

Sygn. akt VIII *Pa 200/18*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. P.

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 23 sierpnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 270/17

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. Anna Capik-Pater (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 200/18

UZASADNIENIE

M. P. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K. oraz Spółce (...) S.A. w B. domagając się zasądzenia łącznie kwoty 31.637 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lutego 2014r. do grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami. Uzasadniając swoje żądanie podał, że był zatrudniony w oddziale KWK (...) w Z. do czerwca 2015r. jako górnik pod ziemią, a następnie nagórnik. Wskazał, że pomimo tego, że obowiązywała go 7,5 godzinna

norma dobową musiał pracować dłużej wykonując powierzone mu obowiązki służbowe. Celem ich wykonania jako górnik pozostawał w pracy dłużej o 50 minut, a jako nadgórnika o 150 minut.

Pozwane w odpowiedziach na pozew wniosły o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Zaprzeczyły, aby powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz wskazały, że nie obowiązywały u nich przepisy, które nakazywały stawianie się do pracy wcześniej przed zjazdem. Jednocześnie zauważyły, 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. Podały, że powód nie wykazał, aby jego przebywanie na terenie zakładu pracy po upływie normy dobowej było uzasadnione załatwianiem spraw związanych ze stosunkiem pracy. Nadto podkreśliły, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin pracy.

Z dniem 29 czerwca 2017r. (...) S.A. w K. została wykreślona z Krajowego Rejestru Sądowego, a jej zobowiązania przejęła Spółka (...) S.A. w B..

W piśmie z dnia 9 lipca 2018r. pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłego z zakresu wynagrodzeń po dokonaniu korekty stawki dodatku tj. kwoty 20.952,59 zł. Ponad tę kwotę cofnął pozew, na co strona pozwana nie wyraziła zgody.

Wyrokiem z 23 sierpnia 2018 r. (sygn. akt IVP 270/17) Sąd Rejonowy w Zabrzu w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 20 931,28 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę za okres od lutego 2014 do grudnia 2016 wraz z ustawowymi odsetkami, w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 864 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, w pkt 4 nadał wyrokowi w zakresie pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4379 zł, a w pkt 5 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Zabrzu kwotę 2888 zł tytułem kosztów sądowych.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

M. P. był pracownikiem KWK (...) w Z. w okresie od 29 listopada 2011 roku do 16 stycznia 2017 r., a stosunek pracy rozwiązał się pomiędzy stronami w drodze porozumienia stron. Powód zajmował początkowo stanowisko młodszego elektromontera pod ziemią, od listopada 2014 r. górnika pod ziemią, a z dniem 1 lipca 2015 r. nadgórnika oddziału wydobywczego, a potem oddziału wydobywczo-likwidacyjno-zbrojeniowego. Z dniem 1 maja 2015 r. powód w trybie art. 23¹ kp przeszedł do Spółki (...) S.A. w B..

Powód w okresie objętym pozwem 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 pracując jako górnik musiał przyjąć do pracy średnio na 30 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 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 celem 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.

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 odprawę do 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 (przyznane).

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 20 931,28 zł.

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 Gliwicach (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 30 grudnia 2010 r., Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/65/2012 z 13 kwietnia 2012 r. i Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/13/2013 z 12 lutego 2013 r. (zarządzenia w aktach o sygn. akt IV P 109/14).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o: akta osobowe powoda, zeznania świadka A. B. (k.164 i n), zeznania świadka A. W. (k. 163 i n), zeznania świadka M. W. (k.166), zeznania świadka A. T. (k. 174v i n), zeznania świadka W. S. (k.174 i n), zeznania świadka P. Z. (k.175 i n), zeznania powoda (k.180 i n), opinię uzupełniającą biegłego Z. G. (k. 265 i n), wydruki (...).

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 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana zakwestionowała czas pracy wskazany przez powoda, a nawet wynikający z rejestru czasu pracy, który prowadziła, gdy tymczasem nawet z zeznań świadków wynikało, że powód musiał przyjść do pracy wcześniej i zostawać w niej dłużej, aby prawidłowo wykonać powierzone mu zadania.

Nadto rzeczą oczywistą – według Sądu I instancji – 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 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 I instancji brak było jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. 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 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 dobę i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godziny nie byłoby 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. Sąd I instancji wskazał, że ww. 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. zawartych w opinii uzupełniającej z 7 maja 2018r. Opinię biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu, 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, jak również czynności wykonywanych na powierzchni w związku z zajmowaniem stanowiska nadgórnika.

W ocenie Sądu Rejonowego bezzasadne były modyfikacje stawki godzinowej dokonane przez stronę powodową – stawka dodatku za pracę w godzinach nadliczbową liczona jest zgodnie z art. 151¹ §3 kp, tj. wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

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

Sąd 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.

Dalej wskazano, iż w niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Brak było jednak – zdaniem Sądu Rejonowego – 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 przyjście 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. Czynności te – zdaniem Sądu I instancji – 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.

Sąd Rejonowy podkreślił, że bezzasadne było stanowisko pozwanej, że czas pracy powoda winien być liczony od godziny zjazdu do godziny wyjazdu – powód nie mógłby bowiem wykonać zleczonej 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. Sąd I instancji podkreślił, że w tym stanie rzeczy za ten czas powodowi przysługiwała kwota wyliczona przez biegłego zgodnie z zaleceniami Sądu. W ocenie Sądu Rejonowego 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 zaznaczył, 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 1557,11 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. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że § 16 regulaminu pracy pozwanej, stanowi, że 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. 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, art. 80 kp i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

Ponad kwotę 20.931,28 zł powództwo zostało oddalone.

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

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 100 zd. pierwsze k.p.c., § 6 pkt 5 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) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wskazując, że powód wygrał proces w 66% i w takim zakresie strona przeciwna jest zobowiązana pokryć koszty procesu. Sąd I instancji podał, że brak było podstaw do sięgnięcia po regulację zawartą w art.100 zd. drugie kpc, bowiem o wysokość żądania decydował powód. Nadto kwota ostatecznie zasądzoną przez Sąd I instancji nie zależała od jego obrachunku, ale od wyników postępowania dowodowego, które w znacznej części oparło się na dowodach zawnioskowanych przez powoda – tym samym wnosząc pozew powód był w stanie policzyć kwotę uwzględniając przyjęte przez siebie założenia i liczbę przepracowanych ponad obowiązujące go normy czasu pracy godzin.

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 i 5**, zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c., polegające 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 na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd Rejonowy i opisanym w opinii biegłego sądowego, podczas gdy logiczna i racjonalna, a przede wszystkim wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, iż nie można przyjąć, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w ustalonym przez Sąd Rejonowy wymiarze ze względu na rodzaj stanowiska i zakres obowiązków powoda, który wbrew twierdzeniom Sądu nie był pracownikiem dozoru,

b) przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo że wyliczenia dokonane przez biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy bądź świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd I instancji, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy,

c) sprzeczną z zasadami logiki ocenę znaczenia dokumentów w postaci wydruków (...) polegającą na przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że wydruki te stanowią ewidencję czasu pracy, a jednocześnie, że żadna inna ewidencja czasu pracy nie była prowadzona w zakładzie pracy powoda, co stoi w rażącej sprzeczności z materiałem dowodowym oraz znaczeniem zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, w szczególności dlatego, że wydruki (...) ewidencjonują wyłącznie obecność pracownika na terenie zakładu pracy, a ewidencja czasu pracy powoda utrwalona została na kartach czasu pracy sporządzonych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa;

2) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 217 § 1 i 2 K.p.c. oraz art. 207 § 6 K.p.c. w zw. z art. 227 K.p.c., poprzez pominięcie wniosku pozwanego o przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego pomimo, iż dotychczas sporządzona opinia oparta była na błędnym założeniu, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy bądź świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd Rejonowy, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy, co w konsekwencji doprowadziło do tego, że wyliczenia biegłego są nieprzydatne dla ustalenia wysokości ewentualnego wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych;

3) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 128 § 1 K.p., 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 przez Sąd do czasu pracy takich czynności powoda jak mycie się czy przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy nie jest czas, w którym pracownik fizycznie znajduje się w danym miejscu, ale czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy.

Wnosząc ww. zarzuty, strona pozwana domagała się:

1. uchylenia zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania,

2. ewentualnie, zmiany zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie poprzez:

a) oddalenie powództwa w całości,

b) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za I instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

3. Zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za II instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na zażalenie pozwana wносиła o jego oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego 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 orzecznictwem 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 wcześniejsze przyjście do pracy 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, że bezzasadne było stanowisko pozwanej, iż 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. 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 dobowa, a powód przychodził do pracy średnio 30 minut przed zjazdem i zostawał w pracy 1 godzinę po zjeździe, a nadto, iż po wyjeździe powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy przeciętnie około 20 minut w rozumieniu art. 128 kp i nie wykonywał pracy w rozumieniu 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 uzasadnienia 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.

(-) sędzia (del.) Anna Capik-Pater	(-) sędzia Małgorzata Andrzejewska	(-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek spr.
------------------------------------	------------------------------------	--