

Sygn. akt VIII Pa 22/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca:	SSO Joanna Smycz
Sędziowie:	SO Teresa Kalinka (spr.) SR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Iwona Sławińska

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. W.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K. Oddział Kopalnia (...) Kamiennego (...) w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 4 grudnia 2015 r. **sygn. akt** IV P 15/14

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-)SSR del. Renata Stańczak (-)SSO Joanna Smycz (-)SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodnicząca Sędzia(spr.)

Sygn. akt: VIII Pa 22/16

UZASADNIENIE

Powód D. W. w złożonym pozwie domagał się od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. Oddział KWK (...) w R. zapłaty kwoty 45.232,04 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 grudnia 2010 roku do dnia 30 października 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia za każdy miesiąc pracy to jest od 11-go dnia następnego miesiąca.

D. W. uzasadniał swoje stanowisko tym, że pracował u pozwanej na stanowisku nadsztygara mechanicznego urządzeń przodkowych, a następnie nadsztygara mechanicznego do spraw urządzeń dołowych i zgodnie z obowiązującym u pozwanej regulaminem pracy obowiązywał go czas pracy wynoszący 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin w tygodniu. Powód wskazał, że pracował w 5-cio zmianowym systemie czasu pracy, lecz niezależnie od zmiany na której pracował musiał przybyć do pracy co najmniej godzinę przed początkiem zmiany i pozostać w pracy godzinę po zakończeniu zmiany. Czas pracy wynoszący 7,5 godzin powód spędzał pod ziemią, natomiast przed rozpoczęciem zmiany powód musiał przyjąć raport, rozdzielić pracę pomiędzy poszczególnych sztygarów, następnie zjechać na dół. Po wyjeździe na powierzchnię miał obowiązek przyjąć raporty, wydać instrukcje, udać się do kierownika robót górniczych na odprawę. Pracodawca zorganizował powodowi biuro na powierzchni, gdzie wykonywał on swoje obowiązki przed zjazdem pod ziemię i po wyjeździe na powierzchnię. Powód argumentował, że pozwana wypłacała powodowi wynagrodzenie za czas pracy pod ziemią, nie wliczała do czasu pracy powoda czasu, w którym świadczył on pracę wykonując czynności na powierzchni, które należały do jego obowiązków pracowniczych zgodnie z opisem na karcie stanowiska pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Z ostrożności procesowej pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczenia powoda w stosunku do roszczeń o nadgodziny obejmujących grudzień 2010 roku.

Na uzasadnienie pozwana wskazała, że powód był u niej zatrudniony do dnia 20 listopada 2013 roku na stanowisku nadsztygara, a umowa o pracę z powodem uległa rozwiązaniu na zasadzie porozumienia stron w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych. Pozwana zaprzeczyła, by powód w objętym pozwem okresie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, za które przysługiwałoby mu wynagrodzenie. Powód zobowiązany był świadczyć pracę 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin tygodniowo przy pięciodniowym tygodniu pracy, co wynika z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanej. Powód, który świadczył pracę na stanowisku nadsztygara mechanicznego wykonywał pracę na zmianach zgodnie z obłożeniem i zakresem czynności. Pracował w systemie pięcizmianowym, a zatem każda zmiana zachodziła na następną, co powodowało, że powód nie musiał przychodzić wcześniej do pracy, aby zastać poprzednika, jak również nie musiał czekać w pracy aż przyjdzie zmiennik. W ocenie pozwanej powód przychodził do pracy przed rozpoczęciem pracy i pozostawał po godzinach z własnej inicjatywy, a nie na polecenie pracodawcy. Według pozwanej postępowanie powoda mogło być warunkowane indywidualnymi zachowaniami uzależnionymi od takich czynników jak rozkład jazdy środków komunikacji, różna czasochłonność wykonywania identycznych czynności, w tym przebieranie się, korzystanie z łaźni, czy spożywanie posiłków. Pozwana podkreśliła, że powód nigdy nie sygnalizował, że ma przekonanie, że świadczy pracę w godzinach nadliczbowych, a jedynie za dzień 22 marca 2013 roku powód otrzymał stosowne wynagrodzenie za 5 godzin pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyrokiem z dnia 4 grudnia 2015 roku, sygn. akt: IV P 15/14 Sąd Rejonowy w Z. zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K., Oddział KWK (...) w R. na rzecz powoda D. W. kwotę: 28.543,66 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 grudnia 2010 roku do dnia 20 listopada 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami. W punkcie 2 wyroku umorzył postępowanie w części w której powód ograniczył swoje żądanie. Orzekł o kosztach postępowania i rygorze natychmiastowej wykonalności

Według ustaleń Sądu I instancji D. W. był zatrudniony u pozwanej w okresie od 07 września 1984 roku do dnia 20 listopada 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym, w okresie objętym pozwem - do dnia 31 grudnia 2012 roku na stanowisku nadsztygara mechanicznego pod ziemią, a od dnia 01 stycznia 2013 roku do dnia 20 listopada 2013 roku na stanowisku nadsztygara mechanicznego do spraw urządzeń dołowych pod ziemią. Sąd ustalił, że stosunek pracy z powodem został rozwiązany na mocy porozumienia stron w związku z nabyciem przez powoda uprawnień emerytalnych.

Sąd I instancji ustalił zakres obowiązków powoda na stanowisku nadsztygara mechanicznego urządzeń dołowych pod ziemią. Do jego obowiązków należała koordynacja prac w oddziałach maszynowych (podlegały mu najpierw trzy, a od 2012 roku cztery oddziały maszynowe), ustalanie zakresu obowiązków poszczególnych pracowników na zmianie, koordynacja prac wykonywanych na danej zmianie i przekazanie zmiany kolejnemu nadsztygarowi. Powód

zobowiązany był do rejestrowania przyścia na teren zakładu pracy i jego opuszczenia, również zobowiązany był rejestrować czas zjazdu pod ziemię oraz wyjazdu na powierzchnię. Po przyściu do pracy powód sporządzał raport wstępny na podstawie informacji przekazanych mu przez jego poprzednika na temat prac wykonanych na poprzedniej zmianie oraz ustalał w nim jakie prace mają zostać wykonane na obejmowanej przez powoda zmianie. Następnie powód musiał omówić front robót, a później dzwonił do niego jego przełożony, główny mechanik, który przekazywał jakie konkretnie prace muszą zostać wykonane w danym dniu. Po uzgodnieniu podstawowego zakresu prac do powoda przychodzili poszczególni sztygarzy zmianowi zdając swoje raporty, po czym powód rozdzieliał już konkretne zadania, które w danym dniu mają do wykonania sztygarzy, uzgadniał z nimi zakres ich odpowiedzialności, rejony w które muszą się udać. Następnie powód udawał się na odprawę z kierownikiem zmiany, z którym również dokonywał uzgodnień, po czym z reguły powód udawał się do zjazdu razem z załogą. Powód nadzorował i koordynował pracę na dole na jego zmianie, a następnie najczęściej z załogą wyjeżdżał po zakończonej zmianie na powierzchnię. Według dalszych ustaleń Sadu Rejonowego na powierzchni powód brał kąpiel, a następnie udawał się do biura na powierzchni, gdzie odbierał raporty od sztygarów z poszczególnych rejonów, a powód przekazywał im informacje związane z pracami, które zostały wykonane na jego zmianie, plan pracy na kolejną zmianę, omawiane były zagrożenia, w formie raportu wstępnego. Następnie powód miał obowiązek przekazać raport ze swojej zmiany głównemu mechanikowi i energomechanikowi. Raportowanie u głównego energomechanika trwało około 5 minut, natomiast raportowanie głównemu mechanikowi było bardziej czasochłonne ponieważ powód musiał omówić z nim wszystkie kwestie, które zaistniały w trakcie zmiany. Po zdaniu raportów powód wychodził z terenu zakładu pracy. Jedynie na zmianie, która zaczynała się na godzinę 18:30 i trwała do godziny 2:00 nie przekazywało się raportu głównemu mechanikowi. Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji D. W. podobnie jak inni pracownicy dozoru musiał przychodzić do pracy wcześniej przed rozpoczęciem dniówki i wychodzić później po jej zakończeniu. Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...), polegający na tym, że pracownicy wprowadzali dyskietki do czytników przy wchodzeniu na teren zakładu i opuszczaniu go. Ponadto na szybie odbijana była dodatkowo godzina zjazdu pod ziemię, a na podszybiu godzina wyjazdu na powierzchnię. Sąd I instancji ustalił, że faktyczny czas pracy powoda średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami od 1,5 godziny do 2 godzin dziennie, a czasami i dłużej. Z ustaleń Sądu orzekającego wynika, że D. W. nie mógł przyjąć do pracy na godzinę wyznaczoną na zjazd bowiem nie uzyskałby niezbędnej wiedzy o sytuacji panującej na kopalni, nie mógłby wówczas dokonać uzgodnień związanych z koniecznością rozdzielenia pracy dla podległych mu pracowników na jego zmianie, nie uzgodniłby zakresu prac, nie miałby wiedzy na temat rejonu, w którym na zmianie miały być wykonywane prace. gdyby powód przyszedł tylko na swoją zmianę to dezorganizowałoby to pracę na powierzonym mu odcinku robót. Wykonywał wszystkie czynności wynikające z opisanego zakresu obowiązków. Dodatkowo Sad wskazał, że u pozwanej obowiązywała zasada, że pracownicy, którzy muszą świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych pod ziemię wypisują zapotrzebowanie, które potwierdzane było przez ich przełożonych. Natomiast na pracę na powierzchni nigdy nie było wypisywane zapotrzebowanie, a wynikała ona z konieczności i organizacji pracy.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji u pozwanej obowiązywało zarządzenie (...) Dyrektora (...) z dnia 30 kwietnia 2010 roku w sprawie organizacji, częstotliwości i sposobu dokumentowania zjazdów dołowych osób kierownictwa, dozoru wyższego i funkcjonowania Kopalni (...), na podstawie którego ustalona została minimalna liczba zjazdów – kontroli robót dołowych w miesiącu na stanowisku pracy zajmowanym przez powoda wynosiła 15 zjazdów. Powód jednak z reguły zjeżdżał razem z załogą bowiem tego wymagał od niego jego przełożony, główny mechanik, a nadto taka konieczność wynikała z obowiązującej u pozwanej organizacji pracy, a nadto w razie zaistnienia awarii, powód był potrzebny na miejscu. Jednocześnie nawet gdyby powód wyjechał na powierzchnię przed wyjazdem załogi i tak musiałby czekać, aż sztygarzy zmianowi zdadzą mu raporty, a następnie sporządzić własny raport i zdać go przełożonym. Sąd Rejonowy w Z. ustalił, że zgodnie z § 11 ust. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 roku i Zarządzeniem (...) Dyrektora Kopalni z dnia 27 sierpnia 2013 roku czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemię wynosi 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Sąd I instancji wskazał, że czas pracy obowiązujący pracowników kopalni zatrudnionych pod ziemię, ustalony zgodnie z wyżej przytoczoną normą czasu pracy został również przesadzony w wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. z dnia 05 grudnia 2006 roku, sygn. akt VIII Pa 83/07 oraz w wyroku z dnia 30 listopada 2005 roku o sygn. akt VIII Pa 318/05. Sąd I instancji ustalił także, że stanowisko pracy powoda należało do stanowisk

pracy pod ziemią i choć zgodnie z regulacjami wewnętrznymi pozwanej był on zobowiązany do wykonywania 15 zjazdów w ciągu miesiąca, to w rzeczywistości wymagano od niego zjazdów pod ziemią każdego dnia.

Jak wynika z ustaleń Sądu I instancji w okresie od 1 grudnia 2010 roku do dnia 20 listopada 2013 roku powód przepracował w godzinach nadliczbowych 1.654 godzin i 10 minut, a za przepracowane dodatkowe godziny powodowi należy się wynagrodzenie w kwocie 28.543,66 złotych brutto.

Sąd I instancji ocenił dowody z dokumentów uznając je za spójne i logiczne, w szczególności wskazał, że zapisy z systemu (...) nie były kwestionowane przez strony i zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powoda.

W opinii Sądu I instancji roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty 28.543,66 złotych.

Sąd I instancji wskazał na dyspozycję przepisu art. 291 § 1 k.p. i nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut strony pozwanej dotyczący przedawnienia roszczenia powoda za miesiąc grudzień 2010 roku. W niniejszej sprawie poza sporem pozostawała okoliczność, że pracodawca wypłacał wynagrodzenie do 10 dnia następnego miesiąca. Sąd Rejonowy podał, że roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za grudzień 2010 roku stało się wymagalne w dniu 11 stycznia 2011 roku. Pozew złożony został w dniu 10 stycznia 2014 roku, a zatem przed terminem przedawnienia roszczenia o wynagrodzenie za ten sporny miesiąc.

Sąd I instancji zauważył, że obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób nie budzący wątpliwości zaliczają stanowisko pracy zajmowane przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią (...). Przedłożony przez stronę pozwana wyciąg z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 roku nie zawiera definicji pracownika zatrudnionego pod ziemią, natomiast mając na uwadze zajmowane przez powoda w okresie objętym sporem stanowiska pracy, bez wątplenia pozwalają uznać, że był on pracownikiem zatrudnionym pod ziemią. Sąd Rejonowy wskazywał również, że w żadnym z przepisów (...) dotyczących czasu pracy nie zawarto zastrzeżenia, że pracownicy, którzy nie są zobowiązani do wykonywania codziennie zjazdów na dół kopalni nie są uznawani za pracowników zatrudnionych pod ziemią, ani też nie wskazano limitu zjazdów, które determinują przyjęcie, że dany pracownik nie jest uznawany za pracownika zatrudnionego pod ziemią.

Sąd I instancji argumentował, iż samych wydruków z rejestracji czasu pracy powoda wynika bezsprzecznie, że zjeżdżał on z załogą w zasadzie w każdym dniu swojej pracy, a to już na podstawie zarządzenia (...) Dyrektora (...) (k. 206) wymagało każdorazowej zgody właśnie Dyrektora technicznego kopalni. Sąd Rejonowy przyjął, że istniała taka potrzeba i przełożony powoda wiedział, że powód ze względu na rodzaj powierzonych mu prac musi w takim właśnie wymiarze świadczyć pracę pod ziemią.

Jak podał Sąd I instancji z taryfikatora kwalifikacyjnego stanowiącego załącznik nr 1 do porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 roku wynika, że stanowisko pracy powoda zaliczone zostało do stanowisk nierobotniczego pracownika zatrudnionego pod ziemią. Natomiast w myśl § 11 ust. 3 (...) czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Sąd Rejonowy w Z. podniósł, że skrócony czas pracy jest dopuszczalny w odniesieniu do pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach (art. 145 k.p.). Nadal jednak, jak wskazał Sąd, skrócony czas pracy jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

W ocenie Sądu I instancji postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy, co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Pozwana argumentowała, że praca w godzinach nadliczbowych była możliwa jedynie na polecenie pracodawcy, którego powód nie miał. Sąd podał, że według zarządzenia (...) S.A. Oddział KWK (...) z dnia 27 sierpnia 2013 roku praca w godzinach nadliczbowych może odbywać się jedynie w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia i zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, lub konieczności zapewnienia bezpieczeństwa ruchu zakładu oraz w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna po uzyskaniu zgody kierownika działu lub kierownika zmiany na której pracowano.

Zdaniem Sądu Rejonowego w Z. w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Co prawda powód wypisał jedynie raz zapotrzebowanie na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych, lecz jak wykazały w szczególności zeznania świadków, zapotrzebowania te wypisywane były jedynie w razie konieczności pracy w godzinach nadliczbowych na dole kopalni, z reguły w związku awarią. Stosowne wnioski nie były wypisywane w związku z koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych na powierzchni. Sąd I instancji podał, że praca osób dozoru wyższego była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją na kopalni, uzgodnienie zakresu prac na zmianie, rozdzielenie zadań poszczególnych sztygarów zmianowych. Nadto powód miał obowiązek prowadzenia kontroli robót na swojej zmianie, koordynowanie poszczególnych odcinków tych prac, organizowanie pracy, dokonywanie podziału pracy, prowadzenie kontroli oraz odbieranie raportów od sztygarów i sporządzenie własnego raportu, czy uczestniczenie w odprawach. Sąd orzekający wskazał w dalszej części rozważań, iż zgodnie z regulacją art. 151⁴ § 1 k.p. nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownikom wyodrębnionych jednostek organizacyjnych. Jednakże zdaniem Sądu Rejonowego powód nie należał do tej kategorii, określonej w art. 128 § 2 pkt. 2 k.p., ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegialnego zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. W ocenie Sądu I instancji powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p. Sąd I instancji argumentował, że w rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej, a stosowne wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Regulacja z art. 151⁴ k.p. dotyczy pracowników, którzy w istocie rzeczy uzyskali funkcję samodzielnego zarządzania komórką organizacyjną, co nie dotyczy powoda zatrudnionego na stanowisku nadsztygara mechanicznego, który nie posiadał takich kompetencji. Sąd orzekający podkreślił, że powód każdorazowo musiał uzgadniać zakresy prac na zmianie ze swoimi przełożonymi, niejednokrotnie musiał uzyskiwać ich pisemną zgodę na podjęcie pewnych czynności, a także zdawał im raporty.

Sąd I instancji powołując się na poglądy Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 2 października 1978 roku, sygn. akt: I PRN 91/78 wskazał, że powód otrzymał polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu jego obowiązków i organizację pracy osób dozoru, jaka u niej obowiązywała. Sąd orzekający podał, że podobne stanowisko zajął Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. w wyroku z dnia 20 grudnia 2000 roku, 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 2001 roku (sygn. akt III APa 25/01) oraz Sąd Okręgowy Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. w wyroku z dnia 5 grudnia 2006 roku (sygn. akt VIII Pa 83/07). Zdaniem Sądu I instancji argumentacja pozwanej związana z obowiązkiem wykonania przez powoda jedynie 15 zjazdów w miesiącu i możliwości wykonywania zadań na powierzchni w pozostałym czasie, jak też w zakresie uprawnienia powoda do wcześniejszego wyjazdu na powierzchnię nie zasługuje na uwzględnienie. Ponadto zgodnie z obowiązującymi u pozwanej regulacjami wewnętrznymi w tym zarządzeniem (...) Dyrektora Kopalni z dnia 27 sierpnia 2013 roku (§ 5 ust. 2, 3) wyjazdy pracowników na poszczególnych zmianach powinny odbywać się w tym samym czasie. U pozwanej obowiązuje harmonogram zjazdów i wyjazdów, a zatem odstępstwo od zasady jednoczesnego wyjazdu na powierzchnię pracownika zatrudnionego na danej zmianie stanowi wyjątek od obowiązujących w tym zakresie u strony pozwanej zasad. Sąd I instancji podał, że odstępstwo od tej zasady jest dopuszczalne pod warunkiem uzyskania pisemnego zezwolenia dyrektora ds. produkcji lub osoby przez niego upoważnionej. Natomiast od powoda wymagano codziennych zjazdów pod ziemię. Pozwana argumentowała w toku procesu, iż w druku (...) uwzględnione są wejścia i wyjścia pracownika na teren zakładu pracy, a więc czasookres przebywania pracownika na terenie zakładu, który nie jest równoznaczny z jego faktycznym wykonywaniem pracy. W ocenie pozwanej niedopuszczalne jest roszczenie powoda za czas w którym powód przebywał na terenie zakładu, a faktycznie nie świadczył pracy np. wykonując szereg innych czynności jak: przebieranie się, kąpanie, spożywanie śniadania itp. Sąd I instancji zauważył wszakże, że do czasu pracy wliczana jest przerwa na posiłek, co wynika z regulacji wewnętrznych obowiązujących u strony pozwanej w postaci zarządzenia (...) dyrektora kopalni z dnia 27 sierpnia 2013 roku. Jednocześnie powód nie był uzależniony od

komunikacji miejskiej, gdyż do pracy dojeżdża własnym samochodem. W ocenie Sądu I instancji czas w którym powód przebiera się w ubranie robocze, czy kąpie się po zakończonej pracy na dole kopalni nie powinien być wliczany do jego czasu pracy, jako że przepisy BHP wymuszają konieczność ubrania ochronnego i zachowanie powoda jest wynikiem warunków pracy i konieczności. Sad I instancji argumentował powód cały czas pozostaje w dyspozycji pracodawcy będąc w zakładzie pracy i za cały ten czas należy mu się wynagrodzenie, zaś pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby powód wyżej opisanym czynnościom poświęcał więcej czasu niż jest to konieczne.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego zawartego w pisemnej opinii na podstawie art. 151¹ § 1 - 3 k.p. W części, w której powód ograniczył swoje żądanie Sąd I instancji umorzył postępowanie na podstawie art. 355 § 1 k.p.c., uznając, że ta dyspozytywna czynność powoda nie jest sprzeczna z prawem, czy zasadami współżycia społecznego nie zmierza również do obejścia prawa, czy naruszenia interesu pracownika, mając przede wszystkim na uwadze niekwestionowane wyliczenie należności powoda dokonane przez biegłego sądowego.

W apelacji od wyroku pozwana zaskarżyła wyrok w całości. Pozwana zarzuciła orzeczeniu naruszenie prawa materialnego w postaci przepisu art. 128 § 1 kp. w związku z art. 151 § 1 kp. przez wadliwe uznanie, że czas pracy powoda rozpoczynał się z momentem wejścia na teren zakładu pracy do czasu opuszczenia terenu zakładu, gdy tymczasem system elektronicznej kontroli wejścia i wyjścia z zakładu pracy (miejsca 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. Ponadto podniosła zarzut naruszenia prawa procesowego w postaci:

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 207 § 6 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej 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, oraz pominięcie wniosków dowodowych zawnioskowanych w piśmie z dnia 20 listopada 2015 r. podczas gdy były to okoliczności istotne dla merytorycznego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy a strona uprawdopodobniła, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy oraz, że wystąpiły inne wyjątkowe okoliczności uzasadniające ich dopuszczenie;

- 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i nieuzasadnioną odmowę przyznania wiarygodności zeznaniom świadka W. W. oraz świadka G. P. w zakresie czasu jaki zajmowały czynności, które musiał wykonać powód przed rozpoczęciem zmiany i po jej zakończeniu;

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów skutkujące dokonaniem nietrafnych ustaleń co do czasu pracy powoda w okresie od 1 grudnia 2010 r. do 20 listopada 2013 r. w którym powód miał przepracować ponad obowiązujące go normy czasu pracy 1,654 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 w tym czasie nie wykonywał swoich obowiązków, a zasadniczo czekał do rozpoczęcia pracy. Po wyjeździe na powierzchnię, powód pozostawał w zakładzie pracy poza czas niezbędny do wykonania wszystkich obowiązków związanych z pełnioną funkcją.

Pozwana na podstawie art. 241 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń celem wyliczenia potencjalnych należności powoda z pominięciem czasu niezbędnego do dokonania czynności nie związanych z pozostawaniem przez pracownika do dyspozycji pracodawcy (m.in. wejście na teren kopalni, przebranie się, łaźnia posilek i inne czynności osobiste) w 45 minimum na każdą zmianę.

Powołując na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ewentualnie pozwana domagała się uchylecia wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód D. W. wniósł o oddalenie apelacji i oddalenie wniosku dowodowego o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z uwagi na fakt, iż jest on spóźniony, a także pozwany w żaden sposób nie wykazał, że powód wykonywał czynności niezwiązane z wykonywaniem pracy, ani nie wykazał czasu trwania tych rzekomych czynności, a także zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w kosztów zastępstwa według norm przepisanych. W ocenie powoda w toku orzekania nie doszło do naruszenia art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. Powód zaprzeczył jakoby wydruki (...) uwzględniały jedynie czasookres przebywania pracownika na terenie zakładu, a nie faktyczny okres wykonywania pracy. Argumentował również, że w czasie pobytu na terenie zakładu pracy wykonywał swoje obowiązki pracownicze, natomiast kąpiel czy przebranie się jest niezbędne ze względu na charakter wykonywanej pracy.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej (...) S.A. w K. Oddział KWK (...) w R. jest nieuzasadniona i nie zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji przeprowadził w wystarczającym zakresie postępowanie dowodowe niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełniało wymogi przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c., Sąd I instancji określił na jakich dowodach się oparł, a także wskazał przyczyny przeprowadzonej oceny dowodów. W rezultacie nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie. Sąd I instancji szczegółowo i obszernie umotywował przeprowadzoną analizę dowodów. Ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczono granice swobodnej oceny dowodów. W szczególności Sąd orzekający szczegółowo i przekonująco uzasadnił częściową odmowę przyznania wiarygodności zeznaniom świadka W. W. oraz świadka G. P. w zakresie czasu jaki zajmowały czynności, które musiał wykonać powód przed rozpoczęciem zmiany i po jej zakończeniu. Wbrew twierdzeniom apelującej Sąd Rejonowy poczynił właściwe i zgodne z zasadą prawdy (art. 3 k.p.c.) ustalenia faktyczne, które zostały w pełni podzielone przez Sąd II instancji. Również w ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji na podstawie ustaleń faktycznych wydał wyrok, który odpowiada prawu.

W ocenie Sądu II instancji apelacja pozwanej nie zawiera jakichkolwiek argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy.

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. Zdaniem Sądu Okręgowego w stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przydawać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto niejako wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009 roku, sygn. akt: II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150 „Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.” W ocenie Sądu Okręgowego

polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru.

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. „W orzecznictwie wskazuje się na dwa elementy wyróżniające tę grupę pracowników. Pierwszy odnosi się do uprawnień kierowniczych takich osób. Nie ma znaczenia źródło tych uprawnień, mogą one bowiem wynikać z postanowień umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy, a nawet z zakresu obowiązków danego pracownika czy z faktycznego wykonywania pracy. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSN 1982, nr 5-6, poz. 82, sama wzmianka w umowie o pracę, że zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter kierowniczy, nie ma decydującego znaczenia. Istotne jest faktyczne wykonywanie obowiązków kierowniczych przez danego pracownika, w szczególności należy zwrócić uwagę na to, czy pracownik organizował lub nadzorował pracę innych pracowników, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65). Drugim elementem koniecznym do zakwalifikowania danego pracownika do omawianej grupy jest organizacyjne wyodrębnienie komórki, którą kieruje dany pracownik. Nie jest istotna nazwa tej komórki, nie ma także znaczenia jej wielkość, choć - jak się wydaje - nie może ona obejmować jedynie jednego stanowiska, trudno wówczas mówić o kierownictwie. Ważne jest jednak, aby komórka ta została wyraźnie wyodrębniona organizacyjnie.” Tak: K. S. – Komentarz do kodeksu pracy, Lex 2016r.

W przedmiotowej sprawie, zasadnie zauważył Sąd I instancji, że pomimo samodzielności stanowiska powoda nie kierował on wyodrębnioną komórką organizacyjną. Również nie podejmował istotnych dla struktury zakładu czy jego części decyzji, nie odpowiadał za zatrudnienie pracowników, każdorazowo musiał uzgadniać zakresy prac na zmianie ze swoimi przełożonymi, a niejednokrotnie także uzyskiwać ich pisemną zgodę na podjęcie pewnych czynności.

Zdaniem Sądu II instancji Sąd orzekający nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 207 § 6 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego do spraw wynagrodzeń. Przeprowadzona w postępowaniu pierwszoinstancyjnym opinia biegłego miała charakter pełny, wyczerpujący i odpowiadała na pytania sądu postawione w tezie dowodowej. W szczególności na podstawie ustaleń stanu faktycznego biegły przyjął normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godziny na dobę oraz uwzględnił, że za pracę na powierzchni nie należy się dodatek szkodliwy. Wyliczenie należnego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych było prawidłowe. Pozwana z kolei dążyła do wydania opinii z pominięciem czasu niezbędnego do dokonania czynności nie związanych z pozostawaniem przez pracownika do dyspozycji pracodawcy, co prowadziłoby do poczynienia ustaleń kontrfaktycznych. W świetle bowiem zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, powód na każdej zmianie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd II instancji oddalił również 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 pozostawaniem 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. Zasadnie zauważył Sąd Rejonowy w Z., że na podstawie art. 141 § 1 k.p. pozwana wprowadziła przerwę na spożycie posiłku w pracy, z której korzystał powód (zarządzenie (...) dyrektora kopalni z dnia 27 sierpnia 2013 roku). Ponadto z uwagi na specyfikę pracy i konieczność zjazdu pod ziemię powód musiał się przebrać i wykapać. Niewątpliwie bowiem specyfika pracy górnika wymaga przebrania się i skorzystania z łaźni, a zatem te czynności powinny być wliczane do czasu pracy.

Reasumując, zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje pełną aprobatę Sądu Okręgowego. Zarzuty podniesione w apelacji były nieuzasadnione. Stanowiły one jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu I instancji, które stały się podstawą wyroku, który odpowiada prawu. Dlatego też Sąd II instancji na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej uznając, że jest ona bezzasadna (punkt 1 wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt. 2 wyroku w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804) zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia