

Sygn. akt VIII **Pa 175/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. M. (M.)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 7 września 2017 r. **sygn. akt** IV P 470/16

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 175/17

UZASADNIENIE

J. M. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K. domagając się zasądzenia kwoty 49.500 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 marca 2013r. do 27 kwietnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami.

Uzasadniając swoje żądanie podał, że był pracownikiem pozwanej na stanowisku sztygara zmianowego 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 2 godziny więcej na dobę. 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 6 lipca 2017r. powód wniósł o zasądzenie kwoty 24.050,42 złotych tytułem należności głównej oraz 4.464,79 złotych tytułem skapitalizowanych odsetek wraz z ustawowymi odsetkami od 7 lipca 2017r., 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 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 7 września 2017 r. (sygn. akt: IV P 470/16) Sąd Rejonowy w Z. w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 24.050,42 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 maja 2013 r. do 27 kwietnia 2016 r. oraz kwotę 4.464,79 zł tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowych wraz z ustawowymi odsetkami od 7 lipca 2017 r., w pkt 2 umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, w pkt 3 zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami, w pkt 4 nadał wyrokowi w zakresie pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.480 zł, a w pkt 5 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowego w Z. kwotę 2.751 zł tytułem kosztów sądowych.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

J. M. był zatrudniony w KWK (...) w R. w okresie od 2 września 1988r. do 27 kwietnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym od 1 listopada 2005 r. do daty ustania zatrudnienia zajmował stanowisko sztygara oddziałowego transportu dołowego. Stosunek pracy z powodem został rozwiązany na mocy porozumienia stron w związku z nabyciem przez powoda uprawnień emerytalnych.

Do obowiązków powoda jako sztygara oddziałowego należało między innymi sprawowanie nadzoru nad prawidłową organizacją pracy oddziału wydobywczego i transportowego. Powód wraz ze sztygarami oddziału przygotowawczego i oddziału zbrojeniowego podejmował wszelkie czynności celem przygotowania ściany do wydobycia. Powód musiał uzupełniać dokumentację i prowadzić zmianę w zakresie powierzonych mu prac. Zakres obowiązków powoda na każdej zmianie był taki sam. Podobnie jak inni sztygarzy musiał przychodzić do pracy wcześniej 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 dyskietki, które wprowadzali do czytników przy wchodzeniu na teren zakładu i opuszczaniu go. W ten sposób odnotowywano godziny przyjscia i wyjścia pracowników. Ponadto na szybie odbijano dodatkowo godzinę zjazdu pod ziemię, a na nadszymbiu godzinę wyjazdu na powierzchnię.

Powód w okresie objętym pozwem pracował w systemie zmianowym. Faktyczny czas pracy powoda średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami 1,5 godziny dziennie. Powód przychodził do pracy wcześniej 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. Powód 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 nadsztygara, któremu przekazywał informację o wykonanych i planowanych robotach, jak również ustalał z nim obłożenie. Po wykonaniu tych czynności szedł się przebrać i udawał się na zjazd. Na dole odbywał się podział załogi. 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 oraz oczekiwał na nadsztygara prowadzącego zmianę celem zdania mu raportu. Czasami powód był ściągany z domu przez kierownika robót celem złożenia wyjaśnień odnośnie niewykonania planu wydobywania.

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.

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.

Powyższe zapisy zostały powielone w §5 i §6 Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/130/2010 z dnia 30 grudnia 2010r., Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/65/2012 z 13 kwietnia 2012r. i Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/13/2013 z 12 lutego 2013r.

W okresie od 01 listopada 2013r. do 31 grudnia 2015r. (w 2016r. powód nie świadczył pracy). powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy w 2013 roku 3.301 minut, w 2014r. 8.044 minuty, w 2015 roku 29.766 minut. Z tego tytułu powód winien otrzymać dodatkowe wynagrodzenie w kwocie 24.050,42 złotych brutto.

Nadto poczynając od 01 lutego 2008 r. do każdej przepracowanej dniówki pracownikom przysługiwały 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.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o: (...) w aktach sprawy, opinie biegłego sądowego W. S. (122 i n.), wydruki (...), karty wynagrodzeń powoda, zeznania świadka M. O. (k.104 i n.), zeznania powoda, (k.106 i n.).

Sąd I instancji w całości oparł się na dowodach z dokumentów, które uznał za spójne i logiczne. Sąd Rejonowy 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 Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego W. S.. Opinię biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu, tj. przyjmując normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny w tygodniu w pięciodniowym czasie pracy. Ponadto kwestia ta została już przesądzona wyrokiem z 5 grudnia 2006 r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. (sygn. akt VIII Pa 83/07) i wyrokiem z 30 listopada 2005 r. (sygn. akt VIII Pa 318/05). 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 Rejonowy stwierdził, 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 J. M. na czynności niezwiązane z jego pracą. Wskazał, że rzeczą oczywistą jest, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodowi. Sąd Rejonowy podkreślił nadto, 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.

Uwzględniając powyższe niecelowe – zdaniem Sąd I instancji – było dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń, skoro zarzuty pozwanej były bezzasadne.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd I instancji wskazał, że obowiązujące u pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią, co znalazło odzwierciedlenie w nazwach zajmowanych przez niego stanowisk. Zgodnie z zakładowym układem zbiorowym czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy w art. 145 przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm w sytuacji jej wykonywania w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Dalej Sąd Rejonowy uznał, że w okresie objętym pozwem powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadka oraz powoda, nadto że praca ta była świadczona w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód pracując na stanowisku dozorca, jak i sztygara zmianowego, musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni, co było niezbędne dla wykonania jego obowiązków i podzielenia pracy dla podległych mu pracowników. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię, powód miał szereg dodatkowych obowiązków m.in. prowadzenie kontroli robót na swojej zmianie, organizowanie pracy, prowadzenie kontroli urządzeń mechanicznych oraz sprawdzanie raportów, zdanie raportu, czasami też musiał pozostawać dłużej na dole – np. w przypadku awarii.

Sąd Rejonowy przytoczył art. 151⁴ § 1 k.p., zgodnie z którym 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.

Jak stwierdził Sąd I instancji 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. W ocenie 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 powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p., opierając się na wykładni tego pojęcia dokonanej przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 września 2005r. (II PK 56/05). Zgodnie z tym stanowiskiem przytoczony 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 komórka organizacyjną. Powód nie posiadał takich kompetencji pracując zarówno na stanowisku sztygara zmianowego.

W ocenie Sądu Rejonowego, ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Sąd I instancji uznał, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru i podzielił w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 2 października 1978r. (I PRN 91/78), że przepisy art. 133 i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma bowiem wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”. Jak podniósł Sąd Rejonowy, podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w wyroku z dnia 20 listopada 2001r. (sygn. akt III APa 25/01) oraz Sąd Okręgowy w Gliwicach w wyroku z dnia 5 grudnia 2006r. (sygn. akt VIII Pa 83/07).

W konsekwencji Sąd I instancji stwierdził, że wprawdzie powód nie otrzymał 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. Nadto, to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy, a ze zgromadzonego materiału dowodowego 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 Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego W. S. zawartego w opinii, tj. na podstawie art. 151¹ § 1 - 3 k.p.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c., art. 482 §1 kc w zw. z art. 300 k.p., uwzględniając przy tym żądanie powoda o zapłatę odsetek od zaległych odsetek od dnia wytoczenia o nie powództwa tj. od 7 lipca 2017r.

Na podstawie art. 355 §1 kpc Sąd Rejonowy umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa wskazując, 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 Rejonowy zniósł wzajemnie koszty zastępstwa pomiędzy stronami podając, że powód w zakresie swojego żądania utrzymał się do kwoty 24050 zł, a dochodził pierwotnie kwoty 49.500 zł.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zaś na podstawie art. 477² kpc nadano wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zarzucając:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegającą na przyjęciu przez Sąd orzekający, 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 organizować swoją pracę, aby wykonywać swoje obowiązki w normatywnym czasie pracy;
2. naruszenia przepisów postępowania, które miało wpływ na treść orzeczenia, tj.:

- art. 233 § 1 kpc polegające na przyjęciu w sposób sprzeczny z wnioskami płynącymi z analizy całości materiału dowodowego zebranego w sprawie, że powód w okresie od 16 grudnia 2013 r. do 30 kwietnia 2015 r. pracował każdego dnia w czasokresie wskazanym w czytnikach (...) znajdujących się na bramie wejściowej na zakład pracy (wejście/wyjście), podczas gdy czas przebywania pracownika na terenie zakładu pracy nie jest tożsamy z wykonywaniem przez pracownika pracy, czy nawet pozostawania przez niego w dyspozycji zakładu pracy. W czasie tym pracownik wykonuje również czynności przygotowawcze, których nie sposób uznać za gotowość do pracy, czy też załatwia sprawy osobiste. W wielu sprawach, jakie toczą się przed sądami okręgu SO w Katowicach, czy SO w Gliwicach, sądy – odnosząc się do zapisów czytników (...) na bramie zakładu (wejście/wyjście), czas ten pomniejszają o kilkadziesiąt minut;
- art. 328 § 2 kpc polegające na całkowitym braku wyjaśnienia w pisemnym uzasadnieniu wyroku jakie przesłanki i dlaczego sprawiły, że dla ustalenia ilości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych w przypadku braku rejestracji w wydrukach (...) godzin wejścia lub wyjścia przez powoda na zakład pracy Sąd przyjął, że czas ten wynosił 1 godziną 25 minut każdego dnia pracy (1 godzina przed zjazdem, 25 minut po wyjeździe na powierzchnię);

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. § 13 ust. 3 (...) S.A. poprzez jego niezastosowanie, a w ślad za powyższym uznanie za prawidłowe dokonane przez biegłego wyliczenia wysokości dochodzonego przez powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, w sytuacji kiedy biegły pomija fakt, że za każdy dzień pracy powoda należne mu wynagrodzenie przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny wypłacane było za 8 godzin.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed sądami obu instancji przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Nadto wносиła o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego W. S. dla ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych przy uwzględnieniu zarzutów i uwag podniesionych przez pozwaną.

W uzasadnieniu apelacji pozwana podnosiła, że wbrew konkluzjom Sądu I instancji w okresie objętym żądaniem pozwu nigdy nie zaistniały przesłanki mogące stanowić podstawę przyjęcia, że powód zobowiązany był do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy.

Pozwana wskazała, że powód w czasie swojego zatrudnienia wykonywał pracę na zmianach, zgodnie z obłożeniem i zakresem czynności zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami i według potrzeb ruchowych. Swoją pracę powód był zobowiązany wykonywać w obowiązującym go czasie pracy, który winien był wykorzystać efektywnie, bez przekraczania normatywnego czasu pracy i przebywania na terenie kopalni po jego zakończeniu. Powód nie miał obowiązku codziennych zjazdów pod ziemię, mógł samodzielnie organizować swoją pracę i nie był zobowiązany do przebywania pełnych 7,5 godzin pod ziemią – mógł on później zjeżdżać na dół i wcześniej wyjeżdżać na powierzchnię, organizując swoją pracę każdego dnia tak, aby efektywnie wykonywać pozostałe obowiązki.

Pozwana dodała, że system (...) nie stwierdza czasu świadczenia pracy, ale przebywania na terenie zakładu pracy. Brak jest zatem podstaw do przyjęcia, że czas w którym powód po upływie obowiązującej go normy pracy, tj. 7,5 godziny, przebywał na terenie zakładu, to czas wykonywania pracy.

Pozwana zwróciła uwagę również, że Sąd I instancji nie wyjaśnił jakie przesłanki i dlaczego sprawiły, że dla ustalenia ilości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych w przypadku braku rejestracji w wydrukach (...) godzin wejścia lub wyjścia przez powoda na zakład pracy Sąd przyjął, że czas ten wynosił 1 godziną 25 minut każdego dnia pracy – co skutkuje niemożnością odniesienia się przez pozwaną w przedmiotowym zakresie.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowania odwoławcze, dzieląc w całości stanowisko Sądu I instancji.

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

Apelacja pozwanej jest nieuzasadniona i nie zasługuje na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu, dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego i co najważniejsze oceny prawnej, a rozstrzygnięcie swoje również prawidłowo i wyczerpująco uzasadnił. Uzupełnienie postępowania dowodowego przez Sąd Okręgowy w zakresie uzupełniającej opinii biegłego – dodatkowo potwierdziło zasadność zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy uznając, iż nie przekracza ona granic swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 k.p.c. i ostatecznie przyjął ją za własną.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełniało wymogi przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c., Sąd I instancji określił na jakich dowodach się oparł, a także wskazał przyczyny przeprowadzonej oceny dowodów. W rezultacie nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie. Sąd I instancji szczegółowo i obszernie umotywował przeprowadzoną analizę dowodów. Ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczono granice swobodnej oceny dowodów. W szczególności Sąd orzekający przekonująco uzasadnił, że ustalenia faktyczne w zakresie czasu pracy powoda poczynił w oparciu o zapisy z systemu (...), które nie budziły zastrzeżeń stron i zostały potwierdzone zeznaniami świadka i powoda. Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadka M. O. oraz powoda, z których wynikało, że godziny nadliczbowe wynosiły średnio 1 godzinę 25 minut dziennie (1 godzinę przed zjazdem i 25 minut po wyjeździe na powierzchnię), zatem nieuzasadnione są twierdzenia pozwanej, że Sąd Rejonowy nie wyjaśnił na jakiej podstawie przyjął wysokość godzin nadliczbowych. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd I instancji wskazał zaś wyraźnie, że oparł się na opinii biegłego W. S., który dokonał obliczeń zgodnie z zaleceniem Sądu, co do których strony nie miały żadnych zastrzeżeń pod względem rachunkowym. Wbrew twierdzeniom apelującej Sąd Rejonowy poczynił właściwe i zgodne z zasadą prawdy (art. 3 k.p.c.) ustalenia faktyczne, które zostały w pełni podzielone przez Sąd II instancji. Również w ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji na podstawie ustaleń faktycznych wydał wyrok, który odpowiada prawu.

W ocenie Sądu II instancji apelacja pozwanej nie zawiera jakichkolwiek argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy.

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, w tym rzetelną, logiczną i wyczerpującą opinię biegłego ds. wynagrodzeń oraz zgromadzone dokumenty, zeznania świadka i powoda, Sąd Rejonowy bezspornie ustalił, że powód taką pracę w nadgodzinach świadczył. Przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Co prawda 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 przydawać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto niejako wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009 roku, sygn. akt: 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.

Słusznie też Sąd I instancji przyjął, że powód nie należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bo nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegialnego zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. Nie był też kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p. „W orzecznictwie wskazuje się na dwa elementy wyróżniające tę grupę pracowników. Pierwszy odnosi się do uprawnień kierowniczych takich osób. Nie ma znaczenia źródło tych uprawnień, mogą one bowiem wynikać z postanowień umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy, a nawet z zakresu obowiązków danego pracownika czy z faktycznego wykonywania pracy. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 92/81, OSN 1982, nr 5-6, poz. 82, sama wzmianka w umowie o pracę, że zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter kierowniczy, nie ma decydującego znaczenia. Istotne jest faktyczne wykonywanie obowiązków kierowniczych przez danego pracownika, w szczególności należy zwrócić uwagę na to, czy pracownik organizował lub nadzorował pracę innych pracowników, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65). Drugim elementem koniecznym do zakwalifikowania danego pracownika do omawianej grupy jest organizacyjne wyodrębnienie komórki, którą kieruje dany pracownik. Nie jest istotna nazwa tej komórki, nie ma także znaczenia jej wielkość, choć - jak się wydaje - nie może ona obejmować jedynie jednego stanowiska, trudno wówczas mówić o kierownictwie. Ważne jest jednak, aby komórka ta została wyraźnie wyodrębniona organizacyjnie” (Tak: K. Stefański – Komentarz do kodeksu pracy, Lex 2016 r.).

W przedmiotowej sprawie, zasadnie zauważył Sąd I instancji, że pomimo samodzielności stanowiska powoda nie kierował on wyodrębnioną komórką organizacyjną. Również nie podejmował istotnych dla struktury zakładu czy jego części decyzji, nie odpowiadał za zatrudnienie pracowników – powód nie posiadał takich kompetencji pracując na stanowisku sztygara oddziałowego.

Sąd II instancji uzupełnił postępowanie dowodowe poprzez dopuszczenie opinii uzupełniającej W. S. – zgodnie z wnioskiem pozwanej – które w całości potwierdziło trafność wyroku Sądu I instancji. Należy bowiem ostatecznie podzielić stanowisko Sądu Rejonowego oraz strony powodowej, zgodnie z którym pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, przy normie dobowej wynoszącej 7,5 godziny i odpowiadającej pełnemu wymiarowi czasu pracy. Słusznie wskazywał pełnomocnik powoda, że całkowicie błędne jest twierdzenie, iż powodowi nie przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających po 7,5 godzinach pracy na dobę, a przed 8 godzinami tylko dlatego, że obowiązująca go norma czasu pracy 7,5 godziny została zrównana z pełnym wymiarem czasu pracy. Zgodnie z § 13 ust. 3 (...) pracownikom, o których mowa w § 10 ust. 2 pkt 1 (...) przysługuje wynagrodzenie jak za 8-mio godzinny dzień pracy. Należy przyjąć, że cytowana norma (...) daje gwarancję pracownikowi, że skrócenie normy czasu pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia za pracę. W przeciwnym razie pracownik, którego norma czasu pracy została obniżona, byłby traktowany jak pracownik świadczący pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 roku, w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 740). W związku z tym pracownik, którego dobową normę 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006 roku, Nr 5-6, poz. 85).

Mając na względzie powyższe, za chybiony należało również uznać zarzut pozwanej dotyczący naruszenia prawa materialnego, tj. § 13 ust. 3 (...).

Reasumując, jak wykazało postępowanie dowodowe powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy od wejścia na teren kopalni do wyjścia z niej wykonując należące do niego obowiązki służbowe. Praca osób dozoru średniego – a taką osobą, jako sztygar oddziałowy, był powód – wiązała się z szeregiem obowiązków. Powód musiał m.in. przygotować się do swojej zmiany poprzez zapoznanie się z aktualną sytuacją w kopalni, prowadzić odprawy, prowadzić kontrolę robót na swojej zmianie oraz kontrolę urządzeń mechanicznych, organizować pracę, zdawać i sprawdzać raporty. Z całą pewnością wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie byli w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu

7,5 godziny dziennie, zaś praca ponad obowiązujące normy czasu pracy – co jednoznacznie wykazało postępowanie dowodowe – była u pozwanej praktyką. Zgodzić się też należy z Sądem Rejonowym, że to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania, zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje pełną aprobatę Sądu Okręgowego. Zarzuty podniesione w apelacji były nieuzasadnione. Stanowiły one jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu I instancji, które stały się podstawą wyroku, który odpowiada prawu. Dlatego też Sąd II instancji na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej uznając, że jest ona bezzasadna (punkt 1 wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt. 2 wyroku w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804) zasądzając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia