

Sygn. akt VIII *Pa* 46/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2020 r.

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

**w składzie:**

**Przewodnicząca: Sędzia Jolanta Łanowy-Klimek**

**Sędziowie: Grzegorz Tyrka**

**del. Anna Capik-Pater ( spr.)**

**po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 21 września 2020r. w G.**

**sprawy z powództwa R. F. ,T. K. ,G. M.**

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 26 marca 2020 r. **sygn. akt** IV P 11/19

1. oddała apelację,
2. zasądza od pozwanej na rzecz na rzecz powodów R. F. i T. K. kwoty po 1350 zł ( tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych ) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym,
3. zasądza od pozwanej na rzecz powoda G. M. kwotę 2025 zł ( dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych ) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym .

(-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-) sędzia del. Anna Capik-Pater

**Sygn. akt VIII Pa 46/20**

## UZASADNIENIE

Powodowie R. F., T. K. oraz G. M., po ostatecznym sprecyzowaniu pozwów, w toku procesu, domagali się zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych odpowiednio w kwotach 43.015,32 zł (F.), 33.631,60 zł (K.), 52.170,28 zł (M.).

Uzasadniając swoje żądanie, powodowie podali, że byli zatrudnieni u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy, praca odbywała się zmianowo, a zgodnie z obowiązującymi postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy norma dobową czasu pracy wynosiła 7,5 godziny, a tygodniowa 37,5 godziny. Wskazywali, iż każdego dnia zobowiązani byli do wcześniejszego przybycia do pracy oraz do pozostania po jej zakończeniu – po zakończeniu zmiany, w celu realizacji obowiązków służbowych, w postaci zapoznania się z listą zadań do wykonania na dany dzień, raportami zmian poprzednich, przeprowadzenia podziału załogi, podzielenia

obowiązków, zorganizowania pracy, przygotowania do pracy oraz zdania raportów w formie ustnej i pisemnej, wypisania poleceń na kolejne zmiany. Część z tych zadań wykonywali na powierzchni w biurze przed i po zakończeniu pracy. Ponadto kończąc pracę musieli zdać pobrany uprzednio sprzęt ochronny, przebrać się z odzieży służbowej oraz wykapać. Z tego też powodu każdego dnia powodowie spędzali w pracy dodatkowo po kilkadziesiąt minut, wykonując czynności służbowe na powierzchni i nie otrzymując wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz nie wybierając w zamian dni wolnych.

W odpowiedziach na pozwy, pozwana wniosła o oddalenie powództw i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podała, że powodowie byli u niej zatrudnieni jednakże podniosła, iż powodowie nie udowodnili roszczenia. Wskazała, że w okresie podanym w pozwie obowiązywały zasady ewidencji i rejestracji czasu pracy pracowników zawarte w zarządzeniu wewnętrznym nr (...) dyrektora kopalni zgodnie z którym czas pracy jest to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Powodowie jako pracownicy pozwanej mieli obowiązek rejestrować obecność w pracy w czytnikach powierzchniowych RCP oraz w czytnikach dołowych przed zjazdem i po wyjeździe na powierzchnię. Pozwana podkreśliła jednak, że wydruki z systemu RCP, którymi przy wyliczeniu żądanych kwoty posiłkowali się powodowie, nie potwierdzają czasu pracy w danym dniu, a wskazują okres przebywania pracownika na terenie zakładu, wskazała też, że czynności wskazywane przez powodów nie stanowią wykonywania pracy, ani też nie spełniają kryteriów „pozostawania w dyspozycji pracodawcy”. Podkreśliła, że wskazywane w pozwach dodatkowe czynności nie były realizowane przez powodów w podanym przez nich wymiarze czasu, część z nich odbywała się sporadycznie, część już po zjeździe pod ziemię. Pozwana podkreśliła jednocześnie, iż wcześniejsze przychodzenie do pracy i późniejsze z niej wychodzenie uwarunkowane jest predyspozycjami i zachowaniami poszczególnych pracowników. Wskazała, że czynności podane w pozwach miały służyć przygotowaniu się powodów do pracy, zatem czynności te i czas na nie przeznaczony nie mogą być wliczane do czasu pracy. Nadto pozwana podniosła, iż powodowie błędnie obliczyli żądane kwoty biorąc pod uwagę nie 8 godzin, a 7,5 godziny.

W toku procesu powodowie podtrzymali swoje dotychczasowe stanowiska wskazując, iż od chwili wejścia na teren kopalni do chwili wyjścia z niej pozostawali w dyspozycji pracodawcy wykonując obowiązki służbowe i nie wykonywali czynności niezwiązanych z pracą.

Wyrokiem z 26 marca 2020r. Sąd Rejonowy w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz powoda R. F. kwotę 43.015,32 zł, w punkcie drugim zasądził od pozwanej na rzecz powoda T. K. kwotę 33.631,60 zł, w punkcie trzecim zasądził od pozwanej na rzecz powoda G. M. kwotę 52.170,28 zł; w czwartym punkcie ustalił opłatę od pozwów na łączną kwotę 6.440,00 zł; w punktach piątym i szóstym orzekł o kosztach procesu.

### ***Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:***

Sąd Rejonowy ustalił w pierwszej kolejności, że powodowie byli zatrudnieni u pozwanej w oparciu o umowy o pracę. Poza sporem pozostawała dobową normą czasu pracy wynosząca 7,5 godziny. Również stanowiska powodów nie były kwestionowane przez pozwaną. Powodowie F. i K. byli zatrudnieni w charakterze nadsztygarów odpowiednio mechanicznych i elektrycznych zaliczani do wyższego dozoru górniczego, a powód M. początkowo jako sztygar oddziałowy a od stycznia 2017r. jako sztygar zmianowy zaliczany do średniego dozoru górniczego. Poza sporem pozostawała treść regulaminów oraz aktów prawa wewnątrzzakładowego, obowiązujących u pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że z pkt 6 Zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) Kopalni z 18 stycznia 2011r. wynika, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb pracodawcy. Zgodnie z pkt 15 Zarządzenia w przypadku przekroczenia przez pracownika 37,5 godzin pracy w godzinach nadliczbowych w ciągu kwartału, zobowiązany jest on do wybrania czasu wolnego w ilości przepracowanych godzin nadliczbowych przekraczających 37,5 godzin na kwartał w okresie rozliczeniowym (4 miesiące). Warunkiem

zatrudnienia pracownika w kolejnych godzinach nadliczbowych w danym kwartale, jest złożenie przez pracownika przed jego zatrudnieniem wniosku o udzielenie dnia wolnego ze wskazaniem terminu jego wykorzystania (pkt 16 Zarządzenia).

Zgodnie z treścią § 15 pkt 3 Regulaminu Pracy po zakończeniu pracy i wyjeździe z dołu pracownik zobowiązany jest niezwłocznie oddać w miejscach wyznaczonych lampę górniczą, pochłaniacz lub aparat uciezkowy, znaczek kontrolny lub dokonać rejestracji wyjazdu kartą identyfikacyjną. (...). § 14 Regulaminu określa, iż pracownicy zobowiązani są stawiać się punktualnie, w oznaczonym czasie w miejscu pracy. Zgodnie z § 50 pkt 1 Regulaminu Pracy wynagrodzenie za pracę płatne było u pozwanej raz w miesiącu z dołu 10 dnia następnego miesiąca, po ustaleniu jego pełnej wysokości.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód R. F. zatrudniony był w górnictwie od roku 1992. Ostatnio na stanowisku nadsztygara mechanicznego pod ziemią. Jego stanowisko było stanowiskiem wyższego dozoru górniczego. Pracował do 20 grudnia 2018r. W spornym okresie powód pracował w większości na popołudniowej zmianie, choć pracował także na rannej i nocnej zmianie. Ranna zmiana zaczynała się od 6-6:30. W tych godzinach był zjazd na dół. Kończyła się o 14:00. Kolejne zmiany były na 14:00, 18:30, zmiany popołudniowe się zapełniały. Powód przychodził do pracy na zmianę ranną po godz. 5.00 (zazwyczaj 5.20 do 5.40), na zmianę popołudniową po godz. 13.00. Rozpoczynał pracę od udania się do biura, gdzie rozmawiał z poprzednią zmianą, ściągał raporty ze zmian poprzednich oraz czytał w księdze raportowej raporty ze zmian. Następnie ustalał jakie czynności będą wykonywane. Następnie udawał się na odprawę u przełożonego nadsztygara, na której uzgadniano pracę. Później był podział załogi i zjazd. Na odprawach był obecny dozór, gdy był podział, to brała w nim udział cała załoga. Później pracownicy szli lub jechali autobusami na zjazd. Zjazd był na rannej zmianie o 6:30 lub nawet wcześniej o 6:20, a na popołudniowej o 14.00. Po wyjeździe na powierzchnię oddawał lampy, sprzęt i odbijał dyskiety przy markowni. Na koniec zmiany, po umyciu się i przebraniu powód pracował w biurze, przyjmował raporty, wypisywał książki raportowe. Po skończonej zmianie, sztygar miał obowiązek sprawdzić na dole, czy wszyscy pracownicy z jego zmiany wyjechali. Powód zazwyczaj wychodził z pracy około 15:00. Zakres obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku obejmował kontrolę urządzeń i maszyn górniczych na dole, kontrole pracowników.

Powód T. K. zatrudniony był w górnictwie od roku 1995. Ostatnio na stanowisku nadsztygara elektrycznego maszyn i urządzeń dołowych, powierzchniowych oraz wyciągów szybowych. Jego stanowisko było stanowiskiem wyższego dozoru górniczego. Pracował do 15 stycznia 2019r. W spornym okresie powód pracował w większości na nocnej zmianie, choć pracował także na rannej i popołudniowej zmianie. Ranna zmiana zaczynała się od 6-6:30. W tych godzinach był zjazd na dół. Kończyła się o 14:00. Kolejne zmiany były na 14:00, 18:30, zmiany popołudniowe się zapełniały. Zmiana nocna zaczynała się 21.30 a kończyła 5.00 rano. Powód przychodził do pracy przeważnie na godzinę 20.30. Zajmował się ustalaniem ze zmianą poprzednią, ich zakresu prac, co zrobili, przyjmował od nich raporty. Następnie szedł do kierownika zmiany, a później rozdzielał pracę pomiędzy pracowników. Na odprawach omawiano zakresy prac, analizowano awarie i ich przyczyny. Nie było takiej możliwości, żeby powód odmówił udziału w odprawach. Zjazd był o 6:30, na nocnej zmianie o 22.00. Od momentu wejścia na kopalnię do zjazdu cały czas pracował. Wyjazd z dołu z rannej zmiany zaczynał się o 14:00. Po wyjeździe powód zbierał raporty od sztygarów oddziałowych i zmianowych i udawał się do głównego maszynowego, gdzie była odprawa, następnie udawał się do głównego elektryka u którego zdawał raport działu. Często zajmował się jeszcze dokumentacją, pisał raporty, objazdy. Te czynności, po wyjeździe na górę zajmowały około godziny. Powód zazwyczaj wychodził z pracy około 15:00. Czynności związane z pisaniem raportów, wypełnianiem dokumentacji były wykonywane codziennie, na każdej zmianie. Nie można było tego wykonać w ramach 7,5 godziny pracy.

Powód G. M. zatrudniony był w górnictwie od roku 1989. Ostatnio na stanowisku sztygara oddziałowego i zmianowego. Jego stanowisko było stanowiskiem średniego dozoru górniczego. Pracował do 18 stycznia 2019r. W spornym okresie gdy był sztygarem oddziałowym powód pracował w większości na rannej zmianie, natomiast jako sztygar zmianowy powód pracował głównie na popołudniowej zmianie. Ranna zmiana zaczynała się od 6-6:30. W tych godzinach był zjazd na dół. Kończyła się o 14:00. Kolejne zmiany były na 14:00, 18:30, zmiany popołudniowe się zapełniały. Zmiana nocna zaczynała się 21.30 a kończyła 5.00 rano. Powód przychodził do pracy przeważnie na

godzinę 5.00. Rozpoczynał pracę od udania się do biura, gdzie rozmawiał z poprzednią zmianą, ściągał raporty ze zmian poprzednich oraz czytał w księdze raportowej raporty ze zmian. Następnie ustalał jakie czynności będą wykonywane. Następnie udawał się na odprawę u przełożonego nadsztygara, na której uzgadniano pracę. Później był podział załogi i zjazd. Na odprawach był obecny dozór, gdy był podział, to brała w nim udział cała załoga. Później pracownicy szli lub jechali autobusami na zjazd. Zjazd był na rannej zmianie o 6:30 lub nawet wcześniej o 6:20, a na popołudniowej o 14.00. Po wyjeździe na powierzchnię oddawał lampy, sprzęt i odbijał dyskietkę przy markowni. Na koniec zmiany, po umyciu się i przebraniu powód pracował w biurze, przyjmował raporty, wypisywał książki raportowe, szychtownice - ewidencję pracy poszczególnych pracowników, przekazywał to później przełożonemu. Powód zazwyczaj wychodził z pracy około 15:00. Zakres obowiązków powoda na zajmowanym stanowiskach obejmował kontrolę kolejek spalinowych znajdujących się na dole, kontrole pracowników.

Pracownicy pozwanej zaopatrzeni byli w dyskietki kompatybilne z systemem RCP. Dyskietki odbijali na bramie przy wejściu do kopalni. Następnie przy zjeździe na dół, przy wyjeździe i przy wyjściu z zakładu.

Powodowie jako dozór nie mieli godzinowych stawek tylko dobowe albo miesięczne. Nie otrzymali nigdy wynagrodzenia na dodatkową pracę wykonywaną ponad obowiązującą ich dobową normę czasu pracy. Jedynie powód K. otrzymał za 2 miesiące pracy w okresie spornym wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

U pozwanej wyjazd z dołu nie znajduje się tam, gdzie zakład pracy. Podstawiano pracownikom autobusy, którymi dowożono ich do zakładu i dopiero w zakładzie zdawało się sprzęt, pracownicy się kąpali i przebierali. Wyjazd był w granicach około 8 km od kopalni. Rano również pracownicy dojeżdżali autobusem na zjazd na dół. Gdy pracownicy wychodzili po zakończonej pracy i po zdaniu sprzętu, ponownie odbijali dyskietki. W czasie pomiędzy pierwszym odbiciem, a kolejnym odbiciem dyskietki pracownicy zajmowali się sprawami zawodowymi, nie prywatnymi. Wszystkie czynności przed zjazdem i po nim były czynnościami przygotowawczymi do wykonywania pracy pod ziemią. U pozwanej na zmianie B krócej pracowało się ponad 7,5 godziny a na zmianie C dłużej. Była to zmiana nocna.

Wyjazd na górę po I zmianie rozpoczynał się o 14:00. Ze względu na pojemność i warunki techniczne nie było możliwe, żeby w ciągu paru minut wyjechało 500 osób znajdujących się pod ziemią. Taki wyjazd trwał 20-30 minut. Jednorazowo w ciągu kilku minut wyjeżdżało około 60 osób. Pracownicy czekali w kolejce do wyjazdu.

Pracownicy dozoru mają obowiązek przyjść do pracy wcześniej i wykonują czynności związane z pracą. Zwykły górnik również musi być w pracy wcześniej, ponieważ podział pracy - ferezunek nie jest o 6:30 tylko wcześniej. Na zmianie A pracownicy dozoru mieli około 1,5 godziny nadgodzin codziennie. Na zmianie B trzeba było przyjść godzinę wcześniej, po wyjeździe zostać dłużej. Zmiana C miała zjazd o 21:30, do pracy przychodziło się co najmniej o 20:30. Wyjazd z dołu jest o 5:00, ale nocna zmiana musi być na odprawie z ranną zmianą, pracownicy z pracy wychodzą około 6:00.

Czynności wykonywane przed zjazdem i po wyjeździe były związane z organizacją pracy. Nie dałoby się ich wykonać w ramach 7,5 godziny. Gdyby pracownicy dozoru nie przyszli wcześniej do pracy spotkałyby ich negatywne konsekwencje. Nie wiedzieliby, co się działo na poprzedniej zmianie, jaki mają zakres pracy na swojej zmianie. Zakłócony byłby przebieg informacji między zmianami. Przygotowanie na powierzchni było odpowiednim przygotowaniem do wykonywania pracy pod ziemią.

Obecnie u pozwanej, jeśli pracownicy wystąpią o nadgodziny, to są im one wypłacane. Muszą sami o to wystąpić, nie jest to wypłacane bez wniosku, automatycznie. Nadgodziny wypłacane są mniej więcej od 2 lat. Wcześniej pracownicy pozwanej nie występowali o nadgodziny.

U pozwanej podstawą do naliczania wynagrodzenia określonej osoby jest system RCP, czyli ewidencja czasu pracy, dowód zarobkowy, czyli książka raportowa, w której są odnotowane dniówki i w jakich rejonach pracownicy pracowali. To wpisuje planistka, na podstawie szychtownicy przełożonego pracownika. Każdy pracownik miał swojego sztygara. Sztygar wypisuje pracownikowi dniówkę w szychtownicy z odpowiednimi parametrami, czyli w jakim rejonie pracował, jakie były zagrożenia. Wpisuje godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy. Te dane planistka nanosi

na dowód zarobkowy. System komputerowy porównuje dniówki z systemu RCP z tym dowodem zarobkowym. Do wynagrodzenia pracownik musiał mieć zaliczoną dniówkę, czyli 8 godzin. Ustawowy czas pracy pracownika dołowego to 7,5 godziny, płacone ma za 8 godzin. Żeby nadgodziny można było pracownikowi wypłacić kierownik oddziału i kierownik ruchu zakładu musi podpisać dokument, że pracownicy w dniu poprzednim pracowali w nadgodzinach. Pozwana nie zaliczała dodatkowych minut jako nadgodziny. Pracownik miał płacone za 8 godzin pracy. Sam druk RCP obrazujący czas od wejścia na teren zakładu do wyjścia z zakładu nie dawał podstawy do wypłaty pracownikom wynagrodzenia za nadgodziny. Pracownicy z tych wydruków RCP nie mieli płaconych nadgodzin.

U pozwanej funkcjonuje elektroniczna rejestracja czasu pracy, w skrócie RCP. Każdy pracownik jest wyposażony w kartę ewidencyjną. Ewidencjonowane jest każde wejście pracownika na kopalnię, jego każdy zjazd na dół, wyjazd na górę jak również wyjście z kopalni. Jest to ewidencjonowane przez system elektroniczny RCP, nie ma możliwości, żeby pracownik wjechał lub wyjechał bez takiej ewidencji. Czytniki znajdują się w pobliżu szybów zjazdowych jak i przy wejściu i wyjściu z kopalni. System RCP stanowi ewidencję czasu pracy na kopalni i odzwierciedla faktyczny czas pracy wszystkich powodów oraz pozostałych pracowników pozwanej.

Zgodnie z zasadami panującymi u pozwanej w przedmiocie wyliczenia stawki za nadgodziny kierując się wskazaniem systemu RCP obrazującego czas pracy powodów przyjmując czas pracy każdego z powodów od wejścia na zakład do wyjścia z zakładu na podstawie opinii biegłego Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od grudnia 2015r. do listopada 2018r. przysługiwało powodom dodatkowe wynagrodzenie w łącznej kwocie:

-powodowi R. F. w wysokości 43.015,32 zł

-powodowi T. K. w wysokości 33.631,60 zł

-powodowi G. M. w wysokości 52.170,28 zł

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie wydruków RCP (k.89 i następne), zakresu obowiązków powodów, zarządzeń wewnętrznych i Regulaminu Pracy obowiązujących u pozwanej (k.50 i następne), zeznań świadków: G. D., I. I., K. B., C. S. i zeznań powodów (k.196 do 201) a także opinii biegłego (k. 235 i następne).

Sąd Rejonowy, oceniając materiał dowodowy, uznał, iż zgromadzone w sprawie dowody zasadniczo nie były kwestionowane przez strony. Równocześnie Sąd I instancji w całości dał wiarę zeznaniom świadków oraz powodów, które wzajemnie się uzupełniały tworząc logiczną i spójną całość korespondującą z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W zakresie czasu pracy powodów Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w oparciu o dane z systemu RCP funkcjonującego u pozwanej, które nie budziły zastrzeżeń i zostały potwierdzone zeznaniem świadków oraz powodów. W zakresie zaś wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w spornym okresie sąd oparł się na wyliczeniach biegłego zawartych w pisemnej opinii z 18 listopada 2019r.

Do powyższej opinii strona pozwana wniosła wprawdzie zastrzeżenia dotyczące przyjętej przez biegłego normy czasu pracy do wyliczenia stawki godzinowej i dodatków, która powinna wynosić 8 godzin, a nie 7,5 godziny dziennie.

Sąd I instancji uznał jednak, że rzeczą oczywistą jest, iż pozwana miała obowiązek wypłacać powodom wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powodowie pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżyć wynagrodzenia powodów. Skrócenie czasu pracy powodów wynikało bowiem z zatrudnienia ich w warunkach uciążliwych, było potwierdzone dokumentami wewnątrzzakładowymi. Należy zatem odróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Podkreślił również Sąd Rejonowy, że w przypadku powodów praca ponad skrócony czas pracy stanowiła już pracę w godzinach nadliczbowych, mimo że wynagrodzenie uzyskiwali za 8 godzin, nie zaś za 7,5 godziny.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenia powodów zasługują na uwzględnienie.***

W ocenie Sądu Rejonowego wszyscy powodowie pracowali u pozwanej pod ziemią. Zgodnie z treścią aktów prawnych o charakterze zakładowym ich czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę oraz 37,5 godziny tygodniowo przy pięciodniowym tygodniu pracy. Zauważył również Sąd I instancji, iż kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm, w sytuacji 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.). Niemniej jednak taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Sąd Rejonowy wskazał nadto, że każdy z powodów pracował ponad określoną dla nich normę – co zostało wykazane wydrukami z systemu RCP, zeznaniami świadków oraz samych powodów. Pozwana stała natomiast na stanowisku, iż powodowie nie świadczyli pracy ani przed zjazdem pod ziemię, ani też po wyjeździe na powierzchnię, gdyż brak jest jakichkolwiek zleceń pracodawcy w tym przedmiocie. Zgodnie z regulacjami zakładowymi przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy (37,5 godziny) stanowiło pracę w godzinach nadliczbowych. U pozwanej praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb pracodawcy. Postępowanie dowodowe wykazało, iż powodowie pracowali ponad obowiązujące ich normy czasu pracy w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powodów wymagała od nich znacznie wcześniejszego, przed zjazdem pod ziemię, przybycia do zakładu pracy pozwanej. Powodowie przed rozpoczęciem pracy obowiązani byli do właściwego przygotowania się do pracy, przebierali się, pobierali sprzęt, brali udział w odprawach, czasami zmuszeni byli dojeżdżać autobusem pracowniczym do faktycznego miejsca pracy w szybie peryferyjnym. Powodowie, jako pracownicy dozoru pobierali raporty zmian poprzednich, przygotowywali podział zadań dla ich zmiany, brali udział w dwóch odprawach. Dodatkowo po wyjeździe na powierzchnię powodowie musieli zdać pobrany sprzęt, odbić się i oczekiwać na autobus powrotny z szybów peryferyjnych. Zdarzały się również sytuacje, że oczekiwali kilkadziesiąt minut na wyjazd na powierzchnię. Po wykąpaniu się powodowie pełniący funkcję pracowników dozoru sporządzali niezbędną dokumentację, co zajmowało im kilkadziesiąt minut. Wypełniali książki raportowe z informacjami jakie prace były wykonywane na danej zmianie, przekazywali strategię pracy dla kolejnej zmiany.

Sąd I instancji uznał, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż powodowie musieli być obecni w pracy wcześniej, aby przygotować się do pracy oraz musieli zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Nie było możliwości, by zadania które mieli do wykonania przed zjazdem i po wyjeździe wykonać w ciągu 7,5 godziny.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana podnosiła wprawdzie, iż w spornym okresie, powodowie nie pracowali w godzinach nadliczbowych ponad 7,5 godziny na dobę, gdyż nie otrzymali od pozwanej polecenia pracy ponad obowiązującą ich normę czasu pracy. Stanowisko pozwanej Sąd Rejonowy uznał jednak za nieuzasadnione. Powodowie otrzymali bowiem od pracodawcy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu ich obowiązków oraz organizację pracy. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 2 października 1978r., sygn. akt I PRN 91/78 „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 jego 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 czasu pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowanych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze szczególnymi potrzebami pracodawcy”. Podobnie wypowiedział się Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach w wyroku z 20 grudnia 2000r., sygn. akt IX P 279/99 i rozpoznający apelację od tego wyroku Sąd Apelacyjny Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach w wyroku z 20 listopada 2001r., sygn. akt III APa 25/01 oraz Sądu Okręgowego Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach w wyroku z 5 grudnia 2006r., sygn. akt VIII Pa 83/07.

Sąd Rejonowy podniósł, że co prawda powodowie nie otrzymali bezpośredniego polecenia pracodawcy pozostawiania po godzinach pracy czy też wcześniejszego pojawiania się w zakładzie pozwanej, jednak taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowania powodów były przez pozwaną akceptowane. Zaznaczyć należy, iż do obowiązków pracodawcy należy takie zorganizowanie pracy, by każdy pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z materiału dowodowego, zwłaszcza z zeznań świadków i powodów wynikało, że pracownicy zjeżdżający pod ziemię każdego dnia pracy nie byli w stanie wykonać nałożonych na nich obowiązków w ciągu 7,5 godziny. Jednocześnie pozwana nie wykazała, by powodowie od chwili wejścia na teren zakładu do chwili jego opuszczenia nie wykonywali swojej pracy, a czas ponad 7,5 godziny przeznaczali na inne czynności niezwiązane z pracą i powierzonymi im obowiązkami. Sąd Rejonowy nie znalazł również podstaw do niewliczenia do czasu pracy powodów i wykonywania pracy, czasu potrzebnego na kąpiel i przebranie się, czy też pobranie i zdanie sprzętu niezbędnego w pracy. Konieczność wykonania tych czynności była bowiem bezpośrednio związana z obowiązkami powodów i panującymi u pozwanej warunkami pracy.

W tym stanie rzeczy, brak jest przesłanek, aby czasu poświęconego na te czynności nie zaliczyć do czasu, za który należy się powodom dodatkowe wynagrodzenie.

W związku z powyższym na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 1 – 3 k.p. oraz w oparciu o opinię sporządzoną przez powołanego w sprawie biegłego, którego zadaniem było dokładne wyliczenie kwot przysługujących powodom w związku z pracą w godzinach nadliczbowych, biorąc pod uwagę obowiązujące u pozwanej przepisy i normy wynagradzania oraz dane z list płac i zestawień wynagrodzeń powodów Sąd I instancji zasądził na rzecz powodów kwoty wyliczone przez biegłego, a wskazane w piśmie ostatecznie precyzującym powództwo i orzekł jak w punktach 1 – 3 wyroku. Sąd Rejonowy uznał bowiem, że wszystkim powodom, również pełniącym funkcje w dozorze, należy się wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Powodów nie można bowiem uznać za pracowników wymienionych w art. 151 [4] k.p. Żaden z powodów nie kierował zakładem pracy pozwanej, czy też wyodrębnioną komórką organizacyjną.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił rozstrzygnięcie o odsetkach i kosztach procesu.

**Apelację od wyroku wniosła pozwana. Zaskarżyła wyrok w całości.** Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

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

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i 229 k.p.c. oraz w konsekwencji błęd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia polegający na uznaniu, że w okresie od grudnia 2015 r. do listopada 2018 r. powodowie wskutek organizacji pracy u pozwanej i obligatoryjnego wypełnienia szerokiego zakresu obowiązków mieli przepracować ponad obowiązujące ich normy czasu pracy, co było kwestią sporną, gdy tymczasem powodowie, pracując na stanowisku osób dozoru wyższego i średniego - pod ziemią, z uwagi na charakter pracy w ramach zakresu ich czynności sami organizowali sobie pracę i do niej przygotowywali się oraz przez ten czas efektywnie powinni wykonywać niezbędne czynności związane z pełnioną funkcją,
- obrazę przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c., mającą istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, polegającą na przekroczeniu granicy swobodnej oceny dowodów, która powinna być przeprowadzona na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału poprzez zbyt daleko idącą dowolność w ocenie zgromadzonych w sprawie dowodów, zwłaszcza wskutek pominięcia istotnych postanowień (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 r., według których powodowi wypłacano wynagrodzenie za dobowy czas pracy pod ziemią tak jak za 8 godzin pracy, a także pisemnych dowodów - Zarządzeń wewnętrznych oraz zeznań świadków pozwanej w tym zakresie oraz treści przesłuchania samych powodów,
- naruszenie art. 217 k.p.c. i art. 286 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, poprzez przyjęcie opinii podstawowej biegłego sądowego za główny dowód w sprawie oraz uznanie jej jako obiektywnej

i stanowczej, pomimo niewyjaśnienia wszystkich uzasadnionych okoliczności przedstawionych przez pozwaną, co do zawyżenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a także błędnego przyjęcia wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o wydruki RCP oraz bez analizy, czy faktycznie była wykonywana praca w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji skutkowało bezpodstawnym nieuwzględnieniem wniosku o żądanie opinii uzupełniającej biegłego sądowego, pomimo uzasadnionych zastrzeżeń pozwanej,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego pod postacią:

- błędnej wykładni przepisu art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. wskutek niewłaściwego przyjęcia pojęcia „pozostawania w dyspozycji pracodawcy”, które należy odróżnić od „przebywania w zakładzie pracy”, wynikającego z rejestracji samej obecności na terenie zakładu górniczego w czytnikach powierzchniowych RCP,
- niewłaściwego zastosowania przepisu art. 128 § 1 w zw. z art. 151 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że do czasu pracy należy zaliczać czynności o charakterze przygotowawczym, w tym odebranie raportów, krótkotrwały udział w odprawie  
z przełożonym, przebranie się po przyjściu do pracy w odzież roboczą wobec tego, iż zmiany robocze wzajemnie się nakładają, a także nieuzasadniony potrzebami pracodawcy pobyt powodów po zakończonej pracy,
- niezastosowania przepisu art. 129 § 1 w zw. z art. 151 § 1 k.p., zgodnie z którym całkowity czas pracy powoda, tj. czas pracy pod ziemią oraz czas pracy przy wykonywaniu pozostałych obowiązków nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym i w rezultacie praca w godzinach nadliczbowych powinna zostać ewentualnie ustalona ponad obowiązujące wyżej normy czasu pracy,
- błędnej wykładni postanowień (...) S.A. z 26 listopada 1994r., w szczególności art. 11 ust. 1 w zw. art. 5 ust. 2 i 4, oraz art. 9 k.p., na mocy których powodom przysługiwało wynagrodzenie jak za 8 godzinny dzień pracy i tym samym bezpodstawnie przyjęto nieznaną w przepisach prawa pracy zasadę podwójnej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za ten sam czas, pomimo otrzymania już wynagrodzenia zasadniczego przez powodów za 30 minut,
- nieprawidłowego zastosowania art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 6 k.c. wobec przyjęcia pracy powodów w godzinach nadliczbowych w przypadku, gdy pozwana nie miała wiedzy o takiej pracy, a także nieuwzględnienie przepisu art. 151<sup>2</sup> § 1 k.p. odnośnie braku wniosku powodów o udzielenie mu czasu wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny.

Powołując się na powyższe zarzuty pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w zakresie punktów 1 – 3 i oddalenie powództw i w konsekwencji zmianę również punktów 4-6 zaskarżonego wyroku w zakresie obciążenia pozwanej kosztami postępowania. Domagała się też zasądzenie na swoją rzecz, od powodów, kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego, za obie instancje według norm przepisanych.

Alternatywnie wniosła o uchylenie wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w zaskarżonym zakresie i zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana skupiła się w głównej mierze na wykazaniu, iż ustalenia Sądu Rejonowego pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego zastosowania prawa materialnego. W szczególności zarzucała, że Sąd I instancji bezpodstawnie przyjął, że powodowie pracowali poza normalnym obowiązującym ich wymiarem czasu pracy.

***W odpowiedzi na apelację powodowie wnieśli o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów zastępstwa procesowego przed II instancją, według norm przepisanych. W***



uzasadnieniu podtrzymali swoje dotychczasowe stanowisko i w pełni zgodzili się z rozstrzygnięciem i argumentacją Sądu Rejonowego.

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

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

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 wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem 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 3 września 1969r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

W ocenie Sądu II Instancji podniesione w apelacji strony pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął w tezie dowodowej, że powód R. F. świadczył pracę na stanowisku nadsztygara mechanicznego pod ziemią w czasie odpowiadającym ewidencji czasu pracy w systemie tzw. RCP. Przychodził do pracy na zmianę ranną po godz. 5.00 (zazwyczaj 5.20 do 5.40), na zmianę popołudniową po godz. 13.00. Rozpoczął pracę od udania się do biura, gdzie rozmawiał z poprzednią zmianą, ścierał raporty ze zmian poprzednich oraz czytał w księdze raportowej raportów ze zmian. Następnie ustalał jakie czynności będą wykonywane. Następnie udawał się na odprawę

u przełożonego nadsztygara, na której uzgadniano pracę. Później był podział załogi i zjazd. Później jechał autobusami na zjazd. Zjazd był na rannej zmianie o 6:30 lub nawet wcześniej o 6:20, a na popołudniowej o 14.00. Po wyjeździe na powierzchnię oddawał lampy, sprzęt i odbijał dyskietkę przy markowni. Na koniec zmiany, po umyciu się i przebraniu pracował w biurze, przyjmował raporty, wypisywał książki raportowe. Po skończonej zmianie, miał też obowiązek sprawdzić na dole, czy wszyscy pracownicy z jego zmiany wyjechali. Powód zazwyczaj wychodził z pracy około 15:00. Dalej Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął w tezie dowodowej, że powód T. K. świadczył pracę na stanowisku nadsztygara elektrycznego maszyn i urządzeń dołowych, powierzchniowych oraz wyciągów szybowych w czasie odpowiadającym ewidencji czasu pracy w systemie tzw. RCP. Pracował w większości na nocnej zmianie, choć zdarzało się też, że pracował również na rannej i popołudniowej zmianie. Ranna zmiana zaczynała się od 6-6:30. W tych godzinach był zjazd na dół. Kończyła się o 14:00. Kolejne zmiany były na 14:00, 18:30, zmiany popołudniowe się zazębiały. Zmiana nocna zaczynała się 21.30 a kończyła 5.00 rano. Powód przychodził do pracy przeważnie na godzinę 20.30. Zajmował się ustalaniem ze zmianą poprzednią, ich zakresu prac, co zrobili, przyjmował od nich raporty. Następnie szedł do kierownika zmiany, a później rozdzielał pracę pomiędzy pracowników. Na odprawach omawiano zakresy prac, analizowano awarie i ich przyczyny. Nie było takiej możliwości, żeby powód odmówił udziału w odprawach. Zjazd na nocnej zmianie o 22.00. Od momentu wejścia na kopalnię do zjazdu, powód cały czas pracował. Po wyjeździe powód zbierał raporty od sztygarów oddziałowych i zmianowych i udawał się do głównego maszynowego, gdzie była odprawa, następnie udawał się do głównego elektryka u którego zdawał raport. Często zajmował się jeszcze dokumentacją, pisał raporty, objazdy. Te czynności, po wyjeździe na górę zajmowały około godziny. Czynności związane z pisaniem raportów, wypełnianiem dokumentacji były wykonywane codziennie, na każdej zmianie. Na koniec prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął w tezie dowodowej, że powód G. M. świadczył pracę na stanowisku sztygara oddziałowego i zmianowego pod ziemią w czasie odpowiadającym ewidencji czasu pracy w systemie tzw. RCP. Powód pracował w większości na rannej zmianie, natomiast jako sztygar zmianowy powód pracował głównie na popołudniowej zmianie. Ranna zmiana zaczynała się od 6-6:30. W tych godzinach był zjazd na dół. Kończyła się o 14:00. Kolejne zmiany były na 14:00, 18:30, zmiany popołudniowe się zazębiały. Zmiana nocna zaczynała się 21.30 a kończyła 5.00 rano. Powód przychodził do pracy przeważnie na godzinę 5.00. Rozpoczął pracę od udania się do biura, gdzie rozmawiał

z poprzednią zmianą, ściągał raporty ze zmian poprzednich oraz czytał w księdze raportowej raporty ze zmian. Następnie ustalał jakie czynności będą wykonywane. Później udawał się na odprawę u przełożonego nadsztygara, na której uzgadniano pracę. Następnie był podział załogi i zjazd. Później pracownicy szli lub jechali autobusami na zjazd. Zjazd był na rannej zmianie o 6:30 lub nawet wcześniej o 6:20, a na popołudniowej o 14.00. Po wyjeździe na powierzchnię powód oddawał lampy, sprzęt i odbijał dyskietkę przy markowni. Na koniec zmiany, po umyciu się i przebraniu powód pracował w biurze, przyjmował raporty, wypisywał książki raportowe, szycetownice - ewidencję pracy poszczególnych pracowników, przekazywał to później przełożonemu. Powód zazwyczaj wychodził z pracy około 15:00. Zakres obowiązków powoda na zajmowanym stanowiskach obejmował kontrolę kolejek spalinowych znajdujących się na dole, kontrole pracowników.

Sąd Rejonowy prawidłowo uzasadnił ponadto, dlaczego odprawa u nadsztygara, podział załogi, przebranie się, kąpiel w łaźni, podejmowane w biurze czynności związane

z uzupełnieniem książki raportowej, wypisaniem pracownikom dniówek, wypełnieniem szycetowic, kolejna odprawa u nadsztygara i na koniec sprawdzenie w markowni czy cała załoga wyjechała, należało zaliczyć do czasu pracy.

Zatem, wbrew stanowisku pozwanej, Sąd Rejonowy nie naruszył art. 80 k.p., art. 128 § 1 k.p., art. 151 § 1 k.p.

Nie można zgodzić się ze stroną pozowaną, że wypłata powodowi wynagrodzenia jak za 8 godzin, uzasadniała naliczenie ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dopiero powyżej 8 godzin. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godzin 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 godzin 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.

Sąd I instancji prawidłowo w całości zaakceptował sporządzoną w rozpoznawanej sprawie opinię biegłego, albowiem jest ona spójna i kompletna. Dokonane przez biegłego wyliczenie całego należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest w ocenie Sądu prawidłowe zarówno pod względem rachunkowym jak i w zakresie przyjętych składników wynagrodzenia powoda do ustalenia wynagrodzenia normalnego oraz dodatku.

Sąd Okręgowy przyjmuje za własne, ustalenia Sądu Rejonowego, podziela uprawnioną ocenę zebranego materiału dowodowego, jak i zaprezentowaną ocenę prawną.

Reasumując zarzuty apelacji Sąd Okręgowy uznał za niezasadne. Dlatego na mocy art. 385 k.p.c. w punkcie pierwszym, apelację pozwanej oddalono.

W punkcie 2 i 3 wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego – na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5 i 6, w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2, w zw. z § 10, ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800, ze zm.).

**(-) sędzia G. Tyrka (-) sędzia J. Łanowy - Klimek (-) sędzia del. A. Capik - Pater**