

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 sierpnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Jolanta Łanowy-Klimek
Sędziowie:	Grzegorz Tyrka del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 1 sierpnia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. Ś. (Ś.)

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 27 lipca 2017 r. **sygn. akt** IV P 79/16

1. zmienia częściowo zaskarżony wyrok w ten sposób, że :

a) w punkcie 1 zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 63 083,29 zł (sześćdziesiąt trzy tysiące osiemdziesiąt trzy złote dwadzieścia dziewięć groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2015r.

b) w punkcie 1 tiret 1,2,3 zasądza od pozwanej na rzecz powoda ustawowe odsetki od kwoty 9 528,50 zł (dziewięć tysięcy pięćset dwadzieścia osiem złotych pięćdziesiąt groszy) od dnia 11 kwietnia 2013r.,

c) w punkcie 1 tiret 4,5,6 zasądza od pozwanej na rzecz powoda ustawowe odsetki od kwoty 7 656,29 zł (siedem tysięcy sześćset pięćdziesiąt sześć złotych dwadzieścia dziewięć groszy) od dnia 11 lipca 2013r.,

d) w punkcie 1 tiret 7,8,9 zasądza od pozwanej na rzecz powoda ustawowe odsetki od kwoty 5 849,89 zł (pięć tysięcy osiemset czterdzieści dziewięć złotych osiemdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11 października 2013r.,

e) w punkcie 1 tiret 10,11,12 zasądza od pozwanej na rzecz powoda ustawowe odsetki od kwoty 8 147,05 zł (osiem tysięcy sto czterdzieści siedem złotych pięć groszy) od dnia 11 stycznia 2014r.,

f) w punkcie 1 tiret 13,14,15 zasądza od pozwanej na rzecz powoda ustawowe odsetki od kwoty 5 993,95 zł (pięć tysięcy dziewięćset dziewięćdziesiąt trzy złote dziewięćdziesiąt pięć groszy) od dnia 11 kwietnia 2014r.,

g) w punkcie 1 tiret 16,17,18 zasądza od pozwanej na rzecz powoda ustawowe odsetki od kwoty 5 185,19 zł (pięć tysięcy sto osiemdziesiąt pięć złotych dziewięćnaście groszy) od dnia 11 lipca 2014r.,

h) w punkcie 1 tiret 19,20,21 zasądza od pozwanej na rzecz powoda ustawowe odsetki od kwoty 6 973,56 zł (sześć tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt trzy złote pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 października 2014r.,

i) w punkcie 1 tiret 22,23,24 zasądza od pozwanej na rzecz powoda ustawowe odsetki od kwoty 7 388,59 zł (siedem tysięcy trzysta osiemdziesiąt osiem złotych pięćdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11 stycznia 2015r.,

j) w punkcie 1 tiret 25,26,27 zasądza od pozwanej na rzecz powoda ustawowe odsetki od kwoty 6 360,25 zł (sześć tysięcy trzysta sześćdziesiąt złotych dwadzieścia pięć groszy) od dnia 11 kwietnia 2015r.

i oddala powództwo w pozostałym zakresie,

2. oddala apelację w pozostałym zakresie,

3. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2 025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym,

4. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1 795 zł (tysiąc siedemset dziewięćdziesiąt pięć złotych) tytułem wydatków.

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

Sygn. akt VIII Pa 172/17

UZASADNIENIE

Powód B. Ś. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wniósł o zasądzenie od (...) S.A. w K. (obecnie Spółki (...) S.A. w B.) kwoty 71.294,56 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 stycznia 2013 r. do 30 kwietnia 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie jak w piśmie z dnia 26 stycznia 2017r. Uzasadniając swoje żądanie podał, że był pracownikiem pozwanej na stanowisku nadsztygara górniczego, a w trakcie zatrudnienia wykonywał na rzecz pozwanej prace w godzinach nadliczbowych, pracując niemal każdego dnia ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Do pozwu dołączył szczegółowe wyliczenie należnego mu wynagrodzenia

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Podąła, że obowiązywała u niej zasada, że praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest wyłącznie na podstawie pisemnego wniosku wystawionego przez bezpośredniego przełożonego, a wnioski takie mogły dotyczyć wyłącznie pracy w soboty i niedziele. Nadto powód w żaden sposób nie uprawdopodobnił zgłoszonego przez siebie roszczenia.

Wyrokiem z dnia 27 lipca 2017 r. Sąd Rejonowy w Zabrze IV Wydział Pracy (sygn. akt IVP 79/16) w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 71.294,56 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2015r., wraz z ustawowymi odsetkami od kwot:

- 3.393,57 zł od dnia 11 lutego 2013r.;

- 2.232,41 zł od dnia 11 marca 2013r.;

- 4.155 zł od dnia 11 kwietnia 2013r.;

- 2.094,61 zł od dnia 11 maja 2013r.;
- 2.199,94 zł od dnia 11 czerwca 2013r.;
- 3.584,27 zł od dnia 11 lipca 2013r.;
- 728,28 zł od dnia 11 sierpnia 2013r.;
- 2.725,16 zł od dnia 11 września 2013r.;
- 3.281,09 zł od dnia 11 października 2013r.;
- 2.795,07 zł od dnia 11 listopada 2013r.;
- 2.398,22 zł od dnia 11 grudnia 2013r.;
- 3.525,99 zł od dnia 11 stycznia 2014r.;
- 2.400,16 zł od dnia 11 lutego 2014r.;
- 1.187,03 zł od dnia 11 marca 2014r.;
- 3.346,17 zł od dnia 11 kwietnia 2014r.;
- 2.161,51 zł od dnia 11 maja 2014r.;
- 834,20 zł od dnia 11 czerwca 2014r.;
- 3.491,30 zł od dnia 11 lipca 2014r.;
- 2.423,67 zł od dnia 11 sierpnia 2014r.;
- 3.063,15 zł od dnia 11 września 2014r.;
- 2.151,57 zł od dnia 11 października 2014r.;
- 2.331,08 zł od dnia 11 listopada 2014r.;
- 2.563,07 zł od dnia 11 grudnia 2014r.;
- 2.834,89 zł od dnia 11 stycznia 2015r.;
- 2.210,68 zł od dnia 11 lutego 2015r.;
- 2.001,92 zł od dnia 11 marca 2015r.;
- 2.817,77 zł od dnia 11 kwietnia 2015r.;
- 2.362,81 zł od dnia 11 maja 2015r. ;

W pkt 2 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.165 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

W pkt 3 nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.850 zł;

W pkt 4 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrze kwotę 1.457,10 z tytułem kosztów sądowych.

Sąd I instancji ustalił, że powód B. Ś. był zatrudniony w (...) S.A. w K. w okresie od 7 lipca 2000 r. do 30 kwietnia 2015r., kiedy to na podstawie art.23¹kp przeszedł do Spółki (...) S.A. B.. W okresie spornym zajmował na początku stanowisko stażysty pod ziemią w dziale górniczym, następnie nadgórnika, sztygara zmianowego, sztygara oddziałowego, a od 1 stycznia 2007r. nadsztygara górniczego ds. wydobywania. Powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy

Do obowiązków powoda jako nadsztygara górniczego należało między innymi koordynowanie zaplanowanych robót i zadań produkcyjnych oraz egzekwowanie wykonania planów pracy, nadzorowanie, organizowanie, kierowanie i kontrolowanie robót prowadzonych w podległym mu rejonie, systematyczne kontrolowanie robót dołowych i wykonywanie minimum 15 zjazdów na dół w miesiącu, dokonywanie odbioru technicznego nowo zabudowanych urządzeń, kontrolowanie prowadzonych przez dozór oddziałowy ksiąg raportowych, opracowywanie instrukcji roboczych, technologii wykonywania robót, regulaminów i innych dokumentacji ruchowych, przeprowadzanie codziennych odpraw z dozorem swojej zmiany, wyznaczanie im zadań, kontrolowanie robót górniczych przeprowadzonych przez firmy obce w podległych rejonach.

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

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód w okresie objętym pozwem pracował w systemie zmianowym. Faktyczny czas pracy powoda średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami od 1,5 godziny do 2 godzin dziennie, a czasami i dłużej. Powód przychodził do pracy wcześniej celem uzyskania wiedzy niezbędnej do prowadzenia zmiany w zakresie podległych mu oddziałów, skonsultowania się ze zmianą poprzednią odnośnie panujących warunków, zagrożeń, czy awarii, porozmawiania z podległymi mu osobami dozoru średniego. Powód musiał zorganizować odprawę dla pracowników dozoru średniego tj. sztygarów i kierowników oddziału. Odprawa ta rozpoczynała się na rannej zmianie około 5.40-5.45 i trwała 15-20 minut. Następnie powód uczestniczył w odprawie u kierownika robót, która trwała około 30 minut. Po odprawie powód wracał do swojego biura, a jeśli były problemy na dole kopalni to udawał się na zjazd. Podobnie sytuacja wyglądała w pozostałych zmianach. Powód pod koniec zmiany ponownie uczestniczył w odprawie u głównego inżyniera górniczego, której długość uzależniona była od problemów, jakie pojawiły się na kopalni. Po tej odprawie powód wracał do swojego biura i oczekiwał na zdanie raportów przez sztygarów. Po ich otrzymaniu udawał się do kierownika robót. W celu wykonania wszystkich czynności powód musiał rozpoczynać pracę wcześniej, tak też robili wszyscy sztygarzy i nadsztygarzy. Przełożeni powoda wiedzieli, że powód pracuje ponad obowiązujące go normy czasu pracy, zresztą sami też tak pracowali. Jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków. Powód nie przebywał na terenie zakładu pracy w innym celu niż świadczenie pracy

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z § 15 ust.2 regulaminu pracy czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosił 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy – co zostało przesądzone wyrokiem 5.12.2006 r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach (sygn. akt VIII Pa 83/07) i wyrokiem z dnia 30.11.2005 r. (sygn. akt VIII Pa 318/05). Nadto zjazdy i wyjazdy odbywały się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy.

Z opinii biegłego wynika, że w okresie od 1 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2015r. powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy 1933 godziny i 24 minut, w tym ponad 1.310 godziny z tytułu przekroczenia normy dobowej i 621 godzin z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej. Za pracę w godzinach nadliczbowych pozwana

wypłaciła powodowi w spornym okresie czasu 2.999,18 złotych brutto. Do wypłaty za pozostałe przepracowane nadgodziny pozostała kwota 71.294,56 złotych brutto.

Nadto poczynając od 1 lutego 2008. do każdej przepracowanej dniówki pracownikom przysługiwał stały dodatek kwotowy, który skutkowało w elementach płacowych nieujętych w załączniku nr 2 do porozumienia zawartego w dniu 03 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 wyżej powołane dowody, które poza wyliczeniami biegłego z zakresu wynagrodzeń nie były kwestionowane przez strony. Sąd Rejonowy w całości oparł się na dowodach z dokumentów, które uznał za spójne i logiczne. Poczynione ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...) 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 M. L. zawartych w opinii pisemnej z dnia 2 stycznia 2017r. oraz opinii ustnej złożonej na rozprawie w dniu 27 lipca 2017r..Strona pozwana zakwestionowała wliczanie do wynagrodzenia dodatku z kodu 280 i 282, jednak Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do pominięcia tego składnika wynagrodzenia. Za bezzasadne Sąd Rejonowy uznał również pozostałe zarzuty, bowiem biegły dokonał wyliczenia wynagrodzenia powoda w oparciu o paski wynagrodzeń przedłożone przez stronę pozwaną i zarachował na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia, które pracodawca wypłacił powodowi z tego tytułu. Wskazano, że brak było podstaw do zaliczenia na poczet tej należności wynagrodzenia wypłaconego powodowi za pracę w soboty, niedziele i święta, skoro było to normalne wynagrodzenia wypłacone powodowi. Wskazano również, że nie wiadomo także, dlaczego pozwana powołała się na naruszenie art.139§3 kp, który to przepis dotyczy systemu przerywanego czasu pracy. Wbrew zarzutom pozwanej wyliczenia wynagrodzenia należnego powodowi dokonano z uwzględnieniem §26 (...), a nie §15 (...). Sąd Rejonowy podniósł także, iż 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. Podkreślić należy, 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.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

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

Sąd I instancji zaznaczył, że powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Pozwana stała na stanowisku, że praca w godzinach nadliczbowych była możliwa jedynie na polecenie pracodawcy, a takiego w przypadku powoda nie było. Przepis § 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 stanowi, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczana 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. Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca osób dozoru wyższego i średniego była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznanie się z aktualną sytuacją w kopalni, uczestniczyć w odprawie, która odbywała się przed każdym zjazdem i rozpoczęciem

zmiany. Ponadto powód miał szereg dodatkowych obowiązków min. prowadzenie kontroli robót na swojej zmianie, organizowanie pracy, prowadzenie kontroli oraz sprawdzanie raportów, zdanie raportu, czasami powód pozostawał dłużej na dole w przypadku awarii. itp.

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. W ocenie Sądu I instancji 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 I instancji powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Sąd I instancji ustalił, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla swojej zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru. Sąd I instancji wskazał, że co prawda 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 normalnym czasie pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że z zeznań świadków wynikało, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie. Potwierdziły to zresztą wydruki z markownika. Strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby pomiędzy godziną wejścia na teren zakładu a godzina wyjścia z zakładu pracy powód nie wykonywał swojej pracy, a czas ten poświęcił na inne czynności niezwiązane z powierzonymi mu obowiązkami. Strona pozwana nie złożyła w sprawie żadnego wniosku dowodowego, który by to potwierdził. Co więcej, świadek zawnioskowany przez stronę pozwana przyznał, że powód był bardzo dobrym pracownikiem i w godzinach pobytu na terenie zakładu pracy wykonywał obowiązek służbowe.

Sąd Rejonowy stwierdził również, że nie było także podstaw, aby nie wliczyć do czasu pracy powoda i wykonywania pracy czasu potrzebnego na kąpiel i przebranie się. Sąd podkreślił, że konieczność wykonania tych czynności bezsprzecznie powiązana była z obowiązkami należącymi do powoda i warunkami pracy. Powód nie mógł przystąpić do prac biurowych, z uwagi na swój stan związany z warunkami pracy na dole i musiał się wykapać i przebrać.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego M. L. zawartego w opinii z dnia 2 stycznia 2017r. tj. na podstawie art. 151¹ § 1 - 3 k.p i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku,

Sąd Rejonowy nie uwzględnił zarzutu strony pozwanej, aby do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych nie wliczać stałego dodatku wypłacanego na podstawie porozumienia z dnia 3 stycznia 2008r. Wskazał, że zgodnie z art. 151¹ § 3 k.p wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 czerwca 2011r. przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art.

151¹ § 1 zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników (II PK 3/11, LEX nr 1044010). Na marginesie należy zauważyć, że strona pozwana nawet nie złożyła wyżej wymienionego porozumienia do akt sprawy, a jego treść była znana Sądowi z innych spraw toczących się przed tut. Sądem (np.: sprawa IV P 318/11).

O odsetkach ustawowych za opóźnienie Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. Nr 2015.1080).

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

Apelację od powyższego wyroku wywiódła pozwana. Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżyła w całości. Wydanemu orzeczeniu zarzuciła:

1. mającą wpływ na treść wydanego wyroku sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebranych w sprawie materiałem dowodowym

a/ 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;

b/ polegającą na błędnym przyjęciu, w ślad za opinią biegłego, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 7,5 h czasu pracy każdego dnia (co odpowiadało normie czasu pracy powoda), podczas gdy mimo faktu, że powód pracował w skróconej 7,5 godzinnej normie czasu pracy, to wynagrodzenie jakie było wypłacane powodowi, było wynagrodzeniem policzonym za 8 godzin pracy, na skutek którego to błędu, różnica wynikająca z braku uwzględnienia powyższego, obliczona w wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wynosi kwotę 9.896,58 zł;

c) polegającą na braku ustalenia przez Sąd orzekający (w ślad za wyliczeniami biegłego), że należny powodowi na podstawie przepisu art. 151¹ kodeksu pracy dodatek 100 % godzinowej stawki za przepracowane soboty, niedziele i inne dni wolne od pracy został przez pozwaną naliczony i wypłacony, co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia do dwukrotnego naliczenia dodatku w wysokości 100% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z kategorii zaszeregowania;

2. mający wpływ na treść wydanego wyroku zarzut naruszenia przepisów postępowania, a to:

a/art. 233 § 1 w zw. 278 § 1 kpc - poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodowej zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności opinii biegłego M. L. w części obejmującej wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należnych i wypłaconych powodowi, polegającej na bezkrytycznym przyjęciu przez Sąd I instancji wyliczeń dokonanych przez biegłego, podczas gdy z pozostałego materiału dowodowego, a w szczególności dokumentacji płacowej powoda wynika, że powód otrzymał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie wyższej, niż przyjmuje to biegły.

b/ art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przyjęciu w sposób sprzeczny z wnioskami płynącymi z analizy całości materiału dowodowego zebranego w sprawie, że powód w okresie od 01 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2015r. każdego dnia pracował w godzinach nadliczbowych przez czasokres wynoszący „od 1,5 godziny do 2 godzin, a czasami dłużej” godziny, podczas gdy zgodnie z zestawieniem przepracowanych godzin powoda sporządzonym przez biegłego sądowego za okres od 01 stycznia 2013r. do 30 kwietnia 2015r. wynika, że powód wielokrotnie danego dnia przebywał na terenie zakładu pracy (liczonego: wejście- wyjście) krócej aniżeli przyjmuje Sąd, bowiem nierzadko po 8,5 godziny,

który to czas winien pomniejszyć ilość przyjętych przez Sąd godzin nadliczbowych powoda, a w konsekwencji i kwotę wynagrodzenia za nie;

c) art. 328 § 2 k.p.c. polegające na całkowitym braku wyjaśnienia w pisemnym uzasadnieniu wyroku jakie przesłanki i dla czego sprawiły, że dla ustalenia ilości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych Sąd przyjął, że czas ten wynosił od 1,5 godziny do 2 godzin, a czasami dłużej”, przez co pozwana nie może ustosunkować się do powyższego;

3. naruszenie praw materialnego, a to:

1/ art. 130 § 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, spełnienia ustawowych przesłanek do jego zastosowanie, zgodnie z którym:

„Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1, ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy” i uznanie za prawidłowe ustaleń biegłego (dokonanych wbrew temu przepisowi), co konsekwencji doprowadziło do wyliczenia wymiaru czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym z uwzględnieniem dni absencji chorobowej, urlopu.

Wskazując powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku, w ten sposób, że powództwo zostanie oddalone w całości,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądami obu instancji przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Jednocześnie wniosła o:

- dopuszczenie dowodu z opinii biegłego innego niż biegły M. L. dla ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych przy uwzględnieniu zarzutów i uwag podniesionych przez pozwana.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje:

Apelacja zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Pozwana zarzuciła naruszenie między innymi art. 233 k.p.c., zgodnie z którym 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 odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji 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. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, niepublikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Sąd II instancji rozpoznaje sprawę i orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z jego prekluzji – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 roku, w sprawie III CSK 128/05, opublikowany w L..

Należy przypomnieć, że ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy (art. 129¹¹) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 2003 roku, w sprawie I PKN 678/00, opublikowany w OSNP-wkł. z 2002 roku, Nr 7, poz. 9.

Zgodnie z art. 322 k.p.c. jeżeli w sprawie o dochody Sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Zastosowanie tego przepisu do roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych potwierdza Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 1999 roku, w sprawie I PKN 665/98, opublikowany w OSNAP z 2000 roku, Nr 14, poz. 535, którego teza brzmi „niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa”, i która również odnosi się do rozpoznawanej sprawy.

Skorzystanie z dobrodziejstwa art. 322 k.p.c. wymagało uzupełnienia dotychczas ustalonego stanu faktycznego. Na Sądzie Rejonowym ciążył obowiązek dokładnego ustalenia, jakie czynności pracownicze powód wykonywał przed zjazdem pod ziemię oraz po wyjeździe na powierzchnię oraz, ile czasu zajmowało powodowi wykonanie poszczególnych czynności pracowniczych. Sąd Rejonowy poczynił ustalenia organizacji czasu pracy powoda i prawidłowo przyjął, że powód pracował w godzinach nadliczbowych poza czasem pracy pod ziemią. Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że pracodawca na pracę w godzinach nadliczbowych wyraził dorozumianą zgodę, czego warunkiem była świadomość pracodawcy, że pracownik wykonują pracę ponad normę czasu pracy. Jednocześnie zakres obowiązków pracowniczych wymuszał na powodzie świadczenie pracy ponad normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny na dobę.

Sąd Okręgowy mając wątpliwości, uzupełnił postępowanie dowodowe i dopuścił dowód z zeznań powoda. Dodatkowo zobowiązał pozwaną do przesłania pasków wynagrodzeń powoda za okres objęty pozwem z wyszczególnieniem za ile dni pracy powód otrzymał dodatek gwarantowany za pracę w przodku, a za ile dni pracę poza przodkiem (kody 280,282) i w jakiej wysokości. Dopuszczono także dowód z Zarządzenia Dyrektora KWK (...) /2006 z dnia 8 grudnia 2006 r., Regulaminu pracy KWK (...) oraz (...) dla pracowników (...) Spółki (...) z dnia 26 listopada 1994 r.

Przeprowadzone uzupełniające postępowanie dowodowe pozwoliło na stwierdzenie, że powód pracował w systemie trzymianowym. Zmiana A trwała od godziny 6:00 do 14:00, zmiana B od 14:00 do 22:00, a zmiana C od 22:00 do 6:00. Na zmianę A powód przychodził o godzinie 5:30. W ciągu pierwszych 15 minut odbierał raporty od nadsztygara z poprzedniej zmiany lub dyspozytora, po czym ustalał zakres robót do zrobienia z kierownikiem. Po tych czynności odbywała się odprawa z kierownikami oddziałów i sztygarami. O godzinie 6:00 sztygarzy i kierownicy zjeżdżali na dół, aby prowadzić roboty dołowe. Wyjazd na powierzchnię odbywał się pomiędzy 14:00, a 14:20. Powód wyjeżdżał jako jeden z ostatnich. Następnie w godzinach od 14:30 do 15:00 odbierał raport szczegółowy od sztygarów zmianowych i sztygarów oddziałowych. Raporty polegające na odebraniu i zakończeniu robót ze zmiany A kończyły się o 15.15. Po ich zakończeniu powód wraz z przełożonymi ustalał zakres robót do końca dnia. Trwało to około 30 minut. Z kolei gdy powód pracował na zmianie B, to przychodził do pracy pół godziny przed formalnym jej rozpoczęciem, a więc około godziny 13:30. Następnie przyjmował wszystkie raporty i o 13:45 zaczynała się odprawa u kierownika działu górniczego. Przekazywało się niej wstępnie co będzie wykonywane na zmianie B. Trwała ona około 30 minut. O 14:20 nadsztygar szedł do łaźni, przebierał się i zjeżdżał pod ziemię. O 21:45 nadsztygarzy ze zmian B i C dzwonili do kierownika robót górniczych, Na początku nadsztygar ze zmiany B zdawał raport z tego co zostało zrobione, a następnie

nadsztygar ze zmiany C korygował telefonicznie zakres robót. Zmiana kończyła się po godzinie 22:00. Natomiast gdy powód pracował na zmianie C, to rozpoczynał pracę pomiędzy 21:30, a 21:40, bowiem musiał zapoznać się z postępowaniem prac. O godzinie 7:00 powód zdawał raport kierownikowi działu górniczego. Opuszczenie przez powoda kopalni było możliwe jedynie w soboty i w niedziele i to po uzyskaniu zgody przełożonego. Na wynagrodzenie ubezpieczonego składały się następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze, premia, Karta Górnika i dodatek gwarantowany.

Na podstawie uzupełnionego materiału dowodowego Sąd Okręgowy zlecił biegłemu sądowemu sporządzenie opinii na okoliczność obliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę otrzymywanego przez powoda w okresie spornym (od 1 stycznia 2013 r. do 20 kwietnia 2015 r.) przy założeniu, że:

- powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy od godziny wejścia do wyjścia wynikających z wydruku z systemów (...),
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (normalne wynagrodzenie i dodatek) przysługuje po przekroczeniu dobowej normy czasu pracy wynoszącej 7,5 godzin,
- do obliczenia normalnego wynagrodzenia należy przyjąć: wynagrodzenie zasadnicze, premię, świadczenie z tzw. Karty Górnika, dodatek gwarantowany,
- do obliczenia wynagrodzenia normalnego za jedną godzinę pracy należy ustalone wynagrodzenie miesięczne podzielić przez ilość godzin, które pracownik powinien przepracować zgodnie z obowiązującą go normą czasu pracy, tj. przez 7,5 godzin,
- do obliczenia dodatku za jedną godzinę nadliczbową należy miesięczne wynagrodzenie zasadnicze podzielić przez ilość godzin, które pracownik powinien przepracować zgodnie z obowiązującą go normą czasu pracy, tj. przez 7,5 godzin - § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (jednolity tekst Dz.U. z 2017 roku, poz. 927);
- od wyliczonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy odjąć wypłacone wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z listą płac.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że powód otrzymywał również dodatek gwarantowany, jako stały dodatek do wynagrodzenia. Należy wskazać na porozumienie z dnia 3 stycznia 2008 roku zawartym między zarządem (...) Spółką Akcyjną w K. a Komitetem (...) Spółki Akcyjnej w K.. W porozumieniu tym strony ustaliły wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, wynikającego z przyrostu, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 roku, Nr 1, poz. 2 ze zm.), na kwotę 5 228,50 zł. Nadto strony przyjęły, że ramach przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia określonego w ust. 1 ustala się, że począwszy od dnia 1 lutego 2008 roku do każdej przepracowanej dniówki przysługuje stały gwarantowany dodatek kwotowy w wysokości określonej dla poszczególnych grup pracowniczych w załączniku Nr 1 do porozumienia (tj. dla pracowników pod ziemią, dla pracowników przeróbki mechanicznej węgla, dla pracowników powierzchni). Dodatek skutkował w elementach płacowych nieujętych w załączniku Nr 2 tj. nagrody rocznej, dniówki urlopowej, dniówki chorobowej. Dodatek gwarantowany stanowił zatem formę podwyżki wynagrodzenia za pracę. Pracodawca nie zdecydował się na podwyższenie procentowe wynagrodzenia za pracę, lecz przyznania pracownikowi dodatku gwarantowanego do każdej dniówki, w zależności od miejsca świadczenia pracy. Skoro dodatek gwarantowany jest stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę i stanowi formę wzrostu wynagrodzenia za pracę, to należy go uwzględnić przy obliczaniu normalnego wynagrodzenia (wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 7 czerwca 2018 roku, w sprawie VIII Pa 188/17). Nadto, pojęcie dniówki oznacza normę czasu pracy na dobę, która wynosiła 7,5 godzin. Powyższe wynika z dopuszczonego przez Sąd II instancji dowodu z akt Sądu Okręgowego w Gliwicach o sygn. VIII Pa 178/17.

Ostatecznie opinia sądowa miała zostać sporządzona z założeniem, że u pozwanej obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy obejmujący miesiące kalendarzowe, zgodnie z §15 ust. 4 zarządzenia nr (...) Dyrektora KWK (...) z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy KWK (...).

Z opinii uzupełniającej przeprowadzonej w postępowaniu apelacyjnej wynika, że różnica pomiędzy wynagrodzeniem należnym, a otrzymanym za okres sporny wynosi 65 753,51 zł, zgodnie z poniższą tabelą:

	Razem otrzymane WYNAGRODZENIE ZA soboty, niedziele i święta - po przeliczeniu do normy 7,5	RAZEM NALEŻNE Wynagrodzenie wyliczone ponad normę dobową i średniotygodniową	OGÓŁEM NALEŻNE wynagrodzenie ZA PRACĘ W DNI POWSZEDNIE I WOLNE	Razem otrzymane za godziny nadliczbowe do porównania tj. bez dodatków szkodliwy i nocny	Różnica pomiędzy wynagrodzeniem należnym a otrzymanym
	29	30	31	32	33
korekta o 3 miesięczny okres rozliczeniowy	suma 26+27+28	suma 20	suma 29+30	S+N +Ś -t-nadgodziny z kartoteki wynagrodzeń.	31-32
styczeń 2013	1 884,72	3 579,28	5 464,00	2 046,86	(...),14
luty 2013	875,96	2 491,89	3 367,85	977,59	2 390,26
marzec 2013	1 601,90	3 745,54	5 347,43	1 626,33	3 721,10
kwiecień 2013	1 270,89	2 161,86	3 432,74	1 378,26	2 054,48
mai 2013	1 356,68	2 330,05	3 686,73	1 311,13	2 375,60
czerwiec 2013	1 356,68	3 180,67	4 537,34	1 311,13	3 226,21
lipiec 2013	0,00	729,91	729,91	0,00	729,91
sierpień 2013	2 169,17	2 861,29	5 030,45	2 227,95	2 802,50
wrzesień 2013	1 703,90	2 361,74	4 065,65	1 748,17	2 317,48

październik 2013	806,35	3 014,81	3 821,16	886,52	2 934,64
listopad 2013	1 903,58	2 940,24	4 843,81	2 108,70	2 735,11
grudzień 2013	1 834,80	2 672,08	4 506,88	2 029,58	2 477,30
styczeń 2014	1 753,71	2 505,69	4 259,40	1 966,86	2 292,54
luty 2014	887,70	1 189,39	2 077,09	889,81	1 187,28
marzec 2014	865,20	2 566,51	3 431,71	917,58	2 514,13
kwiecień 2014	1 557,91	2 072,28	3 630,19	1 754,66	1 875,53
mai 2014	832,41	874,95	1 707,36	877,33	830,03
czerwiec 2014	1 731,20	2 521,82	4 253,02	1 773,39	2 479,63
lipiec 2014	1 129,37	2 954,53	4 083,90	1 724,78	2 359,12
sierpień 2014	1 727,44	3 472,11	5 199,55	1 798,35	3 401,20
wrzesień 2014	381,45	1 345,34	1 726,80	513,56	1 213,24
październik 2014	1 519,34	2 866,40	4 385,73	2 068,58	2 317,15
listopad 2014	1 053,92	2 966,91	4 020,83	1 211,25	2 809,58
grudzień 2014	816,30	2 342,87	3 159,17	897,31	2 261,86
styczeń 2015	865,60	2 319,93	3 185,53	926,56	2 258,97
luty 2015	867,48	2 208,60	3 076,08	931,52	2 144,56
marzec 2015	1 692,38	2 172,55	3 864,93	1 908,21	1 956,72
kwiecień 2015	1 710,67	3 010,77	4 721,44	2 051,22	2 670,22

RAZEM	36 156,70	69 459,99	105 616,70	39 863,19	65 753,51
-------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------

Niemniej jednak z uwagi na fakt, że u pozwanej obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy, to ostatni miesiąc w okresie spornym, tj. kwiecień 2015 r. i znajdująca się tam kwota 2 670,22 zł – wbrew opinii sporządzonej przez biegłą - nie powinna zostać uwzględniona, gdyż nie jest ona objęta okresem rozliczeniowym. Tym samym od kwoty 65 753,31 zł powinna zostać odjęta kwota 2 670,22 zł. W związku z tym różnica pomiędzy wynagrodzeniem należnym, a otrzymanym za okres sporny wynosić powinna 63 083,29 zł.

Sąd II instancji oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z kolejnej opinii uzupełniającej biegłego, albowiem zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przez Sąd I instancji, który następnie został uzupełniony przez Sąd II instancji okazał się wystarczający do poczynienia koniecznych ustaleń faktycznych, a następnie wydania rozstrzygnięcia. Jednocześnie dopuszczenie tego dowodu zmierzałoby jedynie do bezpodstawnego przedłużenia postępowania.

Odnosząc się do zarzutu pozwanej, zgodnie z którym dzielnikiem przy ustaleniu stawki godzinowej winien być minimalny czas pracy przypadający do przepracowania w danym miesiącu, zgodnie z Kodeksem Pracy wynoszącym 8 godzin, a nie 7,5 godziny jak zostało to przyjęte to wyliczeń, to wskazać należy, że jest on bezpodstawny. Należy wskazać, że w celu obliczenia stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych należy przyjąć, że dobową normą czasu pracy wynosi 7,5 godziny oraz mieć na uwadze § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (jednolity tekst Dz.U. z 2017 roku, poz. 927) – uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05. W związku z powyższym miesięczne wynagrodzenie należało podzielić przez ilość godzin, które pracownik powinien przepracować zgodnie z obowiązującą go normą czasu pracy, tj. przez 7,5 godzin, a nie 8 godzin jak twierdzi pozwana.

W zakresie natomiast do kolejnego zarzutu podniesionego przez pozwaną do opinii uzupełniającej dotyczącego tego, że dodatek gwarantowany nie powinien być wliczany do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, to również należy wskazać, że jest on chybiony. Zgodnie z art. 151¹ §1 k.p. zdanie pierwsze, za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości (...). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 3/11 „przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art. 151¹ § 1 zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszczerowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników”. W związku z tym, skoro powód miał przyznany stały składnik wynagrodzenia w postaci dodatku gwarantowanego, to powinien być on uwzględniony w obliczeniu godzin nadliczbowych.

Przechodząc do dalszych rozważań, należy wskazać, że u pozwanej obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy. Ma on wpływ na sposób obliczania odsetek. Tym samym kształtuje się one w następujący sposób:

Miesiące/ Rok	Różnica pomiędzy wynagrodzeniem należnym a otrzymanym	Suma wynagrodzenia przy uwzględnieniu trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego	Data od której liczone powinny być odsetki
---------------	---	---	--

styczeń 2013	(...),14	(...),50	11 kwietnia 2013 r.
luty 2013	2 390,26		
marzec 2013	3 721,10		
kwiecień 2013	2 054,48	(...),29	11 lipca 2013 r.
mai 2013	2 375,60		
czerwiec 2013	3 226,21		
lipiec 2013	729,91	(...),89	11 października 2013 r.
sierpień 2013	2 802,50		
wrzesień 2013	2 317,48		
październik 2013	2 934,64	(...),05	11 stycznia 2014 r.
listopad 2013	2 735,11		
grudzień 2013	2 477,30		
styczeń 2014	2 292,54	(...),95	11 kwietnia 2014 r.
luty 2014	1 187,28		
marzec 2014	2 514,13		
kwiecień 2014	1 875,53	(...),19	11 lipca 2014 r.
mai 2014	830,03		
czerwiec 2014	2 479,63		
lipiec 2014	2 359,12	(...),56	11 października 2014 r.
sierpień 2014	3 401,20		

wrzesień 2014	1 213,24		
październik 2014	2 317,15	(...),59	11 stycznia 2015 r,
listopad 2014	2 809,58		
grudzień 2014	2 261,86		
styczeń 2015	2 258,97	6360,25	11 kwietnia 2015 r.
luty 2015	2 144,56		
marzec 2015	1 956,72		

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji w pkt 1 wyroku na mocy art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego zasądając, w oparciu o art. 151¹ § 1 k.p., na rzecz powoda kwotę 63 083,29 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 stycznia 2013 r. do 30 kwietnia 2015 r. O odsetkach orzeczono stosownie do treści art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., mając na uwadze fakt, że u pozwanej obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy.

Odnosząc się natomiast do zarzutu podniesionego w apelacji dotyczącego przyjęcia przez Sąd I instancji, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, podczas gdy mógł on organizować swoją pracę w taki sposób, aby wykonywać swoje obowiązki w normatywnym czasie pracy, to wskazać trzeba, że nie zasługuje on na uwzględnienie. Podkreślić należy, że praca była zorganizowana w taki sposób, że powód po przyjściu do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności które wykonywał były 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. To samo dotyczyło wykonywanych przez niego czynności po formalnym zakończeniu pracy. Powód w tym czasie wykonywał czynności, które były związane z jego obowiązkami, a których to nie mógł wykonać normatywnym czasie pracy. Wykonywanie przez powoda powyższych czynności zarówno przed jak i po normatywnym czasie pracy było konieczne i nie wynikało to z wadliwej organizacji pracy przez powoda a z organizacji pracy w kopalni, na którą to powód nie miał wpływu.

Przechodząc do kolejnego zarzutu podniesionego w apelacji sprowadzającego się do tego, że Sąd I instancji błędnie przyjął, iż powód otrzymywał wynagrodzenie za 7,5 godziny, a nie za 8 godzin, to wskazać należy, że również jest on bezzasadny. Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika również, że czas pracy powoda – jako pracownika zatrudnionego pod ziemią- stosownie do art. 145 kp został skrócony przez obniżenie jego ogólnym norm. Nie stoi temu na przeszkodzie fakt, iż część czynności wykonywał on na powierzchni. Zgodnie z regulaminem pracy, czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobowo 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżyć wynagrodzenia powoda. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych. Z powyższego wynika zatem, że pracownik, którego dobowo norma 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).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy w pkt 2 wyroku na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację w pozostałym zakresie.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w pkt 3 wyroku w oparciu art. 98 k.p.c. i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.), tj. § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1, zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2 0250 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wprawdzie powód domagał się zasądzenia kosztów w podwójnej wysokości, jednak Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że stawka podstawowa będzie adekwatna do nakładu pracy pełnomocnika. Zdaniem Sądu sprawa toczyła się długo, lecz nie była ona skomplikowana pod względem merytorycznym, w związku z czym ww. wniosek nie zasługuje na uwzględnienie.

W pkt 4 wyroku Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa 1795 zł tytułem wydatków. Na kwotę tę składają się kwoty 1516,90 zł oraz 278,10 zł, które zostały wypłacone biegłej sądowej za sporządzone opinie tymczasowo ze środków Skarbu Państwa. Podstawą prawną tego rozstrzygnięcia są przepisy art. 98 kpc w zw. z art., 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2019.785 t.j.).

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