

Sygn. akt VIII **Pa 168/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa W. B. (B.)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 5 lipca 2018 r. **sygn. akt** IV P 649/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. VIII Pa 168/18

UZASADNIENIE

Powód W. B. w pozwie skierowanym przeciwko Spółce (...) S.A. w B. domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 23.504,52 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lipca 2014r. do lipca 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami. Uzasadniając swoje żądanie podał, że był zatrudniony w oddziale pozwanej KWK (...) w Z. jako górnik pod ziemią. Wskazał, że pomimo tego, że obowiązywała go 7- godzinna norma dobową średnio pracował 8 godzin miesięcznie dłużej w dni wolny od pracy oraz 30 godzin w dni robocze.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Zaprzeczyła, aby w dni robocze powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz podała, że za pracę w soboty, niedziele i święta powód otrzymał stosowne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie zauważyła, że powoda obowiązywała 7,5 godzinna norma dobową, a samo przygotowanie się do pracy nie stanowi świadczenia pracy i nie jest czasem pracy, bowiem pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy zgodnie z art.128 kp. Wskazała, że powód nie wykazał, aby jego przebywanie na terenie zakładu pracy po upływie normy dobowej było uzasadnione załatwianiem spraw związanych ze stosunkiem pracy.

Na rozprawie w dniu 5 lipca 2018r. pełnomocnik powoda wniosł o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłego z zakresu wynagrodzeń, a ponad kwotę 5.528,67 złotych cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia.

Wyrokiem z dnia 5 lipca 2018r. sygn.. IVP 649/17 – Sąd Rejonowy w Z.:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.528,67 zł (pięć tysięcy pięćset dwadzieścia osiem złotych i 67/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę za okres od 01 lipca 2014 roku do 28 lipca 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 lipca 2017 roku;
2. umarzył postępowanie w pozostałym zakresie;
3. odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi;
4. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.745 zł (dwa tysiące siedemset czterdzieści pięć złotych);
5. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Z. kwotę 552 zł (pięćset pięćdziesiąt dwa złote) tytułem kosztów sądowych.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Ustalono, iż powód W. B. był pracownikiem KWK (...) w Z. w okresie od 12 kwietnia 1988 roku do 1 kwietnia 2017r., a stosunek pracy rozwiązał się pomiędzy stronami w drodze porozumienia stron w związku z przejściem powoda na emeryturę, przy czym od 28 lipca 2015r. powód przebywał na urlopie górniczym. Powód zajmował początkowo stanowisko ładowacza pod ziemią, a od grudnia 1991 roku górnika pod ziemią.

Z dniem 1 maja 2015r. powód w trybie art.23¹ kp przeszedł do Spółki (...) S.A. w B. (dowód: akta osobowe powoda).

Powód w okresie objętym pozewem pracował w systemie zmianowym.

Faktyczny czas pracy powoda średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami, co wynikało z konieczności przygotowania się do pracy pod ziemią. Powód musiał przyjąć do pracy na 50 minut przed zjazdem, aby przebrać się w ubranie robocze, pobrać narzędzia, środki ochrony indywidualnej, jak również uczestniczyć w podziale załogi. Po podziale szło się na szyb. Po drodze na szyb powód pobierał aparat ucieczkowy i lampę. Natomiast po wyjeździe miał obowiązek zdać lampę i aparat ucieczkowy, narzędzia, potem udawał się do łaźni cele wykapania i przebrania. Przed tym miał jeszcze obowiązek zdać krótki raport kierownikowi, co zajmowało mu od 5 do 10 minut. Te czynności zajmowały mu do 30 minut.

Powód nie mógł pracować bez niezbędnych narzędzi, czy przebrania się w odpowiednie ubranie robocze.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy - (...), innej ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy nie było.

Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskiety, które wprowadzali do czytników przy nadszybiu. W ten sposób odnotowywano godziny zjazdu i wyjazdu .

Łączna kwota wynagrodzenia należnego powodowi za czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy na 50 minut przez zjazdem oraz 50 minut po wyjeździe, w tym 5 minut na wykonywanie pracy w postaci zdania raportu, jak również za zawyżony czas pracy na dole to 5.528,67 zł .

Ponadto ustalono, iż 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 .

Powyższe zapisy zostały powielone w §5 i §6 Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/130/2010 z dnia 30 grudnia 2010r., Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/65/2012 z 13 kwietnia 2012r. i Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/13/2013 z 12 lutego 2013r.

Dokonując powyższych ustaleń Sąd Rejonowy oparł się na przeprowadzonych dowodach. Sąd I instancji poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), zeznania świadków i zeznana powoda. Podkreślił, że 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. Sąd I instancji zauważył, iż strona pozwana zakwestionowała czas pracy wskazany przez powoda, a nawet wynikający z rejestru czasu pracy, który prowadziła, gdy tymczasem nawet z zeznań świadka zawnioskowanego przez stronę pozwaną – A. M. wynikało, że powód musiał przyjść do pracy wcześniej i zostawać w niej dłużej, aby prawidłowo wykonać powierzone mu zadania.

Nadto wskazano, iż rzeczą oczywistą jest, 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. 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 poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. W ocenie Sądu Rejonowego brak było jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. A 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 pod ziemią, 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 należało rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na dobę i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godziny nie byłiby wynagradzani, z uwagi na zapis §13 ust.2 (...) dla (...) S.A., natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy. Wskazać należy, że wyżej wymienione regulacje zostały zawarte w różnych rozdziałach układu zbiorowego i brak jest jakichkolwiek przesłanek interpretacyjnych, aby łączyć zapisy dotyczące zasady wynagradzania z pojęciem czasu pracy.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego Z. G.. Opinię biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu, nadto strony nie wniosły żadnych zastrzeżeń do wyliczeń biegłego, a strona

pozwana kwestionowała wyłącznie zasadność zaliczenia powodowi do czasu pracy czasu potrzebnego na przygotowanie się do pracy oraz na czynności podejmowane po wyjeździe.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej przez biegłego sądowego.

S. I instancji wskazał na wstępie, iż obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwach stanowisk. 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. 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 obniżyć wynagrodzenia powodowi. Podkreślić należy, 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 poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. Kwestia ta zresztą została już omówiona wyżej.

Dalej wskazano, iż w niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Brak było jednak podstaw do przyznania powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (poza czasem pomiędzy godziną zjazdu i wyjazdu), bowiem prawo do takiego wynagrodzenia należy się pracownikowi za wykonaną pracę, a powód wykonywał tę pracę tylko średnio 5 minut, gdy składał raport, co zostało uwzględnione w wyliczeniach biegłego. Natomiast przyście do pracy wcześniej, aby się przebrać i wziąć udział w podziale załogi, czy też wykapanie się i przebranie po wyjeździe nie jest wykonywaniem pracy. Czas ten należało jednak zaliczyć do czasu pracy, gdyż powód pozostawał w tym czasie w dyspozycji pracodawcy, a czynności, które wykonywał miały związek z jego pracą i miały na celu przygotowanie się do niej. Brak było podstaw, aby uznać, że nie jest to czas pracy powoda. Jednak te czynności należały do obowiązków powoda, bowiem nie mógł on wykonać powierzonej mu pracy bez przebrania się w odpowiednią odzież roboczą oraz właściwie przygotować do pracy nie biorąc udziału w podziale załogi. Bezzasadne było stanowisko pozwanej, że czas pracy powoda winien być liczony od godziny zjazdu do godziny wyjazdu. Powód nie mógłby bowiem wykonać zleconej mu pracy, gdyby stawał się do pracy bezpośrednio na zjazd. Także konieczność wykapania się i przebrania po pracy wiązała się z warunkami pracy i nie może oznaczać, że na te czynności powód miał poświęcić swój prywatny czas, podczas gdy wykonywał je wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy. Czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należy traktować jako czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. Należy wyraźnie odróżnić pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy od pojęcia wykonywania pracy. Za samą dyspozycję pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Natomiast dodatkowe świadczenia przewidziane w art. 151¹ kp i następnych należą się pracownikowi, ale za pracę wykonaną. Takie samo zresztą stanowisko zajął Sąd Okręgowy w G.w sprawie o sygn. akt VIII Pa 187/17. W tym stanie rzeczy za ten czas powodowi przysługiwała kwota wyliczona przez biegłego zgodnie z zaleceniami Sądu. Brak było podstaw, aby przyjąć, że powód musiał pozostawać w dyspozycji pracodawcy tyle godzin, ile powód wskazał w pozwie. W ocenie Sądu przygotowanie się do pracy tj. przebranie, udział w podziale czynności, czy pobranie narzędzi, a następnie aparatu uciezkowego, lampy mogło zająć średnio 50 minut, również czynności wykonywane po wyjeździe, nawet uwzględniając warunki pracy dołowej, nie mogły zająć powodowi przeciętnie więcej niż 30 minut. Podkreślić należy, że Sąd miał obowiązek przyjąć za czas pracy czas niezbędny do wykonania obowiązków powierzonych pracownikowi przy ustaleniu, ile te czynności zajęłyby przeciętnemu pracownikowi.

Natomiast wynagrodzenie za czas potrzebny na zdanie raportu oraz z tytułu przekroczenia norm czasu pracy w związku z pracą wykonywaną pod ziemią zostało policzone jako wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a to zgodnie z art.151¹ kp i następnych. Brak było podstaw, aby na poczet należnego powodowi z tego tytułu wynagrodzenia nie zaliczyć kwoty już wpłaconej za nadgodzin. W żadnym wypadku nie mamy tu do czynienia z instytucją potrącenia, bowiem obowiązkiem biegłej było wyliczenie wynagrodzenia należnego powodowi za wykonaną pracę przy uwzględnieniu kwot już wypłaconych powodowi z tego tytułu.

W tym stanie rzeczy orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku zgodnie z żądaniem powoda.

Ponad kwotę 5.528,67 złotych postępowanie zostało umorzone na podstawie art.355§1 kpc. Cofnięcie pozwu przez powoda wraz z zrzeczenie się roszczenia w świetle wyliczeń biegłego nie narusza treści art.203§4 kpc oraz 469 kpc.

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

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Nadto na podstawie art.102 kpc Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi uwzględniając charakter dochodzonego przez niego roszczenia.

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

Apelację wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w punkcie **1,3,4 i 5** i zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania , a to art. 233 par. 1 kpc polegające na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów , z przekroczeniem zasady swobodnej oceny zeznań powoda oraz świadków, polegająca na uznaniu , że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd, podczas gdy wszechstronna ocena dowodów powinna prowadzić do wniosku, iż nie można przyjąć , iż powód pracował w na rzecz pozwanej w ustalonym przez Sąd wymiarze, a w szczególności, iż takie czynności jak umycie się, przebranie i odbiór narzędzi zajmowało mu 80 minut., przyjęcie jako podstawy ustaleń opinii biegłego sądowego w sytuacji, gdy opinia ta została sporządzona w oparciu o błędne założenia, a mianowicie iż powód świadczył prace bądź pozostawał w dyspozycji pozwanej 80 minut każdego dnia, a także błędnego przyjęcia iż powód nie otrzymał wynagrodzenia za 8 godzinny dzień pracy a za 7, 45 godzinny.,, a także przyjęcie iż (...) stanowi ewidencje czasu pracy, podczas gdy (...) stanowi jedynie rejestr obecności pracownika w pracy na terenie zakładu pracy, a właściwa ewidencja znajduje się w aktach osobowych powoda,
2. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 217 par. 1 i 2 kpc oraz art. 207 par. 6 kpc w zw. z art. 227 kpc poprzez oddalenie wniosku pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego, w sytuacji gdy opinia główna została sporządzona na podstawie błędnych założeń, iż powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy lub świadczył pracę w godzinach nadliczbowych z 80 minut każdego dnia,, a także ustalenia że powód nie otrzymał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy, a jedynie za 7,5.Co doprowadziło dokonania przez biegłego błędnych wyliczeń i nieprzydatnych dla sprawy;
3. naruszenie przepisów prawa materialnego a to art. 128 par. 1 kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię , a w konsekwencji błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że czasem pracy jest czas fizycznej obecności pracownika na terenie zakładu pracy, a przez to zaliczenie do czasu pracy takich czynności jak mycie czy przebranie się, podczas gdy z przepisu wynika ,że czasem pracy jest czas w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i jest gotów do świadczenia pracy.

Powołując się na powyższe pozwana wniosła o:

1. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania,

2. ewentualnie : oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu.

Pozwana zarzuciła naruszenie między innymi art. 233 k.p.c., zgodnie z którym 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 odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji 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. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd Rejonowy 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 Rejonowy 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.

Należy wskazać, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy instancji wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd Okręgowy podziela stanowisko, iż przyjsście dą się i przebranie po wyjeździe nie jest wykonywaniem pracy. Czas ten należało jednak zaliczyć do czasu pracy, gdyż powód pozostawał w tym czasie w dyspozycji pracodawcy, a czynności, które wykonywał miały związek z jego pracą i miały na celu przygotowanie się do niej. Słusznie uznał, Sąd I instancji za bezzasadne stanowisko pozwanej, że czas pracy powoda winien być liczony od godziny zjazdu do godziny wyjazdu. Powód nie mógłby bowiem wykonać zleconej mu pracy, gdyby stawał się do pracy bezpośrednio na zjazd. Także konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się z warunkami pracy i nie może oznaczać, że na te czynności powód miał poświęcić swój prywatny czas, podczas gdy wykonywał je wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy. Czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należy traktować zatem

jako czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. Pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy ma inny zakres od pojęcia wykonywania pracy. Za samą dyspozycję pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Natomiast dodatkowe świadczenia przewidziane w art.151¹ kp i następnych należą się pracownikowi, ale za pracę wykonaną.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął w tezie dowodowej dla biegłego , że powoda obowiązywała 7,5 godzinna norma dobową, a powód przychodził do pracy średnio 50 minut przed zjazdem i zostawał w pracy 30 minut po zjeździe, a nadto , iż zarówno przed jak i po wyjeździe powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy 75 minut w rozumieniu art. 128 kp i nie wykonywał pracy w rozumieniu art. 151 par. 1 kp, a pozostałe 5 minut świadczył pracę zgodnie z dyspozycją art. 151 par. 1 kp. Zatem, wbrew stanowisku pozwanej, Sąd Rejonowy nie naruszył art. 128 § 1 k.p.

W tych okolicznościach nie było konieczne przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego, gdyż opinia główna została porządzona na podstawie prawidłowych założeń.

Dlatego Sąd Okręgowy przyjmuje za własne, ustalenia Sądu Rejonowego, podziela uprawnioną ocenę zebranego materiału dowodowego, jak i zaprezentowaną ocenę prawną. Należy przypomnieć, że w sytuacji, gdy uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego, sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328 § 2 k.p.c. spotyka się z pełną akceptacją sądu drugiej instancji, to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienie swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia.

Z powyższych względów należało orzec o oddaleniu apelacji – art. 385 k.p.c. O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia