

Sygn. akt VIII **Pa 215/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|---|
| Przewodniczący: | SSO Grzegorz Tyrka (spr.) |
| Sędziowie: | SSO Teresa Kalinka SSR del. Anna Capik-Pater |
| Protokolant: | Ewa Gambuś |

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. R. (R.)

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 2018 r. **sygn. akt** IV P 337/17

1) oddala apelację;

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

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 215/18

UZASADNIENIE

Powód K. R. ostatecznie domagał się zasądzenia od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. (następcy prawnego (...) Spółki Akcyjnej w K.) na swoją rzecz kwoty 26 335,23 zł – w tym 21 918,10 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia 29 kwietnia 2016 roku, 4 417,13 zł tytułem skapitalizowanych odsetek ustawowy – z ustawowymi odsetkami od dnia 19 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierownika oddziału – sztygara oddziałowego pod ziemią. Powoda obowiązywała dobowo norma czasu pracy 7,5 godziny; zaś faktycznie powód pracował przeciętnie 2 godziny ponad dobową normę czasu pracy.

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. Pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenie za pracę w soboty, niedziele i święta. Powód był pracownikiem dozoru, nie musiał całej dnia przebywać pod ziemią i był zobowiązany do takiej organizacji pracy, aby wykonać ją w ustalonej dobowej normie czasu pracy. Pozwana dodała, że od czasu pracy podanego przez powoda należy odliczyć 45 minut, to jest czas przeznaczony na kąpiel i przebranie się.

Wyrokiem z dnia 28 września 2018 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 26 335,23 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 27 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty; w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie; w pkt 3 nadał wyrokowi co do pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6 678 zł; w pkt 4 i 5 orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika oddziału – sztygara oddziałowego w oddziale wentylacji kopalni. Powód przychodził do pracy przed formalnym rozpoczęciem zmiany i opuszczał zakład pracy później, aniżeli kończyła się zmiana pracy. Powód świadczył przeciętnie pracę na pierwszej zmianie (6:30-14:00). Powód stawał się w pracy przeciętnie o godzinie 5:20-5:30, celem zebrania raportów z poprzedniej zmiany. Raporty były zbierane od sztygara lub nadsztygara z nocnej zmiany, i miały na celu ustalenie, jakie prace zostały już wykonane, a jakie należy kontynuować. Powodowi przekazywano także dane o awariach, wypadkach, zagrożeniach. Wymienione czynności powód wykonywał przed zjazdem pod ziemię, celem prawidłowego przygotowania się do pracy, wykonania nałożonych na niego zadań oraz przydzielenia prac załodze. Zebranie raportów było także potrzebne, aby przygotować się do odprawy u przełożonego, która odbywała się o godzinie 5:45. Następnie powód udawał się na odprawę do kierownictwa i dyrektora kopalni na godzinie 6:00. Udział w odprawach był obowiązkowy. W dalszej kolejności powód szedł przebrać się i dokonać podziału załogi zgodnie z harmonogramem ustalonym u przełożonego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód po wyjeździe na powierzchnię w pierwszej kolejności udawał się do łazienki, a następnie do biura, gdzie wypisywał książkę raportową, wypisywał dniówki pracownikom, udzielał urlopów. Dodatkowo, powód wypisywał polecenia dla następnej zmiany. Następnie powód udawał się do przełożonego w dziale wentylacji, aby przekazać mu raport do zatwierdzenia. Raportowanie zajmowało powodowi przeciętnie 15-20 minut.

Sąd Rejonowy ustalił, że przełożeni powoda posiadali wiedzę o faktycznym czasie pracy powoda, bo wynikała to z organizacji pracy w kopalni. Sąd Rejonowy ustalił, że nie było możliwości, aby powód wykonał swoje obowiązki pracownicze w normatywnym czasie pracy 7,5 godziny na dobę, to jest przychodząc do pracy na godzinę zjazdu i wychodząc z pracy po wyjeździe na powierzchnię. Gdyby powód nie wykonał czynności pracowniczych na powierzchni, to pracodawca mógłby wyciągnąć wobec niego konsekwencje służbowe. Nikt z przełożonych nie zwracał powodowi uwagi, aby wypisywał wnioski o pracę w godzinach nadliczbowych oraz, że przebywa w zakładzie pracy bez zezwolenia na pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie wypłacił powodowi świadczenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana prowadziła elektroniczny rejestr czasu pracy tzw. (...). Pracownicy byli zaopatrzeni w dyskiety, które wprowadzali do czytników przy wejściu na teren kopalni, przy wyjściu z terenu kopalni, przy zjeździe pod ziemię, po wyjeździe na powierzchnię. Czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosi 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że nie zasługiwało na aprobatę stanowisko pozwanej, zgodnie z którym należało odliczyć 45 minut (lub 20 minut – pismo pozwanej z dnia 23 stycznia 2018 roku) od czasu pracy powoda, w związku z koniecznością przebrania i umycia się. W ocenie Sądu Rejonowego 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 z zakresu 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 miał on jeszcze do wykonania po wyjeździe na powierzchnię kopalni dodatkowe obowiązki, 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 Rejonowy podzielił 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 (uzasadnienie wyroków Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 7 kwietnia 2016 roku w sprawie VIII Pa 229/15 i z dnia 30 czerwca 2016 roku, w sprawie VIII Pa 22/16). Dodatkowo, 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. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwana wprowadziła system (...), aby odnotowywać czas pracy swoich pracowników. Po przesłuchaniu świadka i powoda, nie ulegało natomiast wątpliwości, że powód, od obicia karty przy wejściu, do odbicia karty przy wyjściu, pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Na marginesie Sąd Rejonowy podniósł, że pozwana mogła dokonywać zmian w systemie rejestracji pracy i wykluczyć sytuację wcześniejszego odbijania karty, a także uregulować kwestię zwiększonych obowiązków swoich pracowników. 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 wrzuszalne domniemanie, 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 czynników (...). Powód nie przebywał 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.

Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego, celem obliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należnego powodowi przy założeniu, że czas pracy powoda rozpoczął się od wejścia na teren zakładu pracy i kończył się z chwilą opuszczenia terenu zakładu pracy.

Opinię sporządził biegły do spraw wynagrodzeń Z. G., który na podstawie ewidencji czasu tzw. (...) ustalił czas pracy powoda, a następnie korzystając z dokumentacji płacowej obliczył potencjalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Mimo, że norma czasu pracy wynosił 7,5 godzin na dobę, to biegły do obliczenia wynagrodzenia za godzinę pracy przyjął normę czasu pracy w wysokości 8 godzin. Biegły wskazał, że u pracodawcy obowiązywał 3 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Biegły obliczył, że za okres objęty sporem potencjalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ostatecznie biegły prawidłowo nie pomniejszył kwoty należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w dni powszednie tj. od poniedziałku do soboty o wynagrodzenie wypłacone przez pozwaną z tytułu pracy w niedziele, święta i dni wolne od pracy, ani nie uwzględnił tego przy ustaleniu udzielonego przez pozwaną czasu wolnego w zamian za godziny nadliczbowe. Było to bowiem wynagrodzenie wypłacone za normatywny czas pracy, a nie za pracę w godzinach nadliczbowych za pracę na powierzchni. Przyjęcie odmiennego stanowiska w sposób nieuzasadniony zmniejszyłoby należne powodowi wynagrodzenie o kwotę wynagrodzenia, jaką pozwana wypłaciła powodowi z zupełnie innego

tytułu. Dodatkowo pozwana nie rekompensowała powodowi przepracowanego dodatkowego czasu na powierzchni ani poprzez wypłatę wynagrodzenia, ani w postaci dni wolnych od pracy. Ten czas pracy nie był przez pozwaną rozliczony.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że stanowisko pracy powoda zostało zaliczone stanowisk pracy pod ziemią. Oznacza to, że 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.). Sąd Rejonowy podkreślił, że 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.

Sąd Rejonowy podniósł, że 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. Powód nie należał do osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 151⁴ § 1 k.p.), ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegialnego zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym.

Sąd Rejonowy wskazał, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Powód nie mógł swoich obowiązków wykonać wyłącznie podczas pracy pod ziemią, gdyż część z nich – odprawy, raporty i wypisanie dokumentacji – z oczywistych względów mogła zostać wykonana wyłącznie na powierzchni. Powód miał natomiast obowiązek pracy 7,5 godziny pod ziemią i nie mógł tego czasu skrócić.

Sąd Rejonowy podniósł, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy. W takim samym kontekście wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978 roku, w sprawie I PRN 91/78, stwierdzając, że przepisy art. 133 k.p. i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy ani wcześniejszego przyścia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto, to na pracodawcy ciążył obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań świadka wynika, że powód nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż zadania te zmuszony był wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni. Sąd Rejonowy zauważył, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie, jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a

norma dobowa 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodowi. 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 uwzględnił powództwo. O odsetkach ustawowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. zasądzając je od dnia 27 stycznia 2018 roku, to jest od dnia następnego po dacie doręczenia stronie pozwanej odpisu pisma powoda z dnia 19 stycznia 2018 roku rozszerzającego powództwo o skapitalizowane odsetki. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Wyrokowi co do pkt 1 Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., § 1 i 3 oraz § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm. – w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Pozwana zaskarżyła wyrok co do punktów 1, 3, 4 i 5, domagając się jego zmiany i oddalenia powództwa, ewentualnie uchylenia zaskarżonej części wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

1. art. 128 § 1 w związku z art. 151 § 1 k.p. i art. 80 k.p. poprzez wadliwe przyjęcie, 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, gdy tymczasem system elektroniczny kontroli wejścia i wyjścia z zakładu 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;
2. art. 128 § 1 w związku z art. 151 § 1 k.p. i art. 80 k.p. poprzez błędne uznanie, że od wejścia na teren zakładu pracy, aż do wyjścia z zakładu pracy powód wykonywał wyłącznie obowiązki służbowe, w sytuacji w której podejmował również inne czynności niezwiązane z pracą lub pozostawał wyłącznie w dyspozycji pracodawcy za co dodatkowe wynagrodzenie nie przysługuje;
3. 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 Rejonowy oparł się na ustaleniu, że ewentualna praca w godzinach nadliczbowych odbywała się na powierzchni, zatem wynagrodzenie powinno być liczone jak dla pracownika powierzchni, a nie dla pracownika dołowego;
4. art. 3 k.p.c. w związku z art. 207 § 6 k.p.c.:
 - a) poprzez pominięcie wniosku pozwanej o przeprowadzenie opinii uzupełniającej na obliczenie potencjalnej należności przy założeniu, że od czasu pracy powoda na każdej zmianie należy odliczyć co najmniej 45 minut jako czas potrzebny na przygotowanie do pracy i kąpiel po zmianie, pomimo że pozwana już w odpowiedzi na pozew zgłosiła zarzut, iż nie wszystkie czynności powoda, które wykonywał po przekroczeniu bramy kopalni powinny być uwzględnione w czasie pracy,
 - b) poprzez przyjęcie jako podstawy wyliczenia ilości nadgodzin czasu przebywania przez powoda na terenie zakładu na podstawie druków (...), co nie potwierdza, iż przez cały czas powód świadczył pracę na rzecz pozwanej,

c) poprzez pominięcie zarzutu pozwanej, iż wynagrodzenie wypłacone powodowi było za 8 godzin pracy, a tym samym ewentualne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych winno być liczone powyżej 8 godzin a nie 7,5 godziny;

5. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c.:

a) 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 przepracować 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,

b) poprzez wskazanie w treści pisemnego uzasadnienia wyroku, że zeznania świadków potwierdzały, że powód od momentu wejścia na teren zakładu, aż do wyjścia z terenu kopalni 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,

c) poprzez uznanie za całkowicie wiarygodne zeznania świadków, w szczególności K. B. mimo faktu, że występował on także w sądzie jak powód o identycznym stanie faktycznym i prawnym, a tak sytuacja z góry budzi wątpliwości co do ewentualnej rzetelności i bezstronności zeznań świadka, lub co najmniej powinna stanowić o negatywnej ocenie złożonych przez niego zeznań,

d) poprzez przyjęcie za podstawę rozstrzygnięcia wadliwej opinii biegłego, który nie wskazał wyraźnie, czy w wyliczeniach uwzględnił czas wolny udzielony pracownikowi w zamian za godziny przepracowane w soboty, niedziele i święta oraz nie dokonał odliczenia wynagrodzenia za pracę w te dni, a ponadto jak wskazano wyżej, biegły dokonał wyliczenia wynagrodzenia jak dla pracownika zatrudnionego pod ziemią, podczas gdy Sąd Rejonowy wskazał, że czynności były wykonywane na powierzchni.

Pozwana wniosła o uzupełnienie materiału dowodowego poprzez sporządzenie opinii uzupełniającej przez biegłego do spraw wynagrodzeń, celem obliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z przy założeniu, że: a) powodowi wypłacano wynagrodzenie za 8 godzin pracy, b) od czasu ustalonego według systemu (...), to jest liczonego od wejścia na teren kopalni do wyjścia z terenu kopalni należy odjąć 45 minut (lub co najmniej 20 minut), c) powodowi udzielono czasu wolnego za pracę w soboty, niedziele i święta.

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

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a Sąd Rejonowy przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe.

Sąd Okręgowy 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 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 przez Sąd Rejonowy z dobrodziejstwa art. 322 k.p.c. wymagało dokonania szczegółowego ustalenia stanu faktycznego w zakresie obowiązków pracowniczych i organizacji czasu pracy powoda. Na Sądzie Rejonowym ciążył obowiązek dokładnego ustalenia, jakie czynności pracownicze powód wykonywał oraz ile czasu zajmowało powodowi wykonanie poszczególnych czynności pracowniczych. Dopiero tak poczynione ustalenia mogły stanowić podstawę do przyjęcia, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w oznaczonym wymiarze.

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia organizacji czasu pracy powoda. Ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu jest istotnym dowodem, że powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny, ale nie może zastąpić postępowania dowodowego w zakresie ustalenia czasu pracy. Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że pracodawca na pracę w godzinach nadliczbowych wyraził dorozumianą zgodę, czego warunkiem była świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje pracę ponad normę czasu pracy. Zeznania świadka oraz zeznania powoda jednoznacznie wskazują, że praca powoda nie ograniczała się wyłącznie do pracy, która przeciętnie trwała 7,5 godziny na dobę. Zakres obowiązków pracowniczych wymuszał na powodzie świadczenie pracy ponad normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny na dobę.

Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe i przesłuchał powoda na okoliczność organizacji pracy w kopalni za okres objęty sporem. Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe w zakresie metody przyjętej do obliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przeprowadzone uzupełniające postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie następującego stanu faktycznego:

Powód był zatrudniony w systemie 3 zmianowym. Pierwsza zmiana trwała od godziny 6:00 do godziny 14:00, druga zmiana trwała od godziny 14:00 do godziny 22:00, trzecia zmiana trwała od godziny 22:00 do godziny 6:00. Z

ewidencji czasu przebywania pracownika na terenie zakładu wynika, że powód głównie pracował na pierwszej zmianie i przychodził na teren zakładu przeciętnie o godzinie 5:30; natomiast opuszczał teren zakładu przeciętnie o godzinie 14:00. Biuro powoda znajdowało się obok bramy wejściowej/wyjściowej. Po przebyciu do pracy powód zapoznał się z raportami z poprzednich zmian oraz ustalał plan prac na kolejne zmiany. Następnie powód udawał się do przełożonego na odprawę, która trwała przeciętnie 15 minut. Następnie powód brał udział w odprawie ze ścisłym kierownictwem kopalni, co zajmowało mu kolejne 15 minut. Po wyjeździe na powierzchnię powód zdawał pobrany sprzęt, odbywał kąpiel i następnie wypełniał dokumentację z przebiegu pracy pod ziemią.

Powód świadczył pracę przeciętnie po 9 godzin na dobę. Biegły sądowy w opinii wskazał, że przeciętny czas pracy powoda ponad normę czasu pracy (tj. 7,5 godziny) wynosił 1,5 godziny na dobę (odczyt z systemu rejestracji czasu tzw. (...)).

Należy zgodzić się z powodem, że świadczył on pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. ponad 7,5 godziny. Należy przypomnieć, że wykonywanie pracy przeciętnie przez 9 godzin na dobę oznacza, że w niektórych dniach w tym samym okresie rozliczeniowym pracownik świadczy pracę powyżej 9 godzin na dobę, a w innych dniach tego samego okresu rozliczeniowego czas pracy wynosi mniej niż 9 godzin na dobę i przy ostatecznym rozliczeniu czasu pracy w okresie rozliczeniowym przeciętny dobowy czas pracy nie będzie dłuższy niż 9 godzin (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2001 roku, w sprawie III ZP 20/01, opublikowana w OSNP z 2003 roku, Nr 6, poz. 141).

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 jednak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). 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).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, przeciętnie po 1,5 godziny na dobę. W związku z tym Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, że czas pracy powoda obejmował czas od wejścia na teren kopalni do wyjścia z terenu kopalni. Nie można zgodzić się z pozwaną, że powód przez ten czas przebywał na terenie zakładu pracy i nie świadczył pracy. W związku z tym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okazał się chybiony, mając na uwadze organizację czasu pracy dyspozytorów metanometrii. Nadto, nietrafny okazał się także zarzut naruszenia art. 128 § 1 k.p.

Pozwana uznała, że skoro powód za każdy dzień pracy otrzymywał wynagrodzenie za pracę, jak za 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny, to nie posiada prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ósmej godziny. Stanowisko pozwanej jest błędne. Należy przyjąć, że wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, daje gwarancję pracownikowi, że skrócenie normy czasu pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia za pracę. W przeciwnym razie pracownik, którego norma czasu pracy została obniżona, byłby traktowany jak pracownik świadczący pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 roku, w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 740). W związku z tym pracownik, którego dobową normę 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006 roku, Nr 5-6, poz. 85).

Na marginesie należy dodać, że biegły błędnie obliczył stawkę godzinową normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem wysokość wynagrodzenia podzielił przez 8 godzin zamiast przez 7,5 godziny. Należy przypomnieć, że celem obliczenia stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych należy przyjąć, że dobową normę czasu pracy wynosi 7,5 godzin oraz § 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. Wbrew twierdzeniom pozwanej, do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należało przyjąć faktyczne wynagrodzenie zasadnicze jakie otrzymywał powód, a nie potencjalne zasadnicze wynagrodzenie za pracę pracownika powierzchni kopalni.

Natomiast biegły, obliczając wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uwzględnił okoliczność pracy powoda w soboty, niedziele i święta, za które to dni pracy powód otrzymał czas wolny. Obliczając wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w te dni, biegły przyjął tylko czas ponad 7,5 godzin, który to czas nie został zrekompensowany ani czasem wolny, ani dodatkowym wynagrodzeniem za pracę. Sąd Rejonowy prawidłowo oddalił wniosek pozwanej o sporządzenie opinii uzupełniającej wskazując, że pozwana nie zrekompensowała czasu pracy ponad 7,5 godziny za dni wolne. Dodatkowo, Sąd Rejonowy prawidłowo oddalił wniosek pozwanej o sporządzenie opinii uzupełniającej w zakresie przyjęcia potencjalnego czasu pracy w godzinach nadliczbowych przez powoda, to jest od czasu liczonego od wejścia na teren zakładu do chwili wyjścia z terenu z zakładu pracy i pomniejszony o 45 minut. Sąd Rejonowy ustalił prawidłowo stan faktyczny i na tej podstawie przyjął prawidłowo założenie, że czasem pracy powoda jest czas od wejścia na teren zakładu do chwili opuszczenia kopalni. Mając te okoliczności na uwadze, Sąd Okręgowy także oddalił wniosek pozwanej o sporządzenie opinii uzupełniającej.

Reasumując, apelacja pozwanej podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku, poz. 265).

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia