

Sygn. akt VIII **Pa 123/17**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Teresa Kalinka (ref.)
Sędziowie:	sędzia Grażyna Łazowska sędzia SR(del) Anna Capik- Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. K. (1)

przeciwko Spółce (...) S.A w B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 6 czerwca 2017 r. **sygn. akt** IV P 262/15

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 38704,46 zł (trzydzieści osiem tysięcy siedemset cztery złote czterdzieści sześć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 kwietnia 2017 roku, a w pozostałej części powództwo oddala;
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 w ten sposób, że znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego;
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 4 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2890,43 (dwa tysiące osiemset dziewięćdziesiąt złotych czterdzieści trzy grosze) tytułem kosztów sądowych;
- w pozostałej części apelację oddala;
- znosi wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;
- zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1727 zł (tysiąc siedem dwadzieścia siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego ;
- nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Gliwicach kwotę 1084 zł (tysiąc osiemdziesiąt cztery złote) tytułem zwrotu wydatków.

(-) sędzia SR(del) Anna Capik- Pater (-) sędzia Teresa Kalinka (ref.) (-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII Pa 123/17

UZASADNIENIE

Powód M. K. (1) po ostatecznym sprecyzowaniu swojego żądania, wniósł o zasądzenie od (...) S.A. w K. kwoty 69.678,49 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 marca 2012r. do 9 kwietnia 2015r., wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia złożenia niniejszego pisma oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje żądanie podał, że w okresie objętym żądaniem pozwu był zatrudniony u pozwanej na stanowisku sztygara oddziałowego pod ziemią. Jego normatywny dobowy czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę w rzeczywistości jednak zgodnie z kartą stanowiska pracy musiał pracować znacznie dłużej poświęcając odpowiedni czas na przygotowanie miejsca pracy dla podległych mu pracowników (zapoznanie się z raportem z poprzedniej zmiany, omówienie bieżących problemów i zagrożeń) jak i odpowiedni czas po zakończeniu zmiany (pisanie raportu, kontrola wyjazdu załogi), przez co pracował średnio około 1,5 godziny na dobę dłużej.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Przyznała, że powód był u niej zatrudniony oraz że był zobowiązany do potwierdzania czasu pracy za pomocą dyskietki w elektronicznym systemie ewidencji. Wyjaśniła, że obowiązywała u niej zasada, że praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest wyłącznie na podstawie pisemnego wniosku wystawionego przez bezpośredniego przełożonego powoda. Wnioski te mogły dotyczyć wyłącznie prac

w soboty i niedziele i za pracę w tych dniach było wypłacane wynagrodzenie. Końcowo podniosła, że powodowi nie zlecano pracy w godzinach nadliczbowych w dniach będących dniami roboczymi.

Wyrokiem z 6 czerwca 2017. Sąd Rejonowy w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 69.678,49 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 27 kwietnia 2017r.; w drugim punkcie wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.302 zł; w punktach trzecim i czwartym orzekł o kosztach procesu.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Sąd Rejonowy ustalił w pierwszej kolejności, że powód w okresie objętym żądaniem pozwu zatrudniony był u pozwanej, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sztygara oddziałowego. Powód jako sztygar oddziałowy pod ziemią pracował głównie na rannej zmianie A, która rozpoczynała się zjazdem o godzinie 06:30. Musiał on przychodzić do pracy wcześniej przed rozpoczęciem dniówki i wychodzić później po jej zakończeniu. Powód stawał się w pracy średnio na godzinę przed zjazdem celem prawidłowego przygotowania się do pracy. Swoją pracę rozpoczynał od zapoznania się

z raportami ze wcześniejszej zmiany, odbierał telefony od pracowników z różnych lokalizacji i na ich podstawie zamawiał materiały oraz przygotowywał polecenia. Następnie około godziny 06:00 udawał się do głównego elektryka na odprawę i zdawał mu ustny raport. Po powrocie z odprawy powód dzielił załogę przydzielając zadania poszczególnym pracownikom, przeprowadzał instruktaże stanowiskowe. Około godziny 06:30 zjeżdżał pod ziemię. Po wyjeździe na powierzchnię, około godziny 14:00 powód wypisywał książkę raportową, dzielił pracę dla następnej zmiany B i przekazywał informacje dotyczące prac sztygarowi tej zmiany, ewidencjonował zjazdy i wyjazdy.

