

Sygn. akt VIII **Pa 163/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa T. M. (M.)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 22 czerwca 2018 r. **sygn. akt** IV P 247/17

1) oddala apelację;

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

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 163/18

UZASADNIENIE

T. M. wniósł pozew przeciwko Spółce (...) Spółce Akcyjnej w B., domagając się po ostatecznym sprecyzowaniu żądania zasądzenia kwoty 42.422,06 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 01 lutego 2014r. do dnia 30 kwietnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- od kwoty 984,60 zł od dnia 11 marca 2014r.;

- od kwoty 1.582,35 zł od dnia 11 kwietnia 2014r.;
- od kwoty 774,53 zł od dnia 11 maja 2014r.;
- od kwoty 1.021,75 zł od dnia 11 czerwca 2014r.;
- od kwoty 1.654,36 zł od dnia 11 lipca 2014r.;
- od kwoty 987 zł od dnia 11 sierpnia 2014r.;
- od kwoty 1.206,48 zł od dnia 11 września 2014r.;
- od kwoty 1.677 zł od dnia 11 października 2014r.;
- od kwoty 1.637,94 zł od dnia 11 listopada 2014r.;
- od kwoty 1.873,52 zł od dnia 11 grudnia 2014r.;
- od kwoty 646,25 zł od dnia 11 stycznia 2015r.;
- od kwoty 2.914,60 zł od dnia 11 lutego 2015r.;
- od kwoty 977,67 zł od dnia 11 marca 2015r.;
- od kwoty 1.624,92 zł od dnia 11 kwietnia 2015r.;
- od kwoty 1.696,28 zł od dnia 11 maja 2015r.;
- od kwoty 1.738,28 zł od dnia 11 czerwca 2015r.;
- od kwoty 1.987,89 zł od dnia 11 lipca 2015r.;
- od kwoty 1.116,36 zł od dnia 11 sierpnia 2015r.;
- od kwoty 1.918,08 zł od dnia 11 września 2015r.;
- od kwoty 1.204,88 zł od dnia 11 października 2015r.;
- od kwoty 2.170,13 zł od dnia 11 listopada 2015r.;
- od kwoty 1.632 zł od dnia 11 grudnia 2015r.;
- od kwoty 1.501,92 zł od dnia 11 stycznia 2016r.;
- od kwoty 1.918,34 zł od dnia 11 lutego 2016r.;
- od kwoty 2.483,01 zł od dnia 11 marca 2016r.;
- od kwoty 1.155,59 zł od dnia 11 kwietnia 2016r.;
- od kwoty 2.336,37 zł od dnia 11 maja 2016r.;

oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana Spółka (...) Spółka Akcyjna w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy w Zabrzu wyrokiem z dnia 22 czerwca 2018 r. uwzględnił powództwo i orzekł o kosztach procesu.

Sąd I instancji ustalił, że:

Powód T. M. w okresie objętym żądaniem był zatrudniony u poprzedników prawnych pozwanej ((...) S.A. w K. i (...) sp. z o.o. w K.) w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sztygara oddziałowego pod ziemią. Na mocy porozumienia Trójstronnego z dnia 30 grudnia 2016r. stał się pracownikiem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział KWK (...) w R..

Powód jako sztygar oddziałowy pod ziemią, w okresie objętym żądaniem pozwu pracował najczęściej na zmianie A.

Powód na zmianę A przychodził do pracy na godzinę 05:00. Jako kierownik na tej zmianie odbierał telefony, a jego współpracownik P. M. spisywał uzyskane telefonicznie informacje. Ponieważ każdy z nich pracował na innym przodku każdy musiał zebrać inne informacje i podzielić prace na zmianie, zamówić materiał. P. M. musiał zorganizować pracę na swoim odcinku, a powód na swoim. Później obaj udawali się na odprawę. Najpierw szli do kierownika robót, a następnie do głównego inżyniera. Ostatecznie była odprawa na sali odpraw z dyrektorem. Dozór wyższy wymagał uczestnictwa w trzech odprawach. Podczas odpraw dozór średni informowano o awariach, wydawano polecenia. Na pozostałych zmianach była jedna odprawa, którą prowadziła osoba dozoru wyższego, np. nadsztygar. Po odprawie powód dzielił załogę, ewentualnie jego zastępcę, jeśli był z nim na zmianie to dzielił swoich pracowników. Po wyjeździe powód kąpał się, pisał raport, wypisywał pracownikom dniówki i z raportem szedł do szefa zmiany. Raport zajmował mu około pół godziny. Powód musiał wypisać również polecenia na następną zmianę. W książce raportowej wypisywał ilość ludzi, co dana zmiana zrobiła i jakie były zagrożenia. Z wypisanym raportem szedł do kierownika robót, a następnie do głównego inżyniera. Jeżeli kierownik robót i główny inżynier byli na powierzchni to raport składał każdemu z nich. Raport składał ustnie. Przełożony go sprawdzał i podpisywał. Czasami było tak, że na szefa trzeba było czekać. Było też tak, że każdy musiał czekać na swoją kolej. Mogło to trwać 15 minut. Czasami, gdy wystąpiła awaria powód musiał zmienić polecenia. Zdarzało się, że powód pracował na innej zmianie niż zmiana A, ale jego praca wyglądała wtedy tak samo. Jako sztygar zmianowy swoje obowiązki wykonywał w ten sam sposób. Powód bez podpisu pod książką raportową nie mógł wyjść z zakładu pracy. Czasami wychodził o 15:30, a czasami o 16:00.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy bramach wejściowych na teren zakładu pracy oraz do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe.

Powód za dodatkową pracę na powierzchni nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia.

Jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków i mogłyby być wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe.

Za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 01 lutego 2014r. do dnia 30 kwietnia 2016r. powód winien otrzymać wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe w wysokości 42.422,06 zł .

Sąd poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), które zostały potwierdzone zeznaniami świadka i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd oparł się na wyliczeniach biegłej K. B. zawartych w wariantcie II opinii pisemnej z dnia 18 lutego 2018r., którą w tej części uznał za miarodajną do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Opinia w tej części została sporządzona zgodnie z poleceniem Sądu to jest z uwzględnieniem danych zawartych w wydrukach z systemu (...), z uwzględnieniem wypłaconego powodowi w spornym okresie wynagrodzenie za pracę, z pominięciem dodatku szkodliwego. Przy przyjęciu, że dobowy wymiar pracy powoda wynosił 7,5 godziny.

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego ds. wynagrodzeń nie dzieląc zgłoszonych przez nią zastrzeżeń. Zdaniem Sądu zarzuty strony pozwanej dotyczące tego, że rejestratory (...) nie odzwierciedlają rzeczywistego czasu pracy powoda nie zostały poparte żadnymi dowodami. Strona pozwana poza ogólnymi twierdzeniami, nie wskazała konkretnie, czym powód jej zdaniem zajmował się w czasie, kiedy rzekomo

nie świadczył na jej rzecz pracy jak również nie wskazała w tym zakresie żadnych środków dowodowych, natomiast świadek P. M. zeznał, że powód od momentu wejścia na teren zakładu pracy do chwili wyjścia nie wykonywał innych czynności, niż te związane z pracą.

Jednocześnie 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 brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. Podkreślić należy, że ta kwota wynagrodzenia nie stanowiła nadwyżki, którą pozwana miała zamiar zrekomensować 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. Tym samym należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na i pomimo pozostawiania 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 stwierdził, że nie zasługiwała na aprobatę zawarta w pozwie argumentacja pozwanej dotycząca konieczności odliczenia 45 minut od czasu pracy powoda, w związku z koniecznością przebrania i umycia się. W ocenie Sądu nie sposób uznać, że czas, w którym powód przebiera się w ubranie robocze, czy kąpie się po zakończonej pracy na dole kopalni nie powinien być wliczany do jego czasu pracy. Zaznaczyć należy, że to specyfika pracy oraz przepisy BHP wymuszają konieczność ubrania ochronnego. Powód nie przebiera się w ubrania robocze z uwagi na swoje upodobania, a jest to wynikiem warunków pracy i konieczności. Podobnie to warunki pracy panujące u pozwanej determinują konieczność kąpieli po pracy na dole kopalni. Powód nie kąpie się wyłącznie z własnej potrzeby, lecz wynika to z konieczności tym bardziej, że ma on jeszcze do wykonania po wyjeździe z dołu kopalni dodatkowe obowiązki na powierzchni, w tym, sporządzenie własnego raportu i zdanie go swojemu przełożonemu. Wykonanie natomiast tych obowiązków nie byłoby możliwe bez kąpieli, dlatego trudno uznać, że czas ten jest prywatnym czasem powoda, a kąpiel służy wyłącznie poprawie jego komfortu. Sąd w tym miejscu podziela stanowisko wyrażone w wyrokach Sądu Okręgowego w Gliwicach, że specyfika pracy górnika wymaga przebrania się i skorzystania z łaźni, a zatem te czynności powinny być wliczane do czasu pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że:

roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowisko pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwie stanowiska. Zgodnie z regulacjami wewnątrzzakładowymi 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.

W niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadka 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. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze

szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejęciem 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 pisanie raportów, raportowanie swoim przełożonym udział w naradach z przełożonym.

Sąd Rejonowy wskazał, że 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 kp, 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 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 I instancji powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód w spornym okresie musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla 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. 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 planowanych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”. Jak wskazał również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009 roku, sygn. akt: II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150, uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych 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.

Powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawiania po godzinach pracy, czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto, to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego zarzuty strony pozwanej dotyczące tego, że rejestratory (...) nie odzwierciedlają rzeczywistego czasu pracy powoda nie zostały poparte żadnymi dowodami. Strona pozwana poza ogólnymi

twierdzeniami, nie wskazała konkretnie, czym powód jej zdaniem zajmował się w czasie kiedy rzekomo nie świadczył na jej rzecz pracy jak również nie wskazała w tym zakresie żadnych środków dowodowych. Wypada zauważyć, że pozwana wprowadziła system (...), aby odnotowywać czas pracy swoich pracowników. Po przesłuchaniu świadka i powoda, nie uległo natomiast wątpliwości, że powód, od obicia karty przy wejściu, do odbicia karty przy wyjściu, pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Na marginesie można zauważyć, że pozwana mogła dokonywać zmian w systemie rejestracji pracy i wykluczyć sytuację wcześniejszego odbijania karty, a także uregulować kwestię zwiększonych obowiązków swoich pracowników. Jednocześnie to pracodawca posiada środki dyscyplinujące pracowników np. do wcześniejszego opuszczania stanowiska pracy, gdy tego nie czyni, musi wykazać, że pracownik w tym czasie pracy nie świadczył. Istnieje, bowiem wzmiankowane domniemaniem, że pracownik potwierdzając obecność na terenie zakładu pracy w określonych godzinach świadczy pracę. Powód wykazał natomiast, że w okresie spornym cały czas pozostawał w dyspozycji pracodawcy, będąc w zakładzie pracy i za cały ten czas należy mu się wynagrodzenie, łącznie z dodatkiem za pracę godzinach nadliczbowych. Czas pracy według systemu (...) nie był taki sam dla powoda każdego dnia, gdyż zależał od sytuacji w zakładzie pracy, rodzaju i ilości obowiązków każdego dnia. Wbrew stanowisku pozwanej trudno jednak założyć, że to miałyby podważyć ustalenie jego czasu pracy według czytelników (...). Powód nie przebywał przecież na terenie kopalni dla własnej przyjemności, czy z konieczności załatwiania spraw prywatnych, tylko z potrzeby świadczenia pracy. Czas pracy zależał natomiast od potrzeb pracodawcy danego dnia.

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego i żądania powoda 42.422,06 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.

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

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. § 1 i 3 oraz §2 pkt 5 i §9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804, ze zm) 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 (5% z 42.423 = 2.123 zł) oraz wydatki poniesione na opinię biegłego (1.394,39 zł.).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając:

I. naruszenie prawa materialnego, a to:

1. art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 i art. 80 k.p. przez wadliwe uznanie, że czas pracy powoda rozpoczynał się z momentem wejścia na teren zakładu i w tym czasie powód wykonywał pracę, 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 itd.,

2. naruszenie przepisu art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 i art. 80 k.p. przez błędne uznanie, że od wejścia na teren zakładu pracy powód wykonywał wyłącznie obowiązki służbowe, w sytuacji, w której podejmował również inne czynności nie związane z pracą lub pozostawał wyłącznie w dyspozycji pracodawcy za co dodatkowe wynagrodzenie nie przysługuje

3. naruszenie przepisu art. 151¹ § 1 i art. 80 k.p. poprzez wadliwe uznanie, że powód winien otrzymać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynikające z jego osobistego zaszeregowania, podczas gdy jednocześnie sąd oparł się na ustaleniu, że ewentualna praca odbywała się w godzinach nadliczbowych odbywała się na powierzchni, zatem wynagrodzenie powinno być liczone jak dla pracownika powierzchni, a nie dołowego,

4. naruszenie art. 481 k.c. w zakresie naliczenia odsetek od poszczególnych należności poczynszy od 11-tego każdego miesiąca, w sytuacji kiedy dopiero sprecyzowanie powództwa w piśmie z dnia 26 marca 2018 roku pozwoliło na określenie wysokości należności jakich żąda powód i daty ich wymagalności;

II. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z materiałem dowodowym polegająca na przyjęciu, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych za wiedzą i zgodą pracodawcy, podczas gdy z Regulaminu Pracy, polecenia służbowego nr (...) z dnia 10 grudnia 2007 r., Zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) Oddziału KWK (...) /2015 z 20 marca 2015r. wynika, iż powód mógł świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie po złożeniu pisemnego wniosku o możliwość pracy w godzinach nadliczbowych i po uzyskaniu zgody pracodawcy, a takiego wniosku nie złożył i zgody nie uzyskał;

III. mające wpływ na treść wydanego wyroku naruszenie przepisów prawa procesowego:

1) art. 3 k.p.c. w zw. z art. 207 § 6 k.p.c. poprzez przyjęcie jako podstawy wyliczenia ilości nadgodzin czasu przebywania przez powoda na terenie zakładu pracy, na podstawie druków (...), co nie potwierdza, że przez cały czas powód świadczył pracę na rzecz pozwanej, ani też czy pozostawał do dyspozycji pracodawcy oraz poprzez pominięcie faktu, że wynagrodzenie wypłacone powodowi wypłacane było jak za 8 godzin pracy, a tym samym ewentualne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych winno być liczone powyżej 8 godzin, a nie 7,5 ;

2) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. 328 § 2 k.p.c.:

- poprzez brak wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny, polegające na dokonaniu ustaleń sprzecznych ze wskazaniami wiedzy i logiki w sposób selektywny, skutkujące dokonaniem nietrafnych ustaleń co do czasu pracy powoda w spornym okresie, 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 przez cały czas od wejścia na teren kopalni jak i po wyjeździe na powierzchnię,

- poprzez uznanie, iż powód od momentu wejścia na teren zakładu aż do wyjścia z niego wykonywał pracę w sytuacji gdy zasady logiki wskazują, że nie jest możliwe aby cały czas powód poświęcał na pracę, bez odliczenia nawet kilkunastu minut na cele osobiste, przy czym pozwana podkreślała, że od czasu pracy powoda na każdej zmianie należy odliczyć co najmniej 20 minut jako czas potrzebny na przygotowanie do pracy i kąpiel po zmianie i zgłosiła zarzut, iż nie wszystkie czynności powoda, które wykonywał po przekroczeniu bramy zakładu powinny być uwzględnione w czasie pracy,

- poprzez przyjęcie za podstawę rozstrzygnięcia wadliwej opinii biegłego sporządzonej na nieprawidłowej tezie sformułowanej przez sąd, w której biegła błędnie ustaliła wynagrodzenie powoda przyjmując współczynnik 7,5 gdy tymczasem z przedstawionych dokumentów znajdujących się w aktach sprawy wynika, iż współczynnik powinien wynosić 8 co w konsekwencji doprowadziło do błędnych ustaleń zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Okoliczność ta musi być brana pod uwagę przy obliczaniu i ewentualnym uwzględnieniu roszczeń powoda, co potwierdza wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach VIII Pa 145/17 z 8 lutego 2018 r., który przyznaje, że wypłata jak za 8 godzin nie może być bez wpływu na obliczenia i rozstrzygnięcie.

Ponadto pozwana podniosła zarzut przedawnienia części roszczeń w związku z rozszerzeniem powództwa przez powoda pismem z 23 marca 2018 r. Zdaniem pozwanej roszczenia za okres od lutego 2014 roku do maja 2015 roku uległy przedawnieniu.

Wskazując powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w obu instancjach

ewentualnie o

1. uchylenie punktu wyroku i przekazanie Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w obu instancjach

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

a pelacja pozwanej nie jest uzasadniona .

W sprawie Sąd pierwszej instancji, przeprowadził w wystarczającym zakresie postępowanie dowodowe niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełniało wymogi przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c., Sąd pierwszej instancji określił na jakich dowodach się oparł, a także wskazał przyczyny przeprowadzonej oceny dowodów. W rezultacie nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie. Sąd pierwszej instancji umotywował przeprowadzoną analizę dowodów. Ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczono granice swobodnej oceny dowodów.

Sąd Rejonowy poczynił właściwe ustalenia faktyczne, które zostały w pełni podzielone przez Sąd drugiej instancji.

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód taką pracę w nadgodzinach świadczył. Przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Sąd pierwszej instancji szczegółowo ustalił jakie czynności związane z pracą powód musiał wykonać po przyjeździe do pracy, a przed zjazdem oraz po wyjeździe a przed wyjściem z pracy. Trafnie przyjęto, że czynności te zajmowały powodowi czas wynikający z rejestru czasu pracy. Pozwana nie wykazała, aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą. Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta w 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 niejako 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.

Ustawowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych jest zawarta w art. 151 § 1 zdanie pierwsze k.p.. Zgodnie z tym przepisem jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie z postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynosząca 7,5 godziny. Pracodawca skrócił pracownikom zatrudnionym pod ziemią normę czasu pracy o pół godziny, z uwagi na trudne warunki pracy przyjmując, że za skróconą normę czasu pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie, jak za 8-godzinny dzień pracy. W doktrynie można spotkać się z poglądem, że termin „praca wykonywana” akcentuje aktywne zachowanie się pracownika oraz jego czynną postawę i działanie w realizacji zadań wynikających ze stosunku pracy. Sama obecność i gotowość do jej wykonywania (oczekiwanie) nie przysparza pracodawcy nowych wartości i korzyści. W związku z tym praca w godzinach nadliczbowych zachodzi jedynie w przypadku efektywnego świadczenia

pracy przez pracownika, tj. rzeczywistego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych (A. Józefowicz, „Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, Warszawa 1982, s.27).

Należy zwrócić uwagę, że wyrażany jest także pogląd przeciwny, że czas, w którym pracownik pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, ale faktycznie nie wykonywał pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, winien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151¹-151³ k.p. Zdaniem zwolenników tego poglądu nie można przywiązywać nadmiernej wagi do określenia „praca wykonywana”. Brak jest racjonalnych podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy, o której mowa w art. 128 § 1 k.p. nie dotyczy godzin nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.) i że w tych dwóch przepisach ustawodawca posłużył się odmiennym pojęciem czasu pracy. Prawne pojęcie czasu pracy jest tylko jedno, a ustawodawca wprowadził je w celu ustalenia czasowych granic zatrudnienia pracownika. Wszelkie ustalenia dotyczące pojęcia czasu pracy mają odniesienie do pracy nadliczbowej, gdyż ustawodawca nie dokonał normatywnego rozróżnienia czasu faktycznej pracy od okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Cechą charakterystyczną pozostawania w dyspozycji jest ograniczenie swobody zachowania się pracownika w takim zakresie i w takim stopniu, jaki jest determinowany potrzebą wykonywania nałożonych na niego obowiązków. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany (M. Kawecka-Sobczak w głosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978 roku, Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy”, Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy”, Monitor Prawniczy z 2004 roku, Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004 roku, Nr 1, s. 13-14 oraz [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny”, Monitor Prawniczy z 2004 roku, Nr 7, s. 187-188 oraz „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000 roku, Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, „Kodeks pracy”, Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977 roku, w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978 roku, Nr 4, poz. 34). Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy tylko z tego powodu, że pracodawca nie był w stanie skorzystać z pracy podwładnego. Ryzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Odmienna interpretacja stanowiłaby zaprzeczenie funkcji ochronnej przepisów o czasie pracy. Należy podnieść, że intencją ustawodawcy, posługującego się technicznym określeniem „praca wykonywana” było położenie akcentu na to, kiedy powierzona praca jest wykonywana, a nie, że jest „wykonywana”. W związku z tym przebywanie pracownika „po godzinach” w zakładzie – wynikające z polecenia przełożonego (względnie z obiektywnych okoliczności, kiedy to pracownik sam podejmuje taką decyzję) i oczekiwanie w tym czasie na jego polecenie uzasadnia przyjęcie istnienia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłatę stosownego wynagrodzenia z tego tytułu (Beata Bury, „Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika”, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2011, s.18-19).

Zgodnie z art. 80 zdaniem pierwszym k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Przysługuje jednak i za czas niewykonywania pracy, jeżeli przepis tak stanowi (art. 80 zdanie drugie k.p.). Nadmiernym uproszczeniem byłoby pojmowanie „wykonywania pracy” potocznie jako tylko faktycznego jej świadczenia (rzeczywistego wykonywania czynności i zadań, które należą do obowiązków pracownika). Zwrot ten ma znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest

pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia. Że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Za czas niewykonywania pracy – przerw w pracy zaliczanych do czasu pracy, wynagrodzenie za pracę przysługuje na podstawie art. 80 zdanie pierwsze k.p. Podstawę prawną zachowania prawa do wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy, którego nie wlicza się do czasu pracy stanowi konkretny przepis w ramach reguły wyrażonej w art. 80 zdanie drugie k.p. Zatem, zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak, jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Upoważnia to do wniosku, że czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 k.p. jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 roku, w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005 roku, Nr 17, poz. 262).

Przeprowadzona w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, opinia biegłego w zakresie ustalenia liczby faktycznie przepracowanych przez powoda godzin, w tym godzin nadliczbowych i wyliczenia należnego wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych miała charakter pełny i wyczerpujący. W szczególności na podstawie ustaleń stanu faktycznego biegła przyjęła normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin tygodniowo – przyjmując, że praca powyżej 7,5 godziny na dobę jest pracą w godzinach nadliczbowych. Stanowisko zajmowane przez powoda jest stanowiskiem pracy zaliczanym do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u poprzednika prawnego strony pozwanej czas pracy na takim stanowisku został, stosownie do treści art. 145 k.p. skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy.

Sąd Okręgowy podkreśla, że dokonane przez biegłą wyliczenie całego należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych było prawidłowe

Nie można się też zgodzić ze stroną pozwaną, że powód otrzymał już wynagrodzenie za przepracowane 8 godzin każdego dnia. Otrzymywał on bowiem wynagrodzenie za pracę przy ustalonej normie czasu pracy 7,5 godzin – za 7,5 godziny pracy każdej doby.

Zaznaczyć należy, że biegła celem obliczenia stawki za 1 minutę dokonała podzielenia miesięcznego wynagrodzenia przez normatywną ilość godzin przypadających w miesiącu do przepracowania dla normy 8 godzin dziennie. Na tej podstawie obliczyła stawkę za 1 godzinę pracy powoda, a następnie za 1 minutę.

Ustalając zasady obliczenia wynagrodzenia normalnego, Sąd Okręgowy miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986 roku w sprawie I (...), opublikowany OSNCP z 1987 roku, Nr 9, poz. 140. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu najwyższego „normalne wynagrodzenie (...) jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc którego wysokość obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników takowe dodatkowe składniki przysługują pracownikowi. Nie było zatem żadnej podstawy do ustalenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oderwaniu od stawki zaszeregowania powoda i do przyjęcia wynagrodzenia pracownika powierzchni - jak wskazywała pozwana w apelacji. Ponieważ praca w godzinach nadliczbowych była wykonywana na powierzchni Sąd Rejonowy zlecił biegłej pominięcia dodatku szkodliwego przyjmując, że na powierzchni praca powoda nie była wykonywana w warunkach szkodliwych. Sąd Okręgowy akceptuje powyższe założenie.

Słusznie też Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód nie należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bo nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegialnego zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. Nie był też kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 2 k.p.

W przedmiotowej sprawie pomimo samodzielności stanowiska powoda nie kierował on wyodrębnioną komórką organizacyjną. Również nie podejmował istotnych dla struktury zakładu czy jego części decyzji, nie odpowiadał za zatrudnienie pracowników, musiał uzgadniać zakresy prac na zmianie ze swoimi przełożonymi.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył przepisu art. 481 k.c. Zgodnie z art. 85 § 2 k.p. wynagrodzenie ma być wypłacane do 10-tego dnia następnego miesiąca. Rolą zaś pozwanej było prawidłowe obliczenie i terminowe wypłacenie wynagrodzenia w całości. Skoro nie uczyniła tego słusznie Sąd Rejonowy orzekł o odsetkach ustawowych od dnia 11-tego każdego następnego miesiąca.

Jednocześnie Sąd nie uwzględnił podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia w zakresie roszczeń określonych w piśmie pozwanej z dnia 23 marca 2018r. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że składając pozew powód nie miał dostępu do dokumentacji, która pozwalałaby mu na dokładne wyliczenie dochodzonego wynagrodzenia, a pozwem wniesionym do sądu w dniu 10 marca 2017r. objęte było roszczenie za okres od 1 lutego 2014r. do 30 kwietnia 2016 r. Nie ulega też wątpliwości, że powód nie posiada wiedzy specjalnej pozwalającej mu na dokładne wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględniając zasady przewidziane w art. 151¹ k.p. W związku z powyższym z chwilą, kiedy takich wyliczeń dokonała biegła powód mógł dopiero sprecyzować swoje żądanie co do wysokości, co też niezwłocznie uczynił. Niezależnie od powyższego podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia stanowi nadużycie prawa podmiotowego i narusza zasady współżycia społecznego (art.8 k.p.). Pozwana doskonale wiedziała, że pracownicy dozoru pracują więcej niż obowiązujące ich normy czasu pracy, pomimo tego w żaden sposób nie zmieniła organizacji pracy tak, aby zapewnić pracownikom przestrzeganie norm czasu pracy i prawa do odpoczynku.

Sąd nie uwzględnił wniosku pozwanej o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłej. W ocenie Sądu opinia była pełna, rzetelna i sporządzona zgodnie z prawidłowo sformułowaną przez Sąd I instancji tezą.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji, na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w pkt 2 wyroku w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 98 k.p.c. odpowiedzialności za wynik sporu i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 265) § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 zł (3.600zł x 75% x 50 %) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Magdalena Kimel (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia