

Sygn. akt VIII **Pa 82/19**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Jolanta Łanowy-Klimek
Sędziowie:	Grzegorz Tyrka del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. W. (W.)

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 20 grudnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 271/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2 025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-) sędzia Grzegorz Tyrka

Sygn. akt VIII Pa 82/19

UZASADNIENIE

M. W. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K. oraz Spółce (...) S.A. w B. domagając się zasądzenia łącznie kwoty 37.532,82 złote 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. jako 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 pozostawał w pracy dłużej 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 dobowa, 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. Podaly, 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 25 września 2018r. pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłą z zakresu wynagrodzeń tj. kwoty 58.713,61 zł.

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2018 roku, Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 58.713,61 zł (pięćdziesiąt osiem tysięcy siedemset trzynaście złotych 61/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 01 lutego 2014 roku do 31 grudnia 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie :

- od kwoty 1.519,27 zł (jeden tysiąc pięćset dziewiętnaście złotych 27/100) od dnia 11 marca 2014 roku;
- od kwoty 1.818,96 zł (jeden tysiąc osiemset osiemnaście złotych 96/100) od dnia 11 kwietnia 2014 roku;
- od kwoty 838,96 zł (osiemset trzydzieści osiem złotych 96/100) od dnia 11 maja 2014 roku;
- od kwoty 1.641,35 zł (jeden tysiąc sześćset czterdzieści jeden złotych 35/100) od dnia 11 czerwca 2014 roku;
- od kwoty 1.727,37 zł (jeden tysiąc siedemset dwadzieścia siedem złotych 37/100) od dnia 11 lipca 2014 roku;
- od kwoty 2.075,07 zł (dwa tysiące siedemdziesiąt pięć złotych 07/100) od dnia 11 sierpnia 2014 roku;
- od kwoty 1.509,44 zł (jeden tysiąc pięćset dziewięć złotych 44/100) od dnia 11 września 2014 roku;
- od kwoty 1.095,39 zł (jeden tysiąc dziewięćdziesiąt pięć złotych 39/100) od dnia 11 października 2014 roku;
- od kwoty 2.051,80 zł (dwa tysiące pięćdziesiąt jeden złotych 80/100) od dnia 11 listopada 2014 roku;
- od kwoty 1.577,90 zł (jeden tysiąc pięćset siedemdziesiąt siedem złotych 90/100) od dnia 11 grudnia 2014 roku;
- od kwoty 1.018,77 zł (jeden tysiąc osiemnaście złotych 77/100) od dnia 11 stycznia 2015 roku;
- od kwoty 2.203,82 zł (dwa tysiące dwieście trzy złote 82/100) od dnia 11 lutego 2015 roku;
- od kwoty 1.469,80 zł (jeden tysiąc czterysta sześćdziesiąt dziewięć złotych 80/100) od dnia 11 marca 2015 roku;
- od kwoty 2.375,76 zł (dwa tysiące trzysta siedemdziesiąt pięć złotych 76/100) od dnia 11 kwietnia 2015 roku;
- od kwoty 1.012,39 zł (jeden tysiąc dwanaście złotych 39/100) od dnia 11 maja 2015 roku;
- od kwoty 2.178,75 zł (dwa tysiące sto siedemdziesiąt osiem złotych 75/100) od dnia 11 czerwca 2015 roku;
- od kwoty 2.245,40 zł (dwa tysiące dwieście czterdzieści pięć złotych 40/100) od dnia 11 lipca 2015 roku;
- od kwoty 2.363,55 zł (dwa tysiące trzysta sześćdziesiąt trzy złote 55/100) od dnia 11 sierpnia 2015 roku;

- od kwoty 1.340,13 zł (jeden tysiąc trzysta czterdzieści złotych 13/100) od dnia 11 września 2015 roku;
- od kwoty 1.566,54 zł (jeden tysiąc pięćset sześćdziesiąt sześć złotych 54/100) od dnia 11 października 2015 roku;
- od kwoty 1.851,64 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt jeden złotych 64/100) od dnia 11 listopada 2015 roku;
- od kwoty 1.968,77 zł (jeden tysiąc dziewięćset sześćdziesiąt osiem złotych 77/100) od dnia 11 grudnia 2015 roku;
- od kwoty 1.466,32 zł (jeden tysiąc czterysta sześćdziesiąt sześć złotych 32/100) od dnia 11 stycznia 2016 roku;
- od kwoty 1.554,91 zł (jeden tysiąc pięćset pięćdziesiąt cztery złote 91/100) od dnia 11 lutego 2016 roku;
- od kwoty 2.165,30 zł (dwa tysiące sto sześćdziesiąt pięć złotych 30/100) od dnia 11 marca 2016 roku;
- od kwoty 1.183,06 zł (jeden tysiąc sto osiemdziesiąt trzy złote 06/100) od dnia 11 kwietnia 2016 roku;
- od kwoty 2.235,70 zł (dwa tysiące dwieście trzydzieści pięć złotych 70/100) od dnia 11 maja 2016 roku;
- od kwoty 1.854,62 zł (jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt cztery złote 62/100) od dnia 11 czerwca 2016 roku;
- od kwoty 1.713,12 zł (jeden tysiąc siedemset trzynaście złotych 12/100) od dnia 11 lipca 2016 roku;
- od kwoty 1.466,31 zł (jeden tysiąc czterysta sześćdziesiąt sześć złotych 31/100) od dnia 11 sierpnia 2016 roku;
- od kwoty 1.524,77 zł (jeden tysiąc pięćset dwadzieścia cztery złote 77/100) od dnia 11 września 2016 roku;
- od kwoty 1.903,34 zł (jeden tysiąc dziewięćset trzy złote 34/100) od dnia 11 października 2016 roku;
- od kwoty 1.774,43 zł (jeden tysiąc siedemset siedemdziesiąt cztery złote 43/100) od dnia 11 listopada 2016 roku;
- od kwoty 1.780,29 zł (jeden tysiąc siedemset osiemdziesiąt złotych 29/100) od dnia 11 grudnia 2016 roku;
- od kwoty 641,12 zł (sześćset czterdzieści jeden złotych 12/100) od dnia 11 stycznia 2017 roku;

W punkcie drugim wyroku zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego, nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.685 zł (cztery tysiące sześćset osiemdziesiąt pięć) oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrze kwotę 6.105,32 zł (sześć tysięcy sto pięć złotych 32/100) tytułem kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. W. był pracownikiem KWK (...) w Z. w okresie od 10 kwietnia 2007r. do 28 grudnia 2016 r., a stosunek pracy rozwiązał się pomiędzy stronami w drodze porozumienia stron. Powód zajmował początkowo górnika pod ziemią, a z dniem 1 lipca 2009 r. nadgórnika oddziału wydobywczego, a potem oddziału wydobywczo-likwidacyjno-zbrojeniowego. Z dniem 1 maja 2015r. 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. 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.

Sąd I instancji ustalił, że 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 sztychtonice 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.

Sąd Rejonowy ustalił również, że 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 pracę wykonywaną na powierzchni w związku z zajmowaniem stanowiska pracownika dozoru to 58.713,61 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 dnia 30 grudnia 2010r., Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/65/2012 z 13 kwietnia 2012r. i Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/13/2013 z 12 lutego 2013r.

Dokonując ustaleń odnośnie czasu pracy powoda, Sąd Rejonowy oparł się na dowodach z zeznań świadków A. B., A. W., M. P., A. T., W. S., P. Z., z zeznań powoda oraz zapisach z systemu (...). Sąd I instancji podkreślił, że zgodnie z art.149§1 kp pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany została w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W §8 pkt.1 i §8a rozporządzenia wskazano, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwana tego obowiązku nie realizowała.

Sąd Rejonowy zauważył, że strona pozwana zakwestionował 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.

Sąd I instancji podkreślił, że rzeczą oczywistą jest, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodowi. 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. 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 po ziemią, którym wynagrodzenie naliczane było za 8 godzin pracy, chociaż norma dobowa 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 do 8 godziny nie byłiby wynagradzani, z uwagi na zapis §13 ust.2 (...) dla (...) S.A., natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy. Wskazać należy, że wyżej wymienione regulacje zostały zawarte w różnych rozdziałach układu zbiorowego i brak jest jakichkolwiek przesłanek interpretacyjnych, aby łączyć zapisy dotyczące zasady wynagradzania z pojęciem czasu pracy.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę Sąd I instancji oparł się na wyliczeniach biegłej B. T. zawartych w opinii uzupełniającej z dnia 3 września 2018r. Opinię biegła sporządziła zgodnie z poleceniem Sądu, strony nie wniosły żadnych zastrzeżeń do wyliczeń biegłej, a strona pozwana kwestionowała wyłącznie zasadność zaliczenia powodowi do czasu pracy czasu potrzebnego na wykonanie czynności na powierzchni w związku z zajmowaniem stanowiska nadgórnika. Za całkowicie absurdalny Sąd Rejonowy uznał zarzut pozwanej, że system (...) rejestruje czas przebywania pracownika na terenie kopalni, a nie czas pracy. Po pierwsze pracownicy przebywają na terenie zakładu celem świadczenia pracy, a pozwana nie wykazała, aby w tym czasie powód przebywał na terenie zakładu pracy w innym celu niż świadczenie pracy. Po drugie z samej nazwy systemu (...) wynika, że system ten ewidencjonuje czas pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej przez biegłą w opinii uzupełniającej z dnia 3 września 2018r.

Sąd Rejonowy zauważył, że obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwach stanowisk. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. Taka możliwość dotyczy pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Praca w takich warunkach w zależności od nasilenia czynników szkodliwych trwa krócej od powszechnie obowiązującej dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy (art. 145 k.p.). Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobowo 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodowi. Podkreślić należy, że skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. Kwestia ta zresztą została już omówiona wyżej.

Sąd I instancji podkreślił, że powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Zgodnie z § 16 regulaminu pracy praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w § 15 jest pracą w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacja zawarta w § 16 ust.1 stanowi, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczana 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. 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 zapoznanie 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 wyjaśnił, że zgodnie z art. 151⁴ § 1 kp pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Natomiast § 2 stwierdza, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Definicja pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy zawarta została w art. 128 § 2 pkt. 2 k.p., zgodnie z którą przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych

Zdaniem Sądu I instancji powód nie należał do tej kategorii ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym.

W ocenie Sądu Rejonowego powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Sąd I instancji wskazał, 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, wykluczające możliwość wykonania zadań planowanych w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawiania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni 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. Sąd I instancji podkreślił, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wszyscy pracownicy dozoru nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłej B. T., 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.

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

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., § 2 pkt 5 i §9 ust.1 pkt.2, §19 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.

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

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona pozwana. Zaskarżyła wyrok Sądu I instancji w całości.

Jednocześnie zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

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 prace 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, iż nie można przyjąć, że powód świadczył prace na rzecz pozwanego w ustalonym przez Sąd 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 ustalonym przez Sąd wymiarze, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy,

2) 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 pracownik 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 faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy.

Wnosząc powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

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

1) oddalenie powództwa w całości,

2) 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 apelację, strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny, a następnie dokonał jego prawidłowej oceny i trafnie zastosował obowiązujące przepisy.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski oraz ocenę prawną. Nie zachodzi w tej sytuacji potrzeba szczegółowego ich powtarzania (vide wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999r., I PKN 21/98, OSNAP 2000/4/143).

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. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zeznania świadków, czy opinię biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń. W niniejszym postępowaniu nie doszło do naruszenia art. 233 §1 kpc. Apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż powód faktycznie przekraczał dobową jak i tygodniową normę pracy, gdyż wynikało to ze szczególnych potrzeb pracodawcy. Zostało to wykazane w postępowaniu dowodowym prowadzonym przez Sąd I instancji wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Powód musiał być obecny w pracy w wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Trafnie stwierdził Sąd I instancji, iż wprawdzie powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach, czy też wcześniejszego przyścia, to taka praktyka była przyjęta na kopalni.

Nie można zgodzić się z zarzutem apelującej, że powód nie był pracownikiem dozoru. Powód w spornym okresie zatrudniony był na stanowisku nadgórnika oddziału wydobywczego, a następnie oddziału wydobywczoliquidacyjno- zbrojeniowego. Był zatem pracownikiem dozoru niższego. Z zakresu obowiązków powoda wynika, że do jego obowiązków należało między innymi sprawowanie bezpośredniego nadzoru nad pracownikami oddziału, kontrolowanie miejsc pracy w podległym rejonie, wykonywanych w oddziale robót. Obowiązkiem nadgórnika było również prowadzenie bieżącej dokumentacji zarobkowej, książek raportowych i książek kontroli wymaganych w oddziale, prowadzenie instruktarzy wstępnych, stanowiskowych oraz dokumentowanie ich odbycia, przeprowadzanie w ramach instruktarzy stanowiskowych zapoznawania podległych pracowników z obowiązującymi technologiami, regulaminami i innymi dokumentacjami ruchowymi, niezbędnymi do wykonywania pracy. Z zebranego przez Sąd I instancji materiału dowodowego wynika, że pracownicy zatrudnieni na stanowisku nadgórnika podobnie jak sztygarzy

musieli stawiać się do pracy wcześniej przed rozpoczęciem zmiany i wychodzić później po jej zakończeniu. Powód przed zjazdem zbierał informacje na temat prac wykonanych na poprzedniej zmianie, brał udział w odprawach u nadsztygarów, po odprawie przekazywał uzyskane informacje podległym pracownikom, dzielił załogę, przebierał się, pobierał narzędzia i udawał na zjazd. Po wyjeździe udawał się do łaźni a następnie wracał do biura, gdzie sporządzał raport nadsztygarowi. Czynności które wykonywał powód były ściśle związane z jego pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawiał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany, nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych.

Prawidłowo zatem Sąd I instancji ustalił, że w spornym okresie powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana w toku procesu w żaden sposób nie wykazała by powód po wejściu na teren zakładu pracy nie wykonywał pracy. Sąd I instancji natomiast szczegółowo ustalił jakie czynności związane z pracą powód musiał wykonać po przyjeździe do pracy. Ciężar zaprzeczenia faktom z których powód wywodził swoje roszczenie spoczywał na stronie pozwanej. Należy podkreślić, że na pracodawcy spoczywa obowiązek ewidencjonowania czasu pracy pracowników i jeśli pracodawca powziął wątpliwości co do rzeczywistego czasu pracy powoda, powinien podjąć działania zmierzające do jego skorygowania. Pozwana nie złożyła żadnych wniosków dowodowych zmierzających do wykazania, że powód po wejściu na teren zakładu nie wykonywał pracy, a zarzuty przez nią podnoszone są ogólne i opierają się wyłącznie na hipotetycznym założeniu, że powód po wejściu na teren zakładu pracy jedynie fizycznie przebywał na jego terenie.

W wyroku z dnia z dnia 18 stycznia 2005 r. (II PK 151/04) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że dla celów ustalenia czasu pracy, nie jest brany wyłączenie czas faktycznego jej świadczenia. Nie jest przecież tak, że każda przerwa w rzeczywistym świadczeniu pracy jest odliczana od czasu jej wykonywania. Czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 kp, jest nie tylko czas faktycznego świadczenia pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy. Nie można utożsamiać pojęcia wykonywania pracy tylko z jej faktycznym świadczeniem. Zwrot ten ma znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonywanej pracy- najszerzej stosowanym – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 kp).

Wbrew zarzutom apelacji, do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się ze specyfiką pracy powoda i z warunkami pracy panującymi pod ziemią. Wykonanie wymienionych czynności przez powoda powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy zaliczył do czasu pracy czynności takie jak: przebranie się w ubranie robocze i kąpiel.

Nieuzasadnione są także zarzuty błędnego wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika, że powód był pracownikiem zatrudnionym pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u strony pozwanej, czas pracy na takim stanowisku został stosownie do treści art. 145 k.p. skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy. Zgodnie z regulaminem pracy, czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Nie można zgodzić się z twierdzeniami strony pozwanej, iż ewentualne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powinno być liczone od czasu pracy przekraczającego 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo. 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. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych. Przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że powód byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej. Sąd II instancji stoi na stanowisku, że 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 (por: wyrok

Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., sygn. akt III PK 51/05). W związku z powyższym, ww. zarzuty pozwanej są bezzasadne.

Z tych też względów, Sąd II instancji na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację pozwanej.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z art. 99 kpc oraz w oparciu o § 2 pkt 6 w zw z § 9 ust 1 pkt 2 w zw z §10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2016,. (...) z późn. zm), zasądając od pozwanej, jako od strony przegrywającej proces na rzecz powoda kwotę 2.025 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del Magdalena Kimel (-) sędzia Jolanta Łanowy- Klimek (-) sędzia Grzegorz Tyrka