

Sygn. akt VIII *Pa* 175/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 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 4 kwietnia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. 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 9 sierpnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 239/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn.akt VIII Pa 175/18

UZASADNIENIE

Powód A. Bar domagał się od pozwanej Spółki (...) S.A. w B. ostatecznie kwoty 23 729,62 zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lutego 2014r. do grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Podała, że zgodnie z obowiązującymi przepisami powód nie musiał przychodzić do pracy wcześniej przed zjazdem, że obowiązywała go 7,5 godzinna norma czasu pracy oraz, że otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin.

Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2018r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 23 729, 62zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w rozbiciu miesięcznym wraz z ustawowymi odsetkami i orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował u pozwanej od 21.07.2012r. do 10.01.2017, w tym od sierpnia 2014r. jako górnik pod ziemią, a od lipca 2015r. na stanowisku nadgórnika. W okresie objętym pozwem powód pracował w systemie zmianowym, faktyczny czas pracy był dłuższy od wyznaczonego zmianami, co wynikało z konieczności przygotowania się do pracy pod ziemią. Powód jako górnik przychodził do pracy średnio 30 minut przed zjazdem, aby przebrać się ubranie robocze, pobrać narzędzia i środki ochrony indywidualnej,

, jak również uczestniczyć w podziale załogi. Po podziale szło się na szyb. Po drodze na szyb powód pobierał aparat uciezkowy i lampę. Natomiast po wyjeździe miał obowiązek zdać lampę i aparat uciezkowy, narzędzia, materiały, jeśli takie były wywożone, a potem udawał się do łaźni cele wykąpania i przebrania się. Te czynności zajmowały mu do 20 minut. Powód nie mógł pracować bez niezbędnych narzędzi, czy przebrania się w odpowiednie ubranie robocze

Jak ustalił Sąd Rejonowy do obowiązków powoda jako nadgórnika należało nadzorowanie pracowników, w tym kontrolowanie co najmniej dwa razy na zmianie wszystkich miejsc pracy w podległym mu rejonie, zatrudnianie pracowników zgodnie z ich kwalifikacjami, codzienny zjazd i wyjazd razem z załogą, rozliczanie stanu załogi oddziału w markowni, kontrolowanie na bieżąco robót górniczych i strzałowych, kontrolowanie przynajmniej dwa razy w tygodniu wszystkich wyrobisk, prowadzenie bieżącej dokumentacji zarobkowej, książek raportowych i książek kontroli wymaganych na oddziale, realizacja zadań produkcyjnych, dostawa niezbędnych materiałów dla celów technologicznych i zapewnienia ciągłości produkcji.

Podobnie jak sztygarzy, powód jako osoba dozoru musiał przychodzić do pracy wcześniej przed rozpoczęciem dniówki i wychodzić później po jej zakończeniu. Powód stawiał się w pracy na ponad godzinę przed zjazdem celem prawidłowego przygotowania się do pracy. Do jego obowiązków należało zebranie informacji na temat prac wykonanych na poprzedniej zmianie, gdyż wpływało to bezpośrednio na zakres prac do wykonania na jego zmianie, rozpisanie załogi. Te czynności zajmowały mu średnio 20 minut. Następnie odbywała się odprawa u nadsztygara, która trwała około 20 minut, czasami przedłużała się do pół godziny, w zależności od sytuacji na przodku. Po odprawie powód szedł przekazać uzyskane informacje podległym mu pracownikom, podzielić załogę, przebrać się, pobrać narzędzia i ewentualnie materiały i udawał się na zjazd. Te czynności łącznie zajmowały mu 20 minut. Po wyjeździe powód udawał się do łaźni, a następnie po wykąpaniu się i przebraniu, co zajmowało mu od 15 do 20 minut wracał do biura, gdzie sporządzał raport, wypisywał szychtownice pracownikom, a potem uczestniczył w odprawie, podczas której zdawał raport nadsztygarowi. Wypełnienie dokumentacji zajmowało mu do 30 minut, a odprawa od 20 do 30 minut.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...), innej ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy nie było. Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy nadsztybiu. W ten sposób odnotowywano godziny zjazdu i wyjazdu.

Łączna kwota wynagrodzenia należnego powodowi za czas pozostawiania w dyspozycji pracodawcy na 30 minut przez zjazdem oraz 20 minut po wyjeździe, jak również za pracę wykonywaną na powierzchni w związku z zajmowaniem stanowiska pracownika dozoru to 23.729,62 zł

Jak ustalił Sąd Rejonowy faktyczny czas pracy powoda w okresie objętym pozwem, średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami o 50 minut w każdym dniu pracy, a należne z tego tytułu wynagrodzenie to kwota 23 729,62zł.

Dalej Sąd pierwszej instancji ustalił, że 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,

natomiast zjazdy i wyjazdy odbywały się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane dowody. 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. Dalej Sąd orzekający powołał się na wyrok Sądu Apelacyjnego w G. z dnia 14 sierpnia 2013r., gdzie wskazano, że skoro pracodawca (pozwany) 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).

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana zakwestionowała czas pracy wynikający z rejestru czasu pracy, który prowadziła, podczas gdy świadkowie zeznali, że powód musiał przychodzić wcześniej i zostawać dłużej w pracy, aby prawidłowo ją wykonać.

Oczywistym dla Sądu Rejonowego było, 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 obniżyć 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 jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. Podkreślić należy, że 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 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. Regulacje te 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.

Opinia biegłego nie była kwestionowana przez strony pod względem arytmetycznym, a zastrzeżenia pozwanej dotyczyły zasadności zaliczenia do czasu pracy czasu potrzebnego na przygotowanie się do pracy i czynności podejmowanych przez powoda po wyjeździe na powierzchnię, gdy pracował jako nadgórnik.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej przez biegłego z zakresu wynagrodzeń.

Sąd Rejonowy 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 (art. 145 kp) , gdy jest wykonywana w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi jego konsekwencjami.

Zdaniem Sądu Rejonowego, 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. Podkreślono, 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.

Sąd Rejonowy uznał, że 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 za okres od lutego 2014r. do czerwca 2015r. (poza czasem pomiędzy godziną zjazdu i wyjazdu), bowiem prawo do takiego wynagrodzenia należy się pracownikowi za wykonaną pracę. 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 należy 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. Był to czas pracy powoda, jako że czynności te należały do obowiązków powoda, który nie mógł wykonać powierzonej mu pracy bez przebrania się w odpowiednią odzież roboczą czy udziału w podziale załogi. Za bezzasadne Sąd Rejonowy uznał 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. Dalej Sąd pierwszej instancji powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 20 maja 1998r., że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 133 § 1 KP i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad określonych w art. 134 KP (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) (I PKN 143/98, OSNP 1999/12/389). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009r. (II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150). W konsekwencji za samą dyspozycję pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. (tak też Sąd Okręgowy w Gliwicach w sprawie o sygn.akt VIII Pa 187/17. W ocenie Sądu Rejonowego, w tym stanie rzeczy za ten czas powodowi przysługiwała kwota wyliczona przez biegłego zgodnie z zaleceniami Sądu tj, że przygotowanie się do pracy tj. przebranie, udział w podziale czynności, czy pobranie narzędzi, a następnie aparatu uciezkowego, lampy mogło zająć średnio 30 minut, również czynności wykonywane po wyjeździe, nawet uwzględniając warunki pracy dołowej, nie mogły zająć powodowi przeciętnie więcej niż 20 minut.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że z dokumentacji rejestrującej czas pracy powoda, a przedłożonej przez pozwaną wynikało, że w okresie spornym, gdy powód pracował jako górnik, przekroczył normę dobową pracując na dole i z tego tytułu należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 781,51 zł na podstawie art.151 kp i następnych. Natomiast za okres od lipca 2015r. powodowi należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wykonaną w związku z zajmowaniem stanowiska pracownika dozoru.

Zgodnie z przepisem § 16 regulaminu pracy pozwanej, praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w § 15 jest pracą w godzinach nadliczbowych i 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. Sąd Rejonowy uznał, że postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca osób dozoru niższego 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.

Sąd Rejonowy uznał, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru. Sąd pierwszej instancji powołał stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 2 października 1978 r. (I PRN 91/78), 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”.

Jak dalej wskazał Sąd Rejonowy, mimo braku bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyścia do pracy, taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego Z. G., której żadna ze stron nie kwestionowała pod względem rachunkowym tj. na podstawie art. 151¹ § 1 - 3 kp i obciążył pozwaną kosztami procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, a to przepisu art. 233 § 1 kpc polegająca na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez:
 - a) bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz zeznań powoda polegającą na uznaniu, że powód wykonywał dla pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd i opisanym w opinii biegłego sądowego, podczas gdy logiczna i racjonalna, a przede wszystkim wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, że nie można przyjąć, że powód świadczył pracę w ustalonym przez Sąd ze względu na rodzaj stanowiska i zakres obowiązków powoda, który nie był pracownikiem dozoru,
 - b) przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo że wyliczenia biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powód pozostawał do dyspozycji pracodawcy lub świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin a tylko za 7,5 godziny;
 - c) sprzeczną z zasadami logiki ocenę znaczenia dokumentów w postaci wydruków (...) polegającą na przyjęciu przez Sąd, że wydruki (...) ewidencję czasu pracy, a jednocześnie że żadna inna ewidencja czasu pracy nie była prowadzona, co stoi w rażącej sprzeczności z materiałem dowodowym, w szczególności dlatego, że wydruki (...) ewidencjonują wyłącznie obecność pracownika na terenie zakładu pracy, a ewidencja czasu pracy powoda została utrwalona na kartach czasu pracy sporządzonych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i znajdującymi się w aktach osobowych powoda,
2. naruszenia przepisów postępowania, a to art. 217§ 1 i 2 kpc oraz art. 207 § 6 kpc w zw. z art. 227 kpc, poprzez pominięcie wniosku pozwanej o przeprowadzenia dowodu z opinii uzupełniającej biegłego mimo, że przyjęte przez biegłego założenia doprowadziły do tego, że wyliczenia biegłego są nieprzydatne dla ustalenia ewentualnego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych,
3. naruszenie prawa materialnego, a to art. 128 ko 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 się, przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, pozwana wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie do ponownego rozpoznania, ewentualnie jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od powoda za obydwie instancje.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowania odwoławcze, dzielając 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 błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. 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 podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne.

Zgromadzony materiał dowodowy dawał podstawę do ustalenia, że powód w okresie objętym pozwem w związku z koniecznością przygotowania się do pracy, czynnościami które wykonywał po wyjeździe, realizacją obowiązków nadgórnika przekraczał normy czasu pracy. Potwierdzili to słuchani w sprawie świadkowie, współpracujący z powodem. Zaznaczyć należy, że wbrew twierdzeniom apelującej Sąd Rejonowy wyraźnie wskazał, że powód był zatrudniony na stanowisku nagórnika i nie określał go jako pracownika dozoru, natomiast porównywał czas jego pracy do pracowników dozoru. Podkreślenie wymaga, że świadkowie A. T. i P. Z. zatrudnieni na stanowiskach sztygara zmianowego – dokładnie opisali jakie czynności powód musiał wykonywać powód w ramach swoich obowiązków,

określili szacunkowy czas realizacji tych czynności i co istotne, potwierdzili, że powód swoich obowiązków nie był w stanie wykonać w ramach 7,5 godzin – w czasie których pracował pod ziemią. Podobnie zeznali pozostali świadkowie. Natomiast pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, które by podważyły twierdzenia świadków i powoda, a zatem zarzuty błędnej czy dowolnej oceny dowodów są bezpodstawne.

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, 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 ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy 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. Według tego założenia została sporządzona opinia przez biegłego sądowego, a zatem słusznie Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanej w dopuszczenie dowodu z kolejnej opinii uzupełniającej biegłego. Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, że należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagrodzenia. Zgodnie z regulaminem pracy pozwanej, praca wykonywana przez pracowników dołowych ponad 7,5 godziny stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się również naruszenia prawa materialnego tj. art. 128 § 1 kp, zgodnie z którym czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Cechą charakterystyczną pozostawania w dyspozycji jest ograniczenie swobody zachowania się pracownika w takim zakresie i w takim stopniu, jaki jest determinowany potrzebą wykonywania nałożonych na niego obowiązków. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany. Zarzuty apelacji dotyczące takich czynności jak przebranie się, umycie czy pobranie narzędzi nie zasługują na uwzględnienie, bowiem zgodnie z jednolitym orzecznictwem tutejszego Sądu, specyfika pracy górnika wymaga przebrania się i skorzystania z łaźni, a zatem te czynności powinny być wliczane do czasu pracy. W zakładach pracy, w których wymagane jest używanie odzieży roboczej i określonego wyposażenia, który to sprzęt musi być pobierany tylko u pracodawcy, oczywistym jest, że czas na przebranie się, pobranie/zdanie sprzętu -w tym przypadku np. masek, lamp, aparatu ratunkowego - dojście do miejsca pracy i powrotu, podlega wliczeniu do czasu pracy, bowiem są to czynności niezależne od pracownika, a zarazem konieczne do świadczenia pracy.

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.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. i § 9 ust.1 pkt. 2, § 2 pkt.5, § 10 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800)

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia