

Sygn. akt VIII **Pa 198/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSO Jolanta Łanowy-Klimek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 5 kwietnia 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. S.

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 6 października 2017 r. **sygn. akt** IV P 706/16

1) oddala 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 Teresa Kalinka (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 198/17

UZASADNIENIE

Powód M. S. domagał się od pozwanej (...) S.A. w K. (poprzednika (...) S.A. w B.), kwoty 33.711,62 z, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia września 2013 r. do kwietnia 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami określonymi w piśmie procesowym z dnia 26 czerwca 2017 r. (k. 191) oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zwrot kosztów procesu podnosząc, że powód w okresie objętym sporem nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyrokiem z dnia 6.10.2017r. Sąd Rejonowy w Z. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 33 711,62zł. z żądanymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i obciążył pozwaną kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym od 1 marca 2011r. do 31 grudnia 2013r. na stanowisku dozorca pod ziemią, a od 1 stycznia 2013r. stanowisko sztygara zmianowego. Zakres obowiązków pomiędzy tymi stanowiskami różni się tym, że dozorca nie może sam prowadzić zmiany, a jedynie wspólnie ze sztygarem zmianowym i nie może wypisywać ksiąg kontroli maszyn i urządzeń. Poza tym czas pracy dozorca i sztygara jest podobny, wspólnie wykonują czynności przed zjazdem i po wyjeździe, uczestniczą w odprawach.

Według dalszych ustaleń Sądu Rejonowego, powód musiał przychodzić do pracy wcześniej przed rozpoczęciem dniówki i wychodzić później po jej zakończeniu. Powód stawał się w pracy przed zjazdem celem prawidłowego przygotowania się do pracy i rozpoczynał ją od odebrania raportów ze wcześniejszej zmiany, dotyczących awarii, stanu prac, transportu materiałów. Te informacje były niezbędne do zaplanowania pracy i dokonania podziału załogi, a nie mógł ich zebrać później. W tym też czasie do powoda dzwonili podlegli mu pracownicy, zwracający się o udzielenie urlopu na żądanie, inni przychodzili by uzgodnić dni wolne. Później powód z nadsztygarem lub głównym elektrykiem omawiał obciążenie zmiany, dowiadywał się o nowych pracach do wykonania, uczestniczył w odprawie dozoru, która była obowiązkowa i uczestniczyli w niej wszyscy sztygarzy zmianowi. Na tej odprawie omawiano zakres prac na zmianie. Następnie powód szedł się przebrać, po czym dokonywał podziału załogi. Podział załogi musiał nastąpić na powierzchni, gdyż pracownicy pracowali na równych poziomach kopalni, a polegał on na podzieleniu pracowników na poszczególne stanowiska pracy, omówieniu wypadków przy pracy. Bez informacji zebranych od poprzedniej zmiany oraz odpraw, powód nie wiedziałby jak ma podzielić załogę.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że po wyjeździe na powierzchnię powód udawał się do łazni, następnie do biura, gdzie wypisywał książkę raportową, książki kontroli maszyn i urządzeń elektrycznych, dniówki pracownikom, ustalał zakres prac dla sztygarów na kolejną zmianę, po czym udawał się do nadsztygara, aby przekazać mu raport, ewentualnie dzwonił w tej sprawie do nadsztygara, który był wówczas pod ziemią, by zrelacjonować wykonane zadania. Powód dzwonił również do sztygara oddziałowego z informacjami, co zostało zrobione i co jeszcze jest do zrobienia. Dodatkowo powód musiał sprawdzić stan załogi, czy wszyscy wyjechali na powierzchnię, a w sytuacjach wystąpienia awarii powód musiał pisać wyjaśnienia.

Jak ustalił Sąd I instancji, przełożeni wiedzieli, że powód pracuje w ponadnormatywnym czasie pracy, gdyż taka była organizacja pracy na kopalni. Nie było możliwości, aby powód wykonał swoje obowiązki pracując 7,5 godziny na dobę tj. przychodząc do pracy na godzinę zjazdu i wychodząc z niej po wyjeździe. Brak wykonania przez powoda wszystkich czynności na powierzchni mogłoby go narazić na konsekwencje służbowe. (...) pracy był z góry narzucony i wynikał z organizacji pracy na kopalni. Przełożeni powoda również pracowali dłużej. Nikt nie zwracał powodowi uwagi, aby wypisywał wnioski o pracę w godzinach nadliczbowych i że przebywa w zakładzie pracy bez zezwolenia. Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy wejściu i wyjściu na teren kopalni oraz przy zjeździe pod ziemię i po wyjeździe.

Bezspornym w sprawie było, że 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.

W oparciu o wydruki z (...), zestawienia wynagrodzeń powoda i opinię biegłego sądowego Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie objętym pozewem powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy 1.116 godzin i 1 minutę, z czego za 583 godzin i 49 minut przysługuje mu dodatek w wysokości 50% stawki zasadniczego wynagrodzenia, a za 532 godzin 12 minut przysługuje dodatek 100%, w tym 369 godzin 12 minut z tytułu nadgodzin dobowych i 163 godziny 12 minut z tytułu godzin średniotygodniowych, a w konsekwencji wynagrodzenie w wysokości 33.711,62zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o powołane dowody. Wskazał również, że w związku z sukcesją generalną wynikającą z art. 531 §1 i 2 ksh na mocy dokonanego podziału (...) SA Spółka (...) wstąpiła we wszelkie prawa i obowiązki, których stroną była (...). W związku z powyższym wszelkie prawa i obowiązki (...) SA w zakresie aktualnie toczących się jak również przyszłych postępowań sądowych w wyniku dokonanego podziału przeszły na spółkę (...) SA z siedzibą w B..

W oparciu o ustalony stan faktyczny Sąd I instancji uznał, że roszczenie zasługiwało 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, w tym, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy.

Dalej Sąd Rejonowy uznał, że w okresie objętym pozwem powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda, nadto że praca ta była świadczona w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejęciem 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 jak pisanie raportów, zdanie raportu z zakończonej zmiany, wypisanie ksiąg kontroli maszyn i urządzeń elektrycznych. Powód tych czynności nie mógł wykonać pod ziemią, jak i w późniejszym czasie.

Sąd Rejonowy przytoczył art. 151⁴ § 1 kp, 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 dokonanego 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 komórką organizacyjną. Powód nie posiadał takich kompetencji pracując zarówno na stanowisku dozorca oraz jako sztygar zmianowy.

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. Nie mógł swoich obowiązków wykonać wyłącznie podczas pracy pod ziemią, gdyż część z nich – odprawy, raporty i wypisanie dokumentacji – z oczywistych względów mogła zostać wykonana wyłącznie na powierzchni. Powód miał natomiast obowiązek pracy 7,5 godziny pod ziemią i nie mógł tego czasu skrócić. Sąd I instancji uznał, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy i podzielił w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 2.10.1978r. (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 20.11. 2001r. (sygn. akt III APa 25/01) oraz Sąd Okręgowy w G. 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 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, a ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż zadania te zmuszony był wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni.

Dalej Sąd Rejonowy uznał, że nie zasługiwał na aprobatę zarzut pozwanej dotyczący konieczności odliczenia 40 minut od czasu pracy powoda, w związku z koniecznością przebrania i umycia się powoda. W tym zakresie podzielił stanowisko Sądu Okręgowego w G., że specyfika pracy górnika wymaga przebrania się i skorzystania z łaźni, a zatem te czynności powinny być wliczane do czasu pracy (por. uzasadnienie wyroku SO w Gliwicach z dnia 7 kwietnia 2016 r. sygn. akt VIII Pa 229/15 i 30 czerwca 2016 r. sygn. akt VIII Pa 22/16). Zgodnie z nim, czynności te nie stanowią czynności przygotowawczych. Jednocześnie zdaniem Sądu Rejonowego, pozwana nie wykazała, aby powód będąc obecny na terenie zakładu pracy (od momentu odbicia karty przy bramie wejściowej) wykonywał czynności niezwiązane z pracą.

Sąd I instancji wskazał, że pozwana wprowadziła system (...) (skrót - rejestracja czasu pracy), aby rejestrować czas pracy swoich pracowników, a zatem nie ulega wątpliwości, że powód od obicia karty pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Zauważył też, że pozwana mogła dokonywać zmian w systemie rejestracji pracy i wykluczyć sytuację wcześniejszego odbijania karty, bądź uregulować kwestię zwiększonych obowiązków swoich pracowników oraz, że to pracodawca posiada środki dyscyplinujące pracowników np. do wcześniejszego opuszczania stanowiska pracy, a gdy tego nie czyni, musi wykazać, że pracownik w tym czasie pracy nie świadczył. W niniejszym postępowaniu, zdaniem Sądu I instancji pozwana tych ostatnich okoliczności nie wykazała.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151§1 i art. 81 k.p., przez wadliwe uznanie, że czas pracy powoda rozpoczął się z momentem wejścia na teren zakładu pracy do czasu opuszczenia zakładu i w

tym czasie powód wykonywał pracę lub pozostawał do dyspozycji pracodawcy, gdy tymczasem system elektronicznej kontroli wejścia i wyjścia z zakładu pracy (miejsca pracy) potwierdza jedynie czas obecności pracownika w miejscu pracy, na który mogą się składać okresy pozostawania w dyspozycji pracodawcy w normalnych godzinach pracy, praca w godzinach nadliczbowych, a także czas niewliczony do czasu pracy, jak np. czas pozostawania w zakładzie pracy w oczekiwaniu na dogodny ze względów komunikacyjnych moment wyjścia, czas przebrania się, korzystania z łaźni, spożywania posiłków itd.,

2. naruszenia przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść orzeczenia tj. art. 3 kpc w związku z art. 207 § 6 kpc. poprzez pominięcie wniosku pozwanej o przeprowadzenie uzupełniającej opinii biegłego uwzględniającej założenie, że od czasu pracy powoda na każdej zmianie należy odliczyć co najmniej 40 minut jako czas potrzebny na przygotowanie do pracy i kąpiel po zmianie, pomimo że pozwana już w odpowiedzi na pozew zgłosiła zarzut, że nie wszystkie czynności powoda, które wykonywał po przekroczeniu bramy zakładu pracy powinny być uwzględniane podczas jej pracy.

3. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść orzeczenia tj. art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez brak wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny, polegające na dokonaniu ustaleń sprzecznych ze wskazaniami wiedzy i logiki w sposób selektywny, skutkujące dokonaniem nietrafnych ustaleń co do czasu pracy powoda w okresie od września 2013r. do kwietnia 2016r., którym powód miał pracować ponad obowiązujące normy czasu pracy, gdy tymczasem z własnej woli stawiał się wcześniej niż planowana godzina rozpoczęcia pracy i w tym czasie nie wykonywał pracy przez cały czas od wejścia na teren kopalni, jak i po jej wyjeździe na powierzchnię.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy jest sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za obydwie instancji.

W uzasadnieniu apelacji, pozwana kwestionowała jedynie okoliczność, że do czasu pracy powoda, w tym do pracy w godzinach nadliczbowych Sąd I instancji uwzględnił takie czynności jak: wejście na teren kopalni, przebranie się, mycie, spożycie posiłku i inne czynności osobiste. Dlatego, w ocenie pozwanej zasadnym jest przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego, który wyliczyłby potencjalne należności powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, po pomniejszeniu czasu pracy w każdym dniu o 40 min.

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

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany, do rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

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 apelującej 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 dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713). Zgodnie z 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 dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy. Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne. Zgromadzony materiał dowodowy dawał podstawę do ustalenia, że powód w godzinach wykazanych w systemie (...) świadczył pracę na rzecz pozwanej i był to czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. Potwierdzili to słuchani w sprawie świadkowie, współpracujący z powodem, natomiast pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, które by podważyły twierdzenia świadków i powoda. Podkreślić należy, że pozwana również w apelacji nie kwestionuje, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych zarówno przed zjazdem pod ziemię jak i po wyjeździe. Jedyny w istocie zarzut apelacji sprowadza się do tego, by czas pracy powoda, będący podstawą obliczeń biegłego, pomniejszyć o czas przeznaczony przez powoda na mycie, przebranie się w odzież roboczą, dojeżdżenie do miejsca pracy, posiłek przekraczający gwarantowaną 15-minutową przerwę, który to w ocenie pozwanej wynosi 40 minut. Zarzuty te nie zasługują na uwzględnienie, bowiem zgodnie z jednolitym orzecznictwem tutejszego Sądu, w przywołanych przez Sąd I instancji wyrokach specyfika pracy górnik wymaga przebrania się i skorzystania z łaźni, a zatem te czynności powinny być wliczane do czasu pracy. Podobnie czas poświęcony na dojeżdżenie do miejsca pracy i drogę powrotną, licząc od przekroczenia bramy zakładu pracy. Podstawowy w naszym kraju, nominalny czas pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 8 godzin dziennie. W ocenie Sądu Okręgowego oznacza to, że pracodawca może wymagać do swojego pracownika pozostawiania w dyspozycji tylko przez 8 godzin, od momentu przekroczenia bramy zakładu do jej opuszczenia, w przeciwnym wypadku mają zastosowanie przepisy o pracy w godzinach nadliczbowych. Na pracodawcy spoczywa obowiązek takiej organizacji pracy, aby przewidzianej kodeksem pracy/lub wewnętrznymi przepisami/ normy nie przekroczyć. W zakładach pracy, w których wymagane jest używanie odzieży roboczej i określonego wyposażenia, który to sprzęt musi być pobierany tylko u pracodawcy, oczywistym jest, że czas na przebranie się, pobranie/zdanie sprzętu -w tym przypadku np. masek, lamp, aparatu ratunkowego - dojeżdżenie do miejsca pracy i powrotu, podlega wliczeniu do czasu pracy, bowiem są to czynności niezależne od pracownika, a zarazem konieczne do świadczenia pracy. Podobnie traktować należy czas poświęcony na umycie się, bowiem tego wymagają specyficzne warunki pracy u pozwanej.

W rozpoznawanej sprawie istotnym jest również, że czynności kwestionowane przez pozwaną, poprzedzone były pracą w godzinach nadliczbową przed zjazdem pod ziemię, natomiast po wyjeździe, powód po ich wykonaniu znowu świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Jak to już wyżej wskazano, pozwana konieczności wykonywania tej pracy w godzinach nadliczbowych nie kwestionowała. W konsekwencji, Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 207 § 6 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego do spraw wynagrodzeń. Przyjęcie, że powód w godzinach wykazanych w systemie (...) świadczył pracę, czyniło ten dowód zbytecznym. Dlatego też, Sąd II instancji nie uwzględnił tego samego wniosku dowodowego pozwanej,

zgłoszonego w apelacji. W świetle zgromadzonego i właściwie ocenionego przez Sąd I instancji materiału dowodowego, wyliczenie należnego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych jest prawidłowe.

Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych na stanowisku dozorca, bowiem potwierdzili to powołani przez niego świadkowie, a pozwana okoliczności przeciwnej w toku postępowania pierwszoinstancyjnego nie udowodniła. Zarzut apelacji w tym zakresie nie mógł być uznany za zasadny, jako że i w apelacji pozwana nie przedstawiła żadnych wniosków dowodowych na poparcie swoich twierdzeń, ograniczając się do ogólnikowego sformułowania że poczynione ustalenia są nietrafne. Pozwana nawet nie sprecyzowała na czym polega nietrafność poczynionych ustaleń.

Reasumując, Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa procesowego ani materialnego, wskazanych w apelacji, wobec czego Sąd II instancji na mocy art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w pkt. 2 wyroku w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. i § 9 ust.1 pkt. 2, § 2 pkt.5, § 10 ust. 1 pkt.1 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).

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia