pozostaje w dyspozycji” pracodawcy. Pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy oznacza faktyczną gotowość do świadczenia pracy. Gotowość pracownika do świadczenia pracy oznacza, że musi znajdować się w takim stanie (psychofizycznym), który umożliwia mu faktyczne wykonywanie pracy, a więc musi pozostawać w stanie wskazującym na chęć i możliwość wykonywania powierzonych czynności. Czasem pracy jest zatem zarówno okres rzeczywistego wykonywania pracy w warunkach zorganizowanych, umożliwiających kontrolę zachowania pracownika, jak i okresy pozostawania poza tą kontrolą, o ile wykonywane są zadania robocze oraz te, w których nie można wykonywać zadań roboczych, ale realizuje się społeczno-ekonomiczny cel stosunku pracy, czyli pracownik zachowuje się zgodnie z interesem pracodawcy.

Czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 k.p. jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (por. wyrok SN z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 151/04, OSNP 2005/17/262).

Przyjąć więc należy, że przebranie się po przyjściu do pracy w odzież roboczą, a także umycie się i przebranie w odzież wyjściową po zakończeniu pracy, zalicza się do czasu pracy, bowiem mieści się w ogólnym pojęciu realizacji obowiązku

pracownika polegającego na odpowiednim przygotowaniu się do pracy i jej zakończenia. Wykonywanie czynności polegających na wymyciu się, przebraniu uzasadnione było charakterem pracy powoda.

Sąd I instancji zauważył, iż obowiązujące u pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób nie budzący wątpliwości zaliczają stanowisko pracy zajmowane przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Zgodnie z zarządzeniami wewnętrznymi pozwanej czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. Taka możliwość dotyczy pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Praca w takich warunkach w zależności od nasilenia czynników szkodliwych trwa krócej od powszechnie obowiązującej dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy (art. 145 k.p.). Taki czas pracy – mimo jego skrócenia - jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

W niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Przepisy zarządzenia nr (...) S.A. Oddział KWK (...) oraz zarządzenia nr (...) S.A. Oddział KWK (...) stanowią, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy w nich określone stanowią pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacje zawarte w § 4 ust.1 obu zarządzeń stanowią, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczana tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii lub w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca osób dozoru średniego była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni, uczestniczyć w odprawie, która odbywała się przed każdym zjazdem i rozpoczęciem zmiany. Ponadto powód miał szereg dodatkowych obowiązków min. prowadzenie kontroli robót na swojej zmianie, organizowanie pracy, prowadzenie kontroli oraz sprawdzanie raportów, zdanie raportu, czasami powód pozostawał dłużej na dole w przypadku awarii. itp.

Zgodnie z art. 151⁴ §1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Natomiast § 2 stwierdza, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Definicja pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy zawarta została w art. 128 §2 pkt. 2 kp, zgodnie z którą przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

Powód nie należał do tej kategorii ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym.

W ocenie Sądu Rejonowego powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Wykładni tego pojęcia dokonał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 września 2005r. (II PK 56/05). Cytowany przepis wprowadza wyjątkową regulację w zakresie wynagradzania dotyczącą kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Chodzi tutaj o wyodrębnioną komórkę organizacyjną zakładu pracy, a nie każdą komórkę organizacyjną, których w zakładach pracy może być wiele np. dział, referat, pion, oddział. Sąd Najwyższy podkreślił, że interpretacja pojęcia „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej” nie może być dokonywana rozszerzająco. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać i istotnych cech organizacyjnych

dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Chodzi tutaj o stanowiska dotyczące kierowania zakładem pracy i to tylko o stanowiska pod tym względem najważniejsze. Regulacja ta dotyczy pracowników, którzy w istocie rzeczy uzyskali funkcję samodzielnego zarządzania komórką organizacyjną. Powód nie posiadał takich kompetencji pracując na stanowisku nadsztygara górniczego.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla swojej zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru. W takim samym duchu wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978r. (I PRN 91/78) stwierdzając, że „przepisy art. 133 i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Podobne stanowisko zajął Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. w wyroku z dnia 20 grudnia 2000r. sygn. akt IX P 279/99 i rozpoznający apelację od tego wyroku Sąd Apelacyjny Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. w wyroku z dnia 20 listopada 2001r. (sygn. akt III APa 25/01) oraz Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. w wyroku z dnia 5 grudnia.2006r. (sygn. akt VIII Pa 83/07).

Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy, czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań przesłuchanego w sprawie świadka wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego M. L. zawartego w opinii, tj. na podstawie art. 151¹ § 1 - 3 k.p i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p

W punkcie drugim Sąd Rejonowy oddalił powództwo w części przewyższającej kwotę 44.226.49 zł wynikającą z opinii biegłego M. L., której strony nie kwestionowały.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 §1 i 3 kpc oraz § 6 pkt 5 i § 12 ust.1 pkt.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013r. poz. 461) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony oraz wydatki poniesione na opinie biegłego.

Wyrokowi Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² §1 k.p.c.

Apelację od wyroku wniosła pozwana zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie prawa materialnego, to jest art.128§1 k.p. w związku z art.151§1 k.p.c. przez wadliwe uznanie, że czas pracy powoda rozpoczynał się z momentem wejścia na teren zakładu pracy do czasu opuszczenia terenu zakładu, gdy system elektronicznej kontroli wejścia i wyjścia z zakładu pracy potwierdza jedynie czas obecności pracownika

w miejscu pracy, na który mogą się składać okresy pozostawania w dyspozycji pracodawcy w normalnych godzinach pracy, praca w godzinach nadliczbowych, a także czas niewliczany do czasu pracy, jak np. czas pozostawania w zakładzie pracy w oczekiwaniu na dogodny ze względów komunikacyjnych moment wyjścia z pracy, czas przebrania się, korzystania z łaźni, spożywania posiłków, czas uczestniczenia w zebraniu związkowym itd.,

II. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść orzeczenia, to jest:

a) art.233§1 k.p.c. w związku z art.217§2 k.p.c. przez oddalenie wniosku o przeprowadzenie opinii biegłego do spraw wynagrodzeń uwzględniającej potencjalne należności powoda z pominięciem czasu niezbędnego do dokonania czynności nie związanych z pozostawaniem przez pracownika do dyspozycji pracodawcy, gdy były to okoliczności istotne dla merytorycznego rozstrzygnięcia sprawy,

b) art.233§1 k.p.c. w związku z art.328§2 k.p.c. przez brak wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów skutkujące dokonaniem nietrafnych ustaleń co do czasu pracy powoda w okresie od dnia 1 marca 2011r. do dnia 20 stycznia 2014r., w którym powód miał przepracować ponad obowiązujące go normy czasu pracy 1.742 godziny i 10 minut, gdy tymczasem powód pracując na stanowisku kierowniczym sam organizował sobie pracę, z własnej woli stawiał się w pracy ponad godzinę wcześniej niż planowana godzina rozpoczęcia pracy i w tym czasie nie wykonywał swoich obowiązków, a zasadniczo czekał do rozpoczęcia pracy; po wyjeździe na powierzchnię powód pozostawał w zakładzie poza czas niezbędny do wykonania wszystkich obowiązków związanych z pełnioną funkcją.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

- zmianę wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o

- uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż powód jako pracownik zatrudniony pod ziemią był zobowiązany do czasu pracy wynoszącego 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5-dniowym tygodniu pracy i przysługiwało mu wynagrodzenie jak za 8 godzinny dzień pracy.

Czynności pracownicze powód winien był wykonać w obowiązującym go czasie pracy, bez przekraczania normatywnego czasu pracy. Powód pracował przeważnie w systemie wielozmianowym i stąd każda zmiana zachodziła na następną. Taki rozkład systemu pracy powodował, iż powód nie musiał przychodzić wcześniej do pracy, aby zastać poprzednika i nie musiał pozostawać w pracy aż przyjdzie zmiennik.

Pozwana ewidencjonowała czas pracy pracowników za pomocą kart elektronicznych – okres przebywania na terenie zakładu był kwalifikowany w systemie jako czas przebywania na terenie przedsiębiorstwa, a do czasu pracy zaliczano jedynie taki czas, jaki odpowiadał dobowemu wymiarowi czasu pracy. Stąd dłuższe przebywanie na terenie kopalni nie było i nie jest automatycznie kwalifikowane w systemie jako praca w godzinach nadliczbowych i czas zaewidencjonowany przez system (...) nie jest równoznaczny z pozostawaniem pracownika do dyspozycji pracodawcy. Nadto u pozwanej funkcjonują procedury określające formalności jakich należy dopełnić w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych, a mianowicie praca w godzinach nadliczbowych jest możliwa po uzyskaniu zgody kierownika działu lub kierownika zmiany.

W ocenie pozwanej ustalenia sporządzonej w sprawie opinii biegłego sądowego M. L. dokonane w oparciu o dane z systemu (...) są nieprawidłowe, na co zwracała uwagę pozwana w toku procesu i w uwagach do opinii biegłego.

Czas przebywania powoda na terenie kopalni wynikał z jego indywidualnych zachowań i potrzeb, gdy po przekroczeniu bramy zakładu pracy, a także po wyjeździe na powierzchnię, powód wykonywał szereg czynności nie związanych ze świadczeniem pracy: dojście, przebranie się, skorzystanie z łaźni, spożycie posiłku (ponad zagwarantowaną przerwę

15 min.), rozmowy ze współpracownikami, załatwianie spraw w organach związku zawodowego, w administracji pracodawcy.

Świadkowie S. B. i P. P. wskazali jaki czas poświęcany jest przez sztygarów na wykonywanie ciężących na nich obowiązków – był on zazwyczaj stały i wynosił około 30-45 minut przed zjazdem oraz 30 – 45 minut po wyjechaniu na powierzchnię. Tylko wyjątkowo zdarzały się przypadki, że powód musiał zostać dłużej w związku z odprawami prowadzonymi osobiście przez Dyrektora i w takim przypadku miał możliwość złożenia wniosku o wypłacenie nadgodzin, czego jednak nie robił.

Nadto sam powód podczas przesłuchania przed Sądem wskazał, iż: średnio po wyjeździe pracował 30-45 minut.

W takiej sytuacji pozwana złożyła wniosek o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń celem wyliczenia potencjalnych należności powoda z pominięciem czasu niezbędnego do dokonania czynności nie związanych z pozostawianiem powoda do dyspozycji pracodawcy w wymiarze 60 minut, względnie 45 minut na każdą zmianę.

Pozwana podniosła, iż w podobnych sprawach prawomocnie rozstrzygniętych przez Sąd Rejonowy w Z. (sygn. IVP 131/11, IVP 132/11 i dalej IVP 383/114, IVP 363/12) Sąd ten uznał za dopuszczalne pomniejszenie czasu pracy w każdym przepracowanym dniu o 45 minut na konieczne przebranie i umycie się pracownika.

Zatem Sąd I instancji dokonał błędnej wykładni przepisu art.151 k.p. w związku z art.128§1 k.p. przyjmując, iż przebranie się po przyjeździe do pracy w odzież roboczą, umycie się, przebranie w odzież wyjściową po zakończeniu pracy zalicza się do czasu pracy, bo mieści się w ogólnym pojęciu realizacji obowiązku pracownika polegającym na odpowiednim przygotowaniu się do pracy i jej zakończenia.

Sytuacja, w której pracownik z własnej woli stawia się w pracy ponad godzinę wcześniej niż planowana godzina rozpoczęcia pracy i w tym czasie nie wykonuje swoich obowiązków, a zasadniczo czeka do rozpoczęcia pracy, nie może być kwalifikowana jako praca w godzinach nadliczbowych. Fakt wcześniejszej obecności w zakładzie pracy nie wynika z polecenia pracodawcy, lecz samodzielnej decyzji pracownika. Podobnie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych pozostawanie w zakładzie pracy po zakończeniu zmiany, poza czas niezbędny do wykonania wszystkich obowiązków związanych z pełnioną funkcją.

Nie bez znaczenia na wykładnię przepisów dotyczących czasu pracy i godzin nadliczbowych w kontekście pracy górników dołowych winna mieć również wykładnia historyczna opierająca się o wcześniej obowiązujące przepisy. Dzień pracy dla górników dołowych w wymiarze 7,5 godzin gwarantowało górnikom już rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa – Karta Górnika. Czas pracy regulowało szczegółowo rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 lutego 1981r. w sprawie czasu pracy oraz zasad i trybu udzielania dodatkowych dni wolnych od pracy pracownikom górnictwa głębinowego, w którym w §2 ust.1 wskazano, iż czas pracy liczony jest od momentu wejścia pracownika do klatki szybu w celu zjazdu do podziemia kopalni do momentu wyjścia z klatki po wyjeździe na powierzchnię.

Wprawdzie obecnie brak jest w przepisach szczególnej regulacji dotyczącej czasu pracy górników dołowych, ale zasadne jest odniesienie się do wcześniejszych przepisów, zwłaszcza, że dobową i tygodniową normą czasu pracy górników nie uległa zmianie.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości, zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także oddalenie wniosku dowodowego powołanego w apelacji na podstawie art.368§1 pkt 4 k.p.c. jako spóźnionego.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż Sąd I instancji wydał słuszne rozstrzygnięcie będące wynikiem właściwej subsumcji ustalonego stanu faktycznego sprawy do przepisu prawa materialnego, wskutek czego apelacja nie może zostać uwzględniona.

Sąd orzekający właściwie uznał, iż czas pracy powoda rozpoczynał się z momentem wejścia na teren zakładu pracy do czasu jego opuszczenia, gdy jak wynika z zeznań świadków, powód tak jak i inny nadsztygarzy musiał przychodzić do pracy wcześniej przed rozpoczęciem dniówki i wychodzić po jej zakończeniu, a zatem faktyczny czas pracy powoda jako sztygara oddziałowego średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami o 3 godziny dziennie, natomiast faktyczny czas pracy powoda jako sztygara zmianowego średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami o 2 godziny dziennie. Bez wątpliwości od momentu wejścia na teren kopalni pracownik pozostawał w pełnej dyspozycji pracodawcy, zaś pełnomocnik pozwanej pominął całość wypowiedzi świadków i powoda świadczących o tym ile godzin nadliczbowych powód przepracował zarówno przed jak i po zjeździe na dół na obu wskazanych wcześniej stanowiskach.

Powód zaznaczył, iż czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, co oznacza stan fizycznej i psychicznej gotowości pracownika do wykonywania pracy w wyznaczonym miejscu. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie zawsze musi oznaczać możliwość bieżącego kierowania pracownikiem, niekiedy bowiem ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, czy też organizację pracy, pracodawca nie ma możliwości stałego, bezpośredniego kierowania pracą pracownika.

Nie można się zgodzić z pełnomocnikiem pozwanej, iż czas pracy powinien zostać pomniejszony o pewien czas potrzebny na przebranie się, czy umycie. Nie sposób również podzielić zdania pozwanej, która powołuje się na okoliczność nieefektywnego wykonywania zadań przez powoda skutkujące przekroczeniem normatywnego czasu pracy, gdy z zeznań świadków wynika, iż specyfika pracy na stanowisku sztygara oddziałowego i zmianowego powoduje, iż nie jest on w stanie w czasie 7,5 godziny wykonać wszelkich czynności, które wchodzi w zakres jego obowiązków, aby właściwie wywiązać się z powierzonych zadań i nie chodzi tu o przebranie się, umycie, czy spożycie posiłku, lecz o wykonanie nałożonych obowiązków na osoby piastujące stanowisko sztygara oddziałowego i zmianowego.

Niezrozumiałe jest nadto powoływanie się przez pełnomocnika pozwanej na linię orzeczniczą Sądu Rejonowego w Z. w sytuacji, gdy sąd orzeka w oparciu o dany materiał dowodowy zebrany w konkretnym postępowaniu, a nie o rozstrzygnięcia innych spraw.

Odnosząc się do twierdzeń pełnomocnika pozwanej co do samodzielności decyzji pracownika w przedmiocie wcześniejszej obecności w pracy, a nie polecenia pracodawcy, to jak trafnie wskazał Sąd orzekający, taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone obowiązki w normatywnym czasie pracy, a z zeznań świadka wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie. Nadto jak wynika z zeznań świadka P. P., on i powód wielokrotnie zgłaszali pracę w godzinach nadliczbowych przełożonemu kierownikowi robót, który pismo takie dotyczące powoda odrzucał, a na przykład zatwierdzał takie rozliczenie innemu pracownikowi. To wskazuje, iż pozwana nie przestrzegała zasady równości pomiędzy pracownikami. Gdyby powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych – nie przychodził do pracy wcześniej i nie wychodził później – nie wykonywał wszystkich opisanych uprzednio czynności m.in. nie sporządzał raportów, to zapewne zostałby wyrzucony z dozoru albo ukarany.

W takiej sytuacji nie jest zasadne, zdaniem powoda, dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego sądowego, gdyż powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy od wejścia na teren kopalni do wyjścia z niej, wykonując obowiązki należące do niego jako sztygara oddziałowego, a następnie zmianowego. Należy również zauważyć, iż po sformułowaniu przez Sąd I instancji tezy dowodowej przedstawionej następnie biegłemu, pozwana nie wniosła do niej żadnych zastrzeżeń, a zatem obecny wniosek pozwanej jw. jest spóźniony i ukierunkowany na zwłokę w postępowaniu.

Sąd II instancji zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie, nie zawiera bowiem jakichkolwiek argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy.

Zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje pełną aprobatę Sądu Okręgowego.

Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego i co najważniejsze oceny prawnej, a rozstrzygnięcie swoje również prawidłowo i wyczerpująco uzasadnił.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy uznając, iż nie przekracza ona granic swobodnej oceny dowodów wyrażonej

w art.233 k.p.c. i ostatecznie przyjął ją za własną.

Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (OSNP z 1998r., z.3, poz.104, OSNP z 1999r. z.24 , poz.776, OSNP z 2000r. z.4, poz.143).

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, w tym rzetelną, logiczną i wyczerpującą opinię biegłego ds. wynagrodzeń oraz zeznania świadków i dokumenty, Sąd Rejonowy bezspornie ustalił, że powód taką pracę w nadgodzinach świadczył. Przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Co prawda nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych.

Słusznie też Sąd I instancji przyjął, że powód nie należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bo nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. Nie był też kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art.151⁴ k.p. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru.

Ustaleń Sądu I instancji nie zmienia przeprowadzone w toku postępowania apelacyjnego uzupełniające przesłuchanie powoda. Powód zaprzeczył bowiem, aby po wejściu na teren zakładu pracy miał wykonywać jakiejkolwiek czynności niezwiązane z pracą. Pokonanie drogi od wejścia na teren zakładu do biura, w którym urzędował, zajmowało mu co najwyżej 3 minuty. Również względy komunikacyjne, na które powoływał się pozwany w apelacji, nie wchodziły w grę w przypadku powoda, bowiem ten dojeżdżał do pracy własnym środkiem transportu. A zatem powód nie musiał pozostawać w zakładzie pracy w oczekiwaniu na dogodny ze względów komunikacyjnych moment wyjścia z pracy. Również budynek związków zawodowych, gdzie powód mógłby załatwiać sprawy niezwiązane z pracą świadczoną na rzecz pozwanej, mieścił się poza kopalnią.

Zauważyć należy, że opinia biegłego sporządzona w sprawie jest bardzo stanowcza i rzetelna. Biegły nie uwzględnił pracy w godzinach nadliczbowych powoda za te dni, dla których brak było zapisu wejścia lub wyjścia z terenu kopalni. Wówczas uwzględnił jedynie 7,5 godziny. Tymczasem w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, powód na każdej zmianie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. A zatem w tym zakresie wyliczenia te są korzystne dla pozwanej.

Reasumując, zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje pełną aprobatę Sądu Okręgowego, w tym również w zakresie przyjętej przez Sąd Rejonowy okoliczności, że specyfika pracy górnika wymaga przebrania się i skorzystania z łaźni, a zatem te czynności powinny być wliczane do czasu pracy. Podobnie przejazd autobusem na wskazany przez

pracodawcę szyb, gdzie odbywał się zjazd, musi być wliczany do czasu pracy, bo tak pozwana zorganizowała pracę powoda, że ten musiał przemieszczać się pomiędzy poszczególnymi stanowiskami pracy.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego i oceny prawnej, a rozstrzygnięcie swoje również prawidłowo i wyczerpująco uzasadnił.

Sąd II instancji oddalił zgłoszony w apelacji wniosek pozwanej o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń celem wyliczenia potencjalnych należności powoda z pominięciem czasu niezbędnego do dokonania czynności niezwiązanych z pozostawianiem przez pracownika do dyspozycji pracodawcy, bowiem jak wykazało postępowanie dowodowe powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy od wejścia na teren kopalni do wyjścia z niej wykonując należące do niego obowiązki służbowe. Pozwana nie wykazała, aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd II instancji na mocy art. 385 kpc oddalił apelację pozwanej uznając, że jest ona bezzasadna.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego – na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 6 pkt 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 i § 13 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r., poz. 461 ze zm.) – zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł.

Sędzia Przewodnicząca Sędzia

(-) SSO Patrycja Bogacińska–Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSR del. Renata Stańczak