

**WYROK**  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2018 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b> <b>SSR del. Magdalena Kimel (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>sekr.sądowy Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2018r.** w Gliwicach

**sprawy z powództwa** D. M.

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

**o** wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Z.

**z dnia** 30 listopada 2017 r. **sygn. akt** IV P 750/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w całości w ten sposób, że:

1) zasądza od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powoda D. M. kwotę 18.081,77 zł (osiemnaście tysięcy osiemdziesiąt jeden złotych i 77/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 01 października 2013 roku do 30 kwietnia 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 1.170,76 zł (jeden tysiąc sto siedemdziesiąt złotych i 76/100) od dnia 11 listopada 2013r.;

- 1.321,59 zł (jeden tysiąc trzysta dwadzieścia jeden złotych i 59/100) od dnia 11 grudnia 2013r.;

- 959,72 zł (dziewięćset pięćdziesiąt dziewięć złotych i 72/100) od dnia 11 stycznia 2014r.;

- 925,04 zł (dziewięćset dwadzieścia pięć złotych i 04/100) od dnia 11 lutego 2014r.;

- 528,13 zł (pięćset dwadzieścia osiem złotych i 13/100) od dnia 11 marca 2014r.;

- 451,85 zł (czteryście pięćdziesiąt jeden złotych i 85/100) od dnia 11 kwietnia 2014r.;
- 842,47 zł (osiemset czterdzieści dwa złote i 47/100) od dnia 11 maja 2014r.;
- 1.031,52 zł (jeden tysiąc trzydzieści jeden złotych i 52/100) od dnia 11 czerwca 2014 r.;
- 843,13 zł (osiemset czterdzieści trzy złote i 13/100) od dnia 11 lipca 2014r.;
- 549,82 zł (pięćset czterdzieści dziewięć złotych i 82/100) od dnia 11 sierpnia 2014r.;
- 1.720,84 zł (jeden tysiąc siedemset dwadzieścia złotych i 84/100) od dnia 11 września 2014r.;
- 1.011,66 zł (jeden tysiąc jedenaście złotych i 66/100) od dnia 11 października 2014r.;
- 1.073,22 zł (jeden tysiąc siedemdziesiąt trzy złote i 22/100) od dnia 11 listopada 2014r.;
- 1.904,07 zł (jeden tysiąc dziewięćset cztery złote i 07/100) od dnia 11 grudnia 2014r.;
- 1.161,71 zł (jeden tysiąc sto sześćdziesiąt jeden złotych i 71/100) od dnia 11 stycznia 2015r.;
- 952,94 zł (dziewięćset pięćdziesiąt dwa złote i 94/100) od dnia 11 lutego 2015r.;
- 820,50 zł (osiemset dwadzieścia złotych i 50/100) od dnia 11 marca 2015r.;
- 507,79 zł (pięćset siedem złotych i 79/100) od dnia 11 kwietnia 2015r.;
- 305,01 zł (trzysta pięć złotych i 01/100) od dnia 11 maja 2015r.;

2) oddała powództwo w pozostałym zakresie,

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 5 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Z. kwotę 1.623 zł (jeden tysiąc sześćset dwadzieścia trzy złote ) tytułem kosztów sądowych,

III. oddała apelację w pozostałym zakresie,

IV. znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn.akt VIII Pa 44/18**

## UZASADNIENIE

Powód D. M. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K. (obecnie Spółka (...) SA w B.), w którym domagał się zasądzenia kwoty 35.759,40 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 października 2013r. do 27 kwietnia 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami. Uzasadniając swoje żądanie podał, że był pracownikiem pozwanej na stanowisku sztygara oddziałowego, a następnie nadsztygara pod ziemią zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy. W trakcie zatrudnienia obowiązywał go czas pracy 7,5 godziny na dobę, tymczasem w rzeczywistości każdego dnia musiał przychodzić do pracy dużo wcześniej niż godziny zjazdu oraz pozostawać w niej dłużej po wyjeździe. Średnio pracował o 3,5 godziny więcej na dobę jak sztygar i 2 godziny dłużej jako nadsztygar.

Pracodawca natomiast wypłacał mu wynagrodzenie wyłącznie za pracę wykonaną pod ziemią, natomiast nie wliczał do czasu pracy czynności, które powód wykonywał na powierzchni tj. zebranie raportów, zapoznanie się z nimi, omówienie problematyki zagrożeń, pisanie raportów, a które należały do jego obowiązków.

W piśmie z dnia 9 października 2017r. powód wniósł o zasądzenie kwoty 22.582,76 złotych tytułem należności głównej wraz z ustawowymi odsetkami, a ponad tę kwotę cofnął pozew.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania. Zaprzeczyła, aby w spornym okresie czasu powód pracował w godzinach nadliczbowych i był zatrudniony w wyższym niż obowiązujący go wymiar czasu pracy. Podała, że powód jako osoba zatrudniona na stanowisku zaliczanym do dozoru średniego i wyższego nie miał obowiązku przebywania na terenie zakładu dłużej niż obowiązujące go normy czasu pracy. Wskazała, że zgodnie z obowiązującymi u pozwanej regulacjami praca w godzinach nadliczbowych może odbywać się wyłącznie za zgodą dyrektora ds. pracy na pisemny wniosek kierownika oddziału zaakceptowany przez kierownika działu i zatwierdzony przez kierownika ruchu zakładu górniczego.

**Wyrokiem z 30 listopada 2017 r. Sąd Rejonowy w Z.** zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 22.582,76 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 października 2013 roku do 30 kwietnia 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 1.458,47 zł od dnia 11 listopada 2013r.;
- 1.646,35 zł od dnia 11 grudnia 2013r.;
- 1.199,18 zł od dnia 11 stycznia 2014r.;
- 1.155,40 zł od dnia 11 lutego 2014r.;
- 655,25 zł od dnia 11 marca 2014r.;
- 564,38 zł od dnia 11 kwietnia 2014r.;
- 1.055,80 zł od dnia 11 maja 2014r.;
- 1.288,89 zł od dnia 11 czerwca 2014 r.;
- 1.053,50 zł od dnia 11 lipca 2014r.;
- 687,78 zł od dnia 11 sierpnia 2014r.;
- 2.154,66 zł od dnia 11 września 2014r.;
- 1.262,72 zł od dnia 11 października 2014r.;
- 1.340,03 zł od dnia 11 listopada 2014r.;
- 2.374,97 zł od dnia 11 grudnia 2014r.;
- 1.450,51 zł od dnia 11 stycznia 2015r.;
- 1.191,08 zł od dnia 11 lutego 2015r.;
- 1.025,55 zł od dnia 11 marca 2015r.;
- 633,82 zł od dnia 11 kwietnia 2015r.;

- 384,42 zł od dnia 11 maja 2015r. (pkt 1 wyroku);

W pozostałym zakresie Sąd I instancji umarzył postępowanie (pkt 2 wyroku), zasądził od pozwanej na rzecz powoda 702 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3 wyroku); nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.261 zł (pkt 4 wyroku); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Z. 2.534,39 zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony w KWK (...) w R., a następnie KWK (...) od 20 czerwca 1985r. do 27 kwietnia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym w okresie od 1 marca 2003r. do 31 lipca 2014r. pracował jako sztygar oddziałowy, a od 1 sierpnia 2014 r. do daty ustania zatrudnienia zajmował stanowisko nadsztygara górniczego ds. robót przygotowawczych. Stosunek pracy z powodem został rozwiązany przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika

Do obowiązków powoda jako sztygara oddziałowego należało między prowadzenie ruchu zgodnie z wymogami techniki, obowiązującymi przepisami, zarządzeniami i poleceniami władz górniczych i nadrzędnych, codzienny zjazd na dół dla prowadzenia i kontroli robót oddziału, ustalanie przed zjazdem na dół z bezpośrednimi przełożonymi zakresu prac przewidzianych dla oddziału na danej zmianie. Powód miał obowiązek dowiedzieć się o stanie robót z oddziałowej książki raportowej oraz bezpośrednio od dozoru zmianowego poprzedniej zmiany, jak również był zobowiązany po swojej zmianie do przekazania informacji dozorowi zmiany następnej przez bezpośrednią rozmowę, a także wpisanie do książki raportowej poleceń dla zmiany następnej. Powód miał też obowiązek codziennej kontroli wszystkich obłożonych przodków i miejsc pracy, sprawdzania stanu robót po poprzedniej zmianie, określenia podległym pracownikom dokładnego zakresu robót na całą dniówkę.

Natomiast jako nadsztygar powód odpowiadał za koordynowanie zaplanowanych robót i zadań produkcyjnych, kontrolowanie prowadzenia robót zgodnie z zatwierdzonymi projektami, dokumentami, kontrolowanie porządku i dyscypliny pracy obsługi i konserwacji użytkowanych maszyn i urządzeń w nadzorowanych oddziałach, kontrolowanie prowadzonych przez dozór oddziałowy książek raportowych, prowadzenie wszelkiej dokumentacji i sprawozdawczości dotyczącej nadzorowanych rejonów (dowód: zakres obowiązków w aktach osobowych powoda).

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że powód podobnie jak inni sztygarzy i nadsztygarzy musiał przychodzić do pracy wcześniej, tj.: przed rozpoczęciem dniówki i wychodzić później po jej zakończeniu. Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...), innej ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy nie było. Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskiety, które wprowadzali do czytników przy wchodzeniu na teren zakładu i opuszczaniu go. W ten sposób odnotowywano godziny przyścia i wyjścia pracowników. Ponadto na szybie odbijano dodatkowo godzinę zjazdu pod ziemię, a na nadsztybiu godzina wyjazdu na powierzchnię

Sąd Rejonowy ustalił, że powód w okresie objętym pozwem pracował w systemie zmianowym. Jego faktyczny czas pracy średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami w okresie, gdy pracował jako sztygar o 2,5 godziny dziennie, a jako nadsztygar o 2 godziny. Powód jako sztygar przychodził do pracy 1,5 godziny przed zjazdem celem uzyskania wiedzy niezbędnej do prowadzenia zmiany w zakresie podległego mu oddziału, skonsultowania się ze zmianą poprzednią odnośnie panujących warunków, zagrożeń, czy awarii, porozmawiania z podległymi mu osobami. Musiał ustalić, jakie prace zostały wykonane, jakie prace są do wykonania i jakie jest zapotrzebowanie osobowe, jak również jakie materiały i narzędzia są potrzebne do wykonania przewidzianych prac. Powód odbywał także odprawę u kierownika robót górniczych, któremu przekazywał informację o wykonanych i planowanych robotach. Potem odbywała się odprawa u głównego inżyniera. Po tej odprawie powód dokonywał ustaleń z górnikiem przodowym lub strzałowym i wydawał im stosowne polecenia. Po wykonaniu tych czynności powód szedł na odprawę główną z dyrektorem kopalni. Po tej odprawie wracał do biura skąd zabierał swoje rzeczy i szedł na podział załogi. Po podziale szedł się przebrać i udawał się na zjazd. Po wyjeździe powód sprawdzał, czy wyjechała cała załoga, zdawał sprzęt, a następnie udawał się do łaźni celem wykąpania i po przebraniu wracał do swojego biura, gdzie wypełniał książkę raportową i dniówki następnie wracał na markownię celem złożenia podpisu, że wszyscy wyjechali. Później udawał się do kierownika robót górniczych celem zdania mu raportu i omówienia prac do wykonania na kolejnych zmianach.

Po tej odprawie odbywała się odprawa u głównego górniczego. Po tej odprawie powód ponownie wracał do swojego biura i kontaktował się telefonicznie ze swoim następcą oraz nadsztygarem. Po wykonaniu tych czynności mógł wyjść do domu.

Natomiast jako nadsztygar powód przychodził do pracy godzinę przed zjazdem, następnie wykonywał telefon do kierowników i sztygarów oddziałowych celem uzyskania informacji, jakie roboty były przeprowadzone na poprzedniej zmianie i co jest do zrobienia na jego zmianie. Nadto raport przekazywał mi nadsztygar z poprzedniej zmiany. Potem udawał się do kierownika robót, jeśli był na zmianie, a jeśli nie to sam przeprowadzał odprawy. Następnie udawał się na zjazd, a po wyjeździe odbierał raporty od wszystkich sztygarów, którzy byli na zmianie. Musiał też odbyć rozmowę telefoniczną z głównym inżynierem i dyrektorem kopalni celem zdania raportu. Później do jego obowiązków należało przekazanie raportu swojemu następcy i podpisanie w książce raportowej raportów, które sporządzili sztygarzy z jego zmiany.

Sąd I instancji stwierdził, że w celu wykonania tych wszystkich czynności powód musiał rozpoczynać pracę wcześniej, tak też robili wszyscy pracownicy dozoru. Przełożeni powoda wiedzieli, że powód pracuje ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków. Powód nie był w stanie w inny sposób zorganizować swojej pracy.

Wskazano, że zgodnie z § 11 ust.3 (...) z 26 listopada 1994r. 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. Nadto zjazdy i wyjazdy odbywają się zgodnie z harmonogramem określonym w zarządzeniach określających zasady rejestracji czasu pracy. Zgodnie z §26 (...) praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w §10 i §11 stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych z prawem do dodatkowego wynagrodzenia (dowód: (...) w aktach sprawy). Zapisy te 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.

Następnie Sąd Rejonowy zaznaczył, że w okresie od 1 października 2013r. do 27 kwietnia 2015r. powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy 27 168 minut. Tym samym powód winien otrzymać dodatkowe wynagrodzenie w kwocie 22.582,76 złotych

Ponadto od 1 lutego 2008. do każdej przepracowanej dniówki pracownikom przysługiwał stały dodatek kwotowy, który skutkowało w elementach płacowych nieujętych w załączniku nr 2 do porozumienia zawartego w dniu 3 stycznia 2008r. pomiędzy zarządem (...) S.A. a Komitetem Protestacyjno-Strajkowym tj. nagrodach rocznych, dniówkach urlopowych, dniówkach chorobowych.

Sąd w całości oparł się na dowodach z dokumentów, które uznał za spójne i logiczne. Następnie poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), które nie budziły zastrzeżeń stron i zostały potwierdzone zeznaniami świadka i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd I instancji oparł się na wyliczeniach biegłej K. B., przy czym dokonał jedynie ponownego zsumowania wynagrodzenia należnego powodowi a zawartego w załączniku nr 4, gdyż jak słusznie zauważyła strona powodowa w tabeli nr 6 dokonano błędnego zsumowania wyliczonych kwot wynagrodzenia. Strony nie wniosły co do wyliczeń rachunkowych żadnych zastrzeżeń. Strona pozwana zakwestionowała jedynie przyjęcie błędnego założenia, że cały okres przebywania powoda na terenie zakładu pracy winien być wliczony do jego czasu pracy, nadto wskazała, że powód otrzymywał wynagrodzenia za 8 godzin pracy dziennie.

Odnosząc się do pierwszego zarzutu Sąd I instancji wskazał, że strona pozwana nie złożyła żadnego wniosku dowodowego w sprawie i nie wykazała, aby czas pomiędzy wejściem na teren zakładu pracy a wyjściem z zakładu pracy był przeznaczony przez powoda na czynności niezwiązane z jego pracą. Podniósł, że 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 obniżyć wynagrodzenia powodowi. Ponadto zaznaczył, 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 niedopuszczalne w świetle przepisów prawa pracy. W ocenie Sądu I instancji, uwzględniając powyższe niecelowe było dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń, skoro zarzuty pozwanej były bezzasadne. Ponadto wniosek o dołączenie do akt sprawy schematu organizacyjnego był nie tylko spóźniony, ale też bezprzedmiotowy. Sąd I instancji podniósł również, że nie podziela stanowiska Sądu Rejonowego w Jastrzębiu Zdroju, a zawartego w uzasadnieniu wyroku wydanego w sprawie o sygn. akt IV P 4025/14, że kierownik oddziału na kopalni jest kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej.

W rozważaniach prawnych Sąd I instancji wskazał, że obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób nie budzący wątpliwości zaliczają stanowisko pracy zajmowane przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. 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.

Sąd I instancji stwierdził, że powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Pozwana stała na stanowisku, że praca w godzinach nadliczbowych była możliwa jedynie na polecenie pracodawcy, a takiego w przypadku powoda nie było. Przepis § 26 (...) stanowił, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w § 10 i 11 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacja zawarta w § 26 ust.3 podawała, 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 osób dozoru średniego i wyższego była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznanie się z aktualną sytuacją w kopalni, prowadzić i uczestniczyć w odprawie, która odbywała się przed każdym zjazdem i rozpoczęciem zmiany. Ponadto powód miał szereg dodatkowych obowiązków min. prowadzenie kontroli robót na swojej zmianie, organizowanie pracy, prowadzenie kontroli urządzeń mechanicznych oraz sprawdzanie raportów, zdanie raportu, czasami powód pozostawał dłużej na dole w przypadku awarii. itp.

Sąd I instancji powołał się na art. 151<sup>4</sup> § 1 kp i art. 128 § 2 pkt. 2 k.p.

Następnie Sąd I instancji uznał, że powód nie należał do tej kategorii ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegialnego zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. W ocenie Sądu I instancji powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> k.p.

Dalej Sąd I instancji wskazał na uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r. (II PK 56/05). Cytowany przepis wprowadza wyjątkową regulację w zakresie wynagradzania dotyczącą kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Chodzi tutaj o wyodrębnioną komórkę organizacyjną zakładu pracy, a nie każdą komórkę organizacyjną, których w zakładach pracy może być wiele np. dział, referat, pion, oddział. Sąd Najwyższy podkreślił, że interpretacja pojęcia „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej” nie może być dokonywana rozszerzająco. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać i istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Chodzi tutaj o stanowiska dotyczące kierowania zakładem pracy i to tylko o stanowiska pod tym względem najważniejsze. Regulacja ta dotyczy pracowników którzy w istocie rzeczy uzyskali funkcję samodzielnego zarządzania komórką organizacyjną. Powód nie posiadał takich kompetencji pracując na stanowisku sztygara oddziałowego.

Sąd Rejonowy stwierdził, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla swojej 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. Sąd Rejonowy wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1978r., I PRN 91/78 oraz wyroki Sądu Okręgowego w K. z dnia 20 grudnia 2000r., IX P 279/99 i Sądu Apelacyjnego w K. z dnia 20 listopada 2001r., III APa 25/01, jak też wyrok Sądu Okręgowego w G. z dnia 5 grudnia 2006r., VIII Pa 83/07.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że 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 powoda oraz świadków wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, a praca ponad obowiązujące normy czasu pracy jest stałą praktyką.

W związku z powyższym Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłej K. B. a zwartą w opinii tj. na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 k.p .

O odsetkach ustawowych za opóźnienie Sąd I instancji orzekła na podstawie art. 481 § 1 k.c., art.482§1 kc w zw. z art. 300 k.p.

Na podstawie art.355 §1 kpc Sąd I instancji umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa. Sąd stwierdzi, że cofnięcie pozwu przez powoda nie narusza jego słusznego interesu oraz przepisów prawa, bowiem było skutkiem wyliczeń zawartych w opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń.

Na podstawie art. 100 kpc Sąd I instancji dokonał stosunkowego rozdzielnia kosztów. Powód wygrał sprawę w 63% i w takim zakresie strona przeciwna jest zobowiązana zwrócić mu koszty zastępstwa procesowego określone w §2 pkt. 5 w zw. z §9 ust.1 pkt.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokacki (Dz.U. 2015. 1800 ze zm).

O kosztach sądowych Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Na podstawie art.477<sup>2</sup> kpc Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

**Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana.** Powyższe orzeczenie zaskarżyła w części w zakresie pkt 1 wyroku, tj. w części zasądzającej na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych:

a) w odniesieniu do należności głównej- ponad kwotę przekraczającą 12. 970,04 zł, a w ślad za powyższym

b) w odniesieniu do roszczeń odsetkowych- odsetek tytułem opóźnienia, liczonych od kwot:

1/ ponad 616,14 zł - od dnia 11 listopada 2013r.;

2/ ponad 678,50 zł- od dnia 11 grudnia 2013r.;

3/ ponad 559,20 zł- od dnia 11 stycznia 2014r.;

4/ ponad 543,24 zł- od dnia 11 lutego 2014r.;

5/ ponad 341,86 zł- od dnia 11 marca 2014r.;

- 6/ponad 253,16 zł- od dnia 11 kwietnia 2014r.;
- 7/ ponad 500,79 zł- od dnia 11 maja 2014r.;
- 8/ ponad 609, 53 zł- od dnia 11 czerwca 2014r.;
- 9/ ponad 466,77 zł- od dnia 11 lipca 2014r.;
- 10/ ponad, 72 zł- od dnia 11 sierpnia 2014r.;
- 11/ ponad 820, 48 zł- od dnia 11 września 2014r.;
- 12/ ponad 481,55 zł- od dnia 11 października 2014r.;
- 13/ ponad 539,41 zł- od dnia 11 listopada 2014r.;
- 14/ ponad 892,88 zł- od dnia 11 grudnia 2014.;
- 15/ ponad 578, 59 zł- od dnia 11 stycznia 2015r.;
- 16/ ponad 465, 72 zł- od dnia 11 lutego 2015r.;
- 17/ ponad 466, 47 zł- od dnia 11 marca 2015r.;
- 18/ ponad 258,20 zł- od dnia 11 kwietnia 2015r.;
- 19/ ponad 208, 52 zł- od dnia 11 maja 2015r.

Pozwana. zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

a) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z zebrany w sprawie materiałem dowodowym mającą wpływ na treść wydanego wyroku:

- polegając na przyjęciu przez Sąd I instancji, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, podczas gdy sytuacja taka nigdy nie miała miejsca, a powód mógł tak zorganizować swoją pracę, aby wykonywał swoje obowiązki w normalnym czasie pracy;

- polegając na błędnym przyjęciu, w ślad za opinią biegłego, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 7,5 h czasu pracy każdego dnia (co odpowiadało normie czasu pracy powoda), podczas gdy mimo faktu, że powód pracował w skróconej 7,5 godzinnej normie czasu pracy, to wynagrodzenie jakie było wypłacane powodowi, było wynagrodzeniem policzonym za 8 godzin pracy, na skutek którego to błędu, różnica wynikająca z braku uwzględnienia powyższego, obliczona w wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wynosi kwotę 5.148,00 zł.

- art. 328 § 2 k.p.c. polegające na całkowitym braku wyszczególnienia przez Sąd I Instancji w uzasadnieniu wyroku jakie dokładnie prace przyjęto za czynności wykonywane przez powoda w ramach nadgodzin i jaki średnio czas pracy uznał za właściwy dla każdej z tych czynności, co uniemożliwia pozwanej skontrolowanie prawidłowości ustaleń poczynionych przez Sąd I Instancji.

b) mający wpływ na treść wydanego wyroku zarzut naruszenia przepisów postępowania, a to:

- art. 233 § 1 w zw. 278 § 1 kpc - poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodowej zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności opinii biegłego K. B. w części obejmującej wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należnych i wypłaconych powodowi, polegającej na bezkrytycznym przyjęciu przez Sąd I instancji wyliczeń dokonanych przez biegłego, podczas gdy z pozostałego materiału

dowodowy, a w szczególności dokumentacji płacowej powoda wynika, że powód otrzymał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie wyższej, niż przyjmuje to biegły.

c) naruszenie prawa materialnego, a to:

- art. 130 § 3 k. p., poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, spełnienia ustawowych przesłanek do jego zastosowanie,

- art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 2 w zw. z art. 151<sup>1</sup> § 3 kodeksu pracy, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na ustaleniu wysokości przysługującego dodatku 50% tj. dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w godzinach innych niż nocne, godziny wypadające w niedziele i święta (niebędącymi zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy dniami pracy), jak i godziny wypadające w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, w sposób niezgodny z dyspozycją w/w przepisu, co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia do ponad dwukrotnego naliczenia dodatku w wysokości 50% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z kategorii osobistego zaszeregowania.

Ponadto na podstawie art. 381 w zw. z 382 kpc, pozwana wniosła o dopuszczenie dowodu ze sporządzonego przez służby księgowe pozwanej „zestawienia kwestionowanych kwot z 16 października 2018r.- dla ustalenia jego treści, w szczególności dla ustalenia, wysokości wynagrodzenia powoda tytułem pracy w godzinach nadliczbowych obliczonych przy uwzględnieniu zarzutów apelacyjnych pozwanej.

Pozwana wniosła o:

a) zmianę zaskarżonego wyroku, w ten sposób, że powództwo zostanie oddalone w części zasądzającej na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych:

- w odniesieniu do należności głównej- kwotę przekraczającą 12. 970,04 zł, a w ślad za powyższym

- w odniesieniu do roszczeń odsetkowych- odsetek tytułem opóźnienia, liczonych od kwot:

1/ ponad 616,14 zł - od dnia 11 listopada 2013r.;

2/ ponad 678,50 zł- od dnia 11 grudnia 2013r.;

3/ ponad 559,20 zł- od dnia 11 stycznia 2014r.;

4/ ponad 543,24 zł- od dnia 11 lutego 2014r.;

5/ ponad 341,86 zł- od dnia 11 marca 2014r.;

6/ ponad 253,16 zł- od dnia 11 kwietnia 2014r.;

7/ ponad 500,79 zł- od dnia 11 maja 2014r.;

8/ ponad 609, 53 zł- od dnia 11 czerwca 2014r.;

9/ ponad 466,77 zł- od dnia 11 lipca 2014r.;

10/ ponad, 72 zł- od dnia 11 sierpnia 2014r.;

11/ ponad 820, 48 zł- od dnia 11 września 2014r.;

12/ ponad 481,55 zł- od dnia 11 października 2014r.;

13/ponad 539,41 zł- od dnia 11 listopada 2014r.;

14/ ponad 892,88 zł- od dnia 11 grudnia 2014.;

15/ ponad 578, 59 zł- od dnia 11 stycznia 2015r.;

16/ ponad 465, 72 zł- od dnia 11 lutego 2015r.;

17/ ponad 466, 47 zł- od dnia 11 marca 2015r.;

18/ ponad 258,20 zł- od dnia 11 kwietnia 2015r.;

19/ ponad 208, 52 zł- od dnia 11 maja 2015r.

b) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądami obu instancji przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanej zasługiwała na częściowe uwzględnienie jedynie w zakresie zarzutu nieprawidłowego wyliczenia dodatku za prace w godzinach nadliczbowych.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje dwa elementy: normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przez normalne wynagrodzenie za pracę rozumie się 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 (wyrok SN z 3.06.1986 r., I PRN 40/86, OSNC 1987/9, poz. 140 oraz wyrok SN z 22.06.2011 r., II PK 3/11, OSNP 2012/15–16, poz. 191).

Natomiast drugim elementem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest dodatek, którego wysokość oraz zasady obliczania uregulowane są w art. 151<sup>1</sup> k.p.

Podstawę obliczania dodatku stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną (art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p. Wynagrodzenie będące podstawą obliczania dodatku nie obejmuje dodatku funkcyjnego ustalanego proporcjonalnie do wynagrodzenia zasadniczego (wyrok SN z 23.05.2012 r., I PK 175/11, OSNP 2013/11–12, poz. 126). Jeżeli stawka osobistego zaszeregowania nie została wyodrębniona, podstawą obliczania dodatku jest 60% wynagrodzenia.

Wynagrodzenie takie jest obliczane zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego, co wynika z § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Obejmuje ono, co do zasady, ustalone przez strony wynagrodzenie zasadnicze, pomijając dodatki.

Biegła sądowa w opinii, dodatek wyliczyła na takich samych zasadach jak wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, tj z uwzględnieniem wszystkich dodatkowych składników wynagrodzenia o charakterze stałym.

Prawidłowe wyliczenie dodatku jest następujące:

Październik 2013 r.

Wynagrodzenie podstawowe 2.150 zł : 184 = 11,68 zł

11,68 zł : 60 = 0,19 zł

0,19 zł x 2.089 (liczba minut w dni powszednie) = 396,91 zł x 50 % = **198,45 zł**

Listopad 2013 r.

Wynagrodzenie podstawowe 2.150 zł : 152 = 14,14 zł

14,14 zł : 60 = 0,23 zł

0,23 x 1.948 = 448,04 zł x 50 % = **224,02 zł**

Grudzień 2013 r.

Wynagrodzenie podstawowe 2.150 zł : 160 = 13,43 zł

13,43 zł : 60 = 0,22 zł

0,22 x 1.457 = 320,54 zł x 50 % = **160,27 zł**

Styczeń 2014 r.

Wynagrodzenie podstawowe 2.150 : 168 = 12,79 zł

12,79 zł : 60 = 0,21 zł

0,21 zł x 1.474 = 309,54 x 50 % = **154,77 zł**

Luty 2014 r.

Wynagrodzenie podstawowe 2.150 zł : 160 = 13,44 zł

13,44 zł : 60 = 0,22

0,22 zł x 830 = 182,60 x 50 % = **91,30 zł**

Marzec 2014

Wynagrodzenie podstawowe 2.150 zł : 168 = 12,80 zł

12,80 zł : 60 = 0,21 zł

0,21 x 720 = 151,20 zł x 50 % = **75,60 zł**

Kwiecień 2014 r.

Wynagrodzenie podstawowe 2.150 zł : 168 = 12,80 zł

12,80 zł : 60 = 0,21

0,21 zł x 1.320 = 277,20 zł x 50 % = **138,60 zł**

Maj 2014 r.

Wynagrodzenie podstawowe 2.150 : 160 = 13,44 zł

$$13,44 \text{ zł} : 60 = 0,22 \text{ zł}$$

$$0,22 \text{ zł} \times 1.566 = 344,52 \text{ zł} \times 50 \% = \underline{\underline{172,26 \text{ zł}}}$$

Czerwiec 2014 r.

$$\text{Wynagrodzenie podstawowe } 2.150 : 160 = 13,44$$

$$13,44 \text{ zł} : 60 = 0,22 \text{ zł}$$

$$0,22 \text{ zł} \times 1.280 = 281,60 \text{ zł} \times 50 \% = \underline{\underline{140,80 \text{ zł}}}$$

Lipiec 2014 r.

$$\text{Wynagrodzenie podstawowe } 2.150 : 184 = 11,68 \text{ zł}$$

$$11,68 \text{ zł} : 60 = 0,19 \text{ zł}$$

$$0,19 \text{ zł} \times 961 = 182,59 \text{ zł} \times 50 \% = \underline{\underline{91,30 \text{ zł}}}$$

Sierpień 2014 r.

$$\text{Wynagrodzenie podstawowe } 2.350 : 160 = 14,69 \text{ zł}$$

$$14,69 \text{ zł} : 60 = 0,24$$

$$0,24 \times 2.445 = 568,80 \text{ zł} \times 50 \% = \underline{\underline{284,40 \text{ zł}}}$$

Wrzesień 2014 r.

$$\text{Wynagrodzenie podstawowe } 2.350 : 176 = 13,35 \text{ zł}$$

$$13,35 \text{ zł} : 60 = 0,22 \text{ zł}$$

$$0,22 \text{ zł} \times 1.544 = 339,68 \text{ zł} \times 50 \% = \underline{\underline{169,84 \text{ zł}}}$$

Październik 2014 r.

$$\text{Wynagrodzenie podstawowe } 2.350 : 184 = 12,77$$

$$12,77 \text{ zł} : 60 = 0,21$$

$$0,21 \text{ zł} \times 1.713 = 359,73 \text{ zł} \times 50 \% = \underline{\underline{179,87 \text{ zł}}}$$

Listopad 2014 r.

$$\text{Wynagrodzenie podstawowe } 2.350 \text{ zł} : 144 = 16,31 \text{ zł}$$

$$16,31 \text{ zł} : 60 = 0,27 \text{ zł}$$

$$0,27 \text{ zł} \times 2.376 = 641,52 \text{ zł} \times 50 \% = \underline{\underline{320,76 \text{ zł}}}$$

Grudzień 2014 r.

$$\text{Wynagrodzenie podstawowe } 2.350 \text{ zł} : 168 = 13,99 \text{ zł}$$

$$13,99 \text{ zł} : 60 = 0,23 \text{ zł}$$

$$0,23 \text{ zł} \times 1.693 = 389,40 \times 50 \% = \underline{\underline{194,70 \text{ zł}}}$$

Styczeń 2015 r.

$$\text{Wynagrodzenie podstawowe } 2.350 : 160 = 14,69 \text{ zł}$$

$$14,69 \text{ zł} : 60 = 0,24 \text{ zł}$$

$$0,24 \text{ zł} \times 1.324 = 317,76 \text{ zł} \times 50 \% = \underline{\underline{158,88 \text{ zł}}}$$

Luty 2015 r.

$$\text{Wynagrodzenie podstawowe } 2.350 : 160 = 14,69 \text{ zł}$$

$$14,69 \text{ zł} : 60 = 0,24 \text{ zł}$$

$$0,24 \text{ zł} \times 1.140 = 273,60 \text{ zł} \times 50 \% = \underline{\underline{136,80 \text{ zł}}}$$

Marzec 2015 r.

$$\text{Wynagrodzenie podstawowe } 2.350 : 176 = 13,35 \text{ zł}$$

$$13,35 \text{ zł} : 60 = 0,22$$

$$0,22 \times 775 = 170,50 \times 50 \% = \underline{\underline{85,25 \text{ zł}}}$$

Kwiecień 2015 r.

$$\text{Wynagrodzenie podstawowe } 2.014,29 \text{ zł} : 168 = 11,99 \text{ zł}$$

$$11,99 \text{ zł} : 60 = 0,19 \text{ zł}$$

$$0,19 \text{ zł} \times 513 = 97,47 \times 50 \% = \underline{\underline{48,73 \text{ zł}}}$$

Łączna kwota należnego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 3.026,60 zł.

Należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem wyliczonym na zasadach przedstawionych powyżej wynosi:

- 1.170,76 zł za miesiąc październik 2013 r.

- 1.321,59 zł za miesiąc listopad 2013 r.

- 959,72 zł za miesiąc grudzień 2013 r.

- 925,04 zł za miesiąc styczeń 2014 r.

- 528,13 zł za miesiąc luty 2014 r.,

- 451,85 zł za miesiąc marzec 2014 r.

- 842,47 zł za miesiąc kwiecień 2014 r.

- 1.031,52 zł za miesiąc maj 2014 r.

- 843,13 zł za miesiąc czerwiec 2014 r.

- 549,82 zł za miesiąc lipiec 2014 r.
- 1.720,84 zł za miesiąc sierpień 2014 r.
- 1.011,66 zł za miesiąc wrzesień 2014 r.
- 1.073,22 zł za miesiąc październik 2014 r.
- 1.904,07zł za miesiąc listopad 2014 r.
- 1.161,71 zł za miesiąc grudzień 2014 r.
- 952,94 zł za miesiąc styczeń 2015 r.
- 820,50 zł za miesiąc luty 2015 r.
- 507,79 zł za miesiąc marzec 2015 r.
- 305,01 zł za miesiąc kwiecień 2015 r

Łącznie za powyższy okres powinna być zasądzona kwota 18.081,77 zł tytułem niezapłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji, na mocy art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok zasądając, w oparciu o art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p., na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przedstawione w powyższych wyliczeniach kwoty – łącznie 18.081,77 zł. Stosownie do treści art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. orzeczono o odsetkach ustawowych.

W pozostałym zakresie zarzuty apelacji okazały się nieuzasadnione.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego i dokonał prawidłowej oceny prawnej. W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej Instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego.

Prawidłowo 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 (...), od momentu odbicia karty przy wejściu na teren kopalni do momentu odbicia karty przy wyjściu z terenu kopalni. 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 wbrew zarzutom apelacji szczegółowo ustalił jakie czynności związane z pracą powód musiał wykonać po przyjeździe do pracy, a przed zjazdem oraz po wyjeździe a przed wyjściem z 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.

Nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, że nie wystąpiły szczególne potrzeby pracodawcy uzasadniające wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych.

To organizacja pracy u strony pozwanej wymuszała świadczenie pracy ponad normatywny czas pracy. Z zebranego przez Sąd I instancji materiału dowodowego wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie byli w stanie wykonać powierzonych normalnych obowiązków służbowych w ciągu 7,5 godziny, a praca w godzinach nadliczbowych stanowiła stały element organizowania pracy przez pracodawcę. Powód nie mógł tak zorganizować

swojej pracy, aby wykonać swoje obowiązki w normatywnym czasie pracy. Przede wszystkim przed zjazdem, powód miał obowiązek ustalić jakie roboty zostały wykonane na poprzedniej zmianie, po to by we właściwy sposób zorganizować pracę podległych pracowników. W tym celu musiał zapoznać się z odpowiednią dokumentacją. Wymienione czynności musiały być wykonane przed zjazdem. Po wyjeździe powód przekazywał informacje o tym co się wydarzyło na jego zmianie pracownikom dozoru, a w okresie w którym zajmował stanowisko nadsztygara, musiał odebrać raporty od wszystkich sztygarów, przekazać je następcy. Zatem nawet jeśli powód w tym okresie nie miał obowiązku codziennego zjeżdżania na dół, nie mógł opuścić miejsca pracy wcześniej, przed wyjazdem podległych pracowników.

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.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd I instancji nie naruszył art. 130 § 3 kp. Podkreślić należy, że zarzuty pozwanej w tym zakresie są bardzo ogólne i ograniczają się do zacytowania art. 130 § 3 kp. Pozwana nie wskazała w jakim zakresie w których miesiącach biegła nieprawidłowo miała rozliczyć czas pracy powoda, nie przedstawiła własnych wyliczeń. Ponadto wyrok został zaskarżony w części która obejmuje kwotę dotyczącą nieprawidłowego wyliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nieprawidłowego zdaniem pozwanej wyliczenia wynagrodzenia z pominięciem, że powód otrzymał wynagrodzenie jak za 8 godzin.

Nie można zgodzić się ze stroną pozowaną, że wypłata powodowi wynagrodzenia jak za 8 godzin, uzasadniała naliczenie ewentualnego wynagrodzenia za prace 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 obowiązująca powoda - 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżyć 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. Brak zatem podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie za pół godziny stanowiło zapłatę za czynności wykonywane ponad obowiązującą pracownika dobową normę czasu pracy.

Na mocy przepisu art. 386 § 1 k.p.c. zmieniono również rozstrzygnięcie o kosztach sądowych

Powód ostatecznie wygrał proces w 51 % i w tym stosunku Sąd obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych - art. 100 k.p.c., art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 300). Na koszty sądowe złożyła się opłata sądowa od pozwu od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony w wysokości 911,86 zł ( $35.759 \times 5 \% \times 51 \%$ ) oraz wydatki związane z opinią biegłego w wysokości 711,14 zł ( $1.394,39 \times 51 \%$ ).

W pozostałym zakresie na mocy art. 385 k.p.c. oddalono apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w pkt IV w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 100 k.p.c. znosząc wzajemnie koszty zastępstwa procesowego, mając na uwadze fakt, że pozwana apelację przegrała w 47 % %. (wpz 9.613 zł, skorygowano wyrok o kwotę 4.501 zł, co daje 47 %) Zatem obie strony są w

zbliżonym stopniu przegrywającym i wygrywającym i wysokość kosztów zastępstwa procesowego każdej z nich jest porównywalna.

(-) SSR del Magdalena Kimel (spr) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska- Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia