

Sygn. akt VIII **Pa 187/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|---|
| Przewodniczący: | SSO Grzegorz Tyrka |
| Sędziowie: | SSO Teresa Kalinka SSR (del.) Anna Capik-Pater |
| Protokolant: | Justyna Jarzombek |

po rozpoznaniu w dniu 15 lutego 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. M.

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrzu

z dnia 28 września 2017 r. **sygn. akt** IV P 1509/15

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

(-) SSR (del.) Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 187/17

UZASADNIENIE

Powód D. M. domagał się zasądzenia od (...) Spółki Akcyjnej w B. następcy prawnego (...) Spółki Akcyjnej w K. na swoją rzecz kwoty 11 000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2012r. do dnia 30 kwietnia 2015r. wraz z odsetkami liczonymi od kwot po 2 000 zł od dnia 11 grudnia 2012r., od dnia 11 stycznia 2013r., od dnia 11 lutego 2013r., od dnia 11 marca 2013r., od dnia 11 kwietnia 2013r. i od dnia 11 maja 2013r. oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

Na uzasadnienie podano, że od dnia 29 lipca 1985r. powód był zatrudniony w KWK (...) w pełnym wymiarze czasu pracy, a w okresie objętym żądaniem pozwu zajmował stanowisko górnika pod ziemią. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 14 maja 2013r. na mocy porozumienia stron. Normy czasu pracy wynosiły dobowo 7,5 godziny, tygodniowo 37,5 godziny, a praca była wykonywana zmianowo. Powód dodał, że do jego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy zaliczyć wynagrodzenie zasadnicze, premię i świadczenie z tzw. Karty Górnika. Powód wskazał, że z uwagi na zmianową organizację pracy był zmuszony do wykonywania swoich obowiązków poza obowiązujący go wymiar czasu pracy. Zgodnie z poleceniami przełożonych – w każdym dniu pracy stawał się, co najmniej na godzinę przed wskazanym w harmonogramie czasem rozpoczęcia zmiany w celu wykonywania obowiązków w biurze na powierzchni, w tym uczestniczenia w rozmowach i ustaleniach ze sztygarami oraz wyższym kierownictwem, uczestniczenia w podziale pracy na powierzchni, odbioru i zapoznania się z listą zadań do wykonania na dany dzień oraz raportami ze zmian poprzednich, uzgodnienia z przełożonymi sposobu realizacji zleconych działań oraz odbioru poleceń, zorganizowania pracy i podziału obowiązków pomiędzy pracowników podległych, skierowania pracowników na poszczególne stanowiska, przygotowania do pracy (przebrania w odzież ochronną). Powód podniósł, że obowiązki wykonywał również godzinę po zakończeniu zmiany kiedy to przekazywał raporty z zakończonej zmiany przełożonym oraz kolejnej zmianie, informował o stanie realizacji zleconych zadań, kontrolował rejestrację wyjazdu podległych pracowników, uzgadniał zamówienia na kolejne zmiany, a także dokonywał koniecznych czynności związanych z higieną ciała po pracy pod ziemią. Powyższe powodowało, że swoje obowiązki wykonywał, co najmniej 2 godziny dodatkowo. Powód podał, że nie otrzymał od pozwanej żadnego czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 listopada 2012r. do 14 maja 2013r. Pozwana zaprzeczyła, aby do obowiązków powoda należały: nadzór nad prowadzeniem robót górniczych, nadzór i kierowanie przydzieloną grupą pracowników, przekazywanie raportów po zakończeniu zmiany, informowanie o stanie zleconych zadań, kontrola rejestracji podległych pracowników, uzgadnianie zamówień na kolejne zmiany. Zaprzeczyła również temu, aby w każdym dniu stawał się co najmniej godzinę przed wskazanym w harmonogramie czasem pracy. W ocenie pozwanej czynności przygotowawcze nie są wliczane do czasu pracy, w związku z czym domaganie się wliczenia czynności przygotowawczych pracownika do czasu pracy od momentu jego przybycia do zakładu pracy jest nieuzasadnione. Zdaniem pozwanej, powód nie udowodnił tej okoliczności, gdyż nie rejestrował swojego wejścia i wyjścia na teren zakładu pracy, a nawet gdyby ich dokonywał, to okres przebywania na terenie zakładu nie przekraczał łącznie godziny. Pozwana podniosła, że ewentualne kilkuminutowe lub kilkunastominutowe przekroczenia czasu wynikają z tego, że winda wwożąca i wywożąca pracowników ma ograniczoną pojemność oraz z faktu, że wychodząc z windy każdy z pracowników ma obowiązek odbić kartę. Wskazała również, że w ostatnim okresie powód miał znaczącą ilość nieobecności usprawiedliwionych oraz że w niektórych dniach pracował pod ziemią krócej niż 450 minut. W jej ocenie panująca u niej organizacja czasu pracy nie powodowała konieczności przebywania w pracy dłużej, niż to wynika z obowiązujących zmian. Zdaniem pozwanej czas pozostawiania różnych pracowników na terenie zakładu pracy wynika z ich indywidualnych zachowań oraz osobistych uwarunkowań, jak rozkład jazdy środków komunikacji, różna czasochłonność wykonywania identycznych czynności.

Pismem procesowym z dnia 16 lutego 2016r. powód zmodyfikował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty 7 914, 61 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 1 835,73 zł od dnia 11 grudnia 2012r., od kwoty 895,08 zł od dnia 11 stycznia 2013r., od kwoty 1 997,97 zł od dnia 11 lutego 2013r., od kwoty 1 264,08 zł od dnia 11 marca 2013r., od kwoty 1 201,05 zł od dnia 11 kwietnia 2013r. i od kwoty 720,71 zł od dnia 11 maja 2013r.; nadto na rozprawie w dniu 3 marca 2016r. powód oświadczył, że cofa pozew ponad kwotę 7 914,61 zł.

Pismem procesowym z dnia 24 maja 2017r. powód wskazał, że należne mu dodatkowe wynagrodzenie za sporny okres wynosi łącznie 4 328,87 zł zgodnie z wariantem II opinii z kwietnia 2017r.

Z dniem 29 czerwca 2017r. (...) Spółka Akcyjna w K. została wykreślona z Krajowego Rejestru Sądowego, a jej zobowiązania przejęła (...) Spółka Akcyjna w B..

Wyrokiem z dnia 28 września 2017 roku Sąd Rejonowy w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4 328,87 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 listopada 2012r. do 31 marca 2013r., wraz z ustawowymi odsetkami od kwot: 1 008,04 zł od dnia 11 grudnia 2012r., 672,89 zł od dnia 11 stycznia 2013r., 987,16 zł od dnia 11 lutego 2013r., 721 zł od dnia 11 marca 2013r., 742 zł od dnia 11 kwietnia 2013r., 197,79 od dnia 11 maja 2013r.; w punkcie umorzył postępowanie w zakresie kwoty 3 985,39 zł; w punkcie trzecim oddalił powództwo w pozostałym zakresie; w punktach czwartym i szóstym orzekł o kosztach procesu; w punkcie piątym nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 853 zł.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 29 lipca 1985r., w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie objętym żądaniem pozwu pracował na stanowiskach górnik pod ziemią i górnik przodowego. Zatrudnienie ustało z dniem 14 maja 2013r. na mocy porozumienia stron w związku z nabyciem przez powoda uprawnień do emerytury. Powód, jako górnik przodowy pod ziemią, musiał stawić się do pracy godzinę wcześniej w celu spotkania ze sztygarem zmianowym, który wstępnie wyznaczał mu zadania, określał jak będą one realizowane, ponadto powód ze sztygarem ustalał, ile osób będzie potrzebnych do wykonania zadania, sztygar wskazywał, jakie narzędzia i materiały załoga musi zabrać ze sobą. Jeśli ustalono, że potrzebne będą materiały wybuchowe powód udawał się do górnika strzałowego, żeby go o tym zawiadomić, w przypadku nowych wyrobisk sztygar udzielał powodowi instruktażu. Średnio 2 razy w miesiącu powód był wzywany na odprawę dozoru wyższego, w celu złożenia wyjaśnień, natomiast codziennie przed odprawą z wyższym dozorem rozmawiał ze sztygarem na temat prac do wykonania. Po odprawie sztygar udawał się na odprawę załogi, na tym podziale razem z powodem ustalali, kto jakie prace będzie wykonywał, powód pokazywał sztygarowi potrzebne materiały, a ten je sprawdzał, powód czytał pracownikom nowe instrukcje. Po wyjeździe powód ponownie udawał się do sztygara zmianowego i pytał go, jakie materiały lekkie będą potrzebne na następny dzień, zgłaszał którzy pracownicy będą nieobecni następnego dnia. Po tym jak sztygar zmianowy przydzielił mu pracowników, powód wydawał im polecenia, co mają zrobić i gdzie będą pracować, ponadto szkolił pracowników przed zjazdem. Po wyjeździe przekazywał sztygarowi, co zostało zrobione i co jeszcze należy zrobić. W dniach, w które pracował na nocnej zmianie po jej zakończeniu wzywany był jeszcze do nadsztygara. Górnicy przodowi mieli szerszy zakres obowiązków, niż szeregowi górnicy. Sąd Rejonowy ustalił, że powód w okresie objętym żądaniem pozwu przepracował w listopadzie 2012r. 20 dni, w grudniu 2012r. 9 dni, w styczniu 2013r. 22 dni, w lutym 2013r. 14 dni, w marcu 2013r. 0 dni, w kwietniu 2013r. 0 dni i w maju 2013r. 0 dni. W okresie, w którym powód pracował jako zwykły górnik pod ziemią przychodził do pracy przeciętnie dwadzieścia minut wcześniej. U pozwanej obowiązywała, bowiem zasada, że na łaźnię wchodzi się pół godziny przed rozpoczęciem zmiany. Po przebraniu powód udawał się do komory, aby pobrać materiały, po czym udawał się do lampowni na podział załogi. Po podziale szedł na zjazd. Po wyjeździe szedł się wykąpać i przebrać, co średnio zajmowało mu około 15 – 20 minut. W prowadzonych u pozwanej książkach raportowych wskazywano, który górnik w danym dniu pełni funkcję górnika przodowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z zarządzeniem nr 23a/2009 Dyrektora Technicznego O/ KWK (...) z dnia 18 maja 2009r. każdy pracownik posiada przydzieloną kartę magnetyczną, za pomocą której jest zobowiązany do rejestracji czasu pracy. Obowiązkiem pracowników dniówkowych, z dozoru niższego i wyższego jest rejestracja wejścia na teren zakładu, zjazdu pod ziemię, wyjazdu i wyjścia z zakładu pracy. Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy systemem tzw. RCP. Pracownicy byli zaopatrzeni w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybów przy zjeździe i wyjeździe oraz przy wejściu i wyjściu z zakładu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód za dodatkową pracę na powierzchni nie otrzymał wynagrodzenia. Przełożeni powoda wiedzieli, że pracuje on 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. Czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią wynosi 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy.

Sąd Rejonowy, korzystając z opinii biegłego ds. wynagrodzeń ustalił, że w okresie od 1 listopada 2012r. do 14 maja 2013r. powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy 125 godzin i 13 minut. Z czego za 53 godziny i 57 minuty przysługuje dodatek w wysokości 50 % stawki osobistego zaszeregowania a za 69 godzin i 1 minutę przysługuje dodatek 100% stawki osobistego zaszeregowania, w tym 36 godzin 1 minuta stanowi dobowe godziny nadliczbowe oraz 37 godzin średniotygodniowe godziny nadliczbowe. kwota 4.123,74 zł brutto. Ponadto powód przez 12 godzin i 45 minut pozostawał do dyspozycji pracodawcy nie świadcząc na jego rzecz pracy z tego tytułu przysługiwało mu wynagrodzenie w kwocie 205,13 zł.

Sąd Rejonowy, oceniając materiał dowodowy, nie dał wiary zeznaniom świadka G. K., w których utrzymywał, że górnicy przodowi nie musieli wcześniej przychodzić do pracy, w celu skontaktowania ze sztygarami zmianowymi. Zeznania te stały bowiem w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z wydrukami z systemu RCP oraz zeznaniami świadków sztygarów zmianowych D. P. i M. M., którzy mieli w pracy bezpośredni kontakt z powodem. Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu RCP, które uznał w tym zakresie za miarodajne. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w zakresie czasu, który powód pozostawał do dyspozycji pracodawcy, nie świadcząc na jego rzecz pracy, Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego M. L. zawartych w korekcie pisemnej opinii uzupełniającej z dnia 26 kwietnia 2017r., którą biegły sporządził na polecenie Sądu, celem przyjęcia w ustaleniach, że powoda obowiązywała 7,5 godzinna norma czasu pracy, oraz celem sporządzenia wyliczenia należnego wynagrodzenia odrębnie za każdy miesiąc. Korektę pisemnej opinii uzupełniającą Sąd Rejonowy uznał za rzetelną i miarodajną do określenia wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i za czas pozostawania do dyspozycji pracodawcy.

Sąd Rejonowy na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe 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.). Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami. 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 obniżyć wynagrodzenia powodowi. Sąd Rejonowy podkreślił, 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. Powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami RCP, zeznaniami świadków oraz powoda. Pozwana 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.

Sąd Rejonowy wskazał, że co do twierdzeń pozwanej, iż powód nie informował nigdy przełożonych, że istnieje potrzeba wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, oraz że nikt z upoważnionych do działania w imieniu pozwanej osób nie polecił powodowi świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie objętym pozwem wskazać należy, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu

obowiązków i organizację pracy. 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, wykluczające 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 Rejonowy podniósł, że co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy, ale taka konieczność istniała z uwagi na prowadzone prace 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. Tymczasem z zeznań przełożonych powoda – sztygarów zmianowych wynika, że powód pracując jako przodowy nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie. Wskazać należy, że jako przodowy powód musiał stawiać się wcześniej do pracy, jak również pozostawać w niej dłużej w związku z nałożonymi na niego obowiązkami. Za ten czas powodowi przysługiwało wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z treścią art.151§1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. W art.151¹ §1 k.p. wskazano natomiast, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu. Dodatek w wysokości 100 % przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

W tym stanie rzeczy za dni, w których powód pracował jako przodowy przysługiwało mu wynagrodzenie w kwocie 4 123,74 zł; natomiast za pozostałe dni, w których pracował jako zwykły górnik nie należało mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem prawo do takiego wynagrodzenia należy się pracownikowi za wykonaną pracę. Przyjście do pracy wcześniej, aby się przebrać i wziąć udział w podziale załogi, czy też wykapanie się i przebranie po wyjeździe nie jest wykonywanie pracy. Czas ten należy jednak zaliczyć do czasu pracy, gdyż powód pozostawał w tym czasie w dyspozycji pracodawcy, a czynności, które wykonywał miały związek z jego pracą i miały na celu przygotowanie się do niej. Brak jest podstaw, aby uznać, że nie jest to czas pracy powoda. Wskazać należy, że te czynności należały do obowiązków powoda, bowiem nie mógł on wykonać powierzonej mu pracy bez przebrania się w odpowiednią odzież roboczą oraz właściwie przygotować do pracy nie biorąc udziału w podziale załogi. Bezzasadne było stanowisko pozwanej, że czas pracy powoda winien być liczony od godziny zjazdu do godziny wyjazdu. Powód nie mógłby bowiem wykonać zleconej mu pracy, gdyby stawał się do pracy bezpośrednio na zjazd. Także konieczność wykapania się i przebrania po pracy wiązała się z warunkami pracy i nie może oznaczać, że na te czynności powód miał poświęcić swój prywatny czas, podczas gdy wykonywał je wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy. Czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należy traktować jako czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 1998r. pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach

nadliczbowych w rozumieniu art. 133 § 1 k.p. i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad określonych w art. 134 k.p. (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) – w sprawie I PKN 143/98, OSNP 1999/12/389). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009r. (w sprawie II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150). Należy wyraźnie odróżnić pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy od pojęcia wykonywania pracy. Za sama dyspozycję pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Natomiast dodatkowe świadczenia przewidziane w art.151¹ k.p. i następnych należą się pracownikowi, ale za pracę wykonaną. W tym stanie rzeczy za ten czas powodowi przysługiwała kwota 205,13 zł.

Apelację wniosła pozwana, co do punktów 1,4,6 wyroku, domagając się zmiany zaskarżonej części wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylecia zaskarżonej części wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, że powód musiał wykonywać obowiązki poza godzinami pracy pod ziemią, oraz że przyście do pracy wcześniej i wziąć udział w podziale załogi, czy też wykapanie się i przebranie się po wyjeździe należy uznać za czas pracy i że w tym czasie powód pozostawał do dyspozycji pracodawcy,

- naruszenie przepisów prawa materialnego tj. naruszenia art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. i art. 80 k.p. przez wadliwe uznanie, że czas pracy powoda rozpoczynał się z momentem wejścia na teren zakładu pracy do czasu opuszczenia terenu 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 niewliczany do czasu pracy, jak np. czas pozostawania w zakładzie pracy w oczekiwaniu na dogodny ze względów komunikacyjnych moment wyjścia z pracy, czas przebrania się, korzystania z łaźni, spożywania posiłków, czas uczestniczenia w zebraniu związkowym itd.,

- naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść orzeczenia tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny, polegające na dokonaniu ustaleń sprzeczny ze wskazaniami wiedzy i logiki w sposób selektywny, skutkujące dokonaniem nietrafnych ustaleń co do czasu pracy powoda w okresie od 1 listopada 2012 r. do dnia 31 marca 2017 r., w którym powód miał pracować ponad obowiązujące go normy czasu pracy, gdy tymczasem z własnej woli stawiał się w pracy wcześniej niż planowana godzina rozpoczęcia pracy i w tym czasie nie wykonywał pracy, a zasadniczo czekał do rozpoczęcia pracy a po wyjeździe na powierzchnie pozostawał do dyspozycji pracodawcy.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy i odpowiada prawu.

Sąd zważył, co następuje:

apelacja pozwanej nie zasługuje na 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, nie publikowany; 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 Okręgowy stwierdził, iż Sąd Rejonowy 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 Rejonowy 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.

Należy wskazać, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy instancji wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd ten uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko i nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął w tezie dowodowej, że powód świadczył pracę na stanowisku górnik przodowego w czasie odpowiadającym ewidencji czasu pracy w systemie tzw. RCP; natomiast na stanowisku górnika pracę rozpoczynał na 20 minut przed zjazdem pod ziemię i przez 15 minut po wyjeździe pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Sąd Rejonowy prawidłowo uzasadnił, dlaczego kąpiel w łaźni należało zaliczyć do czasu pracy. Zatem, wbrew stanowisku pozwanej, Sąd Rejonowy nie naruszył art. 80 k.p., art. 128 § 1 k.p., art. 151 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy przyjmuje za własne, ustalenia Sądu Rejonowego, podziela uprawnioną ocenę zebranego materiału dowodowego, jak i zaprezentowaną ocenę prawną. Należy przypomnieć, że w sytuacji, gdy uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego, sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c. spotyka się z pełną akceptacją sądu drugiej instancji, to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia.

Z powyższych względów należało orzec o oddaleniu apelacji – art. 385 k.p.c. O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c.

(-) SSR (del.) Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia