

Sygn. akt VIII Pa 13/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 kwietnia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Teresa Kalinka
Sędziowie:	Grażyna Łazowska, (del.) Anna Capik- Pater (spr.)

po rozpoznaniu w dniu 17 kwietnia 2020r. w Gliwicach

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa W. W.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 11 grudnia 2019 r. **sygn. akt** IV P 631/18

1. odrzuca apelację co do punktu 2 wyroku ,
2. w pozostałej części oddala apelację.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Anna Capik – Pater (del.)

Sygn. akt VIII Pa 13/20

UZASADNIENIE

Powód W. W. wniósł pozew przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K. (dalej: (...)) domagając się zasądzenia kwoty 46.791,80 złotych, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres 1 października do 31 grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 dnia każdego miesiąca do dnia zapłaty. Uzasadniając swoje żądanie podał, że w okresie objętym żądaniem pozwu był zatrudniony u pozwanej na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią oddziału mechanicznego urządzeń dołowych. Jego normatywny dobowy czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę w rzeczywistości jednak zgodnie z kartą stanowiska pracy musiał pracować znacznie dłużej poświęcając odpowiedni czas na przepisanie raportu, telefoniczne omówienie z poprzednikiem raportu odprawy, na których dzielił załogę jak i odpowiedni czas po zakończeniu zmiany (pisanie raportu, rozpisanie dniówek), przez co pracował średnio

około 2 godzin na dobę dłużej. Powód podał, że czas pracy ewidencjonowany był za pomocą czytników znajdujących się przy wejściu i wyjściu na zakład pracy oraz przy zjeździe i wyjeździe. Zdaniem powoda już przebranie się w odzież roboczą po przyjeździe do pracy, a także przebranie się w odzież wyjściową po zakończeniu pracy zalicza się do czasu pracy gdyż mieści się w ogólnym pojęciu realizacji obowiązku pracownika polegającego na odpowiednim przygotowaniu się do pracy i jej zakończenia. Powód podniósł, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych otrzymał poprzez ustalenie przez pracodawcę zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru. Według powoda za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy należy mu się kwota 37.726,80 zł, a za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta nie będące dla niego dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy 3.920 zł a za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony wyżej kwota 5145 zł. Do obliczenia normalnego wynagrodzenia powód przyjął następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze, premię regulaminową, kartę górnika, dodatek gwarancyjny, dodatek szkoleniowy od pn – pt, dodatek za pracę w nocy.

Pozwana (...) w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Zaprzeczyła, aby powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Wyjaśniła, że zgodnie z (...) norma czasu pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią wynosiła 7,5 godziny na dobę (a przy wykonywaniu niektórych prac 6 godzin), a wynagrodzenie wypłacane było jak za 8 godzin. Podała, że praca w soboty, w niedziele i święta stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazała, że ewentualny czas sprzed rozpoczęciem zmiany jak i po zakończeniu zmiany powód wykorzystywał na cele prywatne i nie był w dyspozycji pracodawcy. Zaprzeczyła by otrzymał polecenia stawienia się do pracy co najmniej na godzinę przed wskazanym w harmonogramie czasem. Jej zdaniem czynności pracownicze powinien wykonywać w obowiązującym go czasie pracy, który winien wykorzystać efektywnie. Powód pracował w systemie zmianowym, a zmiany nachodziły na siebie dzięki temu nie musiał przychodzić do pracy wcześniej, aby zastać zmiennika. Według pozwanej czynności polegające na przebraniu się pracownika w ubranie robocze, pobraniu lampy i sprzętu ucieczkowego, a po wyjeździe dokonanie czynności higienicznych i przebranie się w strój prywatny są czynności przygotowawczymi, które nie są wliczane do czasu pracy. Podkreśliła, że samo stawienie się do pracy nie jest gotowością do pracy jednocześnie czynności związane z przygotowaniem do pracy nie są objęte dyspozycją czasu pracy. Zwróciła uwagę, że z żadnego z przepisów nie wynika, aby czas potrzebny na dotarcie do stanowiska pracy oraz poświęcony na przebranie, czy też kąpiel był czasem pracy. Według pozwanej powołującej się na orzecznictwo i doktrynę czas przekazywania dyspozycji przed rozpoczęciem pracy zmianowej lub informacji od pracowników kończącej zmianę nie stanowi pracy. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy uzasadnia bowiem twierdzenie, że nie każda czynność pracownika związana z pracą i mająca na celu właściwe wykonanie obowiązków jest czasem pracy. Pozwana podniosła, że czas pracy powoda każdego dnia należy pomniejszyć o 45 minut dziennie, czyli o czas konieczny na przebranie i umycie się pracownika. Wskazała, że zgodnie z obowiązującymi u niej zarządzeniami zatrudnienie w nadgodzinach osób dozoru może odbywać się tylko na pisemne polecenie przełożonego, a polecenie to należy dokumentować we właściwych książkach raportowych. Zdaniem pozwanej czas przebywania pracowników w zakładzie wynika z ich indywidualnych zachowań oraz osobistych uwarunkowań, jak rozkład jazdy środków komunikacji, różna czasochłonność wykonywania identycznych czynności.

Wyrokiem z dnia 11 grudnia 2019 r. Sąd Rejonowy w Zabrze IV Wydział Pracy (sygn. akt IV P 631/18):

1. zasądził od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda kwotę 23.250,64 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 października 2015 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. wraz z odsetkami - ustawowymi za okresy do 31 grudnia 2015 i ustawowymi za opóźnienie za okresy od 1 stycznia 2016 r. - liczonymi w następujący sposób:

- od kwoty 1.815,33 zł od dnia 11 listopada 2015 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 953,25 zł od dnia 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.441,57 zł od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 485,34 zł od dnia 11 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.799,04 zł od dnia 11 marca 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.742,17 zł od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.795,23 zł od dnia 11 maja 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.839,75 zł od dnia 11 czerwca 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.375,24 zł od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.771,43 zł od dnia 11 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.065,11 zł od dnia 11 września 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 931,97 zł od dnia 11 października 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.830,22 zł od dnia 11 listopada 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.962,50 zł od dnia 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.442,48 zł od dnia 11 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty,

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie,

3. zniósł wzajemnie koszty między stronami,

4. nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie pierwszym do kwoty 2.000,00 zł,

5. nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrzu kwotę 1.860,00 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że był zatrudniony w spornym okresie u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy w KWK (...) na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią oddziału mechanicznego urządzeń dołowych.

Do pracy powód faktycznie przychodził o 23:00. Po przyjściu przepisywał raport i kontaktował się telefonicznie ze sztygarem z poprzedniej zmiany, z którym ustalał jakie prace wykonano, a jakie pozostały do wykonania. Później wykreślał z raportu prace wykonane i dopisywał rzeczy, które weszły jako nowe. Nie miał do dyspozycji urządzeń żeby np. skserować raport. Czynności związane z raportem zajmowały mu około godziny. Potem odbywała się odprawa ogólna – kopalniana, która była obowiązkowa. Trwała ona około 10 - 15 minut. Następnie powód udawał się na łazienkę aby się przebrać i podzielić załogę. W łazni pobierał aparat uciezkowy, lampę, metanomierz czasami wykrywacz. Po wyjeździe po kąpiel, przebraniu się, udawał się do biura i uzupełniał książkę raportową, dzwonił na markownię. Do domu zazwyczaj wychodził o około godziny 9:00.

Przełożeni powoda wiedzieli, że pracuje on w ponadnormatywnym czasie pracy, gdyż taka była organizacja pracy na kopalni, która już obowiązywała, gdy powód przyjął się do pracy. Nie było możliwości, aby powód wykonał swoje obowiązki pracując 7,5 godziny na dobę tj. przychodząc do pracy na godzinę zjazdu i wychodząc z niej po wyjeździe. Brak wykonania przez powoda wszystkich czynności na powierzchni mogłoby go narazić na konsekwencje służbowe. (...) pracy był z góry narzucony i wynikał z organizacji pracy na kopalni. Przełożeni powoda również pracowali dłużej. Nikt nie zwracał powodowi uwagi, aby wypisywał wnioski o pracę w godzinach nadliczbowych i że przebywa w zakładzie pracy bez zezwolenia.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy wejściu i wyjściu na teren kopalni oraz przy zjeździe pod ziemię i po wyjeździe

Następnie Sąd I instancji ustalił, że za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia. Wskazano również, że czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemię wynosi 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy.

Z opinii sporządzonej przez biegłego sądowego na potrzeby postępowania przed Sądem I instancji wynika, że za przepracowane godziny nadliczbowe powodowi przysługiwałoby wynagrodzenie w wysokości 23.250,64 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty, które nie były kwestionowane przez strony. Natomiast w zakresie czasu pracy powoda ustalenia poczyniono w oparciu o zapisy z systemu (...), które nie były kwestionowane przez strony i zostały potwierdzone wiarygodnymi zeznaniami świadków i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego, a zarzuty pozwanej w stosunku do opinii biegłego nie zasługiwały na uwzględnienie, w związku z czym nie było potrzeby dopuszczenia dowodu z opinii uzupełniającej.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że 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 podkreślono, że strona pozwana nie prowadziła poza system (...) innej ewidencji czasu pracy.

Sąd Rejonowy uznał również, że bezzasadne zarzuty strony pozwanej dotyczące odliczenia od wyliczonych przez biegłego nadgodzin czasu potrzebnego na przebranie się, czy kąpiel uznając, że jest to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy oraz że są to czynności podejmowane w celu wykonania powierzonych pracownikowi obowiązków i winny być zaliczane do czasu pracy powoda.

Podniesiono także, że w związku z faktem, iż strona pozwana nabyła KWK (...), to jako nabywca przedsiębiorstwa odpowiada za jego długi – art. 55⁴ k.c.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że 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. Znajduje to swoje odzwierciedlenie w nazwie stanowiska. Zgodnie z obowiązującym u pozwanej (...) 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 wskazał, że powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadka oraz powoda. Z kolei pozwana stała na stanowisku, że powód nigdy wcześniej nie zgłaszał i nie udokumentował pracy w godzinach nadliczbowych. Tymczasem zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej, powód faktycznie przekraczał zarówno normę dobową, jak i tygodniową.

Przeprowadzając postępowanie dowodowe, Sąd I instancji podniósł, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejściem

zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni, uczestniczyć w odprawach, które były obowiązkowe. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię, powód miał szereg dodatkowych obowiązków jak pisanie raportów, poleceń, zdanie raportu u przełożonego. Powód tych czynności nie mógł wykonać pod ziemią, jak i w późniejszym czasie.

Wskazano, że zgodnie z art. 151⁴ §1 kp pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem §2. Natomiast §2 stwierdza, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ §1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

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

Zdaniem Sądu 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 I instancji powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Sąd I instancji podkreślił także, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Nie mógł swoich obowiązków wykonać wyłącznie podczas pracy pod ziemią, gdyż część z nich – odprawy, raporty i wypisanie dokumentacji – z oczywistych względów mogła zostać wykonana wyłącznie na powierzchni. Powód miał natomiast obowiązek pracy 7,5 godziny pod ziemią i nie mógł tego czasu skrócić.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy. Wprawdzie nie otrzymał on 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. Wskazano również, że to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Sąd wskazał nadto, że z zeznań przesłuchanego w sprawie świadka wynika, że powód nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż zadania te zmuszony był wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni.

Sąd I instancji zauważył również, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodowi. Podkreślono, 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 związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

O odsetkach ustawowych Sąd Rejonowy na podstawie art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W punkcie 2 drugim wyroku powództwo oddalono ponad kwotę wynikającą z opinii biegłego.

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

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 100 kpc. znosząc je wzajemnie między stronami.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 100 kpc 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 1.860,00 zł.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona pozwana. Wniosła apelację, w której wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła w całości. Wydanemu orzeczeniu zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

a) naruszenie art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 i art. 80 k.p. przez wadliwe uznanie, że czas pracy powoda rozpoczął się z momentem wejścia na teren zakładu pracy do czasu opuszczenia terenu zakładu i w tym czasie powód wykonywał pracę, gdy tymczasem system elektronicznej kontroli wejścia i wyjścia z zakładu pracy (miejsca pracy) potwierdza jedynie czas obecności pracownika w miejscu pracy, na który mogą się składać okresy pozostawania w dyspozycji pracodawcy w normalnych godzinach pracy, praca w godzinach nadliczbowych, a także czas niewliczany do czasu pracy, jak np. czas pozostawania w zakładzie pracy w oczekiwaniu na dogodny ze względów komunikacyjnych moment wyjścia z pracy, czas przebrania się, korzystania z łaźni, spożywania posiłków, itd.

b) naruszenia art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 i art. 80 k.p. poprzez błędne uznanie, iż od wejścia na teren zakładu pracy, aż do wyjścia z zakładu pracy powód wykonywał wyłącznie obowiązki służbowe, w sytuacji w której podejmował również inne czynności nie związane z pracą lub pozostawał wyłącznie w dyspozycji pracodawcy za co dodatkowe wynagrodzenie nie przysługuje.

c) naruszenia art. 151¹ § 1 i art. 80 k.p. przez wadliwe uznanie, że powód winien otrzymać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynikające z jego osobistego zaszeregowania, podczas gdy jednocześnie sąd oparł się na ustaleniu, że ewentualna praca w godzinach nadliczbowych odbywała się na powierzchni, zatem wynagrodzenie powinno być liczone jak dla pracownika powierzchni, a nie dla pracownika dołowego.

d) naruszenie art. 481 k.c. w zakresie naliczenia odsetek od poszczególnych należności począwszy od 11- stego każdego miesiąca, w sytuacji kiedy dopiero sprecyzowanie powództwa w piśmie z dnia 8 marca 2018 r. pozwoliło na określenie wysokości należności jakich żąda powód i daty ich wymagalności.

e) naruszenie art. 65 § 1 i 2 k.c. poprzez dokonanie błędnej wykładni oświadczeń woli stron ujawnionych w treści porozumienia z dnia 3 stycznia 2008 r. poprzez uznanie, iż przyznany w porozumieniu dodatek gwarantowany stanowi część podstawy wymiaru wynagrodzenia, a zatem powinien zostać uwzględniony przy do obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych - a zatem ustalone jako należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych - zostało błędnie wyliczone (bezpodstawnie zawyżone).

2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany materiał dowodowy polegająca na przyjęciu, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych za wiedzą i zgodą pracodawcy, podczas gdy z Regulaminu Pracy, polecenia służbowego nr (...) z dnia 10.12.2007 r., Zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) Oddziału KWK (...) z dnia 20.12.2007 r., Zarządzenia Dyrektora Kopalni O/ KWK (...) /2015 z 20.03.2015 r. wynika, iż powód mógł świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie po złożeniu pisemnego wniosku o możliwość pracy w godzinach nadliczbowych i po uzyskaniu zgody pracodawcy, a takiego wniosku nie złożył i zgody nie uzyskał;

3. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść orzeczenia:

a) ***tj. art. 3 k.p.c. w zw. z art. 207 § 6 k.p.c.***

- poprzez pominięcie wniosku pozwanej o przeprowadzenie opinii biegłego uwzględniającej założenie, że od czasu pracy powoda na każdej zmianie należy odliczyć co najmniej 20 minut jako czas potrzebny na przygotowanie do pracy i kąpiel po zmianie, pomimo że pozwana już w odpowiedzi na pozew zgłosiła zarzut, iż nie wszystkie czynności powoda, które wykonywał po przekroczeniu bramy zakładu powinny być uwzględnione w czasie pracy;
- poprzez przyjęcie jako podstawy wyliczenia ilości nadgodzin czasu przebywania przez powoda na terenie zakładu pracy, na podstawie druków (...), co nie potwierdza, iż przez cały czas powód świadczył pracę na rzecz pozwanej, ani też czy pozostawał do dyspozycji pracodawcy; poprzez pominięcie faktu, iż wynagrodzenie wypłacone powodowi wypłacone było jak za 8 godzin pracy, a tym samym ewentualne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych winno być liczone powyżej 8 godzin a nie 7,5;

b) ***tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c.***

- poprzez brak wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny, polegające na dokonaniu ustaleń sprzeczny ze wskazaniami wiedzy i logiki w sposób selektywny, skutkujące dokonaniem nietrafnych ustaleń co do czasu pracy powoda w spornym okresie w którym powód miał pracować ponad obowiązujące go normy czasu pracy, gdy tymczasem z własnej woli stawał się w pracy wcześniej niż planowana godzina rozpoczęcia pracy i w tym czasie nie wykonywał pracy przez cały czas od wejścia na teren kopalni, jak i po wyjeździe na powierzchnię;
- poprzez wskazanie w treści uzasadnienia wyroku, iż zeznania świadka potwierdzały, iż powód od momentu wejścia na teren zakładu pracy aż do wyjścia z niego wykonywał pracę, w sytuacji kiedy, podczas gdy zasady logiki wskazują, że nie jest możliwe aby cały czas powód poświęcał na pracę, bez odliczenia nawet kilkunastu minut na cele osobiste.
- poprzez uznanie za całkowicie wiarygodne zeznania świadka R. K., pomimo faktu iż występuje on również przed sądem, jako powód w sprawie o identycznym stanie faktycznym i przedmiocie. Taka sytuacja z góry budzi wątpliwości co do ewentualnej rzetelności i bezstronności zeznań świadka, lub co najmniej powinna stanowić o negatywnej ocenie złożonych przez niego zeznań.

Mając powyższe na uwadze apelująca wniosła o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w obu instancjach;

ewentualnie

1. uchylenie punktu wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w obu instancjach.

Ponadto, na podstawie art. 241 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń celem wyliczenia potencjalnych należności powoda:

- uwzględniając okoliczność, iż powodowi wynagrodzenie było wypłacone za 8 godzin pracy i przejście takiego współczynnika do obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, tj. wyliczenia nadgodzin ponad 8 godzin.

- uwzględniając konieczność pominięcia czasu niezbędnego do dokonania czynności niezwiązanych z pozostawianiem przez pracownika do dyspozycji pracodawcy (m.in. wejście na teren kopalni, przebranie się, łaźnia posilek i inne czynności osobiste) w wymiarze co najmniej 20 minut na zmianę.

- z pominięciem dodatku gwarantowanego.

W odpowiedzi na apelację, strona powodowa wniosła o jej oddalenie jako bezzasadnej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelację strony pozwanej należało częściowo odrzucić. W pozostałym zakresie podlegała ona oddaleniu, jako bezzasadna.

Na wstępie należy wskazać, że w pkt 2 zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego częściowo oddalono powództwo, tj. ponad kwotę uwzględnioną w pkt 1 wyroku, tj. ponad 23.250,64 zł. Natomiast w apelacji, strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w całości. Tym samym zakwestionowała ona także to rozstrzygnięcie, twierdząc że należy je zmienić i oddalić powództwo także i w tym zakresie. Wynika z tego, że strona skarżąca niezrozumiale kwestionuje korzystne dla siebie rozstrzygnięcie. Niemniej jednak nie wykazała ona, że ma interes w jego zaskarżeniu, który jest warunkiem dopuszczalności zaskarżenia orzeczenia (tak też: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005 r., sygn. akt I CK 62/05). Nie ma zatem podstaw do przyjęcia gravamen. Zaskarżone rozstrzygnięcie, tj. pkt 2 wyroku Sądu Rejonowego jest zgodne z oczekiwaniami pozwanej, w związku czym, Sąd II instancji na podstawie 373§1 kpc odrzucił apelację pozwanej co do pkt 2 zaskarżonego wyroku.

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

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej jakoby Sąd I instancji dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i 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 omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713). Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zeznania świadków, czy opinię biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń. W niniejszym postępowaniu nie doszło do naruszenia art. 233 §1 kpc w zw. z art. 278 §1 kpc, a także art. 328 kpc. Apelacja

pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż powód faktycznie przekraczał dobową jak i tygodniową normę pracy, gdyż wynikało to ze szczególnych potrzeb pracodawcy. Zostało to wykazane w postępowaniu dowodowym prowadzonym przez Sąd I instancji wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Powód musiał być obecny w pracy w wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Powód po przyjeździe wykonywał czynności ściśle związane z jego pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawiał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany, nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych.

Prawidłowo zatem Sąd I instancji ustalił, że w spornym okresie powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a czas pracy powoda obrazują wydruki z systemu rejestrującego czas pracy - w skrócie (...), a także zeznania świadków i powoda. Strona pozwana w toku procesu w żaden sposób nie wykazała by powód po wejściu na teren zakładu pracy nie wykonywał pracy. Sąd I instancji natomiast szczegółowo ustalił jakie czynności związane z pracą powód musiał wykonać po przyjeździe do pracy. Ciężar zaprzeczenia faktom z których powód wywodził swoje roszczenie spoczywał na stronie pozwanej. Należy podkreślić, że na pracodawcy spoczywa obowiązek ewidencjonowania czasu pracy pracowników i jeśli pracodawca powziął wątpliwości co do rzeczywistego czasu pracy powoda, powinien podjąć działania zmierzające do jego skorygowania. Pozwana nie udowodniła, że powód po wejściu na teren zakładu nie wykonywał pracy, a zarzuty przez nią podnoszone są ogólne i opierają się wyłącznie na hipotetycznym założeniu, że pracownik po wejściu na teren zakładu pracy poświęca czas także na sprawy osobiste nie związane z pracą.

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

Do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się ze specyfiką pracy powoda i z warunkami pracy panującymi pod ziemią. Wykonanie wymienionych czynności przez powoda powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy zaliczył do czasu pracy czynności takie jak: przebranie się w ubranie robocze i kąpiel. Trafnie również Sąd I instancji pominął również wniosek pozwanej sprowadzający się do dopuszczenia dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego.

W związku z powyższym, Sąd II instancji pominął wniosek dowodowy pozwanej dotyczący dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego przed sądem odwoławczym, jako nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy i zmierzający wyłącznie do przedłużenia postępowania, zgodnie z art. 235² §1 pkt 2 i 5.

Odnosząc się do kwestionowanego przez skarżącą dodatku gwarantowanego, to w pierwszej kolejności wskazać należy, że wynika on z porozumienia z dnia 3 stycznia 2008 roku zawartego między zarządem (...) Spółką Akcyjną w K. a Komitetem (...) Spółki Akcyjnej w K.. W porozumieniu strony ustaliły wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, wynikającego z przyrostu, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 roku, Nr 1, poz. 2 ze zm.), na kwotę 5 228,50 zł. Nadto strony przyjęły, że ramach przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia określonego w ust. 1 ustala się, że począwszy od dnia 1 lutego 2008 roku do każdej przepracowanej dniówki przysługuje stały gwarantowany dodatek kwotowy w wysokości określonej

dla poszczególnych grup pracowniczych w załączniku Nr 1 do porozumienia (tj. dla pracowników pod ziemią, dla pracowników przeróbki mechanicznej węgla, dla pracowników powierzchni). Dodatek skutkowało w elementach płacowych nieuwjętych w załączniku Nr 2 tj. nagrody rocznej, dniówki urlopowej, dniówki chorobowej. Skoro dodatek gwarantowany jest stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę i stanowi formę wzrostu wynagrodzenia za pracę, to należy go uwzględnić przy obliczaniu normalnego wynagrodzenia. Skoro pracownik świadczył pracę na stanowisku sztygara pod ziemią, to składniki wynagrodzenia przewidziane dla tego stanowiska pracy i pobierane winny stanowić podstawę do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, tj. normalnego wynagrodzenia oraz dodatku. Oznacza to, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej, dodatek gwarantowany – jako stały składnik wynagrodzenia – powinien być doliczony do ustalenia wysokości wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych.

Powyższe wynika również z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 3/11, w którym wskazano, że „przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art. 151¹ § 1 zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników”.

Bezpodstawny jest także zarzut pozwanej dotyczący naruszenia art. 481 kc w zakresie naliczania odsetek. Skarżąca uważa, że Sąd I instancji błędnie przyjął, iż powinny być one naliczane począwszy od 11-stego każdego miesiąca, podczas gdy żądanie powoda zostało sprecyzowane dopiero w piśmie z dnia 8 marca 2018 r. Niemniej jednak w aktach sprawy nie ma wspomnianego pisma, zatem nie zostało ono złożone. Z kolei pozew wpłynął 9 listopada 2018 r.

W dalszej kolejności, należy podkreślić, że wprawdzie powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego 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. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009r., 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.

Nieuzasadnione są także zarzuty dotyczące błędnego wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika, że powód był pracownikiem zatrudnionym pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u strony pozwanej, czas pracy na takim stanowisku został stosownie do treści art. 145 k.p. skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy. Wbrew twierdzeniom apelującej, skoro powód był zatrudniony na stanowisku pod ziemią, to jego wynagrodzenie powinno być ustalano dla tej grupy zawodowej, a nie jako dla pracowników zatrudnionych na powierzchni. Zgodnie z regulaminem pracy, czas pracy powoda pracującego pod ziemią wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Nie można zgodzić się z twierdzeniami, iż ewentualne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powinno być liczone od czasu pracy przekraczającego 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobowo 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powoda. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych. Przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że powód byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej. Sąd II instancji stoi na stanowisku, że pracownik, którego dobowo norma

czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (por: wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., sygn. akt III PK 51/05). W związku z powyższym, ww. zarzuty pozwanej są bezzasadne.

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

Sąd wydał wyrok na posiedzeniu niejawnym mając na uwadze treść art. 374 k.p.c. uznając, iż wobec zgromadzonego materiału dowodowego rozpoznanie sprawy na rozprawie nie jest konieczne, a strona w apelacji lub odpowiedzi na apelację nie złożyła wniosku o przeprowadzenie rozprawy.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia (del.) Anna Capik-Pater (spr.)