O godzinie 15:00 miał odprawę z głównym elektrykiem, która zazwyczaj kończyła się o 15:30, czasami w przypadku awarii trwała nawet do 16:30. Czasami powód musiał zostać dłużej, aby wykonać dodatkowe prace zlecane w czasie odprawy przez głównego elektryka.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli

w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe. Przełożeni powoda wiedzieli, że pracuje on w ponadnormatywnym czasie pracy, gdyż taka była organizacja pracy na kopalni. Nie było możliwości, aby powód wykonał swoje obowiązki pracując 7,5 godziny na dobę tj. przychodząc do pracy na godzinę zjazdu i wychodząc z niej po wyjeździe.

Sąd Rejonowy ustalił, że z § 15 ust. 2 regulaminu pracy czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosił 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy – co zdaniem Sądu Rejonowego zostało przesądzone wyrokiem 5.12.2006r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach (sygn. akt VIII Pa 83/07) i wyrokiem z dnia 30.11.2005r. (sygn. akt VIII Pa 318/05). Nadto zjazdy i wyjazdy odbywały się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy. Nadto w oparciu o § 1 zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) KWK (...) z 27 września 2010r. znak (...) w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych, Sąd ustalił, iż zatrudnienie pracownika w godzinach nadliczbowych może nastąpić wyłącznie na pisemny wniosek sztygara oddziałowego lub kierownika działu po pierwsze tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo ochrony mienia lub usunięcia awarii, po drugie szczególnych potrzeb zakładu pracy. Paragraf 5 powołanego zarządzenia stanowi z kolei, że warunkiem zaliczenia i wypłacenia nadgodzin poszczególnym pracownikom jest sporządzenie przez sztygara oddziałowego lub kierownika działu dokumentu „Wykaz godzin nadliczbowych”.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód za dodatkową pracę na powierzchni nie otrzymał wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy, korzystając z opinii biegłego ds. wynagrodzeń ustalił, że w okresie od 1 marca 2012r. do 9 kwietnia 2015r. powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy 1.642 godziny i 7 minut. Za pracę w niedziele, święta i dni wolne pozwana wypłaciła powodowi w spornym okresie czasu 710,63 zł brutto. Do wypłaty za pozostałe przepracowane nadgodziny pozostała kwota 52.209,96 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu przesłuchanie powoda (k.157) wydruki z markownika (k. 94 – 104), przesłuchanie powoda (k.157-157v), zeznania świadka M. S. (k. 156v-157), regulamin pracy w aktach sprawy Sądu Rejonowego w Zabrze o sygn. IV P 318/11, częściowo uzupełniającej opinii biegłego M. L. (k.226-250), korygującej opinii biegłego M. L. (k.286-295), zestawienia wynagrodzeń (k.25–70).

Sąd Rejonowy, oceniając materiał dowodowy, uznał, iż dowody z dokumentów były spójne i logiczne, a ponadto nie były kwestionowane przez strony. Sąd Rejonowy poczynił ustalenia poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), które nie były kwestionowane przez strony i zostały potwierdzone zeznaniami świadka i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd oparł się częściowo na wyliczeniach biegłego M. L. zawartych w opinii uzupełniającej z 30 września 2016r., którą biegły sporządził na polecenie Sądu, celem ustosunkowania się do zarzutów zgłoszonych przez stronę pozwaną w piśmie procesowym z 15 lipca 2016r. oraz w całości na wyliczeniach zawartych w korekcie opinii uzupełniającej z 7 marca 2017r., którą biegły sporządził na polecenie Sądu, celem ustosunkowania się do zarzutów zgłoszonych przez stronę pozwaną w piśmie procesowym z 24 października 2016r. Sąd uznał, że opinie te są wystarczające i miarodajne do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy nie uwzględnił natomiast zarzutów pozwanej, bowiem w ocenie tego Sądu wyliczenia i wyjaśnienia zawarte w opiniach uzupełniającej i korygującej są wystarczające do wydania rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu, jednocześnie Sąd uznał, że zarzuty strony pozwanej dotyczące wliczenia do wynagrodzenia stałego dodatku o kodzie 280, naliczania wynagrodzenia za 8 godzin mimo faktycznej pracy w wymiarze 7,5 godziny oraz naliczenia dodatku za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy w wysokości 100% za bezzasadne, z przyczyn, o których mowa niżej. Jednocześnie prawidłowo biegły 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, skoro było to wynagrodzenie wypłacone za normatywny

czas pracy, a nie za pracę w godzinach nadliczbowych. Przyjęcie odmiennego stanowisko w sposób nieuzasadniony zmniejszyłoby należne powodowi wynagrodzenie o kwotę wynagrodzenia, jaką pozwana wypłaciła powodowi z zupełnie innego tytułu.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwach stanowisk. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. Taka możliwość dotyczy pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Praca w takich warunkach w zależności od nasilenia czynników szkodliwych trwa krócej od powszechnie obowiązującej dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy (art. 145 k.p.). Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

W ocenie Sądu Rejonowego 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 wskazał nadto, że przepis § 16 regulaminu pracy stanowi, iż praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w § 15 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacja zawarta w § 16 ust. 1 wskazuje, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii lub w razie szczególnych potrzeb kopalni. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię, który rozpoczynał się o godzinie 14 powód miał szereg dodatkowych obowiązków pisanie raportów, udział w odprawach.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 151⁴ § 1 k.p. pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Natomiast § 2 stwierdza, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Definicja pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy zawarta została w art. 128 § 2 pkt. 2 k.p, zgodnie z którą przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

W ocenie Sądu Rejonowego 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, nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej

w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie wykazał, że powód 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. W takim samym kontekście wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z 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, wyłączające możliwość wykonania zadań planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Sąd Rejonowy zauważył też, że co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyjścia 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 wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że powód nie był w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż część zadań zmuszony był wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni.

Równocześnie Sąd Rejonowy odnosząc się do zarzutów strony pozwanej dotyczących wliczenia dodatku o kodzie 280 do kwoty stanowiącej podstawę obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wskazał, że zgodnie z art. 151¹ § 3 k.p. wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 22 czerwca 2011r. przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art. 151¹ § 1 zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników (II PK 3/11, LEX nr 1044010). Dalej odnosząc się do zarzutu strony pozwanej dotyczącego naliczenia dodatku za godziny nadliczbowe za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy w wysokości 100 % Sąd Rejonowy podkreślił, iż – na co powoływał się również biegły w opiniach w tego typu sprawach - że pracownikowi pracującemu w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje również dodatek, przy czym godziny nadliczbowe powstają zarówno przy przekroczeniu dobowej normy czasu pracy jak również tygodniowej normy czasu pracy.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego M. L. zawartego w opinii korygującej powiększoną o kwotę skapitalizowanych odsetek (17.468,53 tj. na podstawie art. 151¹ § 1 - 3 k.p).

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy uzasadnił kwestie związane z zasądzeniem odsetek, nadaniem rygoru natychmiastowej wykonalności i kosztach procesu.

Apelację od wyroku jako pozwana wniosła Spółka (...) S.A.

w B., wykazując na podstawie zapisów w KRS, że w stosunku do powoda, jest następcą prawnym (...) S.A. w K.. Zaskarżyła wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść orzeczenia tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. 278 § 1 k.p.c. polegające na dowolnej, a nie swobodnej ocenie wiarygodności i mocy dowodowej zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności opinii biegłego M. L.

w części obejmującej wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należnych i wypłaconych powodowi, polegającej na bezkrytycznym przyjęciu przez Sąd I instancji wyliczeń dokonanych przez biegłego, podczas gdy z pozostałego materiału dowodowego, a w szczególności dokumentacji płacowej powoda wynika, że powód otrzymał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie wyższej, niż przyjmuje to biegły,

2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegającą na przyjęciu przez Sąd orzekający, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, podczas gdy sytuacja taka nigdy nie miała miejsca, a powód mógł tak organizować swoją pracę, aby wykonywać swoje obowiązki w normatywnym czasie pracy. Sąd orzekający również błędnie przyjął, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 7,5 h czasu pracy każdego dnia, podczas gdy zgodnie z Kodeksem pracy oraz (...) S.A. powód otrzymywał wynagrodzenie jak za 8 h czasu pracy.

Powołując się na powyższe zarzuty pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości. Domagała się też zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji pozwana skupiła się w głównej mierze na wykazaniu, iż ustalenia Sądu Rejonowego pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego zastosowania prawa materialnego. W szczególności zarzucała, że Sąd I instancji bezpodstawnie przyjął, że powód pracował poza normalnym obowiązującym go wymiarem czasu pracy.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego przed II instancją, według norm przepisanych. W uzasadnieniu podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko i w pełni zgodził się z rozstrzygnięciem i argumentacją Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy, Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach ustalił i zważył co następuje:

Apelacja pozwanej zasługuje jedynie na częściowe uwzględnienie.

Należy podkreślić, co mocno zaakcentował Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów (zasadzie prawnej, z 23 marca 1999r., w sprawie III CZP 59/98), że ustalenia sądu pierwszej instancji nie są dla sądu drugiej instancji wiążące, zatem obowiązek dokonywania ustaleń istnieje niezależnie od tego, czy wnoszący apelację podniósł zarzut dokonania wadliwych ustaleń faktycznych lub ich braku. Dokonanie przez sąd drugiej instancji ustaleń faktycznych umożliwia temu sądowi, stając się zarazem jego obowiązkiem, ustalenie podstawy prawnej wyroku, a więc dobór właściwego przepisu prawa materialnego, jego wykładnię oraz podjęcie aktu subsumcji. Innymi słowy, sąd II instancji, bez względu na stanowisko stron oraz zakres zarzutów, powinien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego, a więc także usunąć ewentualne błędy prawne sądu pierwszej instancji, niezależnie od tego, czy zostały one wytknięte w apelacji. Jest jasne, że nienaprawienie tych błędów byłoby równoznaczne ze świadomym ich powieleniem

w postępowaniu rozpoznawczym na wyższym szczeblu instancji, czego – zważywszy na istotę wymiaru sprawiedliwości i cele postępowania odwoławczego – nie można zaaprobować.

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął w tezie dowodowej, że powód jako sztygar oddziałowy pod ziemią pracował głównie na rannej zmianie A, która rozpoczynała się zjazdem o godzinie 6:30. Faktycznie jednak musiał przychodzić do pracy wcześniej przed rozpoczęciem dniówki i wychodzić później po jej zakończeniu. W szczególności stawał się w pracy średnio na godzinę przed zjazdem. W tym czasie zapoznawał się z raportami ze wcześniejszej zmiany, odbierał telefony od pracowników z różnych lokalizacji i na ich podstawie zamawiał materiały oraz przygotowywał polecenia. Następnie około godziny 6:00 udawał się do głównego elektryka na odprawę i zdawał mu ustny raport. Po powrocie z odprawy powód dzielił załogę przydzielał zadania poszczególnym pracownikom, przeprowadzał instruktaże stanowiskowe i około godziny 6:30 zjeżdżał pod ziemię. Po wyjeździe na powierzchnię, około godziny 14:00 powód wypisywał książkę raportową, dzielił pracę dla następnej zmiany B i przekazywał informacje dotyczące prac sztygarowi tej zmiany, ewidencjonował zjazdy i wyjazdy. O godzinie 15:00 miał kolejną odprawę

z głównym elektrykiem, która zazwyczaj kończyła się o 15:30.

Sąd Okręgowy we wskazanym powyżej zakresie, przyjmuje ustalenia Sądu Rejonowego za własne.

Przechodząc jednak do dalszych ustaleń, w zakresie należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w dodatkowym czasie pracy, a w szczególności przyjętych do tego wyliczenia, poszczególnych składników wynagrodzenia, Sąd Okręgowy oparł się na własnych ustaleniach, których dokonał w oparciu o dokumentację zawartą w aktach niniejszej sprawy oraz opinię biegłej z zakresu wynagrodzeń M. K. (2) z 2 kwietnia 2019r. (k.422-472), a także przedłożonego przez pozwaną w toku procesu, wyciągu

z protokołu zarządu z 8 stycznia 2008r., zawierającego uchwałę Zarządu (...) S.A. nr (...) z tej samej daty, w treści której przyjęto porozumienie zawarte 3 stycznia 2008r., pomiędzy Zarządem (...) S.A. i Komitetem (...) S.A. W Porozumieniu tym przyjęto,

w punkcie 3, między innymi, wysokość dodatków i innych świadczeń przysługujących na podstawie art. 9¹ k.p., na poziomie określonym w załączniku nr 2 do tego porozumienia.

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy Sąd przyjął dowody z dokumentów jako nie budzące wątpliwości, z kolei opinię biegłej M. K. (2) z 2 kwietnia 2019r. (k.422-472), jako rzeczową i przekonującą. Nadto żadna ze stron nie kwestionowała opinii tej biegłej.

W oparciu o powyższy materiał dowodowy, Sąd Okręgowy ustalił dodatkowo, że powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, za okres od 1 marca 2012r. do 9 kwietnia 2015r. z uwzględnieniem, że oprócz normalnego czasu pracy wyznaczonego godziną zjazdu i wyjazdu, powód codziennie pracował przez dodatkowe dwie godziny. W związku z tym, za ponadnormatywny czas pracy od poniedziałku do niedzieli, przysługiwało mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych liczonych ponad 7 godzin 30 minut, którego wysokość składała się

z następujących składników:

- wynagrodzenia zasadniczego za pracę od poniedziałku do piątku,
- Karty Górnika od poniedziałku do piątku,
- dodatku gwarantowanego za okres od poniedziałku do piątku,
- premii za okres od poniedziałku do piątku.

Równocześnie Sąd odwoławczy ustalił, że za każdą przepracowaną sobotę i niedzielę, powód faktycznie otrzymał od pozwanej wynagrodzenie z dodatkiem 100 % za czas pracy w wymiarze 7 godzin 30 minut.

Powoda w okresie spornym obowiązywał zindywidualizowany rozkład czasu pracy w wymiarze 7,5 godzina na dobę i przeciętnie 37,5 godzin w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Faktycznie jednak, co wynika również z zapisów (...), przez wszystkie dni pracy, świadczył pracę przez dodatkowo 1 godzinę przed ustalonym czasem pracy i 1 godzinę po jego zakończeniu. W związku

z powyższym Sąd Okręgowy ustalił, że w okresie od 1 marca 2012r. do 9 kwietnia 2015r., powód przepracował łącznie 1.244,66 nadgodzin, z czego do 1.134.34 takich godzin przysługiwało mu dodatek w wysokości 50%, zaś do 110.32 godzin dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej osobistego zaszeregowania.

W szczególności Sąd ustalił, że z tytułu przepracowania powyższej ilości nadgodzin, powodowi przysługiwało wynagrodzenie uwzględniające godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego, wyliczoną godzinową stawkę Karty Górnika, dodatku gwarantowanego i premii, w łącznej kwocie 38.468,73 zł. Do kwoty tej należało doliczyć, do 1.134.34 godzin dodatek w wysokości 50%, tj. w łącznej kwocie 7.348,19 zł i do 110.32 godzin dodatek w wysokości 100%, tj. w

łącznie kwocie 1.433,44 zł. Tym samym łączna kwota należności przysługujących powodowi, z tytułu przepracowania 1.244,66 nadgodzin w okresie od 1 marca 2012r. do 9 kwietnia 2015r., wynosi 47.250,36 zł.

Na podstawie nadesłanych przez pozwaną zestawień wynagrodzeń powoda (k.110-153), Sąd ustalił, że suma świadczeń wypłaconych powodowi z tytułu przepracowanych przez niego w okresie od 1 marca 2012r. do 9 kwietnia 2015r. nadgodzin, wyniosła 8.545,89 zł. W konsekwencji, po odjęciu sumy faktycznie wpłaconych powodowi wynagrodzeń za nadgodziny, od sumy nadgodzin, jakie za sporny okres mu przysługiwały, do wypłacenia pozostaje nadal wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w łącznej kwocie 38.704,46 zł.

W swoich obliczeniach Sąd nie uwzględnił przyjętego przez biegłą dodatkowego składnika wynagrodzenia, pod postacią dodatku w wysokości 100% stawki godzinowej osobistego zaszeregowania, za każdą godzinę pracy, co do której doszło do przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy, w ilości ustalonej przez biegłą, tj. 442,48 godzin, za które biegła wyliczyła 5.964,61 zł dodatkowego wynagrodzenia. W ocenie bowiem Sądu Okręgowego, w przypadku uznania, iż powodowi dodatek ten by przysługiwał, doszłoby do sytuacji, w której za przepracowane godziny nadliczbowe przysługiwałyby łącznie 2 dodatki, tj. w szczególności w pierwszej kolejności dodatek (50% lub 100%), za przekroczenie dobowej normy czasu pracy i równocześnie (100%), za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego sytuacja taka jest niedopuszczalna, bowiem prowadziłaby do niedopuszczalnego podwójnego naliczenia wynagrodzenia za wykonanie tej samej pracy, co nie znajduje odzwierciedlenia w obowiązujących przepisach płacowych, w tym również wewnętrznych regulacjach i układach zbiorowych, jakie obowiązywały u pozwanej.

Reasumując zarzuty apelacji Sąd Okręgowy uznał w tym zakresie za zasadne. Dlatego na mocy art. 386 § 1 k.p.c. orzeczono jak w punkcie pierwszym, sentencji wyroku.

Z kolei dalej idące żądania apelacji Sąd uznał za nieuzasadnione. Wobec czego na mocy art. 385 k.p.c. orzeczono jak w punkcie czwartym, sentencji wyroku.

Sąd Okręgowy uznał, że powód w niniejszej sprawie dochodził roszczeń w łącznej wysokości 69.678 zł, natomiast jego roszczenie w toku drugiej instancji zostało uwzględnione w kwocie 38.704,46 zł. Tym samym należało uznać, iż wygrał proces

w 55 %. Zdaniem Sądu Okręgowego w sytuacji, kiedy obie strony postępowania domagały się zwrotu kosztów zastępstwa procesowego zarówno w postępowaniu pierwszoinstancyjnym jak również w postępowaniu apelacyjnym i każda z tych stron ostatecznie wygrała proces w połowie, zatem zarówno w postępowaniu przed Sądem

I instancji, jak i w postępowaniu apelacyjnym, koszt zastępstwa procesowego, pomiędzy stronami podlegały wzajemnie zniesieniu. W związku z tym Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 2 i 5 sentencji wyroku.

Z tych samych przyczyn, Sąd Okręgowy uznał, że wobec wygrania przez pozwaną procesu w 45 %, również i w tej wysokości winna ona zostać obciążona kosztami sądowymi, od uiszczenia których powód był zwolniony. Z związku z czym orzeczono jak w punkcie 3, 6 i 7 sentencji.

(-) Sędzia del. A. Capik - Pater (-) Sędzia T. Kalinka (-) Sędzia G. Łazowska

Sędzia Przewodnicząca Sędzia