

Sygn. akt VIII **Pa 144/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. P. (P.)

przeciwko Spółce (...) Spółce Akcyjnej w B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 6 czerwca 2018 r. **sygn. akt** IV P 434/16

1) oddala apelację,

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn.akt VIII Pa 144/18

UZASADNIENIE

S. P. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K. domagając się po ostatecznym sprecyzowaniu żądania zasądzenia kwoty 56.613,65 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2013r. do dnia 30 kwietnia 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 kwietnia 2018r. (daty złożenia pisma precyzującego żądanie). Ponadto powód domagał się zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje żądanie podał, że w okresie objętym żądaniem pozwu był zatrudniony

u pozwanej na stanowisku Głównego Inżyniera Górniczego pod ziemią. Jego normatywny dobowy czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę w rzeczywistości jednak zgodnie z kartą stanowiska pracy musiał pracować znacznie dłużej poświęcając odpowiedni czas na przygotowanie miejsca pracy, pobranie narzędzi, przebranie się w obowiązkową odzież ochronną pobranie niezbędnego sprzętu ochrony życia i zdrowia, ustalenie frontu robót z podwładnymi, podział pracy z przełożonymi nie później niż 30 minut przed zjazdem, omówienie bieżących problemów i zagrożeń itp.). Jak i odpowiedni czas po zakończeniu zmiany (zдание raportu, przebranie się, kontrola markowni itp.), przez co pracował średnio 2 godziny nadliczbowo na dobę.

Pozwana (...) S.A. w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Przyznała, że powód był u niej zatrudniony na stanowisku Głównego Inżyniera Górniczego pod ziemią. Wskazała, że zobowiązany był potwierdzać swój czas pracy za pomocą dyskietki w elektronicznym systemie ewidencji. Wyjaśniła, że w okresie zatrudnienia u niej powoda obowiązywała zasada, że praca w nadgodzinach dopuszczalna jest na podstawie pisemnego wniosku wystawionego przez bezpośredniego przełożonego powoda, przy czym wnioski mogły dotyczyć tylko sobót i niedziel i za pracę w tych dniach wynagrodzenie było wypłacane. Podniosła, że powodowi nie zlecano pracy w godzinach nadliczbowych ponad dobowy wymiar czasu pracy w dniach będących dniami roboczymi u pozwanej. Końcowo podniosła, że powód w żaden sposób nie uprawdopodobnił swoich roszczeń.

Spółka (...) S.A. w B. przejęła zorganizowaną część przedsiębiorstwa pozwanej spółki obejmującą wszystkie aktywa i pasywa, zobowiązania, prawa i obowiązki z umów w tym umów o pracę.

Wyrokiem z dnia 6 czerwca 2018 r. Sąd Rejonowy w Z. Wydział IV Pracy (sygn. akt IV P 434/16) zasądził od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powoda kwotę 56.613,65 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 marca 2013 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 7 maja 2018 r. do dnia zapłaty (pkt 1), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2) ; zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.600,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3); nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.290,00 zł (pkt 4), nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrze kwotę 4.902,66 zł (pkt 5).

Sąd I instancji ustalił, że powód w okresie objętym żądaniem był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Kierownika D. Górniczego pod ziemią - Głównego Inżyniera Górniczego pod ziemią. Obecnie powód przebywa na urlopie górniczym. Jako sztygar oddziałowy pod ziemią powód pracował przeważnie na zmianie porannej, która rozpoczynała się zjazdem o 7:00, a kończyła wyjazdem o godzinie 14:00.

Powód jako Kierownik D. Górniczego pod ziemią - Główny Inżynier Górniczy pod ziemią przychodził do pracy wcześniej około 05:15 - 05:20. Następnie zbierał raporty od dyspozytorów, bądź ich zastępców. Później udawał się do jego oddziałów i pododdziałów na odprawy oddziałowe, które mniej więcej trwały do godziny 06:30. Następnie o 6:45 u powoda odbywała odprawa kierowników działów całej kopalni. O godzinie 7:30 wszyscy szli na odprawę do dyrektora. Potem w zależności od danego dnia był zajazd na dół, bądź prace biurowe. Około 15:20 - 15:30 do 16:00 powód udawał się do domu. Jego praca wyglądała tak codziennie, jeśli sytuacja była normalna.

Sąd I instancji ustalił również, że pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...), a pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe. Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia (bezsporne).

Ponadto jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków i mogłyby być wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z §15 ust. 2 regulaminu pracy 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 – co zostało przesądzone

wyrokiem z 5 grudnia 2006r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. (sygn. akt (...)) i wyrokiem z dnia 30.11.2005r. (sygn. akt (...)). Nadto zjazdy i wyjazdy odbywają się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy.

Z tytułu przepracowanych nadgodzin w okresie od dnia 1 maja 2013r. do dnia 30 kwietnia 2015r. powód winien otrzymać kwotę 43.614,62 zł brutto.

Sąd I instancji poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), które zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powoda.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd I instancji oparł się na wyliczeniach biegłej K. B., zawartych w wariantcie II opinii uzupełniającej, którą dopuścił celem ustosunkowania się do zarzutów strony pozwanej. Sąd I instancji uznał wariant II opinii uzupełniającej, za miarodajny do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Strony nie wniosły zastrzeżeń do opinii uzupełniającej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że r oszczenie powoda częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowisko pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwie stanowiska. Sąd wskazał, że zgodnie z regulaminem pracy 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 ocenie Sądu Rejonowego powód pracował ponad tę normę – co też wynikało z wydruków (...), zeznań świadków oraz powoda. Pozwana stała na stanowisku, że powód nigdy wcześniej nie zgłaszał i nie udokumentował pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd I instancji podniósł, że zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej powód faktycznie przekraczał zarówno normę dobową, jak i tygodniową.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że §16 regulaminu pracy stanowi, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w §15 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacja zawarta w § 16 ust. 1 wskazuje, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna 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 kopalni. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię powód miał szereg dodatkowych obowiązków raportowanie swoim przełożonym i udział w naradach.

Zgodnie z art. 151⁴ §1 kp 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 k.p., 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 kolegielnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

Sąd Rejonowy zaznaczył również, że powód nie należał do tej kategorii ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegielnego 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. Sąd I instancji wskazał, że 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 Kierownika D. Górniczego pod ziemią - Głównego Inżyniera Górniczego pod ziemią.

Następnie Sąd Rejonowy podkreślił, że z materiału dowodowego wynika, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla 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 kontekście 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 Katowicach 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 (...)) oraz Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. w wyroku z dnia 5 grudnia 2006r. (sygn. akt (...)).

Idąc dalej, Sąd I instancji wskazał, że 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. Zaznaczył także, że to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków i przesłuchania powoda wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż część zadań zmuszeni byli wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni.

W związku z powyższym Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wariantu II pisemnej opinii uzupełniającej biegłego K. B. tj. na podstawie art. 151¹ §1 - 3 k.p powiększoną o skapitalizowane odsetki w wysokości 12.999,03 zł i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

O odsetkach ustawowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p zasądzając je od dnia 7 maja 2018r. to jest od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pisma powoda z dnia 29 marca 2018r.

W punkcie 2 wyroku Sąd Rejonowy oddalił powództwo w zakresie żądania zasądzenia odsetek przed tą datą.

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

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 §1 i 3 kpc w zw. z §9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z §2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015r. „w sprawie opłat za czynności radców prawnych. (Dz.U. 2015, poz. 1804 ze zm.) 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 opinię biegłego w łącznej kwocie 4.902,66 zł.

Z powyższym wyrokiem częściowo nie zgodziła się strona pozwana. Zaskarżyła wyrok Sądu I instancji co do wysokości, tj. w stosunku do pkt 1 w zakresie kwoty 7 669,26 zł oraz w stosunku do pkt 3 w całości.

Jednocześnie zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, polegającą na:

a) przyjęciu przez Sąd, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, podczas gdy sytuacja taka nigdy nie miała miejsca, a powód mógł tak organizować swoją pracę, aby wykonywać swoje obowiązki w normatywnym czasie pracy, a jego obecność w zakładzie pracy ponad 7,5 h czasu pracy winno być uznane jedynie jako pozostawanie w dyspozycji pracodawcy;

b) błędnym przyjęciu, w ślad za opinią biegłego, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 7,5 h czasu pracy każdego dnia (co odpowiadało normie czasu pracy powoda), podczas gdy mimo faktu, że powód pracował w skróconej 7,5 godzinnej normie czasu pracy, to wynagrodzenie jakie było wypłacane powodowi, było wynagrodzeniem policzonym za 8 godzin pracy, na skutek którego to błędu, różnica wynikająca z braku uwzględnienia powyższego, obliczona w wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wynosi kwotę 7.669,26 zł.

2) naruszenie prawa materialnego, a to § 14 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. poprzez jego niezastosowanie, a w ślad za powyższym uznanie za prawidłowe dokonane przez biegłego wyliczenia wysokości dochodzonego przez powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, w sytuacji, kiedy biegły pomija fakt, że za każdy dzień pracy powoda należne mu wynagrodzenie przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny, wypłacane było za 8 godzin;

Wnosząc powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o:

1. zmianę zaokrąglonego wyroku w ten sposób, że powództwo zostanie oddalone w zakresie kwoty 7.669,26 zł;
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed S. obu instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny, a następnie dokonał jego prawidłowej oceny i trafnie zastosował obowiązujące przepisy.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski oraz ocenę prawną. Nie zachodzi w tej sytuacji potrzeba szczegółowego ich powtarzania (vide wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999r., I PKN 21/98, OSNAP 2000/4/143).

W pierwszej kolejności należy wskazać, że wyrok został zaskarżony przez stronę pozwaną co do wysokości, tj. w zakresie kwoty 7 669,26 zł oraz w stosunku do pkt 3 w całości, czyli w zakresie zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 3600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Natomiast w apelacji były podnoszone również zarzuty co do zasady, bowiem strona pozwana zarzuciła, iż powód mógł tak organizować swoją pracę, aby wykonywać swoje obowiązki w normatywnym czasie pracy. Biorąc pod uwagę fakt, że wyrok został zaskarżony jedynie co do wysokości, to zarzuty dotyczące zasady już z tej przyczyny są całkowicie bezpodstawne.

Niezależnie od powyższego, należy wskazać, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż powód faktycznie przekraczał dobową jak i tygodniową normę pracy, gdyż wynikało to ze szczególnych potrzeb pracodawcy. Zostało to wykazane w postępowaniu dowodowym prowadzonym przez Sąd I instancji wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Powód musiał być obecny w pracy w wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Trafnie stwierdził Sąd I instancji, iż wprawdzie powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach, czy też wcześniejszego przyścia, to taka praktyka była przyjęta na kopalni. Jednocześnie z zeznań świadków złożonych przed Sądem I instancji wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż część zadań zmuszeni byli wykonywać na powierzchni. W związku z tym, nie można uznać za trafny zarzut pozwanej i stwierdzić, że powód mógł organizować swoją pracę tak, aby swoje obowiązki zmieścić w normatywnym czasie pracy. To na pracodawcy ciąży obowiązek prawidłowej organizacji pracy. Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Jego praca była tak zorganizowana, że przed przejęciem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni, a po wyjeździe na powierzchnię miał szereg dodatkowych obowiązków, w tym raportowanie swoim przełożonym i udział w naradach. Powód po przyśściu do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności które wykonywał były ściśle związane z jego pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawiał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany, nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych.

Nieuzasadnione są także zarzuty błędnego wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz niezastosowania §14 ust. 2 (...). Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika, że powód był pracownikiem zatrudnionym pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u strony pozwanej, czas pracy na takim stanowisku został stosownie do treści art. 145 k.p. skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy. Zgodnie z regulaminem pracy, czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Nie można zgodzić się z twierdzeniami strony pozwanej, iż ewentualne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powinno być liczone od czasu pracy przekraczającego 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powoda. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych. Przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że powód byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej. Sąd II instancji stoi na stanowisku, że pracownik, którego dobową normą czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na

dobę (por: wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., sygn. akt III PK 51/05). W związku z powyższym, ww. zarzuty pozwanej są bezzasadne.

Z tych też względów, Sąd II instancji na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację pozwanej.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z art. 99 kpc oraz w oparciu o § 9 ust.1 pkt. 2 w zw. z §2 pkt 4 i § 10 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j.), zasądzając od pozwanej, jako od strony przegrywającej proces na rzecz powoda kwotę 675 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia