

Sygn. akt VIII *Pa 188/18*

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 M. N.

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 719/17

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 188/18

UZASADNIENIE

Powód M. N. domagał się od pozwanej Spółki (...) S.A. w B. kwoty 30.000 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 maja 2015r. do 16 stycznia 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

W toku postępowania po otrzymaniu opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń powód ostatecznie sprecyzował żądanie co do wysokości wnosząc o zasądzenie kwoty 27.878,69 złotych wraz z ustawowymi odsetkami i skutecznie cofając pozew ponad tę kwotę.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Podała, że obowiązywała u niej zasada, że praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest wyłącznie na podstawie pisemnego wniosku wystawionego przez bezpośredniego przełożonego, a wnioski takie mogły dotyczyć wyłącznie pracy w soboty i niedziele. Nadto powód w żaden sposób nie uprawdopodobnił zgłoszonego przez siebie roszczenia. Jednocześnie wskazała, że powoda obowiązywała 8-godzinna norma, a norma 7,5 godzinna dotyczyła pracy pod ziemią. Podniosła, że powód nie wykazał, jakie ponadnormatywne obowiązki wykonywał, a te które wskazał w pozwie mieściły się w zakresie jego normalnych obowiązków i winny być wypełnione w trakcie dobowego wymiaru czasu pracy. Zauważyła, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin.

Sąd Rejonowy w Zabrzu wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2018r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 27 878,69zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w rozbiciu miesięcznym wraz z ustawowymi odsetkami, umorzył postępowanie w pozostałym zakresie i orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował u pozwanej od 12 sierpnia 2014 r. do 16 stycznia 2017r., w tym od lutego 2015r. na stanowisku nadgórnika na Oddziale (...) Przygotowawczych. W 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 .W spornym okresie czasu powód pracował na różnych zmianach, przy czym zakres jego obowiązków i faktyczny czas pracy był na każdej zmianie zbliżony.

Według dalszych ustaleń Sądu pierwszej instancji, powód podobnie jak sztygarzy musiał przychodzić do pracy wcześniej przed rozpoczęciem dniówki i wychodzić później po jej zakończeniu. Stawiał się on ponad 80 minut przed zjazdem celem prawidłowego przygotowania się do pracy, a 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. Następnie odbywała się krótka odprawa u sztygara, która trwała kilka minut, a później powód szedł na odprawę do nadsztygara, która trwała średnio 15 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 30 minut. Po wyjeździe powód udawał się do łaźni, a następnie po wykąpaniu się i przebraniu, co zajmowało mu od 20 do 30 minut wracał do biura, gdzie sporządzał raport, wypisywał szychtownice pracownikom, a potem uczestniczył w odprawie, podczas której zdawał raport nadsztygarowi. Wypełnienie dokumentacji zajmowało mu około 15 minut, a odprawa od 15 do 20 minut.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe.

Jak ustalił Sąd Rejonowy faktyczny czas pracy powoda średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami o 160 minut, a czasami powód zostawał w pracy jeszcze dłużej. Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia.

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.

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.

Według ustaleń Sądu Rejonowego w okresie od maja 2015r. do stycznia 2017r. powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy w maju 2015r. 50 h i 4 minuty, w czerwcu 2015r. 64 h i 58 minut, w lipcu 2015r. 71 h i 22 minuty, w sierpniu 2015r. 52 h i 40 minut, we wrześniu 2015r. 48 h i 32 minuty, w październiku 2015r. 48 h i 51 minut, w listopadzie 2015r. 25 h i 43 minuty, w grudniu 2015r., 31 h i 7 minut, w styczniu 2016r. 41 h i 56 minut, w lutym 2016r. 59 h i 18 minut, w marcu 2016r. 55 h i 29 minut, w kwietniu 2016r. 65 h i 6 minut, w maju 2016r. 58 h i 23 minuty, w czerwcu 2016r. 47 h i 17 minut, w lipcu 2016r. 55 h i 24 minuty, w sierpniu 2016r. 48 h i 4 minuty, we wrześniu 2016r. 57 h i 7 minut, w październiku 2016r. 33 h i 43 minuty, w listopadzie 2016r. 53 h i 38 minut, w grudniu 2016r. 41 h i 53 minuty oraz w styczniu 2017r. 13 h i 7 minut, a należne z tego tytułu wynagrodzenie to kwota 27.878,69 złotych brutto.

Nadto poczynając od 1 lutego 2008r. do każdej przepracowanej dniówki pracownikom przysługiwał stały dodatek kwotowy, który skutkowało 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.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane dowody. Sąd pierwszej instancji nie znalazł podstaw do dopuszczenia dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń, bowiem pozwana kwestionowała ją tylko w zakresie założeń Sądu. Strona pozwana nie zgodziła się z liczbą godzin nadliczbowych wskazując, że fakt pobytu powoda na terenie zakładu pracy nie oznaczał, że w tym okresie wykonywał on pracę. W ocenie Sądu Rejonowego 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. Za całkowicie niezrozumiałe Sąd uznał twierdzenia pozwanej odnośnie czytników (...) rejestrujących godziny wejścia i wyjścia na teren zakładu, bowiem powód jako pracownik dozoru średniego rejestrował tylko w systemie (...) godziny zjazdu i godziny wyjazdu i nie odbijał nigdy dyskiety przy bramie wejściowej na teren zakładu. Sąd podkreślił, że pozwana nie prowadziła poza system (...) innej ewidencji czasu pracy, a system ten rejestrował tylko czas pracy dołowej, w konsekwencji pozwana zaniechała prawidłowego ewidencjonowania czasu pracy powoda, bowiem co wynika wprost z jego zakresu obowiązków miał on szereg czynności do wykonania na powierzchni. 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 Gdańsku 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).

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 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 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 skutkowało by 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.

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 tego konsekwencjami, co potwierdza stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 06 lipca 2005r. (III PK 51/05, OSNP 2006/5-6/85).

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powód pracował ponad tę 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 jednak nie zgłosiła żadnego wniosku dowodowego celem wykazania, że powód nie pracował dłużej niż obowiązujące go normy czasu pracy.

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. Zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych, a zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że żaden z pracowników dozoru nie był w stanie wywiązać się z powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie.

Sąd Rejonowy uznał, że 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”.

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 k.p i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

Zgodnie z art. 151¹ § 3 k.p wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 czerwca 2011r. przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art. 151¹ § 1 zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników (II PK 3/11, LEX nr 1044010).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. , § 2 pkt 5 i §9 ust.1 pkt.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. Nr 2015.1080) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Na podstawie art. 355§1 kpc Sąd Rejonowy umorzył postępowanie ponad kwotę 27.878,69 zł.

Apelację od powyższego wyroku w zakresie punktów 1,3,5 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 dodatkowym 2 godzin i 40 min każdego dnia, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin a tylko za 7,5 godziny;

2. naruszenia przepisów postępowania, a to art. 217§ 1i 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, 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 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 przez 2 godziny 40 minut dziennie pracował w godzinach nadliczbowych, był to czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. 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. Podkreślić należy również, że świadek D. G., przełożony powoda, zatrudniony na stanowisku sztygara oddziałowego – dokładnie opisał jakie czynności musiał wykonywać powód w ramach swoich obowiązków, określił szacunkowy czas realizacji tych czynności i co istotne, potwierdził, że powód swoich obowiązków nie był w stanie wykonać w ramach 7,5 godzin – w czasie których pracował pod ziemią. Podobnie zeznał świadek J. B. i powód. 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 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. Według tego założenia została sporządzona opinia przez biegłego sądowego, a zatem słusznie Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanej w dopuszczeniu dowodu z 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 orzecnictwem 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