

Sygn. akt VIII *Pa 150/18*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 26 czerwca 2018 r. **sygn. akt** IV P 240/17

1) zmienia częściowo zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala powództwo:

- w punkcie 1a ponad kwotę 1.874,26 zł (tysiąc osiemset siedemdziesiąt cztery złote i dwadzieścia sześć groszy),

- w punkcie 1b ponad kwotę 3.893,99 zł (trzy tysiące osiemset dziewięćdziesiąt trzy złote i dziewięćdziesiąt dziewięć groszy),

- w punkcie 1c ponad kwotę 3.932,66 zł (trzy tysiące dziewięćset trzydzieści dwa złote i sześćdziesiąt sześć groszy),

- w punkcie 1d ponad kwotę 4.380,95 zł (cztery tysiące trzysta osiemdziesiąt złotych i dziewięćdziesiąt pięć groszy),

- w punkcie 1e ponad kwotę 4.265 zł (cztery tysiące dwieście sześćdziesiąt pięć złotych);

2) oddala apelację w pozostałym zakresie;

3) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 150/18

UZASADNIENIE

Powód M. K. wniósł pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. (obecnie Spółce Akcyjnej) domagając się zasądzenia kwoty 49.920,69 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 01 lutego 2014r. do stycznia 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami. W toku postępowania po otrzymaniu opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń powód ostatecznie sprecyzował żądanie co do wysokości wnosząc o zasądzenie kwoty 50.205,06 złotych wraz z ustawowymi odsetkami jak w piśmie z dnia 8 maja 2018r. sprecyzowanym na rozprawie w dniu 21 czerwca 2018r.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu podnosząc, że w spornym okresie powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto w piśmie z dnia 30 maja 2018r. pozwana podniosła zarzut przedawnienia w zakresie wynagrodzenia za miesiąc luty 2014r. ponad kwotę 839,50 zł, za miesiąc kwiecień 2014r. ponad kwotę 1.034,76 zł, za miesiąc maj 2014r. ponad kwotę 1.529,88 zł, za miesiąc czerwiec 2014 r. ponad kwotę 1.259,25 zł, za miesiąc sierpień 2014r. ponad kwotę 839,50 zł, za miesiąc listopad 2014r. ponad kwotę 1.511,10 zł i za miesiąc styczeń 2015r. ponad kwotę 1.765,62 zł.

Wyrokiem z dnia 26 czerwca 2018r. Sąd Rejonowy w Z. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 50.205,06 zł. . z żądanymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i obciążył pozwaną kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej od 15 lipca 1991r. do 28 marca 2017r., początkowo na stanowisku elektromontera pod ziemią, następnie dozorca, a od 1 lipca 2006r. sztygara zmianowego oddziału elektrycznego w pełnym wymiarze czasu pracy, a do rozwiązania umowy o pracę doszło na mocy porozumienia stron w związku z przejściem powoda na emeryturę.

Do obowiązków powoda jako sztygara zmianowego należało przedstawianie projektów i wniosków mających na celu usprawnienie działalności działu, złożenie raportu po zakończonej zmianie osobie dozoru wyższego. Powód ponosił odpowiedzialność za utrzymanie ciągłości ruchu urządzeń i sieci elektrycznych, budowę, likwidację i utrzymanie w stanie sprawności technicznej urządzeń oraz instalacji elektrycznych, prowadzenie dokumentacji niezbędnej dla prawidłowej eksploatacji maszyn, obiektów i urządzeń elektrycznych, ustalenie zakresu zadań dla podległych pracowników, prowadzenie szkoleń, przeprowadzanie instruktaży, prawidłowe prowadzenie książki raportowej oraz pozostałych dokumentów.

Jak ustalił Sąd I instancji, w spornym okresie powód pracował na różnych zmianach, przy czym zakres jego obowiązków na każdej zmianie był zbliżony, a powód musiał zjeżdżać razem z załogą. Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe, przy czym od lipca 2016r. karty odbijało się także przy wejściu i wyjściu z zakładu pracy. Powód w okresie objętym pozvem pracował w systemie zmianowy. Zazwyczaj do pracy przychodziło się na godzinę przed zjazdem, aby przejąć zmianę, odebrać raporty z poprzedniej zmiany i przygotować się do własnej zmiany. Po wykonaniu tych czynności odbywała się na rannej zmianie odprawa u nadsztygara, aby omówić prace do wykonania. Na innych zmianach tej odprawy nie było. Następnie powód szedł się przebrać i udawał na podział załogi. Po podziale załogi i pobraniu niezbędnych narzędzi, materiałów powód udawał się wraz z załogą na zjazd i na nadsztybiu odbijał dyskietkę. Po wyjeździe i odbiciu dyskietki na nadsztybiu szedł się wykąpać, przebrać i wracał do biura, gdzie wypełniał książkę

raportową, książkę kontroli urzędzeń oraz szychtownice. Po wypełnieniu dokumentacji udawał się na odprawę, gdzie zdawał raport z wykonanych prac i z prac, które zostały jeszcze do wykonania. Po odprawie wracał jeszcze na markownią celem ustalenia, czy wszyscy z jego zmiany wyjechali. Po wykonaniu tej czynności mógł iść do domu. Te czynności, które wykonywało przed zjazdem i po wyjeździe należały do obowiązków powoda i zajmowały średnio 2 godziny, a od stycznia 2016r. po zmniejszeniu liczby pracowników podległych powodowi: 45 minut przed zjazdem i 45 minut po wyjeździe.

Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia, a pozwana ewidencjonowała tylko czas pomiędzy zjazdem a wyjazdem. Przełożony powoda wiedział, że pracuje on w ponadnormatywnym czasie pracy, gdyż taka była organizacja pracy na kopalni. Nie było możliwości, aby powód wykonał swoje obowiązki pracując 7,5 godziny na dobę tj. przychodząc do pracy na godzinę zjazdu i wychodząc z niej po wyjeździe.

Jak dalej ustalił Sąd I instancji, zgodnie z § 15 ust.2 regulaminu pracy czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosił 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy – co zostało przesądzone wyrokiem z dnia 5 grudnia 2006 r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. (sygn. akt VIII Pa 83/07) i wyrokiem z dnia 30 listopada 2005 r. (sygn. akt VIII Pa 318/05). Nadto zjazdy i wyjazdy odbywały się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy.

Według ustaleń Sądu Rejonowego w okresie spornym powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy w lutym 2014r. 35 h i 39 minut, w marcu 2014r. 56 h i 22 , w kwietniu 2014r. 47 godzin i 21 minut, w maju 2014r. 46 godzin i 59 minut, w czerwcu 2014r. 39 godzin i 58 minut, w lipcu 2014r. 51 h i 44 minuty, w sierpniu 2014r. 28 h i 49 minut, we wrześniu 2014r. 49 h i 48 minut, w październiku 2014r. 52 h i 57 minut, w listopadzie 2014r. 43 h i 32 minuty, w grudniu 2014r. 42 h i 29 minut, w styczniu 2015r. 60 h i 34 minuty, w lutym 2015r. 23 h i 46 minut., w marcu 2015r. 50 h i 33 minuty, w kwietniu 2015r. 68 h i 24 minuty, w maju 2015r. 38 h i 29 minut, w czerwcu 2015 r.46 h i 50 minut, w lipcu 2015r. 49 h i 29 minut, w sierpniu 2015r. 26 h i 23 minuty, we wrześniu 2016r. 44 h i 50 minut, w październiku 2015r. 41 h i 3 minuty, w listopadzie 2015r. 43 h i 26 minut, w grudniu 2015r. 81 h i 22 minuty, w styczniu 2016r. 36 h i 44 minuty, w lutym 2016r. 39 h, w marcu 2016r. 34 h i 15 minut, w kwietniu 2016r. 37 h i 38 minut, w maju 2016r. 35 h i 33 minuty, w czerwcu 2016r. 32 h i 13 minuty, w lipcu 2016r. 38 h i 37 minut, w sierpniu 2016r. 31 h i 26 minut, we wrześniu 2016r. 26 h i 18 minut, w październiku 2016r. 47 h i 25 minut, w listopadzie 2016r. 43 h i 40 minut, w grudniu 2016r. 37 h i 30 minut i w styczniu 2017r. 31 h i 10 minut, a w konsekwencji do wypłaty za pozostałe przepracowane nadgodziny pozostała kwota 50.205,06 zł brutto, co wynika z opinii biegłego.

Sąd Rejonowy ustalił również, że poczynając od 01 lutego 2008. do każdej przepracowanej dniówki pracownikom pozwanej przysługiwał stały dodatek kwotowy, który skutkował w elementach płacowych nieujętych w załączniku nr 2 do porozumienia zawartego w dniu 03 stycznia 2008r. pomiędzy zarządem (...) S.A. a Komitetem Protestacyjno-Strajkowym tj. nagrodach rocznych, dniówkach urlopowych, dniówkach chorobowych.

Stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane dowody, które nie były kwestionowane przez strony, a strony ostatecznie zgodziły się z wnioskami opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń, a pozwana zakwestionowała wyłącznie opinię biegłej z zakresu wynagrodzeń co do zasady. Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach zawartych w wariantcie II opinii uzupełniającej, który odpowiadał założeniom sądu zawartym w postanowieniu z dnia 23 stycznia 2018r. Niezrozumiale natomiast dla Sądu I instancji były wywody biegłego i obliczenie wynagrodzenia należnego powodowi wg. wariantu I, skoro Sąd nigdy nie polecił biegłemu pominięcia wynagrodzenia wypłaconego powodowi z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a jedynie zwrócił mu uwagę, że pozwana wypłacała powodowi wyłącznie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, która wykonywał pod ziemią. Jednocześnie zauważył, że kodeks pracy nie różnicuje wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i czasu pracy w zależności od tego, czy była ona świadczona na dole, czy na powierzchni. Tym samym prawidłowe było wyliczenie wynagrodzenia należnego powodowi wg. wariantu II.

Sąd Rejonowy 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 (...), zeznania świadków i zeznania powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oparł się na wyliczeniach jak wyżej. Opinię biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu tj. przyjmując normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny w tygodniu w pięciodniowym czasie pracy. Ponadto kwestia ta została już przesądzona wyrokiem Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.z dnia 05 grudnia 2006r. (sygn. akt VIII Pa 83/07) i wyrokiem z dnia 30 listopada 2005 r. (sygn. akt VIII Pa 318/05). Strona pozwana zakwestionowała liczbę godzin nadliczbowych wskazując, że fakt pobytu powoda na terenie zakładu pracy nie oznaczał, że w tym okresie wykonywał on pracę. Tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadków nie wynikało, aby powód przebywając na terenie zakładu pracy wykonywał czynności niezwiązane z zakresem jego obowiązków. Niezależnie od tego pozwana nie przedłożyła żadnego wniosku dowodowego celem wykazania tej okoliczności, chociaż to na niej spoczywał ciężar wykazania tego faktu, a okoliczność, że powód pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy potwierdzili nawet świadkowie zawnioskowani przez stronę pozwaną. Jednocześnie podkreślić należy, że strona pozwana nie prowadziła poza system (...) innej ewidencji czasu pracy. Bezspornym natomiast było, że system ten do czerwca 2016 r. rejestrował tylko czas pracy dołowej. Tym samym to sama pozwana zaniechała prawidłowego ewidencjonowania czasu pracy powoda, bowiem co wynika wprost z jego zakresu obowiązków miał on szereg czynności do wykonania na powierzchni. Nadto zgodnie z art.149§1 kp pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany została w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W §8 pkt.1 i §8a rozporządzenia wskazano, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwana tego obowiązku nie realizowała. Jak zauważył Sąd Apelacyjny w G. w wyroku z dnia 14 sierpnia 2013r. skoro pracodawca (pозwany) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu prac (III APa 26/13, lex nr 1366059).

Sąd Rejonowy uznał, za sprawę oczywistą, że 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 powodowi. Podkreślił, że skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniosłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. W ocenie Sądu I instancji, brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu, bowiem ta kwota wynagrodzenia nie stanowiła nadwyżki, którą pozwana miała zamiar zrekompensować pracownikom dołowym za ewentualny dłuższy czas pracy, tak zostały po prostu określone zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych po ziemi, którym wynagrodzenie naliczane było za 8 godzin pracy, chociaż norma dobową czasu pracy mogła wynosić od 6 godzin do 7,5 godzin w zależności od warunków pracy. Tym samym, jak wskazał Sąd I instancji, należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godziny nie byłiby za to wynagradzani, natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że wyżej wymienione regulacje zostały zawarte w różnych rozdziałach układu zbiorowego (rozdział II – czas pracy i rozdział III zasady wynagradzania) i brak jest jakichkolwiek przesłanek interpretacyjnych, aby łączyć zapisy dotyczące zasady wynagradzania z pojęciem czasu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej przez biegłego sądowego według wariantu II.

Sąd I instancji wskazał, 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. 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 i dotyczy to 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. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 06 lipca 2005r. (III PK 51/05, OSNP 2006/5-6/85).

Sąd Rejonowy stwierdził, że powód pracował ponad tą normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Pozwana stała na stanowisku, że powód nigdy wcześniej nie zgłaszał i nie udokumentował pracy w godzinach nadliczbowych zgodnie z zarządzeniem nr (...). Jednocześnie nie zgłosiła żadnego wniosku dowodowego celem wykazania, że powód nie pracował dłużej niż obowiązujące go normy czasu pracy, a świadkowie zawnioskowani przez powoda jednoznacznie potwierdzili, że faktyczny czas pracy powoda wykraczał poza obowiązujące go normy i nie można stwierdzić, aby czasem tym był tylko okres pomiędzy godzinami zjazdu i wyjazdu.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że przepis § 16 regulaminu pracy stanowi, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w § 15 jest pracą w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacja zawarta w § 16 ust.1 stanowi, 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 kopalni. 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 m.in. prowadzenie kontroli robót na swojej zmianie, organizowanie pracy, prowadzenie kontroli oraz sprawdzanie raportów, zdanie raportu itp.

Jak podał Sąd Rejonowy, 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 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 2005 r. (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 dozorca, sztygara zmianowego i sztygara oddziałowego.

W ocenie Sądu Rejonowego, 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 1978 r. (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 2000 r. 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 r. (sygn. akt III APa 25/01) oraz Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. w wyroku z dnia 5 grudnia 2006 r. (sygn. akt VIII Pa 83/07).

Sąd Rejonowy podkreślił, że co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawiania 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 zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wszyscy pracownicy dozoru nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie.

W konsekwencji Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego, a zawartego w wariancie II opinii uzupełniającej tj. na podstawie art. 151¹ § 1 - 3 k.p i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p, przyjmując, że do kwietnia 2015r. powoda obowiązywał 3-miesięczny okres rozliczeniowy, a następnie jednomiesięczny. O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., § 6 pkt 6 i §9 ust.1 pkt.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 z późn. zm).

Sąd I instancji nie uwzględnił podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia w zakresie roszczeń określonych w piśmie pozwanej z dnia 30 maja 2018r., bowiem składając pozew powód nie miał dostępu do dokumentacji, która pozwalałaby mu na dokładne wyliczenie dochodzonego wynagrodzenia i bez wątplenia nie posiadał wiedzy specjalnej pozwalającej mu na dokładne wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględniając zasady przewidziane w art. 151¹ kp. Dlatego Sąd I instancji uznał, że z chwilą, kiedy takich wyliczeń dokonał biegły powód mógł dopiero sprecyzować swoje żądanie co do wysokości, co też niezwłocznie uczynił. Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy uznał, że podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia stanowi nadużycie prawa podmiotowego i narusza zasady współżycia społecznego (art.8 kp), jako że pozwana doskonale wiedziała, że pracownicy dozoru pracują więcej niż obowiązujące ich normy czasu pracy, pomimo tego w żaden sposób nie zmieniła organizacji pracy tak, aby zapewnić pracownikom przestrzeganie norm czasu pracy i prawa do odpoczynku. Nie prowadziła także ewidencji czasu pracy uwzględniającej dodatkową pracę pracowników dozoru średniego na powierzchni. Sąd Rejonowy

podkreślił, że nawet dokumentacja (...) nie była udostępniana pracownikom, a posiadanie pasków wynagrodzeń nie pozwalało na prawidłowe wyliczenie dochodzonego przez powoda wynagrodzenia. Tym samym powód nie wiedział dokładnie w jakich godzinach następował zjazd a w jakich wyjazd. Nadto pozwana nawet wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na dole rozliczała w sposób nieprawidłowy, co znalazło odzwierciedlenie w opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń. Takie samo stanowisko, co do nieuwzględnienia zarzutu przedawnienia zajął zresztą Sąd Okręgowy w Gliwicach w wyroku z dnia 10 marca 2016r. wydanym w sprawie o sygn. akt VIII Pa 216/15.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zarzucając:

1. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego w zebranych materiałach dowodowych polegających na:

- błędnym przyjęciu, że powód świadczył prace ponad obowiązujące go normy czasu pracy, bo taka była potrzeba pracodawcy, podczas gdy ze złożonego do akt sprawy zarządzenia Dyrektora nr (...) z dnia 16.07.2012r., wynika jednoznacznie, że powód mógł świadczyć prace w godzinach nadliczbowych wyłącznie po złożeniu pisemnego wniosku wskazującego na konieczność wykonywania takiej pracy, uzyskania pisemnej zgody przełożonego i pracodawcy, a powód takich wniosków nie składał i zgody nie otrzymał;

- błędnym przyjęciu, że powód otrzymał wynagrodzenie za 7,5 godziny czasu pracy za każdy dzień, podczas gdy powód otrzymał wynagrodzenie za 8 godzin pracy pod ziemią, a ponadto przedmiotowe postępowanie dotyczy wynagrodzenia za czynności wykonywane na powierzchni przed zjazdem i po zjeździe, a wynagrodzenie za pracę pod ziemią nie było przedmiotem sporu,

2. naruszenie przepisów postępowania, a to przepisu art. 233 § 1 kpc w związku z art. 278§1 kpc poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodowej zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającej na przyjęciu w sposób sprzeczny z wnioskiem płynącym z analizy całości materiału dowodowego, że powód stawiał się do pracy każdego dnia wcześniej i zostawał w pracy dłużej, a czynności te zajmowały mu dodatkowo 2 godziny dziennie, a od stycznia 1,5 godziny, podczas gdy świadkowie wskazani przez pozwaną określili ten czas jako znacznie krótszy i wynoszący około 1,5 godziny dziennie i 1 godzinę dziennie (świadkowie G. G. (1) i M. M.), Sąd nie wyjaśnił dlaczego nie uwzględnił zeznań tych świadków i nie dał im wiary, pominięcia faktu, że powód otrzymał wynagrodzenie za 8 godzin pracy w każdym dniu, a nie za 7,5 godziny, oraz pominięcia faktu, że powód był zatrudniony pod ziemią, a na powierzchni przygotowywał się jedynie do należytego wykonywania obowiązków,

- naruszenie art. 328 kpc poprzez brak wyszczególnienia jakie konkretnie czynności powoda Sąd uznał za pracę w godzinach nadliczbowych, jaki średni czas pracy przyjął dla tych czynności, nie uzasadnił dlaczego odmówił wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom świadków G. G. (2) i M. M., którzy wskazywali na zdecydowanie krótszy czas pracy powoda na powierzchni.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od powoda za obydwie instancje.

Z ostrożności procesowej, pozwana, w oparciu o art. 291§1 kp podtrzymała zarzut przedawnienia części roszczeń powoda od rozszerzonego powództwa i wniosła o oddalenie żądań powoda, ponad kwotę 1874,26zł. za okres od stycznia do marca 2014r., ponad kwotę 3893,99zł. za okres od kwietnia do czerwca 2014r.; ponad kwotę 3932,66zł. za okres od lipca do września 2014r.; ponad kwotę 4380,95zł. za okres od października do grudnia 2014r.; ponad kwotę 4265zł. z okres od stycznia do marca 2015r.,

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowania odwoławcze, dzieląc w całości stanowisko Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany, do rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny. Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy. Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne. Zgromadzony materiał dowodowy dawał podstawę do ustalenia, że powód w okresie od 1 lutego 2014r., do 31.12.2015r. przez 2 godziny dziennie pracował w godzinach nadliczbowych, w okresie od 1 stycznia do 17 lipca 2016r. przez 90 minut dziennie w godzinach nadliczbowych, a w okresie od 18 lipca 2016r. do 31 stycznia 2017r. w godzinach wynikających z markownika i był to czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. Potwierdzili to słuchani w sprawie świadkowie, współpracujący z powodem oraz dane zawarte w markowniku. Zaznaczyć należy, że świadek G. G. (1), przyznał iż osoby zatrudnione na stanowisku powoda musiały przychodzić do pracy wcześniej niż świadek, oraz zeznał, że nie wie o której sztygarzy zmianowi wychodzili do domu po zjeździe. Świadek M. M. potwierdził, że powód przychodził wcześniej do pracy, nadto że sztygarzy zmianowi sprawdzali dodatkowo markownicę po 20 minutach od zjazdu. Zdaniem Sądu Okręgowego, żadną miarą z zeznań tych nie można wyprowadzić wniosku, że powód pracował krócej niż to przyjął Sąd I instancji, z tej prostej przyczyny, że świadkowie nie posiadali dokładnej wiedzy o której godzinie powód rozpoczął pracę i o której kończył.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd Rejonowy w pisemnych motywach rozstrzygnięcia wskazał dokładnie jakie czynności były podejmowane przez powoda od momentu rozpoczęcia pracy do jej zakończenia. Podstawowy w naszym kraju, nominalny czas pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 8 godzin dziennie, a dla powoda zatrudnionego pod ziemią norma ta wynosi 7,5 godziny. W ocenie Sądu Okręgowego oznacza to, że pozwana mogła wymagać do powoda pozostawania w dyspozycji tylko przez 7,5 godziny, od momentu przekroczenia bramy zakładu do jej opuszczenia, w przeciwnym wypadku mają zastosowanie przepisy o pracy w godzinach nadliczbowych. Na pracodawcy spoczywa obowiązek takiej organizacji pracy, aby przewidzianej kodeksem pracy/lub wewnętrznymi

przepisami/ normy nie przekroczyć. Wszystkie słuchanie w sprawie osoby były zgodne co do tego, że powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz, że nałożonych przez pracodawcę obowiązków nie był w stanie wykonać w nominalnym czasie pracy, bowiem nie pozwalała na to organizacja pracy obowiązująca u pozwanej.

Również wbrew twierdzeniom skarżącej, Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że pozwana wypłacała powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy i wyjaśnił, że norma dobową 7,5 godziny dotyczy czasu pracy, a zatem praca ponad ten wymiar stanowiła dla powoda pracę w godzinach nadliczbowych.

W konsekwencji, w świetle zgromadzonego i właściwie ocenionego przez Sąd I instancji materiału dowodowego, wyliczenie należnego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych jest prawidłowe.

Apelacja została częściowo uwzględniona z uwagi na skutecznie podniesiony zarzut przedawnienia. Zgodnie z art. 291 § 1 kp roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Zakresem zarzutu przedawnienia objętych jest część należności powoda wymagalnych na 11 kwietnia 2015r., o których zasądzenie powód wniósł pismem z 10 maja 2018r. Uznanie zarzutu przedawnienia za naruszający prawo podmiotowe może nastąpić w sytuacji usprawiedliwionej wyjątkowymi okolicznościami. Takich okoliczności Sąd Okręgowy nie znajduje w rozpoznawanej sprawie, i w tym zakresie nie podziela argumentacji Sądu I instancji. Powód wiedział, w jakich godzinach pracował dla pozwanej, a zatem na tej podstawie mógł obliczyć i mógł domagać się od pozwanej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W tej konkretnej sprawie, powód w pozwie dokonał bardzo szczegółowych obliczeń należnego wynagrodzenia w rozbiciu na poszczególne miesiące, a zatem nie może się bronić brakiem wiedzy w tym zakresie. „Instytucja przedawnienia roszczeń służy przede wszystkim mobilizowaniu wierzycieli do dochodzenia roszczeń w takim czasie, w jakim dane prawo powinno być wykonane zgodnie ze swym przeznaczeniem⁵. R. legis tej instytucji to również ochrona dłużnika przed niepewnością jego sytuacji prawnej w przypadku bezczynności wierzyciela przez określony czas. Na ten cel przedawnienia zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 12.02.1991 r. (III CRN 500/90)⁶ stwierdzając, że przepisy o przedawnieniu mają charakter stabilizujący stosunki prawne i gwarantują ich pewność, dopuszczenie bowiem możliwości realizowania roszczeń bez jakiegokolwiek ograniczenia w czasie prowadziłoby do sytuacji, w której strona pozostawałaby przez dziesiątki lat w niepewności co do swej sytuacji prawnej.” (Komentarz do art. 291 kodeksu pracy, Anna Kosut, LEX)

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy częściowo zmienił skarżony wyrok w punktach od 1a do 1e w ten sposób, że oddalił powództwo w zakresie przedawnionym. W pozostałym zakresie, na mocy art. 385 kpc Sąd drugiej instancji oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w pkt. 3 wyroku w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. i § 9 ust.1 pkt. 2, § 2 pkt.6, § 10 ust. 1 pkt.1 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), uznając, że powód wygrał postępowanie apelacyjne, bowiem utrzymał się w swoim żądaniu w ponad 95%.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia