

Sygn. akt VIII **Pa 219/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSO Małgorzata Andrzejewska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. L. (L.)

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

o wynagrodzenie za pracę i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 29 sierpnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 291/17

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 337,50 zł (trzysta trzydzieści siedem złotych pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 219/18

UZASADNIENIE

Powód D. L. po ostatecznym sprecyzowaniu swojego żądania, wniósł o zasądzenie od Spółki (...) S.A. w B. kwoty 3.372,81 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 października 2016r. do 29 stycznia 2017r., w tym roczne dodatki z tytułu barbórki i 14-stej pensji za rok 2016 wraz z ustawowymi odsetkami oraz kosztami procesu. Na kwotę żądania złożyło się wynagrodzenie na pracę w nadgodzinach – 3.064,63 zł, dodatkowa

nagroda barbórkowa – 74,36 zł oraz dodatkowa nagroda roczna – 233,82 zł. Tak ujęte żądanie powód sprecyzował w piśmie 6 czerwca 2018r., cofając powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia ponad pierwotnie wytoczoną kwotę 3.945,60 zł.

Uzasadniając swoje żądanie, powód podał, że w okresie objętym żądaniem pozwu był zatrudniony u pozwanej na stanowisku sztygara oddziałowego, oddziału taśmowego pod ziemią. Jego normatywny dobowy czas pracy wynosił 7,5 godziny w rzeczywistości jednak zgodnie z kartą stanowiska pracy musiał pracować znacznie dłużej poświęcając odpowiedni czas na sprawdzenie stanu załogi, dokonanie podziału pracy, spotkania z nadsztygarem i omówienie z nim kwestii pracowniczych, kąpiel, pisanie i składanie raportu z dniówki, sprawdzenie stanu załogi po wyjeździe i uczestniczenie w odprawie u nadsztygara - przez co pracował co najmniej 2 dodatkowe godziny w dni czarne, a w soboty i niedziele dodatkowo 1,5 godziny dziennie.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podała, że obowiązywała u niej zasada, iż 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 zgodnie z regulaminem pracy po zakończeniu pracy, powód zobowiązany był, bez zbędnej zwłoki, opuścić teren zakładu pracy. Jednocześnie zauważyła, że nawet wypełnianie dokumentacji, co należało do jego obowiązków mogło mu zająć po wyjeździe maksymalnie 30 minut. Za tę pracę dostał jednak wynagrodzenie, bowiem otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin pracy. Zdaniem pozwanej powód nie wykazał, że przebywanie na terenie zakładu pracy po upływie normy dobowej było uzasadnione załatwianiem przez niego spraw związanych ze stosunkiem pracy, a zakres obowiązków, jaki miał wskazany w karcie stanowiska pracy winien być wypełniony przez niego w trakcie dobowego wymiaru czasu pracy.

Wyrokiem z 29 sierpnia 2018r. Sąd Rejonowy w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.372,81 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 października 2016r. do 29 stycznia 2017r., 14-tej pensji za rok 2016 oraz nagrody z okazji Dnia G. za rok 2016 wraz z ustawowymi odsetkami od kwot: 720,79 zł od 11 listopada 2016r. do dnia zapłaty, 933,14 zł od 11 grudnia 2016r., 612,66 zł od 11 stycznia 2017r., 798,04 zł od 11 lutego 2017r., 74,36 zł od 5 grudnia 2016r., 233,82 zł od 11 lutego 2017r.; w drugim punkcie umorzył postępowanie w pozostałym zakresie; w punktach trzecim i piątym orzekł o kosztach procesu; w punkcie czwartym nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.730,00 zł.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Sąd Rejonowy ustalił w pierwszej kolejności, że powód w okresie spornym zajmował stanowisko w KWK (...) dozorcy oddziału transportu dołowego pod ziemią. Powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a stosunek pracy rozwiązał się pomiędzy stronami w dniu 29 stycznia 2017r. na zasadzie porozumienia stron. Z dniem 29 czerwca 2017r. (...) S.A. w K. została wykreślona z Krajowego Rejestru Sądowego, a jej zobowiązania przejęła pozwana spółka. Powód jako dozorca (odpowiednik stanowiska sztygara zmianowego) pracował na wszystkich zmianach, ale przeważnie na zmianie rannej. Przychodził w tygodniu średnio godzinę przed zjazdem pod powierzchnię i tak też zostawał po wyjeździe. W soboty i niedziele natomiast pracował średnio godzinę przed zjazdem i 45 minut po wyjeździe. Przed zjazdem pod powierzchnię powód musiał zapoznać się z książkami raportowymi, czyli dowiedzieć się z nich co zostało wykonane na poprzednich zmianach. Następnie musiał udać się na odprawę do któregoś z nadsztygarów. Tam ostatecznie ustalało się zakres robót na zmianę. To spotkanie było obowiązkowe, trwało 10-15 minut. Odprawa u nadsztygara najczęściej była o 5:45, na zmianie rannej. Następnie powód szedł podzielić załogę, przebrać się i udawał się do zjazdu. Te czynności zajmowały mu godzinę przed zjazdem. Taki cykl pracy wyglądał analogicznie na pozostałych zmianach. Z kolei po

wyjeździe, powód musiał się wykąpać, w zależności od stopnia ubrudzenia kąpiel z przebraniem zajmowała 15-20 minut do 30 minut. Następnie powód musiał w biurze uzupełnić książkę raportową i wypisać pracownikom dniówki w szychtowicy. Książkę raportową uzupełniało się 15 minut, dniówki również 15 minut. Książka raportowa musiała być uzupełniona codziennie. Potem była odprawa u nadsztygara, przeważnie była to godzina 14:45 – jeśli było to po wyjeździe w trakcie rannej zmiany. Ta odprawa trwała 10-15 minut, była obowiązkowa, albowiem książka raportowa musi być „wyraportowana”, co oznaczało, iż nadsztygar musiał ją zaakceptować - podpisać umieszczone w niej nowe informacje. Przed wyjściem do domu powód musiał na markowni sprawdzić czy cała załoga wyjechała. Powód nie miał prawa wyjść do domu, jeśli tego nie sprawdził. Jeżeli kogoś brakowało, to trzeba było pracownika szukać. Jeśli wszystko było w porządku, to po 15:00 udawał się do domu. Czynności przed zjazdem i po wyjeździe wyglądały analogicznie na wszystkich zmianach. Praca na zmianach w weekendy wyglądała podobnie, z tym, że odprawy były krótsze. W weekendy nie było obecnego nadsztygara, był tylko prowadzący ruch. Skrócenie czasu pracy w weekendy względem pracy w dni powszednie wynosiło 5-10 minut. To były normalne, codzienne obowiązki pracy powoda jako sztygara, tak pracował na wszystkich zmianach. Nikt nie zwracał powodowi uwagi, że pracuje w takim rozmiarze. Nie było w użyciu dokumentów na podstawie których wypisywałoby się potrzebę pracy w nadgodzinach. Książka raportowa musiała być podpisana przez dozór wyższy, mogła być kontrolowana przez Urząd Górniczy.

Pozwana prowadziła elektroniczny rejestr czasu pracy. Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe. Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia. Jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków. Gdyby powód przychodził punktualnie na zjazd i wychodził punktualnie z wyjazdem, zostałyby zdegradowane. Wszystkie czynności, które powód wykonywał przed zjazdem i po wyjeździe oraz wykonywane na terenie zakładu pracy należały do jego obowiązków. W celu wykonania wszystkich czynności powód musiał rozpoczynać pracę wcześniej, tak też robili wszyscy sztygarzy i nadsztygarzy. Przełożeni powoda wiedzieli, że powód pracuje ponad obowiązujące go normy czasu pracy, zresztą sami też tak pracowali. Powód nie przebywał na terenie zakładu pracy w innym celu niż świadczenie pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że 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. Nadto zjazdy i wyjazdy odbywały się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód za dodatkową pracę na powierzchni nie otrzymał wynagrodzenia. Sąd Rejonowy, korzystając z opinii biegłego ds. wynagrodzeń ustalił, że w okresie spornym powód wykonał pracę w godzinach nadliczbowych na powierzchni wartą 3.064,63 zł. Z tytułu wyrównania nagrody rocznej winien otrzymać 233,82 zł, a z tytułu wyrównania nagrody barbórkowej 74,36 zł.

Sąd Rejonowy, oceniając materiał dowodowy, uznał, iż dowody z dokumentów były spójne i logiczne, a ponadto nie były kwestionowane przez strony. Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda, w oparciu o zapisy z systemu (...), które nie budziły zastrzeżeń stron i zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd oparł się na wyliczeniach biegłego Z. G. zawartych w uzupełniającej opinii pisemnej z 27 kwietnia 2018r., w wariantcie II, wyliczeń biegłego. Wariant ten został przyjęty przez Sąd Rejonowy w wyniku wniesionych zarzutów powoda w piśmie z 20 lutego 2018r., gdzie sam powód wniósł o przyjęcie, iż w dni inne niż powszednie, pracował 45 minut przed zjazdem i 45 minut po wyjeździe.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił natomiast zarzutów pozwanej, albowiem kwestionowała ona samą zasadność pracy powoda w nadgodzinach, nie negując wyliczeń biegłego. 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. Sąd Rejonowy podkreślił również, że pozwana nie prowadziła, poza system (...), innej ewidencji czasu pracy. Natomiast zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pozwana posiadała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany został w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W § 8 pkt. 1 i § 8a rozporządzenia wskazano, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwana tego obowiązku nie realizowała. Jak zauważył Sąd Apelacyjny w G. w wyroku z 14 sierpnia 2013r. 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).

Nadto Sąd Rejonowy uznał, 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 powoda. Podkreślił również Sąd Rejonowy, 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. W ocenie Sądu Rejonowego brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w niniejszym postępowaniu. Podkreślił również Sąd Rejonowy, 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 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 skutkowałoby dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na dobę i pomimo pozostawania dłużej w pracy, tj. do

8 godzin nie byłiby za to wynagradzani, natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że wyżej wymienione regulacje zostały zawarte w różnych rozdziałach układu zbiorowego (rozdział II – czas pracy i rozdział III zasady wynagradzania) i brak jest jakichkolwiek przesłanek interpretacyjnych, aby łączyć zapisy dotyczące zasady wynagradzania z pojęciem czasu pracy.

Ostatecznie Sąd Rejonowy uznał opinię biegłego za rzetelną, spójną, dającą miarodajne wyniki na poczet niniejszego postępowania.

Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny nie oparł się na zeznaniach świadka B. Ś., albowiem nie miał on wiedzy odnośnie pracy wykonywanej przez powoda.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Rejonowego powód nie należał do kategorii osób zarządzających ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegialnego zarządzającego zakładem

pracy i nie był głównym księgowym, nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Sąd Rejonowy wskazał nadto, że obowiązujące u 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. Sąd Rejonowy podkreślił, że skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. 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. Tymczasem zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej powód faktycznie przekraczał zarówno normę dobową, jak i tygodniową.

Sąd Rejonowy wskazał, że co do twierdzeń pozwanej, iż powód nie informował nigdy przełożonych, że istnieje potrzeba wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, oraz że nikt z upoważnionych do działania w imieniu pozwanej osób nie polecił powodowi świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie objętym pozwem wskazać należy, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy. 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 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”.

Sąd Rejonowy podniósł, że co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy, ale taka konieczność istniała z uwagi na prowadzone prace i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto, to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem

z zeznań świadków wynika, że powód pracując jako dozorca – sztygar nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie. Wskazać należy, że jako osoba dozoru powód musiał stawiać się wcześniej do pracy, jak również pozostawać w niej dłużej w związku z nałożonymi na niego obowiązkami. Za ten czas powodowi przysługiwało wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy,

a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający

z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. W art. 151¹ § 1 k.p. wskazano natomiast, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy,

w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie

z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu. Dodatek w wysokości 100 % przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

W tym stanie rzeczy, brak jest przesłanek, aby czasu poświęconego na te czynności nie zaliczyć do czasu, za który należy się powodowi dodatkowe wynagrodzenie.

Apelację od wyroku wniosła pozwana. Zaskarżyła wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść orzeczenia tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, poprzez:

- bezkrytyczną ocenę zeznań świadków i ustalenie na ich podstawie, że ewidencja czasu pracy w zakładzie pozwanej prowadzona była w postaci „wydruków (...), a także, że w każdej sekundzie przebywania na terenie zakładu pracy powód faktycznie wykonywał pracę na rzecz pozwanej, podczas gdy elementarne zasady logiki i doświadczenia życiowego, a także znajomość regulacji dotyczących ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy, powinny prowadzić do wniosku, że zeznania te są całkowicie niewiarygodne bowiem ewidencja czasu pracy utrwalona została na kartach czasu pracy, zaś wydruki (...) w ogóle nie ewidencjonują czasu pracy i nie zawierają jakichkolwiek elementów, które pozwalają zakwalifikować je jako ewidencję czasu pracy w rozumieniu obowiązujących przepisów prawa, a także, że całkowicie niewiarygodne jest, że powód każdego dnia już z momentem przekroczenia progu zakładu pracy wykonywał faktycznie pracę,
- nielogiczną ocenę dokumentów w postaci wydruków (...), co polegało na przyjęciu przez Sąd, że wydruki te są dowodem na faktyczne wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy przedmiotowe dokumenty nie rejestrują w ogóle czasu pracy (a z całą pewnością nie są dowodem na faktyczne wykonywanie pracy), a jedynie fakt przebywania danej osoby na terenie zakładu pracy, co w konsekwencji de facto doprowadziło do przyznania powodowi przez Sąd w niniejszej sprawie wynagrodzenia za przebywanie na terenie zakładu pracy, a nie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- uznanie, że pozwany pracodawca oraz przełożeni powoda mieli wiedzę o świadczeniu przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych oraz nie zgłaszali sprzeciwów w tym zakresie, podczas gdy okoliczność ta oparta jest wyłącznie na stronicznych zeznaniach świadków, które stoją w sprzeczności z obowiązującymi w zakładzie pracy powoda regulacjami dotyczącymi pracy w godzinach nadliczbowych,
- błędne przyjęcie, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 7,5 h czasu pracy każdego dnia (co odpowiadało normie czasu pracy powoda), podczas gdy mimo faktu, że powód pracował w skróconej 7,5 godzinnej normie czasu pracy, to wynagrodzenie jakie było wypłacane powodowi było wynagrodzeniem policzonym za 8 godzin pracy, co w konsekwencji spowodowało, że zaskarżonym wyrokiem Sąd przyznał powodowi wynagrodzenie za pół godziny pracy każdego dnia, pomimo, że powód otrzymał już wynagrodzenie z tego tytułu,

2. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 322 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności wydruków (...), nie było możliwości ustalenia, że powód wykonywał swoje obowiązki pracownicze już od momentu wejścia na teren zakładu pracy, bo wydruki te nie stwierdzają takiej okoliczności, a w związku z tym ustalenie ewentualnie należnego powodowi wynagrodzenia było możliwe tylko przy zastosowaniu reguł określonych przepisem art. 322 k.p.c.,

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 liczony od momentu fizycznego

pojawienia się pracownika na terenie zakładu pracy do momentu fizycznego opuszczenia zakładu pracy, a także, że czasem pracy jest również czas który pracownik poświęca na umycie się i 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,

4. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 151 § 1 k.p., poprzez jego bezpodstawne zastosowanie, a w konsekwencji przyznanie powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy rozpoznający sprawę Sąd nie ustalił w jakim wymiarze czasu każdego dnia powód faktycznie świadczył pracę, a w związku z tym możliwe było zasądzenie na rzecz powoda co najwyżej wynagrodzenia za pozostawanie do dyspozycji pracodawcy, a nie wynagrodzenia za nadgodziny,

5. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 6 k.c., poprzez jego niezastosowanie i uznanie za udowodnione twierdzeń powoda o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd, pomimo, że powód (poza stronniczymi i niewiarygodnymi zeznaniami świadków) nie przedstawił dowodów, które potwierdzałyby taki stan rzeczy, w szczególności w zakresie konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, rozpoczynania i kończenia świadczenia pracy na rzecz pozwanego z momentem odpowiednio wejścia na teren zakładu pracy i wyjścia z terenu zakładu pracy, a także wiedzy pozwanego co do świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i dorozumianej akceptacji takiego stanu rzeczy.

Powołując się na powyższe zarzuty pozwana domagała się uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w zaskarżonym zakresie i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie zmiany wyroku i oddalenia powództwa w całości. Domagała się też zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji pozwana skupiła się w głównej mierze na wykazaniu, iż ustalenia Sądu Rejonowego pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego zastosowania prawa materialnego. W szczególności zarzucała, że Sąd I instancji bezpodstawnie przyjął, że powód pracował poza normalnym obowiązującym go wymiarem czasu pracy.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego przed II instancją, według norm przepisanych. W uzasadnieniu podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko i w pełni zgodził się z rozstrzygnięciem i argumentacją Sądu Rejonowego.

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

Apelacja 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, 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 apelującego jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art.233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy, i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

W ocenie Sądu II Instancji podniesione w apelacji strony pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął w tezie dowodowej, że powód świadczył pracę na stanowisku dozorecy (sztygara) w czasie odpowiadającym ewidencji czasu pracy w systemie tzw. (...); natomiast na stanowisku dozorecy w dni powszednie pracę rozpoczynał na godzinę przed zjazdem pod ziemię i przez kolejną godzinę po wyjeździe pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Z kolei w weekendy czas poświęcany na pracę przed zjazdem i po zjeździe wynosił po 45 minut. Sąd Rejonowy prawidłowo uzasadnił, dlaczego odprawa u nadsztygara, podział załogi, przebranie się, kąpiel w łaźni, podejmowane w biurze czynności związane z uzupełnieniem książki raportowej, wypisaniem pracownikom dniówek, wypełnieniem szychtowiec, kolejna odprawa u nadsztygara i na koniec sprawdzenie w markowni czy cała załoga wyjechała, należało zaliczyć do czasu pracy. Zatem, wbrew stanowisku pozwanej, Sąd Rejonowy nie naruszył art. 80 k.p., art. 128 § 1 k.p., art. 151 § 1 k.p.

Powód nie mógł dokonać zjazdu pod ziemię bez czynności przygotowawczych, wymuszonych specyfiką miejsca wykonywania czynności bezpośrednio związanych z wykonaniem poleceń pracodawcy. Górnicy muszą się przebrać, pobrać niezbędny sprzęt, otrzymać polecenie wykonywania pracy w danym dniu w ściśle określonym miejscu. Tak samo, po wyjeździe na powierzchnię nie mogą opuścić kopalni bez dochowania koniecznych czynności pozwalających chociażby na ustalenie, czy faktycznie spod ziemi wyjechali. Oprócz tych czynności powód jako dozorca oddziału transportowego był zobligowany do dokonania szeregu czynności przygotowawczych, w biurze na powierzchni, przed zjazdem i po wyjeździe. Jest oczywiste, że wszystkie opisane wyżej czynności należy zaliczyć do czasu pracy.

Nie można zgodzić się z pozwaną, że powód oprócz czasu spędzonego pod ziemią przebywał na terenie zakładu pracy i nie świadczył pracy. Przebywanie pracownika „po godzinach” w zakładzie – wynikające z polecenia przełożonego (względnie z obiektywnych okoliczności, kiedy to pracownik sam podejmuje taką decyzję) i oczekiwanie w tym czasie na jego polecenie uzasadnia przyjęcie istnienia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłatę stosownego wynagrodzenia z tego tytułu. Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia i wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy.

Sąd nie podzielił również stanowiska pozwanej, że powodowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach począwszy od 8 godziny i 1 minuty pracy w danym dniu, a nie od 7 godziny i 31 minuty.

Zgodnie z postanowieniami (...) pracownikom zatrudnionym pod ziemią, w przysługuje wynagrodzenie jak za 8-mio godzinny dzień pracy.

Należy przyjąć, że cytowana norma (...) daje gwarancję pracownikowi, że skrócenie normy czasu pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia za pracę. W przeciwnym razie pracownik, którego norma czasu pracy została obniżona, byłby traktowany jak pracownik świadczący pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 roku, w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 740). W związku z tym pracownik, którego dobową normą czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006 roku, Nr 5-6, poz. 85).

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.

Nie doszło do naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów. Sąd I instancji nie naruszył również przytoczonym w apelacji przepisów prawa materialnego dotyczącego pracy w nadgodzinach. Przyjąć należało, że powód w sposób przekonujący udowodnił fakty, z których wywodził skutki prawne.

Reasumując zarzuty apelacji Sąd Okręgowy uznał w tym zakresie za niezasadne. Dlatego na mocy art. 385 k.p.c. w punkcie pierwszym, apelację oddalono.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 3, w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2, w zw. z § 10, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800, ze zm.) w punkcie drugim orzeczenia – zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 337,50 zł.

(-) SSO M. A. (-) SSO T. K. (-) SSO J. Ł. - K.

Sędzia Przewodnicząca Sędzia