

Sygn. akt VIII **Pa 69/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	Grażyna Łazowska del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 20 lutego 2020r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. S. (S.)

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 28 listopada 2018 r. **sygn. akt** IV P 731/17

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 337,50 zł (trzysta trzydzieści siedem złotych pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (spr.) (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII Pa 69/19

UZASADNIENIE

R. S. wniósł pozew przeciwko Spółce (...) S.A. w B. domagając się zasądzenia kwoty 7.000,00 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 czerwca 2016r. do dnia 15 października 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje żądanie podał, że w okresie objętym żądaniem pozwu był zatrudniony u pozwanej na stanowisku dozorca oddziału mechanicznego ds. urządzeń dołowych i transportu kolejowego pod ziemią i wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych pracując średnio każdego dnia trzy dodatkowe

godziny. Po przyjeździe do pracy najpierw odbierał informacje od pracowników o tym co się wydarzyło na ich zmianie, czytał książkę raportową. Następnie udawał się na odprawę. Po odprawie dzielił załogę i udawał się na zjazd. Po wyjeździe przygotowywał raporty i polecenia, wypełniał książkę raportową i czekał na kolejną odprawę. Podniósł, że za dodatkową pracę nie otrzymał żadnego wynagrodzenia. Wyjaśnił, że nie otrzymywał od przełożonych polecenia pracy w godzinach nadliczbowych jednak taka była praktyka przyjęta na kopalni i jego zachowanie było akceptowane przez przełożonych. Wskazał, że jeśli wcześniej nie przyszedłby do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków. Praca osób dozoru była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał się do niej przygotować przez zapoznanie się z aktualną sytuacją na kopalni, uczestnictwo w odprawie, która odbywała się przed zjazdem i rozpoczęciem zmiany. Ponadto powód miał szereg dodatkowych obowiązków m. in. Prowadzenie kontroli robót na swojej zmianie, organizowanie pracy, prowadzenie kontroli oraz sprawdzanie raportów, zdanie raportu.

Pozwana Spółka (...) S.A. w B. (dalej w treści: (...) SA) w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Przyznała, że powód był u niej zatrudniony. Wskazała, że na mocy §8 Regulaminu pracy obowiązany był wykonywać pracę starannie i sumiennie oraz stosować się do poleceń przełożonych zwłaszcza tych dotyczących przestrzegania ustalonego czasu pracy. Zaznaczyła, że zgodnie z §13 po zakończeniu pracy obowiązany był bez zbędnej zwłoki opuścić teren zakładu pracy. Podała, że powoda obowiązywał codzienny zjazd pod ziemię oraz prowadzenie dokumentacji zarobkowej, książki raportowej i dokumentacji wymaganej w oddziale, które powinien wypełnić i podniosła, że w ostatnim okresie na KWK (...) nie była prowadzona nadmierna eksploatacja, a wydobyte zakończone z dniem 31 grudnia 2016r. Wyjaśniła, że mając na uwadze 7,5 godzinny czas pracy pod ziemią oraz czas na sporządzenie dokumentacji w ramach pracy w pełnym wymiarze czasu pracy powód otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin pracy. Z kolei w sytuacjach, gdy koniecznym było świadczenie przez niego pracy ponad dobowy wymiar czasu pracy były sporządzane przez niego wykazy godzin nadliczbowych i taka praca była świadczona za zgodą przełożonego, a powód miał wypłacane stosowne wynagrodzenie. Jej zdaniem powód nie wykazał, aby jego przebywanie na terenie zakładu pracy po upływie normy dobowej było uzasadnione załatwianiem przez niego spraw związanych ze stosunkiem pracy, zwłaszcza, że nie wykazał aby otrzymał od przełożonych szczególne polecenie wykonania czynności pracowniczych. Podniosła, że w dobowym czasie pracy powód winien wykonać swoje obowiązki bez konieczności pozostawania w pracy dłużej aniżeli był do tego zobowiązany umową o pracę, regulaminem i przepisami szczególnymi. Według niej powód nie wskazał jakie ponadnormatywne obowiązki wykonywał, nie wskazał przełożonego, który wydał mu polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana wyjaśniła, że osoby z dozoru takie jak powód rejestrują zjazdy i wyjazdy przez odbicie karty magnetycznej przed zjazdem przy szybie a ponadto odbijają kartę przy wejściu kopalni, co jednak nie stanowi o jego rzeczywistym wymiarze czasu pracy a jedynie o fakcie jego przebywania na terenie zakładu pracy. Pozwana wskazała, że zgodnie z (...) praca w godzinach nadliczbowych odbywa się na zasadach pełnej dobrowolności za zgodą bezpośredniego przełożonego. Podniosła, że wobec braku zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz niegodzenia się pracodawcy i braku świadomości, że pracownik wykonuje jakiegokolwiek czynności w czasie ponadnormatywnym nie może być mowy o uznaniu tylko przebywania powoda na terenie zakładu pracy za pracę w godzinach nadliczbowych. Podała, że ewidencja czasu pracy jest u niej prowadzona w oparciu o karty ewidencji czasu pracy, a wskazywany przez powoda system (...) stanowi zatwierdzenie wejść i wyjść pracowników na teren zakładu pracy na podstawie ważnej przepustki lub karty pracownika, a nie o faktycznie wykonywanej pracy w danym czasie, a tym bardziej o pracy w godzinach nadliczbowych. Podniosła również, że nadgodziny są rozliczane na podstawie obowiązujących u niej druków zezwolenia na pracę w godzinach nadliczbowych wystawianych przez przełożonych po uprzednim uzyskaniu zgody na ich przepracowanie i zatwierdzeniu pracy w ponadnormatywnym czasie pracy. Dokumentów takich brak w aktach osobowych powoda. Końcowo wskazała, że powód dopiero po ustaniu stosunku pracy wystąpił z pozwem o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny, chociaż w czasie trwania stosunku pracy nie domagał się uzupełnienia akt osobowych ani wydania stosownych druków poleceń pracy w godzinach nadliczbowych czy ich weryfikacji.

Wyrokiem z dnia 28 listopada 2018 r. (sygn. akt IV P 731/17) Sąd Rejonowy w Zabrze IV Wydział Pracy:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.427,15 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 czerwca 2016 r. do 15 października 2017 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi w następujący sposób:

- a) **od kwoty 1.130,07 zł od dnia 11 lipca 2016 r.;**
- b) **od kwoty 2.755,30 zł od dnia 11 października 2016 r.;**
- c) **od kwoty 541,78 zł od dnia 11 stycznia 2017 r.;**

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

3. wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.730,00 zł;

4. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.152,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrze - kwotę 606,47 zł tytułem części kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód R. S. w okresie objętym żądaniem był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dozorca oddziału mechanicznego ds. urządzeń dołowych i transportu kolejkowego pod ziemią. Stosunek pracy ustał z dniem 15 października 2016r. na mocy porozumienia stron. Jako dozorca oddziału mechanicznego ds. urządzeń dołowych i transportu kolejkowego pod ziemią pracował na różnych zmianach. Po przyjsciu do pracy powód sprawdzał książkę raportową, z której wynikało jakie prace wykonały poprzednie zmiany. Następnie sprawdzał się szychtownicę, aby ustalić jaki będzie stan załogi na zmianie. Później dzwonił do prowadzącego poprzednią zmianę, który był na dole i ustalał jakie prace zostały wykonane, czy jest potrzebny transport, czy są zaległości, czy wywiązano się ze wszystkich obowiązków, czy potrzebny jest serwis maszyn. Ustalał jaki jest stan materiału w poszczególnych rejonach. Po tych czynnościach powód dzwonił do kierownika czyli sztygara oddziałowego aby dowiedzieć się czy praca idzie zgodnie z planem, czy ma jakieś dodatkowe polecenia. Później dzwonił się po innych oddziałach, aby zapytać jakie jest zapotrzebowanie na daną zmianę, czy coś trzeba przetransportować. Następnie powód brał książkę raportową albo swój notes i szedł na obowiązkową odprawę do nadsztygara. Na odprawie sztygar organizował całą zmianę, omawiał gdzie będzie wykonywana praca, jaki jest planowany zakres prac. Po odprawie powód szedł się na łaźnię aby się przebrać, a potem albo do biura, albo na podział załogi. Na podziale załogi przekazywał zadania pracownikom, wskazywał jakie materiały mają zostać zabrane. W drodze na zjazd powód pobierał jeszcze aparat uciezkowy, lampę, wykrywacz gazów i metanomierz. Po wyjeździe szedł na łaźnię, aby się przebrać i wykąpać. W międzyczasie zdawał aparat, wykrywacz i metanomierz. Czasami szedł jeszcze do komory, aby zdać zużyte części. Następnie szedł do biura, gdzie wypisywał książkę raportową. Wpisywał w niej wykonaną pracę, imiennie pracowników oraz co wykonali, w jakich rejonach pracowali, co transportowali. Później uzupełniał alfabetkę i szychtownicę. Powód uzupełniał także dniówki. Czynności te zajmowały powodowi około pół godziny. Następnie powód szedł do nadsztygara z raportem. Tam raportował, co zostało zrobione, czy wystąpiły jakieś problemy, czy jest zapotrzebowanie na materiał, i czy sprzęt jest sprawny. Nadsztygar czytał książkę raportową i ją podpisywał. Powód szedł do biura odnieść książkę raportową i udawał się do markowni aby sprawdzić stan załogi i podpisać listy na tej markowni. Po tych czynnościach mógł opuścić zakład pracy.

Sąd Rejonowy ustalił również, że pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe. Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia. Jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków i mogłyby być wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe.

Zgodnie z §15 ust. 2 regulaminu pracy 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 – co zostało przesądzone wyrokiem 5.12.2006r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach (sygn. akt VIII Pa 83/07) i wyrokiem z dnia 30.11.2005r. (sygn. akt VIII Pa 318/05). Nadto zjazdy i wyjazdy odbywają się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy (dowód: regulamin pracy w aktach sprawy Sądu Rejonowego w Zabrze o sygn. IV P 318/11)

W okresie od dnia 1 czerwca 2016r. do dnia 15 października 2016r. powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy: **w czerwcu 2016r.** 47 godzin i 10 minut, **w lipcu 2016** 47 godzin i 6 minut, **w sierpniu 2016r.** 28 godzin i 14 minut, **w wrześniu 2016r.** 43 godziny i 32 minuty, **w październiku 2016r.** 19 godzin i 48 minut. Z tytułu przepracowanych nadgodzin w spornym okresie powód winien otrzymać kwotę 4.427,15 zł brutto.

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), które zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd oparł się na wyliczeniach biegłego Z. G., którą uznał, za miarodajną do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej lub z opinii innego biegłego stojąc na stanowisku, że wyliczenia i wyjaśnienia zawarte w opinii, są wystarczające do wydania rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu.

Sąd Rejonowy wskazał, 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 wskazał, że skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. W ocenie Sądu Rejonowego brak było jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet dochodzonego wynagrodzenia. Sąd I instancji podkreślił, że kwota wynagrodzenia nie stanowiła nadwyżki, którą pozwana miała zamiar zrekompensować pracownikom dołowym za ewentualny dłuższy czas pracy, tak zostały po prostu określone zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych pod ziemią, którym wynagrodzenie naliczane było za 8 godzin pracy, chociaż norma dobową czasu pracy mogła wynosić od 6 godzin do 7,5 godzin w zależności od warunków pracy. Sąd ten wskazał, że należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godziny nie byłiby za to wynagradzani, natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy. Sąd I instancji wskazał także, że wyżej wymienione regulacje zostały zawarte w różnych rozdziałach układu zbiorowego (rozdział II – czas pracy i rozdział III zasady wynagradzania) i brak jest jakichkolwiek przesłanek interpretacyjnych, aby łączyć zapisy dotyczące zasady wynagradzania z pojęciem czasu pracy.

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

Sąd I instancji podniósł, że obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią, co też znalazło również odzwierciedlenie w nazwach stanowisk. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. Taka możliwość dotyczy pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Praca w takich warunkach w zależności od nasilenia czynników szkodliwych trwa krócej od powszechnie obowiązującej dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy (art. 145 k.p.). Zdaniem Sądu Rejonowego, taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy wskazał, że powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Pozwana z kolei stała na stanowisku, że powód nigdy wcześniej nie zgłaszał i nie udokumentował pracy w godzinach nadliczbowych. Tymczasem zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej powód faktycznie przekraczał zarówno normę dobową, jak i tygodniową.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że §16 regulaminu pracy stanowi, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w §15 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacja zawarta w § 16 ust. 1 wskazuje, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii lub w razie szczególnych potrzeb kopalni. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię, powód miał szereg dodatkowych obowiązków wypisanie książki raportowej, raportowanie swojemu przełożonemu, wypisywanie dniówek, sprawdzanie markowni. Zgodnie z art. 151⁴ §1 kp pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem §2. Natomiast §2 stwierdza, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

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

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 Rejonowego powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p. Wykładni tego pojęcia dokonał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 września 2005r. (II PK 56/05). Cytowany przepis wprowadza wyjątkową regulację w zakresie wynagradzania dotyczącą kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Chodzi tutaj o wyodrębnioną komórkę organizacyjną zakładu pracy, a nie każdą komórkę organizacyjną, których w zakładach pracy może być wiele np. dział, referat, pion, oddział. Sąd Najwyższy podkreślił, że interpretacja pojęcia „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej” nie może być dokonywana rozszerzająco. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać i istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Chodzi tutaj o stanowiska dotyczące kierowania zakładem pracy i to tylko o stanowiska pod tym względem najważniejsze. Regulacja ta dotyczy pracowników, którzy w istocie rzeczy uzyskali funkcję samodzielnego zarządzania komórką organizacyjną. Powód nie posiadał takich kompetencji pracując na stanowisku dozorca oddziału mechanicznego ds. urządzeń dołowych i transportu kolejkowego pod ziemią.

Sąd I instancji zaznaczył, że 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.

Wskazano, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru. W takim samym kontekście wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978r. (I PRN 91/78) stwierdzając, 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 również 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”.

Podobne stanowisko zajął Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach w wyroku z dnia 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 dnia 20 listopada 2001r. (sygn. akt III APa 25/01) oraz Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach w wyroku z dnia 5 grudnia 2006r. (sygn. akt VIII Pa 83/07).

Sąd I instancji wskazał, że 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. Wskazał nadto, iż to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań przesłuchanego w sprawie świadka i przesłuchania powoda wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż część zadań zmuszeni byli wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego Z. G. tj. na podstawie art. 151¹ §1 - 3 k.p i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

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

W punkcie 2 wyroku Sąd Rejonowy oddalił powództwo ponad zasądzoną kwotę.

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

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 100 kpc. biorąc pod uwagę fakt, że powód wygrał proces w 64%, a przegrał w 36% i na podstawie §9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015r. „w sprawie opłat za czynności adwokackie. (Dz.U. 2015, poz. 1800, ze zm.) nakazał pozwanej zapłacić powodowi koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1.152,00 zł.

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 100 kpc oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony oraz wydatki poniesione na opinię biegłego w łącznej kwocie 606,47 zł.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana. Orzeczenie Sądu I instancji zaskarżyła w części obejmującej punkty 1, 4 i 5. Wydanemu wyrokowi zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 K.p.c., polegające na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, poprzez:

a) bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz wydruków (...) i ustalenie na ich podstawie, że ewidencja czasu pracy w zakładzie pozwanej prowadzona była w postaci „wydruków (...), a także, że powód każdego dnia świadczył pracę przez 2 godziny na powierzchni, podczas gdy elementarne zasady logiki i doświadczenia życiowego, a także znajomość regulacji dotyczących ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy, powinny prowadzić do wniosku, że zeznania te są całkowicie niewiarygodne bowiem ewidencja czasu pracy utrwalona została na kartach czasu pracy, zaś wydruki (...) w ogóle nie ewidencjonują czasu pracy i nie zawierają jakichkolwiek elementów, które pozwalają zakwalifikować je jako ewidencję czasu pracy w rozumieniu obowiązujących przepisów prawa, a także, że niewiarygodne jest, że powód

każdego dnia przebywając na powierzchni pozostawał w dyspozycji pracodawcy średnio przez 2 godziny dziennie każdego dnia,

b) uznanie, że pozwany pracodawca oraz przełożeni powoda mieli wiedzę o świadczeniu przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych oraz nie zgłaszali sprzeciwów w tym zakresie, podczas gdy okoliczność ta oparta jest wyłącznie na stronniczych zeznaniach świadków i powoda, które stoją w sprzeczności z obowiązującymi w zakładzie pracy powoda regulacjami dotyczącymi pracy w godzinach nadliczbowych,

c) błędne przyjęcie, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 7,5 h czasu pracy każdego dnia (co odpowiadało normie czasu pracy powoda), podczas gdy mimo faktu, że powód pracował w skróconej 7,5 godzinnej normie czasu pracy, to wynagrodzenie jakie było wypłacane powodowi było wynagrodzeniem policzonym za 8 godzin pracy, co w konsekwencji spowodowało, że zaskarżonym wyrokiem Sąd przyznał powodowi wynagrodzenie za pół godziny pracy każdego dnia, pomimo, że powód otrzymał już wynagrodzenie z tego tytułu.

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 128 § 1 K.p., poprzez jego niewłaściwą wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że czasem pracy jest czas liczony od momentu fizycznego znajdowania się pracownika na terenie zakładu pracy, a także, że czasem pracy jest również czas który pracownik poświęca na umycie się i przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy nie jest czas, w którym pracownik fizycznie znajduje się w danym miejscu, ale czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy,

3) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 6 K.c., poprzez jego niezastosowanie i uznanie za udowodnione twierdzeń powoda o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd, pomimo, że powód (poza stronniczymi i niewiarygodnymi zeznaniami świadków) nie przedstawił dowodów, które potwierdzałyby taki stan rzeczy, w szczególności w zakresie konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, rozpoczynania i kończenia świadczenia pracy na rzecz pozwanej odpowiednio na godzinę przed zjazdem i godzinę po wyjeździe, a także poprzez „obciążenie” pozwanej koniecznością wykazania „czym powód zajmował się w czasie, kiedy rzekomo nie świadczył na jej rzecz pracy”, pomimo, że ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na powodzie.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o:

1. Uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, ewentualnie

2. zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie poprzez:

1) oddalenie powództwa w zaskarżonym zakresie,

2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za I instancję, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

3) Zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i domagał się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

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

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej jakoby Sąd I instancji dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. 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 ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713). Zgodnie z 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. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zeznania świadków, czy opinię biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń. W niniejszym postępowaniu nie doszło do naruszenia art. 233 §1 kpc w zw. z art. 278 §1 kpc, a także art. 328 kpc. Apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

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

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

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

Wbrew zarzutom apelacji, do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się ze specyfiką pracy powoda i z warunkami pracy panującymi pod ziemią. Wykonanie wymienionych czynności przez powoda powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy zaliczył do czasu pracy czynności takie jak: przebranie się w ubranie robocze i kąpiel.

Wprawdzie powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Zdaniem Sądu Okręgowego w stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przypisywać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009r., II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150 „Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.” W ocenie Sądu Okręgowego polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru.

Nieuzasadnione są także zarzuty błędnego wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika, że powód był pracownikiem zatrudnionym pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u strony pozwanej, czas pracy na takim stanowisku został stosownie do treści art. 145 k.p. skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy. Zgodnie z regulaminem pracy, czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Nie można zgodzić się z twierdzeniami strony pozwanej, iż ewentualne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powinno być liczone od czasu pracy przekraczającego 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powoda. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych. Przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że powód byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej. Sąd II instancji stoi na stanowisku, że pracownik, którego dobową normą czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (por: wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., sygn. akt III PK 51/05). W związku z powyższym, ww. zarzuty pozwanej są bezzasadne.

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

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 98 k.p.c. i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz.U. z 2015r.,

poz. 1800 ze zm.) § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 zasądzać od pozwanej na rzecz powoda kwotę 337,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (spr.) (-) sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) sędzia Grażyna Łazowska