

sygn. akt XI Pa 78/23

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2023 roku

Sąd Okręgowy w Katowicach XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Marek Sidelko
Sędziowie:	SSO Mariola Ścigała-Pentak SSO Anna Petri (ref.)

Protokolant: st. sekretarz sądowy Sabina Kamińska

po rozpoznaniu 16 czerwca 2023 roku w K.

sprawy z powództwa Przedsiębiorstwa (...) spółki z o.o. w C.

przeciwko A. M.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Tychach

z 23 lutego 2023 roku sygn. akt IV P 56/22

1. oddala apelację;
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Mariola Ścigała-Pentak SSO Marek Sidelko SSO Anna Petri

sygn. akt XI Pa 78/23

UZASADNIENIE

Powódka Przedsiębiorstwo (...) spółka z o.o. w C. wniosła o zasądzenie od pozwanego A. M. kwoty 20.386,35 zł odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie i o zasądzenie zwrotu kosztów procesu. Wyjaśniła, że 7 marca 2022r. pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków poprzez niewypłacenie mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za ostatnie trzy lata. Przyczyna ta była zdaniem powódki nieuzasadniona, albowiem pozwany za przepracowane i zlecone godziny nadliczbowe otrzymał wynagrodzenie.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu. Zakwestionował roszczenie powódki co do zasady i wysokości, podnosząc, że codziennie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych – przynajmniej godzinę przed zjazdem i godzinę po wyjeździe na powierzchnie, za co nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani wolnych dni. Tego rodzaju działanie było stałą i uporczywą praktyką, akceptowaną przez przełożonych. To doprowadziło go do przekonania, że naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, miało charakter ciężki.

Wyrokiem z 23 lutego 2023r. Sąd Rejonowy w Tychach oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany był zatrudniony u powódki od 1 września 2014r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią.

Wedle obowiązującego u powódki Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ((...)) czas pracy pod ziemią nie może przekraczać 7,5 godziny na dobę i przeciętnie 37,5 godziny w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Czas pracy pod ziemią liczony jest od zjazdu do wyjazdu. W myśl art. 18 (...) praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana wyłącznie na zlecenie pracodawcy i za jego pisemnym potwierdzeniem. Z kolei za pracę poza normalnymi godzinami bez pisemnego zlecenia wynagrodzenie nie przysługiwało. Podobnie, w myśl regulaminu pracy czas pracy pod ziemią liczony był od wyjścia po przebraniu w odzież roboczą z łaźni górniczej do wejścia do łaźni po zakończonej pracy. Obowiązkiem pracownika było stawienie się w gotowości do pracy w odzieży roboczej najpóźniej na 15 minut przed zjazdem. Przełożeni prowadzą ewidencję czasu pracy pracowników z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwany został zaznajomiony z wymienionymi aktami prawa.

Przełożeni pozwanego – m. in. świadek P. N. - mieli informację o tym, że pozwany – podobnie jak i inni sztygarzy – przychodził do pracy przed rozpoczęciem pracy i wychodził z niej później. Praca sztygarów w nadgodzinach była bowiem powszechną praktyką. Pozwany musiał po przyjeździe do pracy odebrać raport z poprzedniej zmiany, zapoznać się z dokumentacją (poleceniami i książką raportową), zamówić materiał na daną zmianę, wziąć udział w odprawie, ustalić zakres prac, przebrać się, dojść na szyb, a po wyjeździe – skorzystać z łaźni, wypełnić książkę raportową, zadzwonić do kierownika, udać się na odprawę, zebrać podpisy od przełożonych, sprawdzić wyjazd pracowników i dniówki. Za taką pracę w godzinach nadliczbowych w latach 2019-2022 pozwany nie otrzymał wynagrodzenia.

Pozwany wezwał powódkę do zapłaty kwoty 50.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a następnie oświadczeniem z 7 marca 2022r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika – niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres trzech ostatnich lat. W odpowiedzi powódka oświadczyła, że rozwiązanie umowy jest nieuzasadnione treścią art. 55 § 1¹ k.p.

Sąd i instancji uznał, w ślad za opinią biegłej z zakresu wynagrodzeń, że wynagrodzenie pozwanego za godziny nadliczbowe należne od 1 lutego 2019r. do 16 lutego 2022r. opiewało na 45.837,25 zł dla czasu pracy ustalonego na godzinę wejścia na teren zakładu pracy do godziny jego opuszczenia.

W tak ustalonych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że żądanie strony powodowej było bezzasadne.

Umotywowanie podstaw rozstrzygnięcia Sąd ów rozpoczął od przywołania i omówienia art. 55¹ § 1 k.p. zezwalającego pracownikowi na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika oraz art. 61¹ k.p., zgodnie z którym pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w tym trybie.

Sąd I instancji ocenił w świetle rat. 55 § 1¹ k.p., że rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika poprzez brak wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w latach 2019-2022, było zasadne. Dla potwierdzenia trafności tego poglądu Sąd ten przywołał

kodeksowe regulacje co do przyznawania wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), w określonym terminie (art. 85 § 1 i 2 k.p.), zaznaczając, że obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia wynika z istoty stosunku pracy, jako jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy (art. 94 pkt 5 k.p.). Naruszanie tego obowiązku jest sankcjonowane jako wykroczenie (art. 282 § 1 k.p.).

Nie bez znaczenia dla niniejszego przypadku okazały się wiadomości, pozyskane w toku postępowania prowadzonego pomiędzy stronami pod sygn. akt IV P 40/22, w którym ustalono, że pozwany stale wykonywał obowiązki w godzinach nadliczbowych. Opracowana w tym postępowaniu opinia biegłej z zakresu wynagrodzeń potwierdziła fakt wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych. Wbrew zarzutom powódki nie stanowiła podstawy rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Postępowanie dowodowe doprowadziło Sąd Rejonowy do wniosku, że wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy były prawdziwe i konkretne i jako takie mogły stanowić podstawę ustania stosunku pracy. Istotnie bowiem powódka w latach 2019-2022 nie wypłacała pozwanemu wynagrodzenia za świadczoną przez niego pracę w godzinach nadliczbowych. Przedstawione przez powódkę argumenty nie znalazły potwierdzenia. Świadczenie przez sztygarów pracy w nadgodzinach, za wiedzą przełożonych, jest powszechną praktyką w kopalni. Pozwany udowodnił, że jego przełożony P. N. wiedział o tym, że przychodził do pracy przed formalnym rozpoczęciem zmiany i zostawał po jej zakończeniu. Nie zasługiwały na uwzględnienie zarzuty, jakoby pozwanemu nie należało się wynagrodzenie z powodu braku pisemnego zlecenia pracy w nadgodzinach. Korespondujące ze sobą zeznania powyższego świadka i pozwanego, wespół z ustaleniami leżącymi u podstaw orzeczenia IV P 40/22, doprowadziły Sąd do wniosku, że praca sztygara zmianowego pod ziemią wymuszała stale pracę w nadgodzinach, za co pozwany nie otrzymywał wynagrodzenia.

Z powołaniem na tezy wyroku Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000r. (I PKN 516/99) Sąd I instancji uznał, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Działanie takie stanowić może przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i być podstawą do żądania przez pracownika odszkodowania (art. 55 § 1¹ k.p.). Takiej postaci naruszenie następuje co miesiąc w terminie płatności wynagrodzenia, jak to przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 8 sierpnia 2006r. (I PK 54/06). Kolejnym ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków, korespondującym z powyższymi, było nieopłacenie składek na ubezpieczenie społeczne od należnego wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2014 roku, II PK 176/13).

Na tych podstawach Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie pozwanego z 7 marca 2022r. było uzasadnione, umotywowane prawdziwą, rzeczywistą i konkretną przyczyną. Zaniechania powódki w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz, w konsekwencji, składek było powtarzalne na przestrzeni trzech lat i uporczywe. Tymczasem, jak obrazuje to wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2017r. (II PK 198/16) zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Przy ważeniu „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia konieczne jest bowiem ocenienie uporczywości zaniechań oraz zaistnienie zagrożenia lub uszczerbku istotnego interesu pracownika. W rozważanym przypadku Sąd uznał, że stały brak wypłaty wynagrodzenia za pracę pozwanego w godzinach nadliczbowych ze strony powódki stanowił ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków względem pracownika, czynione w sposób umyślny i z zagrożeniem dla interesów pozwanego. W takim stanie rzeczy, wobec braku podstaw z art. 61¹ k.p., Sąd oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd rozstrzygnął na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od wyroku wniosła powódka.

Zaskarżając wyrok w całości domagała się jego zmiany poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty.

Powódka zarzuciła wyrokowi:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, w której pozwany miał świadomość, co do rzekomego ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowego obowiązku względem pracownika w terminie wcześniejszym niż 1 miesiąc od daty złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, co stanowiło naruszenie terminu zawitego określonego tym przepisem i uniemożliwiało skuteczne złożenie oświadczenia przez pracownika;
2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 55 § 1¹ k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na nieuzasadnionym przyjęciu, że brak wypłaty przez pracodawcę określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, stanowi ciężkie naruszenie obowiązku pracodawcy względem pracownika;
3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 151² § 1 i 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie i brak pomniejszenia przez Sąd I instancji wynikającego z (...) czasu pracy pozwanego w godzinach nadliczbowych o czas, w którym to pozwany opuszczał stanowisko pracy przed zakończeniem zmiany;
4. naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, w szczególności zapisów (...) oraz regulaminu pracy, jak również zeznań świadka P. N., co w konsekwencji doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych polegającego na:
 - a) nieuzasadnionym przyjęciu przez Sąd, że praca w godzinach nadliczbowych mogła być wykonywana przez pracowników pomimo braku pisemnego polecenia przełożonego w tym zakresie;
 - b) braku uwzględnienia przez Sąd, że czas na przebranie się, kąpiel oraz dojście do stanowiska pracy jest czasem pracy, podczas gdy ww czynności nie stanowią merytorycznych zadań i winny polegać stosownemu odliczeniu od wykazanego czasu pracy pozwanego;
 - c) nieuzasadnionym przyjęciu przez Sąd, że pozwany wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych podczas, gdy między innymi z zeznań świadka P. N. wynikało, że pozwany był w stanie wykonać obowiązki pracownicze w regulaminowym czasie pracy;
 - d) braku dokonania ustaleń przez Sąd, iż dobowy czas pracy pozwanego wynosił w rzeczywistości 8 godzin na dobę z zastrzeżeniem, że czas ten pod ziemią nie mógł przekroczyć 7,5 godziny - w sytuacji, gdy część z obowiązków pracowniczych pozwanego wykonywana była przez niego na powierzchni;
5. naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, w szczególności opinii biegłej sądowej zawierającej liczne merytoryczne błędy, do których powódka skutecznie wносиła zastrzeżenia w sprawie o sygn. akt IV P 40/22, na jakiej to opinii Sąd opierał się przy sporządzaniu uzasadnienia zaskarżonego wyroku, co w konsekwencji doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych polegającego na uznaniu przez Sąd, że pozwanemu przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pierwszy z opisanych zarzutów, osadzony w płaszczyźnie art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 55 § 1¹ k.p., skarżąca uzasadniała tym, że zakończenie umowy o pracę w opisanym trybie może nastąpić wyłącznie w ciągu miesiąca od zaistnienia uzasadniającej to działania przyczyny, zaś przekroczenie tego terminu powoduje, że pracownik traci uprawnienie do

rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W rozważanym przypadku termin ten biegł natomiast od 2019r., kiedy to pracownik miałby nie otrzymywać wynagrodzenia.

Powódka zaznaczyła też, że jakkolwiek teza Sądu, iż wypłata wynagrodzenia stanowi fundament powinności pracodawczych, to nie można jednakowej oceny przypisać pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz temu, który wypłaca je częściowo. Niewypłacenie drobnej części wynagrodzenia nie stanowi ciężkiego naruszenia obowiązku pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 2012r.; I PK 53/12).

Powódka zarzuciła, że nie nosi znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika niewypłacenie składnika wynagrodzenia o charakterze spornym (wyrok Sądu Najwyższego z 6 marca 2008r., akt II PK 185/07). Taka właśnie sporność zachodziła w niniejszym wypadku. Była ona na tyle znacząca, że pozwany wystąpił do Sądu Rejonowego w Tychach z powództwem o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, toczącym się pod sygn. akt IV P 40/22, z kolei wyrok wydany w tej sprawie, na dzień składania apelacji, nie zyskał prawomocności.

Skarżąca wytknęła też, że Sąd Rejonowy w Tychach w ogóle nie odniósł się do twierdzeń powódki, jakoby czas, w którym pozwany w objętym pozwie okresie opuszczał stanowisko pracy przed zakończeniem zmiany świadczył o konieczności pomniejszenia ewentualnego czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z brzmieniem art. 151² § 1 i 2 k.p. pracodawca uprawniony jest, w zamian za czas przepracowany przez pracownika w godzinach nadliczbowych, udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy, również bez wniosku pracownika (§ 2). Czas pracy zarejestrowany przez (...) wskazywał, że pozwany przez ponad 50 dni w spornym okresie opuszczał stanowisko pracy przed zakończeniem zmiany. Co więcej, pozwany wychodził w te dni przed zakończeniem zmiany średnio ok. 20 minut wcześniej, niż przewidywał koniec zmiany. Przykładowo 8 i 9 października 2021r. pozwany zakończył pracę ponad 50 minut przed planowanym zakończeniem zmiany. W myśl art. 151² k.p. nie sposób przyjąć, że ww dni powinny nie być uwzględnione przy obliczaniu czasu pracy pozwanego w godzinach nadliczbowych. Wręcz przeciwnie - winny zostać uwzględnione i odliczone od czasu pracy, jaki pozwany pozostawiał w pracy ponadnormatywnie. Fakt, iż pozwany był w stanie zakończyć pracę 15, 20 czy nawet 50 minut przed planowanym końcem zmiany świadczy również o tym, że świadczenie przez niego pracy po zakończonej zmianie w godzinach nadliczbowych było nieuzasadnione, gdyż miał możliwość wykonania tej pracy w przysługującym mu do tego, 8 godzinnym czasie pracy.

Sąd Rejonowy w Tychach dokonał również nieprawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zdefiniowania czasu pracy pozwanego oraz możliwości odjęcia z tegoż czasu pracy, czasu niezbędnego na dodatkowe czynności wykonywane przez pozwanego, nie związane bezpośrednio z pełnieniem obowiązków pracowniczych względem powódki.

Nie można bowiem utożsamiać czasu pracy z czasem przebywania na terenie zakładu pracy, co zyskało potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Przewiduje ono, iż czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Prawnie doniosły może być czas kwalifikowany jako dyżur zakładowy lub czas wolny od pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 2009r., II PK 51/09). W tym pojęciu nie mieści się czas na dojeżdżenie do miejsca pracy, przebranie się czy pobyt w łaźni, co w istocie zajmowało pozwanemu blisko 30 minut każdego dnia.

Oprócz tego powódka zwróciła uwagę na wynikający z art. 151 § 1 k.p. wymóg wykonywania pracy, z czego wywiodła, że praca w godzinach nadliczbowych odnosi się jedynie do wykonywania pracy, nie zaś przygotowań do niej. Czas pracy, jaki wynika z art. 6 ust. 1 i 2 w zw. z art. 7 ust. 1 (...), wynoszący 7,5 godziny na dobę, liczony do czasu pracy pod ziemią, mieści się w podstawowej normie czasu pracy wynoszącej 8 godzin na dobę, co potwierdzono w informacji o warunkach zatrudnienia przedstawionej pozwanemu. Koresponduje to także z § 19 ust 3 regulaminu pracy, wprowadzającym podstawowy system czasu pracy w zmianowej organizacji czasu pracy, o którym mowa w art. 129 § 1 k.p., w którym czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Sąd Rejonowy w Tychach ograniczył natomiast swoje ustalenia do stwierdzenia, że pozwanego obowiązywał dobowy czas pracy wynoszący 7,5 godziny pracy pod ziemią. Sąd I instancji w ogóle nie odniósł się do dobowej normy czasu pracy wynoszącej 8 godzin pomimo, iż

materiał dowodowy wskazywał, że większość z czynności związanych z pełnionym stanowiskiem pozwany wykonywał na powierzchni.

W dalszej kolejności skarżąca odniosła się do materiału dowodowego. Wskazała mianowicie, że świadek P. N. podał, że pozwany musiał pojawić się ok. 30-45 minut przed rozpoczęciem zmiany oraz pozostać po niej tak samo długo. Wobec faktu, że obowiązywał pozwanego 8, nie natomiast 7,5 godzinny dobowy czas pracy, jak i to, że dojsście, kąpiel i przebranie się wynosi średnio 30 minut, Sąd Rejonowy w Tychach winien ustalić, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pozwanemu nie przysługiwało.

Ponadto powódka zaznaczyła, że w toku postępowania dowodowego nie ustalono, iżby pracownik zyskał wymagane przez § 22 ust 5 regulaminu pracy pisemne polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Taką samą zasadę przyjęto w art. 18 (...), w którym także doprecyzowano, że za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy bez pisemnego zlecenia pracodawcy wynagrodzenie nie przysługuje. Z źródłami prawa pracy w rozumieniu art. 9 ust. 1 k.p. pozwany się zapoznał oraz zgodził.

Wskazać należy, że Sąd I instancji, pomimo wiedzy posiadanej z urzędu w zakresie złożenia obszernych i merytorycznych zastrzeżeń powódki do opinii biegłej sądowej mgr M. J. z 23 listopada 2022r. w sprawie toczącej się przed Sądem Rejonowym w Tychach pod sygn. akt. IV P 40/22, dopuścił opinię podstawową, w pierwotnym jej brzmieniu jako dowód w niniejszym postępowaniu.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Pozwany wskazał, że zarzucane powódce zaniechanie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy. Rozwiązanie przez niego umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było więc w pełni uzasadnione, tym samym apelacja jest bezzasadna.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd odwoławczy w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji uznając je za własne, co oznacza, iż z mocy art. 387 § 2¹ k.p.c. zbędne jest ich ponowne przywoływanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego. Zarzuty stawiane przez apelującą zaskarżonemu wyrokowi okazały się chybione.

Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia przepisu prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zarzut przekroczenia zasady swobodnej oceny materiału dowodowego nie może zostać uznany za skuteczny, kiedy polega na zaprezentowaniu własnych, korzystniejszych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej oceny materiału dowodowego (tak m. in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 4 sierpnia 2016r., I ACa 162/16). Ingerencja sądu drugiej instancji możliwa jest tylko wówczas, gdy skarżący wykaże, iż sąd pierwszej instancji rażąco uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego oraz brak jest wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (tak wyroki Sądu Najwyższego z 29 lipca 1998r.; II UKN 151/98 i z 5 stycznia 1999r.; II UKN 76/99). Skoro apelacja takich zarzutów nie przedstawia, przeto nie sposób przyjąć, że apelująca skutecznie podważyła ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się też naruszenia żadnych przepisów materialnoprawnych.

Jak trafnie wskazał Sąd I instancji zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Natomiast stosownie do art. 61¹ k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

W świetle art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Zgodnie z nieznaną powódce ugruntowaną linią orzecznictwa sam fakt niezachowania przez pracownika miesięcznego terminu nie ^{uzasadnia} uwzględnienia roszczenia odszkodowawczego. Odszkodowanie to przysługuje bowiem jedynie w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie zaś w razie złożenia wypowiedzenia wadliwego pod kątem formalnym w zakresie chociażby formy pisemnej, niepodania przyczyn czy przekroczenia jednomiesięcznego terminu (wyrok Sądu Najwyższego 18 marca 2015r.; I PK 197/14). Oznacza to, iż nawet, gdyby pozwany naruszył powyższy termin, co nie miało miejsca, to i tak powódce nie przysługiwałoby z tego tytułu odszkodowanie.

Nie budzi najmniejszych wątpliwości fakt, iż termin ten został zachowany w przypadku pozwanego. Przyczyną rozwiązania łączącego strony stosunku pracy było niewypłacenie mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie ostatnich trzech lat. Tym samym przyczyna ta polegała na zaniechaniu, które dotąd nie ustało. Trwa ono nieprzerwanie co najmniej od stycznia 2019r. do nadal, więc występowało 7 marca 2022r., kiedy to pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Skarżąca zdaje się sugerować, że miesięczny termin na skorzystanie przez pracownika z uprawnienia, o jakim mowa w art. 55 § 1 k.p. rozpoczynał się i kończył wraz z upływem każdego kolejnego terminu zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tak prawdopodobnie należałoby bowiem dekodować sformułowanie „pozwany zatem winien skorzystać z prawa do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy (...) w terminie miesiąca od powzięcia informacji o braku wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia”. Takie podejście ocenić należy jako świadczące o całkowitym niezrozumieniu powołanej regulacji i charakteru naruszeń ze strony pracodawcy, które przybrały postać zaniechania trwającego nieprzerwanie przynajmniej trzy lata. Tymczasem problematyka nie budzi najmniejszych wątpliwości w doktrynie i orzecznictwie. Jeżeli zachowanie pracodawcy ma charakter ciągły, termin miesięczny liczy się od dnia popełnienia ostatniego czynu, jeśli natomiast ma charakter trwały, od dnia ustania stanu bezprawności (K. Baran, Kodeks pracy./ Komentarz. Tom I. Art. 1-93, LEX/el, Art. 55, Nb. 6.2.). Skoro zatem naruszenie to ma charakter nieprzerwany, trwały i nie ustało, przeto nie upłynął też miesięczny termin przewidziany w powołanej regulacji. Każdego dnia spoglądając na swe konto pozwany dowiadyuje się bowiem, że powódka nadal zalega mu z wypłatą części wynagrodzenia za okres wskazany w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w obcym dla powódki, a utrwalonym od blisko dwóch dekad orzecznictwie Sądu Najwyższego. Słusznie przyjęto, że pracodawca nie wypłacając wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości, narusza swój obowiązek co miesiąc (wyroki Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2006r.; I PK 54/06 i z 20 marca 2019r.; I PK 261/17; postanowienie tego Sądu z 19 stycznia 2021r.; (...)). W tym przypadku nie istniało jednorazowe zaniechanie, lecz przewlekły stan, w którym pracodawca nieprzerwanie nie wypełniał swoich elementarnych obowiązków. Stan w postaci niewypłacania należnych pozwanemu wynagrodzeń nie ustał aż do momentu złożenia przez niego 7 marca 2022r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z równoczesnym wezwaniem do zapłaty. Trwa on zresztą nadal mimo upływu ponad roku od tego momentu.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się też naruszenia przepisu art. 55 § 1¹ k.p. Prawidłowo zdefiniował pojęcie ciężkiego przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Na pracowniku spoczywa ciężar wykazania, że naruszenie to odnosiło się do obowiązków podstawowych tj. wynikających z naczelnych zasad prawa pracy, a następnie, że miało charakter ciężki tzn. jego następstwa dotkliwie godziły w interesy pracownika - skutkowały poważnymi konsekwencjami po jego stronie. Natomiast wina pracodawcy ma mieć postać obiektywnej winy kontraktowej. Wszystkie te przesłanki zostały spełnione.

Fakt, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec zatrudnianego pozwanego jest oczywisty. Przyczyna rozwiązania łączącego strony stosunku pracy była prawdziwa. Jak prawidłowo wskazał Sąd

Rejonowy terminowa wypłata pełnego wynagrodzenia pracownika stanowi podstawowy obowiązek pracodawcy, co potwierdza treść art. 80 k.p., art. 85 § 1 i 2 k.p., art. 94 pkt 5 k.p. Skoro przy tym niewypłacenie owego wynagrodzenia stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika unormowane w art. 282 § 1 k.p., to niewątpliwie naruszenie tego obowiązku pracodawcy ma charakter ciężki. Przeświadczenie o szczególnym znaczeniu terminowej wypłaty wynagrodzenia, także na tle art. 55 k.p., nie budzi wątpliwości w doktrynie (L. Mitrus w: A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2023, Art. 55, Nb. 16).

Zaakcentować w tym miejscu należy, iż nie istniały żadne procesowe przeszkody, by dla ustalenia stanu faktycznego i zapewnienia wewnętrznej spójności ustaleń posłużyć się dowodem z opinii biegłej do spraw wynagrodzeń przeprowadzonym w procesie toczącym się między tymi samymi stronami o sporne wynagrodzenie pozwanego IV P 40/22. Na jej podstawie możliwa była bowiem do ustalenia na potrzeby niniejszego sporu już ogólna skala niewypłaconych przez powódkę pozwanemu należności w okresie ostatnich trzech lat pracy. Ich wysokość sięgała od 445 do 2.400 zł tj. średnio miesięcznie około 1.200 zł, a zatem blisko 19% średniego miesięcznego wynagrodzenia pozwanego wynoszącego 6.491,54 zł. Nie sposób w tej sytuacji uznać, ażeby ta kwota stanowiła jedynie niewielką część jego płacy, jak naprowadza powódka w kontekście wyroku Sądu Najwyższego z 27 lipca 2012r. (I PK 53/12). Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, że Sąd Najwyższy w rozstrzygnięciu tym zaznaczył, że tylko sporadyczne niewypłacenie drobnej części wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem obowiązku pracodawcy. Rozstrzygnięcie to dotyczyło natomiast kwot znacznie niższych i dotyczących krótszego okresu. Niemalże 1/5 wynagrodzenia na przestrzeni trzech lat nie jest niewątpliwie drobną częścią wynagrodzenia, a ciągły brak jego wypłaty nie stanowi sporadycznego zaniechania. Wbrew zarzutom powódki precyzyjne ustalenie tej należności nie było istotne dla potrzeb niniejszego sporu, skoro sam system naliczania spornego wynagrodzenia zgodnie z wytycznymi Sądu Rejonowego za czas od wejścia do wyjścia zakładu pracy był prawidłowy i taki jak w dziesiątkach innych sporów o to samo.

Nie sposób także podzielić zarzutów apelującej, że organ orzekający dopuścił się naruszenia art. 151² § 1 i 2 k.p., zgodnie z którym w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych możliwe jest udzielenie pracownikowi czasu wolnego od pracy, także bez jego wniosku. Mieć należy na uwadze, że adresatem tego przepisu jest pracodawca. Gdyby przyjąć za apelującą, że informacje z systemu (...) (rejestracji czasu pracy) nie mogą służyć do ustalenia czasu pracy powoda, to należałoby uznać, że powódka uchybiła obowiązkowi prowadzenia ewidencji czasu pracy. Nie ulega wątpliwości, że niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe (postanowienie Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2018r.; I PK 6/18). Wbrew wywodom apelacji także i osobowe źródła dowodowe potwierdziły prezentowaną przez pozwanego wersję, że wykonanie pracy w wyznaczonym, standardowym czasie 7,5 godziny było niemożliwe. Potwierdza to zarówno przesłuchanie pozwanego, jak i zeznania świadka P. N., który wprost wskazał, że by wypełnić swe obowiązki szygar zmianowy przychodził stale wcześniej i wychodził dużo później. Tymczasem, jak to ukazał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 października 2000r. (I PKN 71/00) w takim przypadku to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. W tym przypadku czas ten był dokładnie odnotowywany w przeznaczonym do tego rejestrze czasu pracy (...)

Apelująca nie sprecyzowała na czym miało polegać nieuwzględnienie przez organ orzekający faktu, że pozwany opuszczał stanowisko pracy przed zakończeniem zmiany. Jeżeli bowiem takie sytuacji miały miejsce, to niewątpliwie znajdowało to odzwierciedlenie w rejestracji czasu pracy, który stanowił podstawę naliczenia mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Jak wynika z całego zebranego w sprawie materiału dowodowego do obowiązków pozwanego należało nie tylko świadczenie pracy pod ziemią, ale również wykonywanie czynności na rzecz pracodawcy na powierzchni. Stąd też jego krótszy pobyt pod ziemią nie zwalniał go od wykonywania obowiązków na powierzchni. Dla ustalenia wymiaru jego czasu pracy całkowicie bez znaczenia pozostaje wielokrotnie i bez potrzeby akcentowana przez powódkę okoliczność pojedynczych przypadków wcześniejszego wyjazdu pozwanego spod ziemi przed zakończeniem zmiany, skoro potem i tak świadczył pracę na powierzchni. We wskazywanym przez powódkę dniu 8 października 2021r. pozwany rozpoczął dniówkę o 10:02, zjechał pod ziemię planowo o 11:00, wyjechał 8 minut wcześniej tj. o 18:22 (co jak wyżej wyklarowano pozostaje bez jakiegokolwiek znaczenia), by po wykonaniu

wymienionych wyżej obowiązków sztygara opuścić zakład pracy o 19:09, a zatem po upływie jego normatywnego czasu pracy.

Trudno także dostrzec zasadność poglądów skarżącej, powielanych jak mantra przez wszystkie spółki górnicze, jakoby tylko forma pisemna stanowiła podstawę przyjęcia, że pracownik rzeczywiście świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Tego rodzaju zapatrywanie skonfrontować należy z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiskiem, że praca podjęta przez pracownika ma charakter pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli polecenie pracodawcy wydane zostanie w jakiegokolwiek formie, dostatecznie jasno wyrażającej wolę pracodawcy lub co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik taką pracę wykonuje z jednoczesną, choćby dorozumianą, akceptacją jej wykonywania. Jakiegokolwiek inne postanowienia regulacji wewnętrzzakładowych nie mogą być przy tym mniej korzystne dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy i statuować dodatkowe wymogi do uznania pracy za wykonywaną w godzinach nadliczbowych (tak wyroki Sądu Najwyższego z 5 lutego 1976r., I PRN 58/75, z 14 maja 1998r., I PKN 122/98, z 20 marca 2019r., I PK 258/17, z 26 maja 2000r., I PKN 667/99, z 10 listopada 2009r., II PK 51/09). Przeciwnie założenie sprzeczne byłoby z fundamentalną dla Kodeksu Pracy zasadą uprzywilejowania pracownika. W takim wypadku, w miejsce nieważnych postanowień regulacji wewnętrznych, stosowane są ogólne przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 k.p.). Istotne dla rozważanego przypadku jest to, że przełożeni pozwanego, w szczególności świadek P. N. mieli pełną świadomość świadczenia przez niego pracy w wymiarze ponadnormatywnym. Praca sztygarów w takim wymiarze jest oczywista. Istniało nie tylko przyzwolenie na nią, co wręcz nakaz jej świadczenia.

Nie trafne są też zarzuty apelującej, zgodnie z którymi organ orzekający pominął fakt wypłacania powodowi wynagrodzenia za 8 godzin pracy i możliwości naliczania mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dopiero powyżej tej normy. Uwadze pracodawcy pozwanego uszła bowiem treść z art. 7 ust. 1 i 2 (...) dla pracowników zatrudnionych pod ziemią. Na jego mocy ich czas pracy wynosi 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy. Taki czas pracy, pomimo jego skrócenia w stosunku do norm powszechnie obowiązujących z uwagi na świadczenie pracy w warunkach szczególnych, jest normalnym czasem pracy pozwanego. W konsekwencji pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad tę normę niezależnie od tego, że pracownik, którego czas pracy został skrócony zachowuje prawo do wynagrodzenia za 8 godzin pracy (tak wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005r., III PK 51/05 i przywołana tam argumentacja), co uzyskało jednolite poparcie judykatury Sądu Najwyższego (wyroki z 3 sierpnia 2016r., I PK 168/15, z 2 października 2008r., I PK 64/08 i z 6 lipca 2005r., III PK 51/05).

Trudno też uznać za trafny pogląd powódki, jakoby w czasie pozostawania w pracy ponad normy czasu pracy pozwany nie świadczył pracy. Jak wynika z całego zebranego w sprawie materiału dowodowego do obowiązków pozwanego należało nie tylko świadczenie pracy pod ziemią, ale również wykonywanie czynności na rzecz pracodawcy na powierzchni. Należy wskazać, że zgodnie z utrwalonymi poglądami doktryny i orzecznictwa zadania realizowane przez pracownika stanowią czas wykonywania przez niego pracy, gdy zaliczają się do jego obowiązków pracowniczych, są realizowane w miejscu pracy, immanentnie związane z pracą, mają charakter czynności merytorycznych, bez których świadczenie pracy nie byłoby możliwe tzn. są jej warunkiem koniecznym i podejmuje się je w interesie pracodawcy (tak wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 2019r., I PK 258/17, z 22 sierpnia 2019r., I PK 96/18, postanowienia tego Sądu z 28 marca 2019r., I PK 89/18, z 21 maja 2019r., I PK 152/18, z 10 października 2019r., I PK 245/18, z 4 marca 2020r., I PK 27/19, z 26 maja 2000r., I PKN 667/99, glosa dr hab. K. S., prof. UŁ do pierwszego z wymienionych wyroków – (...) 0000- (...) - (...) - (...)).

Nie ulega najmniejszym wątpliwościom, że wbrew twierdzeniom apelującej wszystkie zadania opisane przez Sąd I instancji wykonywane przez pozwanego zatrudnionego na stanowisku sztygara zmianowego przed zjazdem i po wyjeździe spełniały powyższe warunki i stanowiły podstawowe obowiązki pracownicze, a nie jakiegokolwiek swoiste czynności przygotowawcze, szczególnie po wyjeździe na powierzchnię. Należy mieć na względzie, że stanowisko sztygara wymaga podjęcia określonych dodatkowych czynności, takich jak odebranie raportu, zaznajomienie się z dokumentacją, poinstruowanie podległych osób o spoczywających na nich danego dnia zadaniach, zamówienie materiału, przebranie się, dotarcie pod szyb. Także i po wyjeździe konieczne było skorzystanie z łaźni, przebranie

się, wypełnienie książki raportowej, kontakt z kierownikiem, udanie się na odprawę, zebranie podpisów, sprawdzenie wyjazdu pracowników i dniówek. Wszystkie te zadania były wliczane do czasu pracy. Jak obrazują to zeznania przełożonego pozwanego pozwany codziennie świadczył pracę w wymiarze ponadnormatywnym, a nie tak, jak zezwała na to przepis art. 151 § 1 pkt 2 k.p. - tylko w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Takie szczególne potrzeby powódka miała każdego dnia i mimo tego nie widziała konieczności wypłacania pozwanemu z tego tytułu jakiegokolwiek wynagrodzenia, co świadczy o jej rażąco złej woli i ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Skoro zatem realizacja wszystkich tych zadań była niezbędna do prawidłowego wywiązania się przez pozwanego z obowiązków spoczywających na nim w trakcie zmiany, przeto należało je zaliczyć do czasu wykonywania przez niego pracy i przyznać z tego tytułu wynagrodzenie. Jak wynika bowiem z wyroku Sądu Najwyższego z 21 maja 2008r. (I PK 262/07) w sytuacji, gdy pracownik zostaje zmuszony do pracy w czasie pracy przekraczającym wymiar podstawowy, a powierzonych zadań nie był w stanie zrealizować w ramach obowiązujących powszechnie norm czasu pracy, to przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Taka sytuacja miała miejsce w przypadku pozwanego.

Wbrew błędnym założeniom apelującej, zgodnie z jednolitym i utrwalonym orzecnictwem tutejszego Sądu, osobom zatrudnionym pod ziemią, a w szczególności dozorowi, do jakiego należał pozwany co do zasady przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych liczonych według rejestru czasu pracy tj. od wejścia do wyjścia z zakładu pracy. Potwierdzają to dziesiątki prawomocnych rozstrzygnięć, na co zwrócono uwagę powódce podczas rozprawy apelacyjnej. Takie prawomocne rozstrzygnięcia zapadły też przeciwko niej, co sama przyznała. Sytuacja pozwanego nie jest więc wyjątkowa. Sąd Rejonowy miał więc pełne podstawy, by przy rozpoznawaniu sprawy wziąć pod uwagę znaną stronom ze sprawy o wynagrodzenie pozwanego za pracę w godzinach nadliczbowych od stycznia 2019r. do lutego 2022r. opinię biegłego specjalisty do spraw wynagrodzeń. Wynika z niej, że pozwanemu przysługuje z tego tytułu znaczna kwota, niezależnie od tego czy wynosi ona dokładnie 45.000 zł czy też nieco więcej czy mniej. Nie sposób zgodzić się z błędnymi wnioskami powódki, że to zaledwie jeden, marginalny składnik wynagrodzenia. Przeczy temu bowiem wysokość tej należności nie odbiegająca od tych, które są prawomocnie zasądzone na rzecz innych pracowników dozoru pod ziemią za zbliżony okres. Szczegółowe jej ustalenie nie ma dla niniejszego procesu żadnego znaczenia. Tu istotne jest bowiem wyłącznie to, że powódka przynajmniej przez trzy ostatnie lata pracy pozwanego w ogóle nie wypłacała mu wynagrodzenia za świadczoną stale pracę w godzinach nadliczbowych i co gorsza – upoczywie, także w toku niniejszego procesu, przeczyła konieczności jego wypłaty.

W konsekwencji Sąd Rejonowy w pełni zasadnie uznał, że powódce nie przysługiwało odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Mając powyższe na względzie na mocy art. 385 k.p.c. należało oddalić apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przy zastosowaniu § 10 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2018r., poz. 265) zasądając je od powódki na rzecz pozwanego w wysokości stawki minimalnej.

SSO Mariola Ścigała - Pentak SSO Marek Sidelko SSO Anna Petri