Sygn. akt VIII ***Pa 136/19***

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lipca 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	***sędzia Patrycja Bogacińska - Piątek***
Sędziowie:	***Grażyna Łazowska***
	Grzegorz Tyrka

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 28 lipca 2020r. w G.

sprawy z powództwa G. W.

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrzu

z dnia 22 lutego 2019 r. ***sygn. akt*** IV P 317/18

1. oddala apelację;

2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Patrycja Bogacińska – Piątek (-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII Pa 136/19

UZASADNIENIE

G. W. wniósł pozew przeciwko Spółce (...) S.A. w B. domagając się zasądzenia kwoty 4400 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od marca 2015 r. do grudnia 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami. Uzasadniając swoje żądanie podał, że był zatrudniony w oddziale KWK (...) w Z., jako górnik pod ziemią. Wskazał, że pomimo tego, że obowiązywała go 7,5 godzinna norma dobowa musiał pracować dłużej wykonując powierzone mu obowiązki służbowe. Celem ich wykonania stawiał się do pracy 45 minut przed zjazdem oraz pozostawał w pracy dłużej 45 minut po wyjeździe.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Zaprzeczyła, aby powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz wskazała, że nie obowiązywały u niej przepisy, które nakazywały

stawianie się do pracy wcześniej przed zjazdem Jednocześnie zauważyła, 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 k.p. Podała, że powód nie wykazał, aby jego przebywanie na terenie zakładu pracy po upływie normy dobowej było uzasadnione załatwianiem spraw związanych ze stosunkiem pracy. Czas potrzebny powodowi na przebranie się, mycie, dotarcie do stanowiska pracy nie jest czasem pracy w rozumieniu art. 128 k.p. Nadto podkreśliła, że powód dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy wystąpił o zapłatę „nadgodzin". Dodatkowo zaprzeczyła, aby miała wiedzę, co do wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymał wynagrodzenia.

W piśmie z dnia 1 lutego 2019r. pełnomocnik powoda rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłego z zakresu wynagrodzeń tj. kwoty 6137,25 zł.

Wyrokiem z 22 lutego 2019 r. (sygn. akt IV P 317/18) Sąd Rejonowy w Zabrzu w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6137,25 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę, 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 nadał wyrokowi w zakresie pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4536,70 zł, w pkt 3 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 675 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowego w Zabrzu kwotę 1602,60 zł tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony.

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

G. W. był pracownikiem KWK (...) w Z. w okresie od 21 maja 2007 r. do 22 grudnia 2016 r., a stosunek pracy rozwiązał się pomiędzy stronami w drodze porozumienia stron. Powód zajmował stanowisko górnika pod ziemią.

Powód w okresie objętym pozwem pracował w systemie zmianowym. Faktyczny czas pracy powoda średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami, co wynikało z konieczności przygotowania się do pracy pod ziemią. Powód na każdej zmianie musiał przyjąć do pracy średnio na 45 minut przed zjazdem. W pierwszej kolejności musiał udać się pod cechownię w celu sprawdzenia obecności przez sztygara, który dzięki temu wiedział ilu ma ludzi i jak ma podzielić pracę. Następnie powód udawał się do łaźni (droga zajmowała 5 minut), aby przebrać się w ubranie robocze. W dalszej kolejności musiał pobrać narzędzia, środki ochrony indywidualnej (co zajmowało mu średnio 15 minut), jak również uczestniczyć w podziale załogi, który trwał średnio 15 – 20 minut. Po podziale szedł pod szyb. Po drodze na szyb powód pobierał aparat ucieczkowy i lampę. Droga pod szyb zajmowała od 5 do 8 minut, w zależności, jaki był to szyb. Podział załogi odbywał się około 20 minut przed zjazdem.

Po wyjeździe miał obowiązek zdać lampę i aparat ucieczkowy, narzędzia, sprzęt, a potem udawał się do łaźni celem wykąpania i przebrania się (kąpiel z przebraniem zajmowała około 30 minut). Te czynności zajmowały mu średnio 45 minut. Powód nie mógł pracować bez niezbędnych narzędzi, uczestnictwa w podziale załogi, czy przebrania się w odpowiednie ubranie robocze. Bez podziału załogi powód nie zostałby dopuszczony do pracy. Nikt nie zobowiązywał powoda do wypisywania wniosków o pracę w godzinach nadliczbowych za czas pracy na powierzchni.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...), innej ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy nie było. Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy nadszybiu. W ten sposób odnotowywano godziny zjazdu i wyjazdu.

Łączna kwota wynagrodzenia należnego powodowi – zgodnie z opinią biegłego Z. G. i wydrukami (...) za czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy na 45 minut przez zjazdem oraz 45 minut po wyjeździe, jak również za zawyżony czas pracy wykonywanej pod ziemią to 6137,25 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 2012 r. i Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/13/2013 z 12 lutego 2013 r. (zarządzenia w aktach o sygn. akt IV P 109/14).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o: akta osobowe powoda, zapisy z systemu (...), zeznania świadka P. W. (k. 70v), zeznania świadka T. K. (k. 71), przesłuchanie powoda (k. 71v), opinię biegłego Z. G. (k. 74 n.), regulamin pracy.

Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd Rejonowy oparł się na opisanych wyżej dokumentach oraz na zeznaniach świadków i przesłuchaniu powoda, które wzajemnie ze sobą korespondowały. 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 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana zakwestionowała czas pracy wskazany przez powoda, a nawet wynikający z rejestru czasu pracy, który prowadziła, gdy tymczasem nawet z zeznań świadków wynikało, że powód musiał przyjść do pracy wcześniej i zostawać w niej dłużej, aby prawidłowo wykonać powierzone mu zadania. Powód nie mógł przyjść bezpośrednio na zjazd – bez przebrania i podziału załogi, jak również wyjść po wyjeździe do domu – ze względu na konieczność oddania narzędzi, kąpieli i przebrania z uwagi na specyficzne warunki pracy. Sąd Rejonowy zauważył, że konieczność wykonania przez powoda tych czynności wynikało właśnie ze specyfiki jego stanowiska pracy i funkcjonowania zakładu górniczego, a nadto bez podziału załogi powód mógłby nie zostać dopuszczony do pracy.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w ponadnormatywnym czasie pracy Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach zawartych w opinii biegłego Z. G. z 10 grudnia 2018 r. Sąd Rejonowy podał, że biegły sporządził opinie zgodnie z poleceniem Sądu, a strony nie wniosły żadnych zastrzeżeń rachunkowych do wyliczeń biegłego. Strona pozwana kwestionowała wyłącznie zasadność zaliczenia powodowi do czasu pracy czasu potrzebnego na przygotowanie się do pracy oraz na czynności podejmowane po wyjeździe. Należy zauważyć, że strona pozwana nie zgłosiła żadnych wniosków dowodowych na poparcie swoich twierdzeń, że powód nie wykonywał dodatkowej pracy na powierzchni.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek o dopuszczenie opinii uzupełniającej, gdyż w ocenie Sądu Rejonowego pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobowa 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodowi. Podkreślił, ze 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 było jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. 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 byliby wynagradzania, z uwagi na zapis §13 ust. 2 (...) dla (...) S.A., natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy. Sąd Rejonowy wskazał, 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 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 stanowisko pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w jego nazwie. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. Taka możliwość dotyczy pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Praca w takich warunkach w zależności od nasilenia czynników szkodliwych trwa krócej od powszechnie obowiązującej dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy (art. 145 k.p.). Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Dalej wskazano, iż w niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Brak było jednak – zdaniem Sądu Rejonowego – podstaw do przyznania powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (poza czasem pomiędzy godziną zjazdu i wyjazdu), bowiem prawo do takiego wynagrodzenia należy się pracownikowi za wykonaną pracę. Natomiast przyjście do pracy wcześniej, aby się przebrać i wziąć udział w podziale załogi, czy też wykapanie się i przebranie po wyjeździe nie jest wykonywaniem pracy. Czas ten należy jednak zaliczyć do czasu pracy, gdyż powód pozostawał w tym czasie w dyspozycji pracodawcy, a czynności, które wykonywał miały związek z jego pracą i miały na celu przygotowanie się do niej. Czynności te – zdaniem Sądu I instancji – należały do obowiązków powoda, bowiem nie mógł on wykonać powierzonej mu pracy bez przebrania się w odpowiednią odzież roboczą oraz właściwie przygotować do pracy nie biorąc udziału w podziale załogi.

Sąd Rejonowy podkreślił, że bezzasadne było stanowisko pozwanej, że czas pracy powoda winien być liczony od godziny zjazdu do godziny wyjazdu – powód nie mógłby bowiem wykonać zleconej mu pracy, gdyby stawiał 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 czynność powód miał poświęcić swój prywatny czas, podczas gdy wykonywał je wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy. Czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należy traktować jako czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. Sąd I instancji podkreślił, że w tym stanie rzeczy za ten czas powodowi przysługiwała kwota wyliczona przez biegłego zgodnie z zaleceniami Sądu (bez dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych). W ocenie Sądu Rejonowego przygotowanie się do pracy tj. przebranie, udział w podziale czynności, czy pobranie narzędzi, a następnie aparatu ucieczkowego, lampy mogło zająć średnio 45 minut. Również czynności wykonywane po wyjeździe, nawet uwzględniając warunki pracy dołowej, nie mogły zająć powodowi przeciętnie więcej niż 45 minut.

Sąd Rejonowy wskazał, że z dokumentacji rejestrującej czas pracy powoda, a przedłożonej przez pozwaną wynikało, że w okresie spornym powód przekroczył normę dobowa wykonując pracę pod ziemią i z tego tytułu należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 648,43 zł na podstawie art.151 kp i następnych.

W tym stanie rzeczy Sąd I instancji orzekł jak w pkt 1 wyroku zgodnie z wyliczeniami biegłego. O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia. Podzielił w tym zakresie stanowisko powoda, że składając pozew nie miał dostępu do dokumentacji, która pozwalałaby mu na precyzyjne wyliczenie dochodzonego wynagrodzenia. Nie ulegało wątpliwości Sądu I instancji, że powód nie posiada wiedzy specjalnej pozwalającej mu na dokładne wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględniając zasady przewidziane w art. 151^1 kp. Dopiero po sporządzeniu opinii przez biegłego powód mógł

sprecyzować swoje żądanie. W ocenie Sądu I instancji podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia stanowił nadużycie prawa podmiotowego i naruszał zasady współżycia społecznego (art.8 k.p), albowiem taki system pracy funkcjonuje u pozwanej od lat i jest związany ze specyfiką ruchu zakładu górniczego. Kierownictwo kopalni musi wobec tego mieć od lat świadomość, że pracownicy fizyczni pracują więcej, niż obowiązujące ich normy czasu pracy, a mimo to pozwana w żaden sposób nie zmieniła organizacji pracy, by tą kwestię prawnie uregulować – ewidencjonować kompleksowo czas pracy i wypłacać za to wynagrodzenie. Dokumentacja (...) nie była udostępniana pracownikom, a samo posiadanie pasków wynagrodzeń nie pozwalało na prawidłowe wyliczenie dochodzonego przez powoda wynagrodzenia. Powód nie wiedział dokładnie, w jakich godzinach następował zjazd a w jakich wyjazd. Ostatecznie pozwana rozliczała nieprawidłowo również czas pracy pod ziemią, co znalazło bezpośrednie potwierdzenie w opinii biegłego. Mogło to również wpłynąć na wyliczenia powoda dołączone do pozwu.

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 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 r. „w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015, poz. 1800) 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 (1593,59 zł za opinię, plus 365 zł tytułem opłaty od pozwu).

Wyrokowi Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477^{2} § 1 k.p.c.

Apelację wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w całości. Pozwana 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 pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd Rejonowy i opisanym w opinii biegłego sądowego, podczas gdy logiczna i racjonalna, a przede wszystkim wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, iż nie można przyjąć, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w ustalonym przez Sąd Rejonowy wymiarze ze względu na rodzaj stanowiska i zakres obowiązków powoda;

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

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

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 pracownika na terenie zakładu pracy, a przez to zaliczenie przez Sąd do czasu pracy takich czynności powoda jak mycie się czy przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy nie jest czas, w którym pracownik fizycznie znajduje się w danym miejscu, ale czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy;

3) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 291 § 1 k.p. i art. 295 § 1 pkt 1 k.p. poprzez ich niewłaściwą wykładnię, a w konsekwencji niezastosowanie poprzez nieuwzględnienie podniesionego zarzutu przedawnienia

odnośnie części dochodzonego roszczenia z uwagi na przyjęcie, iż powód składając pozew nie miał dostępu do dokumentacji, która pozwalałaby mu na precyzyjne wyliczenie dochodzonego wynagrodzenia;

4) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 8 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie poprzez przyjęcie, że pozwana podnosząc zarzut przedawnienia części roszczenia dochodzonego pozwem dopuściła się nadużycia prawa podmiotowego i zasad współżycia społecznego.

Wnosząc ww. zarzuty, strona pozwana domagała się:

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

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

a) oddalenie powództwa w całości,

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

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

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

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

Apelacja pozwanej jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 § 1 k.p.c. Dlatego też Sąd Okręgowy w całości uznał za własne ustalenia Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej, jakoby Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowody. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

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 ważąc 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 2000roku, 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).

Należy wskazać, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy instancji

wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód taką pracę w nadgodzinach świadczył i nie otrzymał stosownego wynagrodzenia.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego. Ustawowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych jest zawarta w art. 151 § 1 zdanie pierwsze k.p. Zgodnie z tym przepisem jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie z postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy powoda obowiązywała dobowa norma czasu pracy wynosząca 7,5 godziny. Pracodawca skrócił pracownikom zatrudnionym pod ziemią normę czasu pracy o pół godziny, z uwagi na trudne warunki pracy przyjmując, że za skróconą normę czasu pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie, jak za 8-godzinny dzień pracy.

W doktrynie wyrażany jest pogląd, że czas, w którym pracownik pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, ale faktycznie nie wykonywał pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, winien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151^1-151^3 k.p. Zdaniem zwolenników tego poglądu nie można przywiązywać nadmiernej wagi do określenia „praca wykonywana". Brak jest racjonalnych podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy, o której mowa w art. 128 § 1 k.p. nie dotyczy godzin nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.) i że w tych dwóch przepisach ustawodawca posłużył się odmiennym pojęciem czasu pracy. Prawne pojęcie czasu pracy jest tylko jedno, a ustawodawca wprowadził je w celu ustalenia czasowych granic zatrudnienia pracownika. Wszelkie ustalenia dotyczące pojęcia czasu pracy mają odniesienie do pracy nadliczbowej, gdyż ustawodawca nie dokonał normatywnego rozróżnienia czasu faktycznej pracy od okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Cechą charakterystyczną pozostawania w dyspozycji jest ograniczenie swobody zachowania się pracownika w takim zakresie i w takim stopniu, jaki jest determinowany potrzebą wykonywania nałożonych na niego obowiązków. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany (M. Kawecka-Sobczak w glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978r., Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy", Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy", Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy", Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004r., Nr 1, s. 13-14 oraz „Kodeks pracy. Komentarz", (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny", Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 7, s. 187-188 oraz „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych", Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000r., Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, „Kodeks pracy. Komentarz", (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, „Kodeks pracy", Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977r., w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978r., Nr 4, poz. 34). Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy tylko z tego powodu, że pracodawca nie był w stanie skorzystać z pracy podwładnego. Ryzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Odmienna interpretacja stanowiłaby zaprzeczenie funkcji ochronnej przepisów o czasie pracy. Należy podnieść, że intencją ustawodawcy, posługującego się technicznym określeniem „praca wykonywana" było położenie akcentu na to, kiedy powierzona praca jest wykonywana, a nie, że jest „wykonywana". W związku z tym 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 (Beata Bury, „Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika", Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2011, s.18-19).

Zgodnie z art. 80 zdaniem pierwszym k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Przysługuje jednak i za czas niewykonywania pracy, jeżeli przepis tak stanowi (art. 80 zdanie drugie k.p.). Nadmiernym uproszczeniem byłoby pojmowanie „wykonywania pracy" potocznie jako tylko faktycznego jej świadczenia (rzeczywistego wykonywania czynności i zadań, które należą do obowiązków pracownika). Zwrot ten ma wszak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – 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 k.p.). 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. Że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Za czas niewykonywania pracy – przerw w pracy zaliczanych do czasu pracy, wynagrodzenie za pracę przysługuje na podstawie art. 80 zdanie pierwsze k.p. Podstawę prawną zachowania prawa do wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy, którego nie wlicza się do czasu pracy stanowi konkretny przepis w ramach reguły wyrażonej w art. 80 zdanie drugie k.p. Zatem, zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak, jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Upoważnia to do wniosku, że czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 k.p. jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005r., w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005r., Nr 17, poz. 262).

W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w zakresie wykonywanych przez powoda czynności przed zjazdem pod ziemię i po wyjeździe. Ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu pracy jest niewątpliwie istotnym dowodem w sprawie. Powód po przyjściu do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności, które wykonywał były ściśle związane z jego pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawiał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany (o wyznaczonej godzinie zjazdu pod ziemię), nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych. Zdaniem sądu drugiej instancji do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi (jest zobowiązany) wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć – przebranie się w dostarczane przez pracodawcę każdego dnia ubranie robocze, udział w tzw. „podziale" oraz pobranie, a następnie zdanie sprzętu i narzędzi. 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. Czynności te zajmowały każdego dnia powodowi około 80 minut dziennie. Pozwana nie wykazała, aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą. Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta w Kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez ich przełożonych. Zdaniem Sądu Okręgowego w stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przypisywać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie.

Należy przyjąć w przypadku powoda normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Stanowisko zajmowane przez powoda jest stanowiskiem pracy zaliczanym do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u poprzednika prawnego strony pozwanej czas pracy na takich stanowiskach został, stosownie do treści art. 145 k.p., skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy

Strona pozwana uznawała, że skoro powód za każdy dzień pracy otrzymywał wynagrodzenie za pracę, jak za 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godzin, to nie posiada prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ósmej godziny.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, że wypłata powodowi wynagrodzenia jak za 8 godzin, uzasadniała naliczenie ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powyżej 8 godzin. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobowa 7,5 godzin dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powoda.

Sąd Okręgowy, w całości zaakceptował sporządzoną w rozpoznawanej sprawie opinię biegłego, albowiem została ona sporządzona zgodnie z zaleceniem sądu pierwszej instancji. Opinia nie była kwestionowana przez powoda. Zaznaczyć należy, że biegły obliczył wynagrodzenie dla powoda na podstawie art. 81 § 1 k.p. i uwzględnił tylko wynagrodzenie wynikające ze stawki zasadniczej powoda. Nie zostały doliczone dodatki 50% i 100% za pracę w godzinach nadliczbowych. Z całą pewnością była to metodologia zalecona przez sąd i korzystna dla pozwanej.

Odnośnie zgłaszanego przez pozwaną naruszenia przez Sąd I instancji art. 291 § 1 i art. 295 § 1 pkt 1 k.p. poprzez nieuwzględnienie zgłaszanego przez pozwaną zarzutu przedawnienia odnośnie części dochodzonego roszczenia, Sąd Okręgowy również w tej kwestii podziela stanowisko Sądu I instancji.

W ocenie Sądu II instancji zarzut przedawnienia jest nieuzasadniony.

Postepowanie dowodowe wykazało w sposób jednoznaczny, że ewidencja czasu pracy prowadzona przez pozwaną była nieprawidłowa, gdyż na jej podstawie nie uwzględniano rzeczywistego czasu pracy powoda. A zatem, w tych okolicznościach twierdzenia pozwanej, iż powód mógł prawidłowo określić wysokość roszczenia już w pozwie, jest pozbawiona podstaw faktycznych. Jak trafnie ustalono, dokumentacja (...) nie była udostępniana pracownikom, a samo posiadanie pasków wynagrodzeń nie pozwalało na prawidłowe wyliczenie dochodzonego przez powoda wynagrodzenia.

Słusznie wskazywał Sąd I instancji, że system pracy ustalony w toku postępowania przed sądem funkcjonuje u pozwanej od lat i jest związany ze specyfiką ruchu zakładu górniczego, zaś kierownictwo pozwanej, mimo pełnej świadomości o zwiększonym czasie pracy pracowników, w żaden sposób nie dokonano zmiany organizacji pracy, by tę kwestię prawnie uregulować – tzn. ewidencjonować kompleksowo czas pracy i wypłacać za to wynagrodzenie. Wobec tego słusznie wskazał Sąd I instancji, że podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia stanowił nadużycie prawa podmiotowego i naruszał zasady współżycia społecznego (art.8 k.p).

Z powyższych względów należało orzec o oddaleniu apelacji – art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz.1800).

(-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Patrycja Bogacińska – Piątek (-) sędzia Grażyna Łazowska