

Sygn. akt VIII *Pa* 122/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	Teresa Kalinka del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 27 lutego 2020r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. L. (L.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 8 lutego 2019 r. **sygn. akt** IV P 747/17

- 1) odrzuca apelację dotyczącą punktu 2 wyroku;
- 2) oddala apelację w pozostałej części;
- 3) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Teresa Kalinka

Sygn. akt VIII *Pa* 122/19

UZASADNIENIE

A. L. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K., domagając się zasądzenia kwoty 41.089 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od listopada 2014 r. do marca 2017 r. wraz z odsetkami ustawowymi od kwot i dat wskazanych w żądaniu pozwu oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podał, że pomimo tego, że obowiązywała go 7,5 godzinna norma dobową, musiał pracować dłużej wykonując powierzone mu obowiązki służbowe. Celem ich wykonania – jako sztygar – pozostawał w pracy średnio

2 godziny i 30 minut dłużej. Podał, że pozwana wypłacała mu tylko wynagrodzenie za czas pozostawiania pod ziemią, a do czasu pracy nie wliczała czasu potrzebnego na wykonanie czynności na powierzchni, które również należały do jego obowiązków.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Przyznała, że powód był jej pracownikiem i zaprzeczyła, by w podanym okresie wykonywał pracę w dni robocze w godzinach nadliczbowych i był zatrudniony w większym niż obowiązujący wymiarze czasu pracy, za które przysługiwałoby mu dodatkowe wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych. Jej zdaniem powód, jako osoba dozoru wskazane w uzasadnieniu pozwu czynności obowiązany był wykonywać w obowiązującym go czasie pracy, gdyż sztygar jako osoba dozoru nie ma obowiązku całą zmianę przebywać pod ziemią.

Wyrokiem z 8 lutego 2019 r. (sygn. akt IV P 747/17) Sąd Rejonowy w Zabrze w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 39 341,11 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od listopada 2014 r. do marca 2017 r. wraz z odsetkami - ustawowymi za okresy do 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi za opóźnienie za okresy od 1 stycznia 2016 r., w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 nadał wyrokowi w zakresie pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.019,48 zł, w pkt 4 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2700 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt 5 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrze kwotę 4159,18 zł tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony.

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

Powód A. L. zatrudniony był u pozwanej od 30 lipca 1990 r. do 23 maja 2017 r., w okresie objętym pozewem na stanowisku sztygara zmianowego oddziału przewozu dołowego pod ziemią. Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron.

Powód jako sztygar zmianowy pod ziemią pracował na wszystkich zmianach, jednak najczęściej na rannej zmianie A.

Powód jako sztygar zmianowy przychodził do pracy około 5:15 – 5:20. Po przyjsciu do pracy zapoznawał się z książką raportową, dzwonił do dysponentów na poszczególny poziom, zapisywał opóźnienia i awarie, jakie materiały zeszyły, jakie wyszły i jakie zostały do wydania. Sprawdzał stan niezbędnych materiałów do funkcjonowania przodka. Sprawdzał stan maszyn na danym poziomie. Rozmowy zajmowały mu dużo czasu. Następnie powód rozmawiał z kierownikiem, z którym wymieniał się informacjami. Później kierownik szedł do nadsztygara lub szefa, a powód zapisywał roboty w książce raportowej i kto przyszedł do pracy. Czasami, jeśli został wezwany chodził na te odprawy. W czasie gdy kierownikiem był L. powód chodził na odprawę. O 6:10 szedł do nadsztygara, aby poinformować go o stanie załogi i pracach wykonanych podczas zmiany. Nadsztygar ustalał i spisywał stan załogi i czy prace wykonywane są zgodnie z planem. Czasami nadsztygar zmieniał plan pracy, jeśli dostał ważny telefon. Następnie powód przebierał się i pobierał narzędzia. W czasie gdy kierownik był na odprawie powód dzielił załogę. Od 1 sierpnia 2016 r. dwóch dysponentów i czterech kierowców zjeżdżało o godzinie 6:00 i powód musiał przydzielić im pracę już o godzinie 5:40. Po wyjeździe, powód kąpał się a następnie pisał raport dotyczący tego, co zostało zrobione, materiałów oraz robot ciesielskich. Pisanie raportu zajmowało mu średnio 15 minut. Wypisywał również pracownikom dniówki, książki kontroli wozów osobowych, książki kontroli maszyn. Ponieważ w latach 2015 - 2016 miał przydzielone dwa rejony musiał wypisywać usterki i kiedy zostały one usunięte. Większość czasu poświęcał na dzwonienie na inne działy, które z kolei telefonowały do niego. Po tych czynnościach sprawdzał, czy cała załoga wyjechała. Po sporządzeniu raportu szedł do nadsztygara. Nadsztygar podpisywał książkę raportową i zadawał pytania na temat pracy. Po tym czasie powód mógł udać się do domu.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe. Od 18 lipca 2016 r. powód odbijał się dodatkowo na czytnikach przy wejściu do zakładu i przy wyjściu z niego.

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 i mogłyby być wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe. Przełożeni powoda wiedzieli, że pracuje w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z §5 zarządzenia wewnętrznego D/K-15/13/2013 (...) S.A. Oddział KWK (...) z dnia 12.02.2013 r. oraz zgodnie z (...) z dnia 26 listopada 1994 r. czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosi 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy.

Za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 października 2014 r. do dnia 31 marca 2017 r. powód winien otrzymać wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe w wysokości 39 341,11 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o: akta osobowe powoda, zeznania świadka M. M. (k. 118v), zeznania świadka R. K. (k. 135v), zeznania świadka I. P. (k. 134v), zeznania powoda (k.135-136v), wydruki (...) (k.122 i 125), paski wynagrodzeń powoda (k. 42-63), opinię biegłego Z. G. (k. 143-179), okoliczności znane Sądowi Rejonowemu z urzędu w związku z postępowaniem toczącym się przed tym Sądem sygn. akt IV P 1105/15).

Sąd I instancji poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), zeznania świadków i zeznana powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego Z. G. zawartych w opinii, którą uznał, za miarodajną do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu I instancji opinia została sporządzona zgodnie z poleceniem Sądu, tj. z uwzględnieniem danych zawartych w wydrukach z systemu (...) obejmujących informacje wyłącznie o zjazdach i wyjazdach na powierzchnię i przy założeniu, że powód pracując na zmianie A przychodził do pracy średnio 1 godzinę przed zjazdem i zostawał w niej dłużej średnio godzinę po wyjeździe a pracując na pozostałych zmianach czas jego pracy był o 15 minut krótszy. Sąd Rejonowy podkreślił, że biegły prawidłowo również przyjął, że powód pracował w godzinach wskazanych w systemie (...) kiedy obejmował on wejście i wyjście z terenu kopalni (od 18 lipca 2016 r.) i uwzględnił wypłacone powodowi w spornym okresie wynagrodzenie za pracę oraz przyjął, że za czas pracy na powierzchni wynagrodzenie należne powodowi winno zostać ustalone z pominięciem dodatku szkodliwego, a dobowy wymiar jego czasu pracy wynosił 7,5 godziny.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego Z. G., stojąc na stanowisku, że wyliczenia i wyjaśnienia zawarte w opinii, są wystarczające do wydania rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu.

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 pod ziemią, którym wynagrodzenie naliczane było za 8 godzin pracy, chociaż norma dobową czasu pracy mogła wynosić od 6 godzin do 7,5 godzin w zależności od warunków pracy. Tym samym należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godziny nie byłiby za to wynagradzani, natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy

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. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni, a ponadto również po wyjeździe na powierzchnię, powód miał szereg dodatkowych obowiązków m.in. raportowanie swojemu bezpośredniemu przełożonemu, sporządzanie raportów, wypisywanie dniówek i formularzy dla pracowników pracujących w skróconym lub ponadnormatywnym czasie pracy.

Sąd Rejonowy przytoczył art. 151⁴ § 1 k.p., zgodnie z którym 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.

Jak stwierdził Sąd I instancji 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 rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. W ocenie Sądu Rejonowego, 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 powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p., opierając się na wykładni tego pojęcia dokonanego przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 września 2005r. (II PK 56/05). Zgodnie z tym stanowiskiem przytoczony przepis wprowadza wyjątkową regulację w zakresie wynagradzania dotyczącą kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Chodzi tutaj o wyodrębnioną komórkę organizacyjną zakładu pracy, a nie każdą komórkę organizacyjną, których w zakładach pracy może być wiele np. dział, referat, pion, oddział. Sąd Najwyższy podkreślił, że interpretacja pojęcia „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej” nie może być dokonywana rozszerzająco. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać i istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Chodzi tutaj o stanowiska dotyczące kierowania zakładem pracy i to tylko o stanowiska pod tym względem najważniejsze. Regulacja ta dotyczy pracowników, którzy w istocie rzeczy uzyskali funkcję samodzielnego zarządzania komórką organizacyjną. Powód nie posiadał takich kompetencji, pracując na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią.

W ocenie Sądu Rejonowego, ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Sąd I instancji uznał, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru i podzielił w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 2 października 1978r. (I PRN 91/78), że przepisy art. 133 i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma bowiem 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 planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”. Jak podniósł Sąd Rejonowy, podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w wyroku z dnia 20 listopada 2001r. (sygn. akt III APa 25/01) oraz Sąd Okręgowy w Gliwicach w wyroku z dnia 5 grudnia 2006r. (sygn. akt VIII Pa 83/07).

W konsekwencji Sąd I instancji stwierdził, że wprowadzie powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania 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, a ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż część zadań zmuszeni byli wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni. Taki system pracy funkcjonuje u pozwanej od lat i jest związany ze specyfikacją ruchu zakładu górniczego.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego Z. G. zawartego w opinii, tj. na podstawie art. 151¹ § 1 - 3 k.p., a w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

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 mocy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015, poz. 1804 ze zm.) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony oraz wydatki poniesione na opinię biegłego w łącznej kwocie 4159,18 zł.

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

Apelację wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok Sądu I instancji w całości. Skarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 i 2 i art. 328 § 2 k.p.c., które miało wpływ na wynik sprawy poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na błędnym przyjęciu, że powód w okresie wyznaczonym rejestracją wejścia / wyjścia z zakładu w całym okresie świadczył pracę na rzecz pozwanej;
2. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 278 § 1 k.p.c., które miało wpływ na wynik sprawy poprzez oddalenie wniosku dowodowego co do opinii uzupełniającej biegłego co do wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
3. naruszenie prawa materialnego, a to art. 151 k.p. przez niewłaściwe jego zastosowanie do stanu faktycznego sprawy i przyjęcie, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pracodawcy w godzinach określonych jako wejście / wyjście w systemie ewidencji czasu pracy.

Wnosząc ww. zarzuty, strona pozwana domagała się:

- zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie:

- uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację powód wnosił o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

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

Apelacja pozwanej jest częściowo niedopuszczalna, zaś w pozostałym zakresie jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności podnieść należy, że zgodnie z treścią art. 9 ust. 4 ustawy z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 1469) do rozpoznania środków odwoławczych wniesionych i nierozpoznanych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy kodeksu postępowania cywilnego w brzmieniu dotychczasowym. Wspomniana ustawa weszła w życie w dniu 7 listopada 2019 r., a apelacja została wniesiona przed tą datą. Oznacza to konieczność stosowania przepisów k.p.c. w brzmieniu obowiązującym przed dniem 7 listopada 2019 r. W takim też brzmieniu przepisy k.p.c. zostaną powołane niżej.

Sąd Okręgowy wskazuje, że pozwana nie ma interesu prawnego w kwestionowaniu pkt 2 wyroku Sądu Rejonowego, oddalającego w pozostałym zakresie powództwo. Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że pokrzywdzenie orzeczeniem (gravamen) jest podstawową przesłanką dopuszczalności środka zaskarżenia, chyba że interes publiczny wymaga merytorycznego rozpoznania tego środka (por. uchwałę składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2014 r., sygn. III CZP 88/13). Środek zaskarżenia jest więc dopuszczalny jedynie od orzeczenia niekorzystnego dla skarżącego. O tym, czy interes taki istnieje, przesądza uzyskanie bądź nieuzyskanie przez stronę zaspokojenia jej sfery materialnoprawnej, realizowanej w procesie sądowym (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2003 r., III CKN 606/00).

W niniejszej sprawie powód domagał się od pozwanego zapłaty kwoty 41 089 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami, zaś pozwana wносиła o oddalenie powództwa. Sąd Rejonowy w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 39 341,11 zł wraz z odsetkami ustawowymi, w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Wobec powyższego, pozwana nie ma interesu prawnego w zaskarżaniu pkt 2 wyroku i apelacja w tym zakresie – jako niedopuszczalna – została odrzucona stosownie do art. 370 k.p.c. w zw. z art. 373 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego w pozostałym zakresie apelacja strony pozwanej jest nieuzasadniona a zarzuty powołane w apelacji nie zasługują na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu, dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego i – co najważniejsze – oceny prawnej, a rozstrzygnięcie swoje również prawidłowo i wyczerpująco uzasadnił.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy uznając, iż nie przekracza ona granic swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 k.p.c. i przyjął ją za własną.

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 – wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego – zgromadzony w sprawie materiał dowody. 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 wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. 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 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego w stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przydawać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto niejako wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009 roku, sygn. akt: II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150 „Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.” W ocenie Sądu Okręgowego polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru.

Słusznie też Sąd I instancji przyjął, że powód nie należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bo 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 też kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p. „W orzecznictwie wskazuje się na dwa elementy

wyróżniające tę grupę pracowników. Pierwszy odnosi się do uprawnień kierowniczych takich osób. Nie ma znaczenia źródło tych uprawnień, mogą one bowiem wynikać z postanowień umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy, a nawet z zakresu obowiązków danego pracownika czy z faktycznego wykonywania pracy. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSN 1982, nr 5-6, poz. 82, sama wzmianka w umowie o pracę, że zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter kierowniczy, nie ma decydującego znaczenia. Istotne jest faktyczne wykonywanie obowiązków kierowniczych przez danego pracownika, w szczególności należy zwrócić uwagę na to, czy pracownik organizował lub nadzorował pracę innych pracowników, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65). Drugim elementem koniecznym do zakwalifikowania danego pracownika do omawianej grupy jest organizacyjne wyodrębnienie komórki, którą kieruje dany pracownik. Nie jest istotna nazwa tej komórki, nie ma także znaczenia jej wielkość, choć - jak się wydaje - nie może ona obejmować jedynie jednego stanowiska, trudno wówczas mówić o kierownictwie. Ważne jest jednak, aby komórka ta została wyraźnie wyodrębniona organizacyjnie” (Tak: K. Stefański – Komentarz do kodeksu pracy, Lex 2016 r.).

W przedmiotowej sprawie, zasadnie zauważył Sąd I instancji, że pomimo samodzielności stanowiska powoda nie kierował on wyodrębnioną komórką organizacyjną. Również nie podejmował istotnych dla struktury zakładu czy jego części decyzji, nie odpowiadał za zatrudnienie pracowników – powód nie posiadał takich kompetencji pracując na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią.

Nie sposób zatem dopatrzeć się naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 151 k.p.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął też w tezie dowodowej dla biegłego, że powoda obowiązywała 7,5 godzinna norma dobowa, a powód pracując na zmianie A przychodził do pracy średnio 1 godzinę przed zjazdem i zostawał w pracy 1 godzinę po zjeździe, a pracując na pozostałych zmianach czas jego pracy był o 15 minut krótszy. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął również, że powód pracował w godzinach wskazanych w systemie (...) kiedy obejmował wejście i wyjście z terenu kopalni (od 18 lipca 2016 r.) i uwzględnił wypłacone powodowi w spornym okresie wynagrodzenie za pracę oraz przyjął, że za czas pracy na powierzchni wynagrodzenie należne powodowi winno zostać ustalone z pominięciem dodatku szkodliwego, a dobowy wymiar jego czasu pracy wynosił 7,5 godziny.

W tych okolicznościach nie było konieczne przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego, gdyż opinia główna została porządkowana 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.

Mając na uwadze powyższe rozważania, zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje pełną aprobatę Sądu Okręgowego. Zarzuty podniesione w apelacji były nieuzasadnione. Stanowiły one jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu I instancji, które stały się podstawą wyroku, który odpowiada prawu. Dlatego też Sąd II instancji na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację w pozostałej części, uznając że jest ona bezzasadna (punkt 2 wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt. 3 wyroku w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804) zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Teresa Kalinka