

Sygn. akt VIII *Pa 151/19*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Grażyna Łazowska (spr.)</b> <b>Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 14 listopada 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** S. W. (W.)

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

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 3 kwietnia 2019 r. **sygn. akt** IV P 824/17

1) oddala apelację;

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

(-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (-) sędzia Grzegorz Tyrka

Sygn. akt VIII Pa 151/19

## UZASADNIENIE

Powód S. W. wniósł pozew przeciwko Spółce (...) S.A. w B. domagając się zasądzenia kwoty 29760,14 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 maja 2015r. do 28 grudnia 2016r., kwoty 1990,75 zł tytułem wyrównania nagrody barbórkowej za 2015r., kwoty 1898,50 zł tytułem wyrównania 14 pensji za 2015r., kwoty 1932,25 zł tytułem wyrównania nagrody barbórkowej za 2016r., kwoty 12026,75zł tytułem wyrównania 14 pensji za 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W piśmie procesowym z dnia 14 stycznia 2019r. powód wniósł o zasądzenie kwoty 38 988,82 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz tytułem uzupełnienia nagrody barbórki i 14-stej pensji za okres od dnia 1 maja 2015r. do dnia 28 grudnia 2016r. wraz z odsetkami ustawowymi od kwot i za okresy wskazane w piśmie.

Wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2019r. Sąd Rejonowy w Zabrze w całości uwzględnił powództwo i obciążył pozwaną kosztami postępowania

Sąd Rejonowy ustalił, że powód w okresie objętym żądaniem był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy odpowiednio na stanowiskach sztygara zmianowego oddziału wydobywczego pod ziemią, a od 1 kwietnia 2016 r. sztygara zmianowego oddziału wydobywczego-likwidacyjno-zbrojeniowego pod ziemią, a od 11 lipca 2016 r. sztygara oddziałowego tego oddziału. Stosunek pracy ustał z dniem 28 grudnia 2016r. na mocy porozumienia stron. Powód pracował prawie wyłącznie na zmianie A. W okresie objętym pozwem powód faktycznie wykonywał obowiązki sztygara oddziałowego, a od 11 lipca 2016 r. oficjalnie. Na zmianę ranną A powód do pracy przychodził między 05:00 a 05:15. W tym czasie odbierał raporty ze zmiany nocnej i czytał książkę raportową z poprzedniej zmiany. Następnie wydawał polecenia sztygarowi zmianowemu. To zajmowało 20-40 minut. Następnie udawał się do kierownika robót górniczych na odprawę, która odbywała się łącznie z nadsztygarami D. Wydobywczego. Ta odprawa była obowiązkowa. Sztygar oddziałowy na tę odprawę musiał się stawić między 05:45 a 06:00. Następnie szedł się przebrać. Jeśli był sam to dzielił załogę, a jeśli był sztygar zmianowy to on dzielił załogę. Przebranie zajmowało powodowi około 20 minut. Następnie szedł na zjazd między 06:30 a 06:40.

Wyjazd odbywał się między 14:00 a 14:30. Po wyjeździe szedł się wykąpać. Dojście na łaźnię, wykąpanie się i przebranie zajmowało około 30 minut. Następnie szedł do biura i wpisywał wstępne polecenia do książki raportowej dla kolejnych zmian, co zajmowało jakieś 15-20 minut. Następnie szedł na odprawę do kierownika robót. Ta odprawa odbywała się około godziny 15:00. Tam się omawiało sprawy wydobywcze i energomechaniczne, ponieważ trzeba było ustalić zmianę wydobywczą pod energomaszynową. Taka narada trwała od pół godziny do godziny i była obowiązkowa. Jeśli było ustalone coś nowego, to było to dopisywane do książki raportowej. Jeśli był sztygar zmianowy to on brał wcześniej książkę raportową na naradę, a jeśli go nie było to powód szedł z tą książką. Po uzupełnieniu książki raportowej udawał się do domu. Do domu wychodził między 16:00 a 16:30. To było uzależnione od długości trwania popołudniowej odprawy i zakresu planowanej pracy. W piątek powód musiał jeszcze ustalać obłożenie na weekend. W jego zakresie było zapewnienie odpowiedniej liczby osób do pracy w weekendy. W piątek odprawa była dłuższa, bo zakres robót był uzależniony od ilości zwerbowanych osób.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe. Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia.

Zgodnie z §15 ust. 2 regulaminu pracy 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 – co zostało przesądzone wyrokiem 5.12.2006r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach (sygn. akt VIII Pa 83/07) i wyrokiem z dnia 30.11.2005r. (sygn. akt VIII Pa 318/05). Nadto zjazdy i wyjazdy odbywają się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy.

Z tytułu przepracowanych nadgodzin w okresie od dnia 1 maja 2015r. do dnia 28 grudnia 2016r. powód winien otrzymać kwotę 31765,11 zł brutto.

Jednocześnie w związku z niewypłaceniem powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do wyrównania pozostają należności powoda z tytułu nagród rocznych tj. Barbórki i 14 -tej pensji. Wyrównanie nagrody

barbórkowej za 2015r. wynosi 1052,04 zł, a za 2016r. 2316,89 zł brutto. Wyrównanie dodatkowej nagrody rocznej (14 pensja) za 2015r. wyniosło 1288,73 zł brutto i 2566,05 zł brutto za 2016r.

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia faktyczne w oparciu o przywołane dowody. W zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), które nie były kwestionowane przez strony i zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 maja 2015r. do 28 grudnia 2016r. Sąd oparł się na wyliczeniach biegłego sądowego Z. G. zawartych w opinii, którą biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu to jest z uwzględnieniem danych zawartych w wydrukach z systemu (...) obejmujących informacje o zjazdach i wyjazdach na powierzchnię i przy założeniu, że powód przychodził do pracy średnio godzinę i 15 przed zjazdem i zostawał w niej dłużej średnio 1,5 godziny po wyjeździe. Dodatkowo biegły uwzględnił wypłacone już powodowi w spornym okresie wynagrodzenie za pracę oraz przyjął, że za czas pracy na powierzchni wynagrodzenie należne powodowi powinno zostać ustalone z pominięciem dodatku szkodliwego, a dobowy wymiar czasu pracy powoda wynosił 7,5 godziny. Wydając opinię biegły uwzględnił obowiązujące u pozwanej regulacje wewnętrzne, w tym należne do pensji dodatki. Biegła ustaliła również wartość różnicy pomiędzy wypłaconą a należną powodowi nagrodą barbórkową i 14 - stą pensją wynikającą z przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych za lata 2015 i 2016. Opinia nie była kwestionowana przez strony pod względem rachunkowym.

Sąd pierwszej instancji oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego do spraw rachunkowości, gdyż zdaniem Sądu rzeczą oczywistą jest, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła 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 brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. Podkreślić należy, że ta kwota wynagrodzenia nie stanowiła nadwyżki, którą pozwana miała zamiar zrekompensować pracownikom dołowym za ewentualny dłuższy czas pracy, tak zostały po prostu określone zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych 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 dobę i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godziny nie byliby 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 Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Na początku wskazano, że obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią, co znalazło 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 Sąd Rejonowy stwierdził, że powód pracował ponad tę normę – co wykazały wydruki (...), zeznania świadków oraz powoda. Przepis §16 regulaminu pracy stanowi, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy

określone w §15 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacja zawarta w §16 ust. 1 wskazuje, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii lub w razie szczególnych potrzeb kopalni. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejęciem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej zbierając raporty z poprzedniej zmiany, rozmawiając z przełożonymi i ustalając zakres robót uczestnicząc w odprawie u przełożonego. Po wyjeździe powód wykonywał obowiązki biurowe, w tym musiał brać w obowiązkowej odprawie, a na nią się również przygotować merytorycznie. 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. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru. W takim samym kontekście wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978r. (I PRN 91/78) stwierdzając, że „przepisy art. 133 i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawiania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto, to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań przesłuchanego w sprawie świadków – w tym przełożonych powoda i przesłuchania powoda 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.

W konsekwencji, Sąd pierwszej instancji, na podstawie art. 151<sup>1</sup> §1 - 3 k.p, załącznika nr 4 i 5 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. w całości uwzględnił powództwo, orzekł o odsetkach ustawowych na podstawie art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

**Pozwana wniosła apelację od wyroku**, zaskarżając go w części co do kwoty 528,77zł, obejmującej:

- 54,18zł wraz z odsetkami ustawowymi od 11.05.2015r. za kwiecień 2015r.,
- 3,99zł wraz z odsetkami ustawowymi od 11.08.2015r. za lipiec 2015r.,
- 7,84zł wraz z odsetkami ustawowymi od 11.10.2016r. za wrzesień 2015r.,
- 183,75 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 11.11.2016r. za październik 2015r.,
- 279,01 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 11.01.2016r. za grudzień 2015r.,

podnosząc zarzut przedawnienia roszczenia powoda w zakresie wynikającym z rozszerzenia powództwo, dokonanego pismem procesowym z 14 stycznia 2019r., które były wymagalne co najmniej 3 lata przed datą wniesienia do Sądu pisma z rozszerzeniem powództwa – w części stanowiącej różnicą pomiędzy aktualnie, a pierwotnie dochodzoną kwotą każdego z jednostkowych roszczeń wraz z odsetkami.

W oparciu o powyższy zarzut pozwana wniosła o uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji w zaskarżone części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania ewentualnie o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwo w zaskarżonej części oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

Odnosząc się do podniesionego przez apelującą zarzutu przedawnienia, to w świetle okoliczności sprawy należy uznać, że stanowi on nadużycie prawa podmiotowego i narusza zasady współżycia społecznego. Pozwana zdawała sobie sprawę z tego, że jej pracownicy, w tym i powód wykonują prace w godzinach nadliczbowych, ponieważ od lat w ten właśnie sposób była zorganizowana praca na kopalni. Pomimo tego, pozwana nie wypłacała pracownikom doboru wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie powód w pozwie prawidłowo określił ramy czasowe powództwa i nie wykroczył z żądaniem za okres wykraczający 3 letni termin na wytoczenie powództwa. Dodać również trzeba, że precyzyjne wyliczenie wynagrodzenia za nadgodziny jest utrudnione, gdyż to pracodawca posiada dokumentację dotyczącą czasu pracy pracowników i ich wynagrodzeń. Trafnie powód w odpowiedzi na apelację podnosi, nie był w posiadaniu wydruków z (...) i nie wiedział dokładnie w jakich godzinach następował zjazd/wyjazd, nie posiadał wszystkich dokumentów pozwalających na precyzyjne wyliczenie roszczenia.

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

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w oparciu art. 98 k.p.c. i § 2 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).

(-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (-) sędzia Grzegorz Tyrka