

Sygn. akt VIII *Pa 145/19*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|--|
| Przewodniczący: | Sędzia SO Jolanta Łanowy-Klimek (spraw.) |
| Sędziowie: | Sędzia SO Małgorzata Andrzejewska Sędzia SR (del.) Anna Capik-Pater |
| | |

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 1 lipca 2020r. w G.

sprawy z powództwa S. G. (G.)

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

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 13 marca 2019 r. **sygn. akt** IV P 341/18

1. oddała apelację,

2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł. (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym .

(-) sędzia M. Andrzejewska (-)sędzia J .Łanowy-Klimek (-) sędzia A.Capik –Pater

Sygn. Pa 145/19

UZASADNIENIE

Powód S. G. w pozwie skierowanym przeciwko Spółce (...) S.A. w B. domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 4.400 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od marca 2015 r. do grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za poszczególne miesiące pracy.

Uzasadniając swoje żądanie powód podał, że był zatrudniony w oddziale KWK (...) w Z., jako górnik pod ziemią. Wskazał, że pomimo tego, że obowiązywała go 7,5 godzinna norma dobową musiał pracować dłużej wykonując powierzone mu obowiązki służbowe. Celem ich wykonania stawiał się do pracy 60 przed zjazdem oraz pozostawał w

pracy dłużej 40 minut po wyjeździe. Powód wskazał, iż w tym dodatkowym czasie pracy musiał uczestniczyć w podziale pracy, uzgadniać z przełożonymi sposób realizacji zleconych zadań, musiał pobrać sprzęt materiały i narzędzia.

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 dobową, a samo przygotowanie się do pracy nie stanowi świadczenia pracy i nie jest czasem pracy, bowiem pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy zgodnie z art.128 kp. 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. Podkreśliła, iż powód nie miał wydawanego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, a takiej konieczności nie sygnalizował również powód.

W piśmie z dnia 1 lutego 2019 r. pełnomocnik powoda rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty wyliczonej na podstawie opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń tj. kwoty 6997,06 zł, wraz z odsetkami za poszczególne miesiące.

W piśmie z dnia 27 lutego 2019 r. pozwana podniosła zarzut przedawnienia o kwoty o które powód rozszerzył powództwo po wyliczeniach biegłego.

Wyrokiem z dnia 13 marca 2019r. sygn.. IVP 341/18 – Sąd Rejonowy w Zabrze uwzględnił powództwo w całości.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Jak ustalił Sąd I instancji, powód S. G. był pracownikiem KWK (...) w Z. w okresie od 22 marca 2009 r. do 11 stycznia 2017 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 40 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 szedł na łaźnię. Przebranie zajmowało około 10 minut. Następnie szedł jeszcze raz do biura. Tam następował podział załogi, sztygar przydzielał stanowisko i mówił co należy zabrać, mówił czy pracownik będzie pracował jako kombajnista albo operator obudowy zmechanizowanej. Następnie powód szedł do komory po narzędzia, gdzie pobierał narzędzia, materiały, takie jak kleje, pompy. To trwało około 5-10 minut. Następnie szedł do lampowni po lampę i aparat uciezkowy i następnie udawał się na zjazd.

Po wyjeździe powód zdawał lampę, aparat uciezkowy, a następnie jeśli się wywoził jakieś narzędzia, to zdawał je w komorze. Czas od odejścia z szybu do wyjścia z komory to jakieś 7-8 minut. Czynności od wyjazdu spod ziemi do rozpoczęcia kąpieli zajmowały około 20 minut. Następnie szedł na łaźnię. Przebranie się, kąpiel, wyszorowanie się zajmowało jakieś 20 minut. Następnie mógł udać się do domu.

Ewidencja czasu pracy u pozwanej, przedstawiała się w ten sposób ,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 nadszybiu. W ten sposób odnotowywano godziny zjazdu i wyjazdu . Okoliczności te były bezsporne.

Jak ustalono na podstawie opinii biegłego , łączna kwota wynagrodzenia należnego powodowi za czas pozostawiania w dyspozycji pracodawcy na 40 minut przez zjazdem oraz 40 minut po wyjeździe, jak również za zawyżony czas pracy wykonywanej pod ziemią ,to 6997,06 zł – 1503,59 zł za pracę w nadgodzinach i 5493,47 zł. - za pozostawanie w dyspozycji na powierzchni .

Sąd I instancji, ustalił, iż 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 powyższych ustaleń Sąd Rejonowy oparł się na wskazanych wyżej dowodach. Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), zeznania świadków pracujących na tym samym, co powód stanowisku i przesłuchania powoda. Zeznania świadków i powoda Sąd I instancji uznał za wiarygodne, a różnice w zeznaniach odnośnie konkretnych czynności i czasu ich wykonywania wynikały w ocenie Sądu Rejonowego z dość subiektywnego pojmowania czasu przez konkretne osoby. Niemniej jednak zeznania uznano za spójne i logiczne co do obowiązków pracowniczych powoda i minimalnego czasu koniecznego na wykonywanie pracy ponad ustalone w zakładzie pracy 7,5 godziny.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż 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.

Strona pozwana zakwestionowała czas pracy wskazany przez powoda, a nawet wynikający z rejestru czasu pracy, który prowadziła, chociaż z zeznań świadków wynikało, że powód musiał przyjść do pracy wcześniej i zostawać w niej dłużej, aby prawidłowo wykonać powierzone mu zadania. Sąd Rejonowy zauważył, iż 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. A konieczność wykonania przez powoda tych czynności wynikało właśnie ze specyfiki jego stanowiska pracy i funkcjonowania zakładu górniczego. Ponadto, bez podziału załogi powód mógłby nie zostać dopuszczony do pracy.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego Z. G., którą uznał, za miarodajną do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Opinia została sporządzona zgodnie z poleceniem Sądu to jest z uwzględnieniem danych zawartych w wydrukach z systemu (...) przy założeniu, że powód przychodził do pracy w średnio 40 minut przed zjazdem i zostawał w niej dłużej średnio 40 minut po wyjeździe. Ani strony, ani pełnomocnicy stron nie kwestionowali tezy dowodowej w tym zakresie. Dodatkowo biegły 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 pracy powoda wynosił 7,5 godziny. Opinię biegłego Sąd Rejonowy uznał za miarodajną i rzetelną. Strony postępowania nie wnosiły uwag co do rachunkowej strony opinii. Jedynie pełnomocnik strony pozwanej wskazał na błędne założenia metodologiczne biegłego, jednakże tak postawiony zarzut dotyczy de iure rozstrzygnięcia i subsumcji stanu faktycznego pod przepisy materialno prawne, a nie zarzut do opinii biegłego. Strona pozwana poza ogólnymi twierdzeniami nie wskazała konkretnie, czym powód jej zdaniem zajmował się w czasie, kiedy

rzekomo nie świadczył na jej rzecz pracy jak również nie wskazała w tym zakresie żadnych środków dowodowych. Jednocześnie podkreślić należy, że strona pozwana nie prowadziła poza system (...) innej ewidencji czasu pracy.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek o dopuszczenie opinii uzupełniającej, gdyż w ocenie Sądu 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. 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. W ocenie Sądu Rejonowego, 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 należało 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 tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej przez biegłego.

Sąd Rejonowy zważył, 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. 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. 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 uznał, iż w niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Brak było jednak 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 przyjscie 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 należało jednak zaliczyć do czasu pracy, gdyż powód pozostawał w tym czasie w dyspozycji pracodawcy, a czynności, które wykonywał miały związek z jego pracą i miały na celu przygotowanie się do niej. Brak było podstaw, aby uznać, że nie jest to czas pracy powoda. Wskazano, że te czynności 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. W ocenie Sądu Rejonowego, 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 stawił 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. Wiąże się do bezpośrednio ze specyfiką pracy powoda i warunkami pracy pod ziemią.

Pozwana zaś nie wykazała aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności niezwiązane bezpośrednio z pracą. Co prawda powód nie otrzymał polecenia wykonywania tych dodatkowych czynności na powierzchni, jednak taka była praktyka na kopalni, akceptowana w sposób dorozumiany przez jego przełożonych. Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy.

Zadaniem Sądu Rejonowego, czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należy traktować, jako czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. 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. W tym miejscu Sąd I instancji powołał się na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998r. pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 133 § 1 KP i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad określonych w art. 134 KP (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) (I PKN 143/98, OSNP 1999/12/389). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009r. (II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150). Należy wyraźnie odróżnić pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy od pojęcia wykonywania pracy. Za sama dyspozycję pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Natomiast dodatkowe świadczenia przewidziane w art. 151¹ kp i następnych należą się pracownikowi, ale za pracę wykonaną. Takie samo zresztą stanowisko zajął Sąd Okręgowy w Gliwicach w sprawie o sygn. akt VIII Pa 187/17.

W tym stanie rzeczy, zdaniem Sądu Rejonowego, za ten czas pozostawania w dyspozycji powodowi przysługiwała kwota wyliczona przez biegłego zgodnie z zaleceniami Sądu. W ocenie Sądu Rejonowego przygotowanie się do pracy tj. przebranie, udział w podziale czynności, czy pobranie narzędzi, a następnie aparatu ucieczkowego, lampy mogło zająć średnio 40 minut, również czynności wykonywane po wyjeździe, nawet uwzględniając warunki pracy dołowej, nie mogły zająć powodowi przeciętnie więcej niż 40 minut. Wskazano, iż Sąd I instancji miał obowiązek przyjąć za czas pracy czas niezbędny do wykonania obowiązków powierzonych pracownikowi przy ustaleniu, ile te czynności zajęłyby przeciętnemu pracownikowi.

Jednocześnie z dokumentacji rejestrującej czas pracy powoda, a przedłożonej przez pozwaną wynikało, że w okresie spornym powód przekroczył normę dobową wykonując pracę pod ziemią i z tego tytułu należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 1503,59 zł na podstawie art. 151 kp i następnych.

W tym stanie rzeczy orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku zgodnie z wyliczeniami biegłego. O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia. Albowiem powód składając pozew nie miał dostępu do dokumentacji, która pozwalałaby mu na precyzyjne wyliczenie dochodzonego wynagrodzenia. Nie ulega też wątpliwości, że powód nie posiada wiedzy specjalnej pozwalającej mu na dokładne wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględniając zasady przewidziane w art. 151¹ kp. Dopiero po sporządzeniu opinii przez biegłego powód mógł sprecyzować swoje żądanie.

W ocenie Sądu Rejonowego podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia stanowi również nadużycie prawa podmiotowego i narusza zasady współzycia społecznego (art. 8 kp). (...) pracy ustalony w toku niniejszego postępowania funkcjonuje u pozwanej od lat i jest związany ze specyfiką ruchu zakładu górniczego. Kierownictwo

kopalni musi wobec tego mieć od lat świadomość, że pracownicy pracują więcej, niż obowiązujące ich normy czasu pracy. Pomimo to 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 znajduje bezpośrednie potwierdzenie w opinii biegłego. Mogło to również wpłynąć na wyliczenia powoda dołączone do pozwu.

Stanowisko to znajduje potwierdzenie w aktualnych orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2016 r. III PK 96/15 i z 14 marca 2018 r. II PK 360/16). Sąd Najwyższy wskazał, że inaczej trzeba traktować późniejsze kwotowe rozszerzenie powództwa, w przypadku, gdy pracownik w pozwie jednoznacznie wyraża wolę uzyskania całego przysługującego mu wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny nadliczbowe, ale podane kwoty mają orientacyjny charakter, a dla precyzyjnego ich określenia konieczne jest zapoznanie się z dokumentacją prowadzoną przez pracodawcę i zasięgnięcie opinii biegłego z zakresu płac. W tym zakresie można dodatkowo powołać się na uzasadnienie zawarte w wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 10 marca 2016r. w sprawie o syg. akt VIII Pa 216/15.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 §1 i 3 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015r. „w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015, poz. 1800) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. 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.

Apelację wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w części co do punktów 1, 2 i 4, w szczególności co do zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 900,79 zł tytułem wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami, domagając się zmiany zaskarżonej części wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenia zaskarżonej części wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenie art. 233 par. 1 kpc poprzez nie rozważenie zebranego materiału dowodowego w sposób wszechstronny i dowolną ocenę dowodów w następstwie przyjęcia, że powód nie miał dostępu do dokumentacji, która pozwalała mu na precyzyjne wyliczenie dochodzonego wynagrodzenia, powód nie wiedział dokładnie w jakich godzinach następował zjazd, a w jakich wyjazd, pozwana rozliczała nieprawidłowo czas pracy powoda – naruszenie to miało wpływ na treść orzeczenia i doprowadziło do błędnych ustaleń,

- naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 8 kp w zw. z art. 291 par. 1 kp i art. 295 par. 1 pkt 1 kp poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wobec nie uznania zasadności zarzutu przedawnienia i uznanie podniesienia tego zarzutu za nadużycie prawa.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy i odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy w Gliwicach, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej 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 par. 1 kpc, Dlatego też Sąd Okręgowy w całości uznał za własne ustalenia Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy w całości podziela także rozważania prawne zaprezentowane przez Sąd I instancji w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, uznając je za wyczerpujące i nie wymagające dodatkowego wzmocnienia

Inicjując rozważania w sprawie, wskazać należy, iż pozwana zarzuciła naruszenie między innymi art. 233 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Tymczasem, 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 stanowisko to w pełni podziela.

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

Zarzut apelacji sprowadza się zasadniczo do nieuwzględnienia przez Sąd I instancji zarzutu przedawnienia roszczenia, co do kwoty o którą powód rozszerzył powództwo w toku procesu. W szczególności apelująca strona podniosła, iż powód miał możliwość precyzyjnego określenia czasu pracy, miał dostęp do ewidencji czasu pracy i tym samym prawidłowego wyliczenia należnych mu świadczeń.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzut przedawnienia roszczenia, został prawidłowo oceniony przez Sąd I instancji, jako niezasadny.

Postępowanie dowodowe wykazało w sposób jednoznaczny, iż ewidencja czasu pracy prowadzona przez pozwaną była nieprawidłowa, gdyż na jej podstawie nie uwzględniano rzeczywistego czasu pracy powoda. A zatem, w tych okoliczności, 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

W tym miejscu należy powtórzyć za Sądem I instancji, iż system pracy ustalony w toku niniejszego postępowania funkcjonuje u pozwanej od lat i jest związany ze specyfiką ruchu zakładu górniczego. Kierownictwo kopalni musiało wobec tego mieć od lat świadomość, że pracownicy pracują więcej, niż obowiązujące ich normy czasu pracy.

Pomimo tego, w żaden sposób nie dokonano zmiany organizacji pracy, by tę kwestię prawnie uregulować – tzn. - ewidencjonować kompleksowo czas pracy i wypłacać za to wynagrodzenie.

Ponadto, Sąd Okręgowy także podziela także stanowisko Sądu Najwyższego, często prezentowane w najnowszym orzecznictwie, m.in. w wyrokach z dnia 14 kwietnia 2016 r. III PK 96/15 i z 14 marca 2018 r. II PK 360/16), gdzie stwierdzono, że inaczej trzeba traktować późniejsze kwotowe rozszerzenie powództwa, w przypadku, gdy pracownik w pozwie jednoznacznie wyraża wolę uzyskania całego przysługującego mu wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny nadliczbowe, ale podane kwoty mają orientacyjny charakter, a dla precyzyjnego ich określenia konieczne jest zapoznanie się z dokumentacją prowadzoną przez pracodawcę i zasięgnięcie opinii biegłego z zakresu płac.

Reasumując, z powyższych względów należało uznać apelację za nieuzasadnioną, dlatego na mocy – art. 385 k.p.c. orzeczono o jej oddaleniu.

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

(-) sędzia M. Andrzejewska (-) sędzia J. Łanowy-Klimek (-) sędzia A. Capik –Pater