

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. R. (R.)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 10 października 2017 r. **sygn. akt** IV P 658/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że:

1. zasądza od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powoda A. R. kwotę: 14.134,07 zł (czternaście tysięcy sto trzydzieści cztery złote i siedem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2013 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w następujący sposób:

- a) od kwoty 1.003,66 zł (jeden tysiąc trzy złote i sześćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 września 2013 r.;
- b) od kwoty 1.080,68, zł (jeden tysiąc osiemdziesiąt złotych i sześćdziesiąt osiem groszy) od dnia 11 października 2013 r.;
- c) od kwoty 1.671,91 zł (jeden tysiąc sześćset siedemdziesiąt jeden złotych i dziewięćdziesiąt jeden groszy) od dnia 11 listopada 2013 r.;
- d) od kwoty 1.491,88 zł (jeden tysiąc czterysta dziewięćdziesiąt jeden złotych i osiemdziesiąt osiem groszy) od dnia 11 grudnia 2013 r.;
- e) od kwoty 747,11 zł (siedemset czterdzieści siedem złotych i jedenaście groszy) od dnia 11 stycznia 2014 r.;

f) od kwoty 1.634,70 zł (jeden tysiąc sześćset trzydzieści cztery złote i siedemdziesiąt groszy) od dnia 11 lutego 2014 r.;

g) od kwoty 1.398,11 zł (jeden tysiąc trzysta dziewięćdziesiąt osiem złotych i jedenaście groszy) od dnia 11 marca 2014 r.;

h) od kwoty 1.161,24 zł (jeden tysiąc sto sześćdziesiąt jeden złotych i dwadzieścia cztery grosze) od dnia 11 kwietnia 2014 r.;

i) od kwoty 1.212,05 zł (jeden tysiąc dwieście dwanaście złotych i pięć groszy) od dnia 11 maja 2014 r.;

j) od kwoty 1.496,66 zł (jeden tysiąc czterysta dziewięćdziesiąt sześć złotych i sześćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 czerwca 2014 r.;

k) od kwoty 1.236,07 zł (jeden tysiąc dwieście trzydzieści sześć złotych i siedem groszy) od dnia 11 lipca 2014 r.;

2. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

3. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.355 zł (dwa tysiące trzysta pięćdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Z. - kwotę 1.463,95 zł (jeden tysiąc czterysta sześćdziesiąt trzy złote i dziewięćdziesiąt pięć groszy) tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony.

II. oddała apelację w pozostałym zakresie;

III. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.125 zł (jeden tysiąc sto dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 199/17

UZASADNIENIE

A. R. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K. (poprzednika (...) S.A. w B.) domagając się, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, zasądzenia kwoty 16.959,34zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, za okres od 1 sierpnia 2013r. do 30 czerwca 2014r. wraz z ustawowymi odsetkami oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje żądanie podał, że był zatrudniony u pozwanej na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią. Z uwagi na zmianową organizację pracy był zmuszony do wykonywania swoich obowiązków ponad obowiązującą go normę czasu pracy. W każdym dniu pracy przychodził co najmniej półtorej godziny przed wyznaczoną godziną zjazdu pod ziemię, w celu zapoznania się z książką raportową, listą zadań, uzyskania poleceń od kierownika, prowadzenie rozmów telefonicznych z pracownikami kończącej się zmiany, przekazania poleceń przodowemu, uzgodnienia z osobami dozoru sposobu realizacji zadań, udziału w odprawie, podziału pracy pomiędzy podległych pracowników. Musiał również wykonywać obowiązki służbowe, co najmniej półtorej godziny po wyjeździe na powierzchnię. Po kąpieli udawał się do biura gdzie przekazywał informacje następnemu sztygarowi, składał ustne raporty przełożonemu, wypisywał księgę raportowa, kontrolował wyjazd podległych mu pracowników, uzgadniał

prace na kolejną zmianę. Tym samym w każdym dniu pracy wykonywał swoje obowiązki przez okres co najmniej 3 godziny.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. 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. Podniosła, że powodowi nie zlecano pracy w godzinach nadliczbowych w dniach będących dniami roboczymi.

Wyrokiem z 10 października 2017r. Sąd Rejonowy w Z. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 16.959,34zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że Powód A. R. był zatrudniony w spornym okresie u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy i zajmował stanowisko sztygara zmianowego pod ziemią Oddziału Zbrojeniowo - Likwidacyjnego.

Ustalono zostało, że powód na każdej zmianie musiał przychodzić do pracy wcześniej przed rozpoczęciem dniówki i wychodzić później po jej zakończeniu. Praca sztygarów zmianowych nie różniła się od siebie. Powód stawiał się w pracy przed zjazdem celem prawidłowego przygotowania się do pracy. Swoją pracę rozpoczynał od odebrania raportów ze wcześniejszej zmiany, dotyczących stanu robót. Wszystkie zebrane informacje były powodowi niezbędne do zaplanowania pracy (pobrania odpowiedniej ilości materiału wybuchowego) i dokonania podziału załogi, tych informacji nie mógł zebrać później. Dodatkowo kierownik oddziału wymagał od powoda (na zmianie innej niż A), aby zatelefonował do niego z informacją o stanie robót i otrzymaniu dodatkowych wytycznych. Powód musiał również zadzwonić w tej sprawie do nadsztygara. Po rozmowie z kierownikiem powód wydawał dyspozycje przodowemu, co do ilości materiału wybuchowego, który należy zabrać. W dalszej kolejności powód uczestniczył w odprawie dozoru, która była obowiązkowa i uczestniczyli w niej wszyscy sztygarzy zmianowi. Na tej odprawie omawiano zakres prac na zmianie, wypadki przy pracy. W dalszej kolejności powód szedł się przebrać, a potem dokonywał podziału załogi. Podział załogi musiał nastąpić na powierzchni, gdyż takie było zarządzenie dyrektora kopalni. Polegał on na podzieleniu pracowników na poszczególne stanowiska pracy, omówieniu wypadków przy pracy. Bez informacji zebranych od poprzedniej zmiany oraz odpraw, powód nie wiedziałby jak ma podzielić załogę. Jednocześnie powód musiał przyjść na odprawę przygotowany, co polegało na zebraniu informacji o stanie robót pod ziemią.

Z dalszych ustaleń wynika, że po wyjeździe na powierzchnię powód również pozostawał w pracy dłużej, udawał się do łaźni, a następnie do biura, gdzie wypisywał książkę raportową, wypisywał dniówki pracownikom. Później udawał się do nadsztygara, aby przekazać mu raport. Raport zdawali wszyscy sztygarzy zmianowi z różnych oddziałów, bywało że powód musiał czekać na swoją kolej. Powód relacjonował nadsztygarowi, jakie zadania wykonał. Główny szef wymagał, aby składane były dwa raporty. Dodatkowo po zdaniu raportu powód dzwonił do zmiennika, który był pod ziemią, aby ustalić, czy wszystko jest w porządku. Dodatkowo powód musiał sprawdzić stan załogi, czy wszyscy wyjechali na powierzchnię.

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. Brak wykonania przez powoda wszystkich czynności na powierzchni mogłoby go narazić na konsekwencje służbowe. (...) pracy był z góry narzucony i wynikał z organizacji pracy na kopalni. Przełożony powoda również pracował dłużej. Nikt nie zwracał powodowi uwagi, aby wypisywał wnioski o pracę w godzinach nadliczbowych i że przebywa w zakładzie pracy bez zezwolenia.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy wejściu i wyjściu na teren kopalni oraz przy zjeździe pod ziemię i po wyjeździe.

Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia.

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. Powód otrzymywał wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy.

W oparciu o pisemną opinię biegłego sądowego K. B. Sąd ustalił, że okresie spornym powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy 19.209 minut w dni powszednie, a 414 w niedziele i święta. Za ten dodatkowy czas pracy powodowi przysługiwałoby wynagrodzenie w wysokości 16.059,34zł.

Wskazane zostało, że w związku z sukcesją generalną wynikającą z art. 531 § 1 i 2 k.s.h. na mocy dokonanego podziału (...) S.A. Spółka (...) S.A. wstąpiła we wszelkie prawa i obowiązki, których stroną była (...). W związku z powyższym wszelkie prawa i obowiązki (...) S.A. w zakresie aktualnie toczących się jak również przyszłych postępowań sądowych w wyniku dokonanego podziału przeszły na spółkę (...) S.A. z siedzibą w B..

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Podkreślono, iż obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowisko pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwach stanowisk. Zgodnie z zakładowym układem zbiorowym 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. Wskazano, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżyć wynagrodzenia powodowi. 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 stwierdził, że postępowanie dowodowe wykazało, iż powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód pracując na stanowisku sztygara zmianowego, musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni, co było niezbędne dla wykonania jego obowiązków (także uczestnictwa w odprawie) i podzielenia pracy dla podległych mu pracowników. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię, powód miał szereg dodatkowych obowiązków jak pisanie raportów, zdanie raportu z zakończonej zmiany, sprawdzenie wyjazdu załogi. Powód tych czynności nie mógł wykonać pod ziemią, jak i w późniejszym czasie.

Powołano art. 151⁴ k.p. oraz art. 128 § 2 pkt 2 k.p.

Sąd stwierdził, że powód nie należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. W ocenie Sądu powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Powołano tutaj uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego w z dnia 20 września 2005r. (II PK 56/05). Cytowany przepis wprowadza wyjątkową regulację w zakresie wynagradzania dotyczącą kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Chodzi tutaj o wyodrębnioną komórkę organizacyjną zakładu pracy, a nie każdą komórkę organizacyjną, których w zakładach pracy może być wiele np. dział, referat, pion, oddział. Sąd Najwyższy

podkreślił, że interpretacja pojęcia „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej” nie może być dokonywana rozszerzająco. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać z istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Chodzi tutaj o stanowiska dotyczące kierowania zakładem pracy i to tylko o stanowiska pod tym względem najważniejsze. Regulacja ta dotyczy pracowników, którzy w istocie rzeczy uzyskali funkcję samodzielnego zarządzania komórką organizacyjną. Powód nie posiadał takich kompetencji.

Podkreślono, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. 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.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy. Wskazano tutaj na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1978r., I PRN 91/78 oraz wyroki Sądu Okręgowego w K. z dnia 20 grudnia 2000r., (...) i Sądu Apelacyjnego w K. z dnia 20 listopada 2001r., (...), jak też wyrok Sądu Okręgowego w G.z dnia 5 grudnia 2006r.,(...)

Sąd Rejonowy stwierdził, że co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawiania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań przesłuchanych w sprawie osób wynika jednoznacznie, że z powodu organizacji pracy przyjętej na kopalni i zakresu obowiązków, 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. Nie była to też inicjatywa powoda, tylko było to związane ze specyfiką jego pracy i szerokim zakresem obowiązków.

Nie został przez Sąd pierwszej instancji uwzględniony zarzut pozwanej dotyczący konieczności odliczenia 25-30 minut od czasu pracy powoda, w związku z koniecznością przebrania i umycia się powoda. W ocenie Sądu nie sposób uznać, że czas w którym powód przebiera się w ubranie robocze, czy kąpie się po zakończonej pracy na dole kopalni nie powinien być wliczany do jego czasu pracy. Specyfika pracy, oraz przepisy BHP wymuszają konieczność ubrania ochronnego. Powód nie przebiera się w ubrania robocze z uwagi na swoje upodobania, a jest to wynikiem warunków pracy i konieczności. Podobnie to warunki pracy panujące u pozwanej determinują konieczność kąpieli po pracy na dole kopalni. Powód nie kąpie się wyłącznie z własnej potrzeby, lecz wynika to z konieczności tym bardziej, że ma on jeszcze do wykonania po wyjeździe z dołu kopalni dodatkowe obowiązki na powierzchni, w tym, sporządzenie własnego raportu i zdanie go swojemu przełożonemu. Wykonanie natomiast tych obowiązków nie byłoby możliwe bez kąpieli, dlatego trudno uznać, że czas ten jest prywatnym czasem powoda, a kąpiel służy wyłącznie poprawie jego komfortu. Sąd 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 wyroku SO w G. z dnia 7 kwietnia 2016r. sygn. akt (...) i dnia 30 czerwca 2016r., sygn. akt (...)).

Sąd uznał również, że nie zasługiwał na aprobatę zarzut pozwanej wskazujący, iż system (...) nie stwierdza czasu pracy, a jedynie potwierdza przebywanie na terenie zakładu pracy. Podkreślono, że w toku rozprawy w dniu 7 marca 2017r. pełnomocnik pozwanej złożył oświadczenie o nie kwestionowaniu okoliczności, iż w okresie wynikającym z przedłożonych do akt sprawy wydruków (...), powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy - od odbicia karty przy wejściu na zakład pracy, aż do odbicia karty przy wyjściu z zakładu pracy. Wobec tego okoliczność, że powód świadczył pracę od wejścia na teren zakładu pracy, do momentu wyjścia z zakładu, była w bezsporna.

Wskazano tutaj dodatkowo, że pozwana nie wykazała, aby powód będąc obecny na terenie zakładu pracy (od momentu odbicia karty przy bramie wejściowej) wykonywał czynności niezwiązane z pracą. Pozwana wprowadziła system

(...) (skrót - rejestracja czasu pracy), aby rejestrować czas pracy swoich pracowników. Po przesłuchaniu świadków nie ulegało natomiast wątpliwości, że powód od obicia karty pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Podkreślono, że pozwana mogła dokonywać zmian w systemie rejestracji pracy i wykluczyć sytuację wcześniejszego odbijania karty. Jednocześnie to pracodawca posiada środki dyscyplinujące pracowników np. do wcześniejszego opuszczania stanowiska pracy, gdy tego nie czyni, musi wykazać, że pracownik w tym czasie pracy nie świadczył. W niniejszym postępowaniu pozwana tego nie wykazała. 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.

Odnosząc się do zarzutów strony pozwanej dotyczących wliczenia dodatku o kodzie 280 do kwoty stanowiącej podstawę obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powołano art. 151¹ § 3 k.p. oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011r., II PK 3/11 wskazujący, że 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 zaszerzowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników.

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego sądowego.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wyrokowi Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. oraz art. 333 § 1 pkt 2 k.p.c. (w zakresie uznanego powództwa do kwoty 9.000zł).

O kosztach procesu orzeczono 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 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm. – w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony oraz wydatki poniesione na opinię biegłego, w łącznej kwocie 1.604,95 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając:

I. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym polegającą na przyjęciu przez Sąd, 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.

II. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym polegającą na błędnym przyjęciu, w ślad za opinią biegłego, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 7,5 godzin czasu pracy każdego dnia, podczas, gdy mimo faktu, że powód pracował w skróconej 7,5 godzinnej normie czasu pracy, to wynagrodzenie jakie było wypłacane powodowi, było wynagrodzeniem policzonym za 8 godzin pracy.

III. Mające wpływ na treść wydanego wyroku naruszenie przepisów postępowania: art. 233 § 1 k.p.c. w zw. 278 § 1 k.p.c. - poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodowej zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności opinii biegłej K. B. w części obejmującej wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należnych i wypłaconych powodowi, polegającej na bezkrytycznym przyjęciu przez Sąd pierwszej 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.

IV. Naruszenie prawa materialnego, a to:

1) art. 130 § 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, spełnienia ustawowych przesłanek do jego zastosowania i uznanie za prawidłowe ustaleń biegłego (dokonanych wbrew temu przepisowi), co w konsekwencji doprowadziło do wyliczenia wymiaru czasu pracy w sposób błędny w danym okresie rozliczeniowym z uwzględnieniem dni absencji chorobowej, urlopu;

2) art. 151¹ § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu przez Sąd, że do wyliczenia dodatku za nadgodziny o jakim mowa w przepisie art. 151¹ § 1 k.p. uwzględnia się także dodatkowe wynagrodzenie za urlop, podczas gdy do wyliczenia dodatku za nadgodziny zgodnie z w/w przepisem stosuje się normalne wynagrodzenie tj. takie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym;

3) art. 151¹ § 3 k.p. poprzez jego niezastosowanie polegające na ustaleniu przez Sąd wysokości dodatków 50% i 100% w sposób niezgodny z w/w przepisem, a przez to ustalenie ich wysokości w sposób nieprawidłowy, w sytuacji gdy wysokość dodatków za nadgodziny 50% i 100% winna zostać ustalona w oparciu o wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmujące wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Wskazując powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku, w ten sposób, że powództwo zostanie oddalone w całości,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądami obu instancji przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanej jest uzasadniona jedynie w zakresie zarzutu dotyczącego ustalenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości nie uwzględniającej treści art. 151¹ § 3 k.p.

W pozostałym zakresie apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

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

Sąd Rejonowy, za wyjątkiem uznania, że biegła w prawidłowej wysokości wyliczyła dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (w sytuacji, gdy biegła za podstawę ustalenia tego dodatku zamiast wynagrodzenia podstawowego przyjęła wynagrodzenie wraz z dodatkami – premią i Kartą Górnika), poczynił właściwe ustalenia faktyczne, które zostały w pełni podzielone przez Sąd drugiej instancji.

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie.

W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód taką pracę w nadgodzinach świadczył. Przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Sąd pierwszej instancji szczegółowo ustalił jakie czynności związane z pracą powód musiał wykonać po przyjeździe do pracy, a przed zjazdem oraz po wyjeździe a przed wyjściem z pracy. Trafnie przyjęto tutaj, że czynności te powód wykonywał od momentu wejścia na teren zakładu pracy do momentu wyjścia z zakładu – co zostało potwierdzone poprzez rejestr (...). Pozwana

nie wykazała, aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą. Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Zdaniem Sądu Okręgowego w stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przypisywać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto niejako wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009r., II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150 „Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.” W ocenie Sądu Okręgowego polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru.

Podkreślenia wymaga, że podczas rozprawy w dniu 7 marca 2017r. pełnomocnik pozwanej oświadczył, że nie kwestionuje, iż powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy - od odbicia karty przy wejściu na zakład pracy, aż do odbicia karty przy wyjściu z zakładu pracy i uznał żądanie pozwu do kwoty 9.000zł.

Słusznie też Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód nie należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bo nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. Nie był też kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 2 k.p. W orzecznictwie wskazuje się na dwa elementy wyróżniające tę grupę pracowników. Pierwszy odnosi się do uprawnień kierowniczych takich osób. Nie ma znaczenia źródło tych uprawnień, mogą one bowiem wynikać z postanowień umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy, a nawet z zakresu obowiązków danego pracownika czy z faktycznego wykonywania pracy. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1981r., I PR 92/81, OSN 1982, nr 5-6, poz. 82, sama wzmianka w umowie o pracę, że zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter kierowniczy, nie ma decydującego znaczenia. Istotne jest faktyczne wykonywanie obowiązków kierowniczych przez danego pracownika, w szczególności należy zwrócić uwagę na to, czy pracownik organizował lub nadzorował pracę innych pracowników, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65. Drugim elementem koniecznym do zakwalifikowania pracownika do omawianej grupy jest organizacyjne wyodrębnienie komórki, którą kieruje dany pracownik. Nie jest istotna nazwa tej komórki, nie ma także znaczenia jej wielkość, choć - jak się wydaje - nie może ona obejmować jedynie jednego stanowiska, trudno wówczas mówić o kierownictwie. Ważne jest jednak, aby komórka ta została wyraźnie wyodrębniona organizacyjnie (tak: K. S. – Komentarz do kodeksu pracy, Lex 2016r.).

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

Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. poprzez oparcie się na opinii biegłej K. B.. W ocenie Sądu Okręgowego opinia ta wymagała jedynie nieznaczącej korekty – co zostanie omówione poniżej.

Zgłoszony w apelacji wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłej został przez Sąd drugiej instancji oddalony albowiem Sąd, w zakresie uzasadnionego zarzutu strony pozwanej dokonał matematycznych obliczeń, które zostaną przedstawione w dalszej części uzasadnienia.

Przeprowadzona w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, opinia biegłej w zakresie ustalenia liczby faktycznie przepracowanych przez powoda godzin (minut), w tym godzin nadliczbowych i wyliczenia należnego normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych miała charakter pełny i wyczerpujący. W szczególności na podstawie ustaleń stanu faktycznego biegła przyjęła normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin

tygodniowo. Stanowisko zajmowane przez powoda - sztygara zmianowego jest stanowiskiem pracy zaliczanym do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u poprzednika prawnego strony pozwanej czas pracy na takim stanowisku został, stosownie do treści art. 145 k.p., skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy.

Sąd Okręgowy podkreśla tutaj, że dokonane przez biegłą wyliczenie należnego powodowi normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (czyli bez dodatku) oraz liczby przepracowanych godzin (minut) było prawidłowe.

Odnosząc się do zarzutów strony pozwanej wskazać należy, że biegła jak wynika z załącznika nr 2 k-77 wyliczając wynagrodzenie w kolumnie 5 przyjęła 8 godzin za każdy dzień pracy w ramach ogólnej normy czasu pracy, czyli inaczej rzecz ujmując podzieliła wynagrodzenie na 8 godzin (nie 7,5) za każdy dzień. Normę czasu pracy 7,5 godzin biegła ustaliła wyłącznie przy wyliczaniu liczby przepracowanych godzin nadliczbowych tzn. godzin przepracowanych po przekroczeniu normy czasu pracy ustalonej na 7,5 godzin na dobę.

Z zestawienia przepracowanych godzin k-75-76 wynika, że biegła uwzględniła, ustalając wymiar czasu pracy dla powoda okoliczność, że miał on usprawiedliwione nieobecności w pracy – art. 130 § 3 k.p.

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

Biegła prawidłowo ustaliła wysokość wynagrodzenia normalnego powoda w załączniku nr 2 k-77 przyjmując do jego wyliczenia wynagrodzenie podstawowe i dodatki. Normalne wynagrodzenie jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat.

W związku z tym jednak, że biegła nieprawidłowo wyliczyła dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż biegła za podstawę ustalenia tego dodatku zamiast wynagrodzenia podstawowego przyjęła wynagrodzenie wraz z dodatkami – premią i Kartą Górnika – co jest niezgodne z treścią art. 151¹ § 3 k.p. Sąd dokonał poniższych wyliczeń:

miesiąc	wynagrodzenie podstawowe załącznik nr 2 kolumna 2 – k.77	godziny w miesiącu załącznik nr 2 kolumna 6 – k.77	stawka za 1 minutę
1	2	3	4
sierpień 2013	3.634,03	168	0,36
wrzesień 2013	2.559	168	0,25
październik 2013	2.774	184	0,25
listopad 2013	2.688	152	0,30
grudzień 2013	3.280,09	160	0,34

styczeń 2014	2.880,01	168	0,29
luty 2014	3.498,93	160	0,37
marzec 2014	3.145,77	168	0,31
kwiecień 2014	2.782,14	168	0,28
maj 2014	2.631	160	0,27
czerwiec 2014	3.244,37	160	0,34

miesiąc	ilość minut w dni powszednie załącznik nr 3 kolumna 3 – k.78	ilość minut w niedziele i święta załącznik nr 3 kolumna 4 – k.78	dodatek 50%	dodatek 100%	łącznie wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (tj. wynagrodzenie normalne wynikające z załącznika nr 3 kolumna 5 – k.78 + dodatek wynikający z kolumny 4 i 5)
1	2	3	4	5	6
sierpień 2013	1.257		226,26		1.003,66
wrzesień 2013	1.671		208,88		1.080,68
październik 2013	2.693		336,63		1.671,91
listopad 2013	1.771	202	265,65	60,60	1.491,88
grudzień 2013	930		158,10		747,11
styczeń 2014	2.182	104	316,39	30,16	1.634,70

luty 2014	1.683		311,36		1.398,11
marzec 2014	1.559		241,65		1.161,24
kwiecień 2014	1.853		259,42		1.212,05
maj 2014	2.052	108	277,02	29,16	1.496,66
czerwiec 2014	1.558		264,86		1.236,07
razem					14.134,07

Łącznie za powyższy okres powinna być zasądzona kwota 14.134,07zł tytułem niezapłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji, na mocy art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok zasądając, w oparciu o art. 151¹ § 1 k.p., na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przedstawione w powyższych wyliczeniach kwoty – łącznie 14.134,07zł. Stosownie do treści art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. orzeczono o odsetkach ustawowych. W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone.

Na mocy przepisu art. 386 § 1 k.p.c. zmieniono też rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Pozwana przegrała proces (w zakresie postępowania przez Sądem pierwszej instancji) w stosunku o. (...) (w pozwie 21.601zł : 14.134,07zł) i w tym stosunku Sąd obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych oraz kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji – art. 100 k.p.c., art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 300) oraz § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz.U. z 2015r., poz. 1800 – w brzmieniu obowiązującym w dacie wpływu pozwu).

W pozostałym zakresie na mocy art. 385 k.p.c. oddalono apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w pkt III wyroku w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 100 k.p.c. stosunkowego rozdziału kosztów (strona pozwana przegrała proces w o. (...) części tj. 14.134,07zł : 16.959,34zł wpz) i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.) § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.125zł (1.350zł x o. (...)) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR(del.) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia