

Sygn. akt VIII **Pa 176/18**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2019 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

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

**po rozpoznaniu w dniu** 21 lutego 2019r. w G.

**sprawy z powództwa** Ł. A. ( (...))

**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** 9 sierpnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 460/17

1) oddala apelację;

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

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**VIII Pa 176/18**

## UZASADNIENIE

Ł. A. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K. oraz Spółce (...) S.A. w B. domagając się zasądzenia łącznie kwoty 32.640 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lutego 2014r. do grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami. Uzasadniając swoje żądanie podał, że był zatrudniony w oddziale KWK (...) w Z. jako górnik pod ziemią. Wskazał, że pomimo tego, że obowiązywała go 7,5 godzinna norma dobową musiał pracować dłużej

wykonując powierzone mu obowiązki służbowe. Celem ich wykonania stawił się do pracy 50 minut przed zjazdem oraz pozostawał w pracy dłużej 50 minut po wyjeździe.

Pozwane w odpowiedziach na pozew wniosły o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Zaprzeczyły, aby powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz wskazały, że nie obowiązywały u nich przepisy, które nakazywały stawianie się do pracy wcześniej przed zjazdem. Jednocześnie zauważyły, że powoda obowiązywała 7,5 godzinna norma dobową, a samo przygotowanie się do pracy nie stanowi świadczenia pracy i nie jest czasem pracy, bowiem pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy zgodnie z art.128 kp. Podały, że powód nie wykazał, aby jego przebywanie na terenie zakładu pracy po upływie normy dobowej było uzasadnione załatwianiem spraw związanych ze stosunkiem pracy. Nadto podkreśliły, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin pracy.

Z dniem 29 czerwca 2017r. (...) S.A. w K. została wykreślona z Krajowego Rejestru Sądowego, a jej zobowiązania przejęła Spółka (...) S.A. w B..

W piśmie z dnia 13 lipca 2018r. pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłego z zakresu wynagrodzeń po dokonanych korektach stawki wynagrodzenia tj. kwoty 11.744,31 zł, a ponad tę kwotę cofnął pozew, na co strona pozwana nie wyraziła zgody.

**Wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2018 r. Sąd Rejonowy w G. Wydział IV Pracy (sygn. akt IV P 460/17):**

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 11.604,47 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę za okres od 1 lutego 2015 roku do 22 grudnia 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami:

- od kwoty 451,63 zł od dnia 11 marca 2014 roku;
- od kwoty 406,37 zł od dnia 11 kwietnia 2014 roku;
- od kwoty 307,40 zł od dnia 11 maja 2014 roku;
- od kwoty 332,60 zł od dnia 11 czerwca 2014 roku;
- od kwoty 443,34 zł od dnia 11 lipca 2014 roku;
- od kwoty 441,07 zł od dnia 11 sierpnia 2014 roku;
- od kwoty 145,05 zł od dnia 11 września 2014 roku;
- od kwoty 371,75 zł od dnia 11 października 2014 roku;
- od kwoty 257,91 zł od dnia 11 listopada 2014 roku;
- od kwoty 339,52 zł od dnia 11 grudnia 2014 roku
- od kwoty 364,58 zł od dnia 11 stycznia 2014 roku;
- od kwoty 413,27 zł od dnia 11 lutego 2015 roku;
- od kwoty 291,35 zł od dnia 11 marca 2015 roku;
- od kwoty 334,66 zł od dnia 11 kwietnia 2015 roku;
- od kwoty 398,31 zł od dnia 11 maja 2015 roku;
- od kwoty 388,25 zł od dnia 11 czerwca 2015 roku;

- od kwoty 419,85 zł od dnia 11 lipca 2015 roku;
- od kwoty 324,74 zł od dnia 11 sierpnia 2015 roku;
- od kwoty 340,21 zł od dnia 11 września 2015 roku;
- od kwoty 344,65 zł od dnia 11 października 2015 roku;
- od kwoty 170,13 zł od dnia 11 listopada 2015 roku;
- od kwoty 393,69 zł od dnia 11 grudnia 2015 roku;
- od kwoty 378,08 zł od dnia 11 stycznia 2016 roku;
- od kwoty 616,56 zł od dnia 11 lutego 2016 roku;
- od kwoty 374,47 zł od dnia 11 marca 2016 roku;
- od kwoty 162,01 zł od dnia 11 kwietnia 2016 roku;
- od kwoty 313,18 zł od dnia 11 czerwca 2016 roku;
- od kwoty 356,95 zł od dnia 11 lipca 2016 roku;
- od kwoty 263,06 zł od dnia 11 sierpnia 2016 roku;
- od kwoty 290,85 zł od dnia 11 września 2016 roku;
- od kwoty 345,20 zł od dnia 11 października 2016 roku;
- od kwoty 396,91 zł od dnia 11 listopada 2016 roku;
- od kwoty 217,60 zł od dnia 11 grudnia 2016 roku;
- od kwoty 209,27 zł od dnia 11 stycznia 2017 roku;

1. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 756 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

3. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.922 zł

4. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Z. kwotę 1.513,40 zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd I instancji ustalił, że powód Ł. A. był pracownikiem KWK (...) w Z. w okresie od 29 września 2012 roku do 22 grudnia 2016 r. Stosunek pracy rozwiązał się pomiędzy stronami w drodze porozumienia stron. Powód zajmował początkowo stanowisko robotnika transportowego pod ziemią, młodszego górnika, a od grudnia 2014 roku górnik pod ziemią. Z dniem 1 maja 2015r. w trybie art.23<sup>1</sup> kp przeszedł do Spółki (...) S.A. w B.. Powód w okresie objętym pozwem pracował w systemie zmianowym. Faktyczny czas pracy powoda średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami, co wynikało z konieczności przygotowania się do pracy pod ziemią. Powód musiał przyjąć do pracy średnio na 45 minut przed zjazdem, aby przebrać się w ubranie robocze, pobrać narzędzia, środki ochrony indywidualnej, jak również uczestniczyć w podziale załogi. Po podziale szedł do szybu. Po drodze pobierał aparat uciezkowy i lampę. Natomiast po wyjeździe miał obowiązek zdać lampę i aparat uciezkowy, narzędzia, materiały, jeśli takie były

wywożone, a potem udawał się do łaźni cele wykąpania i przebrania się. Te czynności zajmowały mu do 35 minut. Powód nie mógł pracować bez niezbędnych narzędzi, czy przebrania się w odpowiednie ubranie robocze.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...), a innej ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy nie było. Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy nadszybiu. W ten sposób odnotowywano godziny zjazdu i wyjazdu (przyznane).

Łączna kwota wynagrodzenia należnego powodowi za czas pozostawiania w dyspozycji pracodawcy na 45 minut przez zjazdem oraz 35 minut po wyjeździe, jak również za zawyżony czas pracy wykonywanej na dole to 11.604,47 zł.

Zgodnie 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 zostało przesądzone wyrokiem z dnia 5 grudnia 2006 r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. (sygn. akt VIII Pa 83/07) i wyrokiem z dnia 30 listopada 2005 r. (sygn. akt VIII Pa 318/05). Nadto zjazdy i wyjazdy odbywały się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy.

Powyższe zapisy zostały powielone w §5 i §6 Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/130/2010 z dnia 30 grudnia 2010r., Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/65/2012 z 13 kwietnia 2012r. i Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/13/2013 z 12 lutego 2013r. (zarządzenia w aktach o sygn. akt IV P 109/14).

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), zeznania świadków i zeznana powoda. Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art.149§1 kp pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany została w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W §8 pkt. 1 i §8a rozporządzenia wskazano, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwana tego obowiązku nie realizowała. Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 sierpnia 2013r. , którego wynika, że skoro pracodawca (pozwany) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu prac (III APa 26/13, lex nr 1366059)

Strona pozwana zakwestionowała czas pracy wskazany przez powoda, a nawet wynikający z rejestru czasu pracy, który prowadziła, gdy tymczasem w ocenie Sądu Rejonowego nawet z zeznań świadków wynikało, że powód musiał przyjść do pracy wcześniej i zostawać w niej dłużej, aby prawidłowo wykonać powierzone mu zadania.

Następnie Sąd I instancji zaznaczył, 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 obniżać wynagrodzenia powodowi. Sąd podkreślił, że skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. W ocenie Sądu I instancji brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. Kwota wynagrodzenia nie stanowiła nadwyżki, którą pozwana miała zamiar zrekompensować pracownikom dołowym za ewentualny dłuższy czas pracy, tak zostały po prostu określone zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych pod ziemią, którym wynagrodzenie naliczane było za 8 godzin pracy, chociaż norma dobową czasu pracy mogła wynosić od 6 godzin do 7,5 godzin w zależności od warunków pracy.

Sąd wskazał, że należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na dobę i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godziny nie byłiby wynagradzani, z uwagi na zapis §13 ust.2 (...) dla (...) S.A., natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy. Wreszcie Sąd zaznaczył, że wyżej wymienione regulacje zostały zawarte w różnych rozdziałach układu zbiorowego i brak jest jakichkolwiek przesłanek interpretacyjnych, aby łączyć zapisy dotyczące zasady wynagradzania z pojęciem czasu pracy.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego Z. G. zawartych w opinii uzupełniającej z dnia 2 maja 2018r. w wariantcie pierwszym.

W tak ustalonym stanie faktycznym, w ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej przez biegłego.

Sąd Rejonowy wskazał, iż 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. 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. Podkreślić należy, że 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. Kwestia ta zresztą została już omówiona wyżej.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę - co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Brak było jednak podstaw do przyznania powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (poza czasem pomiędzy godziną zjazdu i wyjazdu), bowiem prawo do takiego wynagrodzenia należy się pracownikowi za wykonaną pracę. Natomiast przyjscie do pracy wcześniej, aby się przebrać i wziąć udział w podziale załogi, czy też wykapanie się i przebranie po wyjeździe nie jest wykonywaniem pracy. Czas ten należy jednak zaliczyć do czasu pracy, gdyż powód pozostawał w tym czasie w dyspozycji pracodawcy, a czynności, które wykonywał miały związek z jego pracą i miały na celu przygotowanie się do niej. Brak jest podstaw, aby uznać, że nie jest to czas pracy powoda. Wskazać należy, że te czynności należały do obowiązków powoda, bowiem nie mógł on wykonać powierzonej mu pracy bez przebrania się w odpowiednią odzież roboczą oraz właściwie przygotować do pracy nie biorąc udziału w podziale załogi. Bezzasadne było stanowisko pozwanej, że czas pracy powoda winien być liczony od godziny zjazdu do godziny wyjazdu. Powód nie mógłby bowiem wykonać zleconej mu pracy, gdyby stawiał się do pracy bezpośrednio na zjazd. Także konieczność wykapania się i przebrania po pracy wiązała się z warunkami pracy i nie może oznaczać, że na te czynności powód miał poświęcić swój prywatny czas, podczas gdy wykonywał je wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy. Czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należy traktować jako czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. Następnie Sąd I instancji wskazał, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 1998r. wskazał, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 133 § 1 KP i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad określonych w art. 134 KP (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) (I PKN 143/98, OSNP 1999/12/389). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009r. (II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150). Należy wyraźnie odróżnić pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy od pojęcia

wykonywania pracy. Za sama dyspozycję pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Natomiast dodatkowe świadczenia przewidziane w art. 151<sup>1</sup> kp i następnych należą się pracownikowi, ale za pracę wykonaną. W tym stanie rzeczy za ten czas powodowi przysługiwała kwota wyliczona przez biegłego zgodnie z zaleceniami Sądu. W ocenie Sądu Rejonowego przygotowanie się do pracy tj. przebranie, udział w podziale czynności, czy pobranie narzędzi, a następnie aparatu ucieczkowego, lampy mogło zająć średnio 45 minut, również czynności wykonywane po wyjeździe, nawet uwzględniając warunki pracy dołowej, nie mogły zająć powodowi przeciętnie więcej niż 35 minut. Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że miał obowiązek przyjąć za czas pracy czas niezbędny do wykonania obowiązków powierzonych pracownikowi przy ustaleniu, ile te czynności zajęłyby przeciętnemu pracownikowi.

Sąd Rejonowy wskazał również, że z dokumentacji rejestrującej czas pracy powoda, a przedłożonej przez pozwaną wynikało, że w okresie spornym powód przekroczył normę dobową pracując na pod ziemią i z tego tytułu należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 2.450,60 zł na podstawie art. 151 kp i następnych.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku zgodnie z wyliczeniami biegłego zawartymi w opinii uzupełniającej.

Ponad kwotę 11.604,47 złotych Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 zd. pierwsze k.p.c., § 6 pkt 5 i §9 ust.1 pkt.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 z późn. zm) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Powód wygrał proces w 36% I zobowiązany był do zwrotu kosztów zastępstwa procesowego stronie przeciwnej w zakresie 64%. Sąd Rejonowy stwierdził, że brak było podstaw do sięgnięcia po regulację zawartą w art. 100 zd. drugie kpc, bowiem o wysokości żądania decydował powód. Nadto kwota ostatecznie zasądzoną przez Sąd Rejonowy nie zależała od jego obrachunku, ale od wyników postępowania dowodowego, które w znacznej części oparło się na dowodach zawnioskowanych przez powoda. Tym samym wnosząc pozew powód był w stanie policzyć kwotę uwzględniając przyjęte przez siebie założenia i liczbę przepracowanych ponad obowiązujące go normy czasu pracy godzin. Na marginesie zauważyć należy, że zasady wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, czy wynagrodzenia za pracę wynikają z przepisów kodeksu pracy i przepisów obowiązujących u danego pracodawcy i nie zależą od uznania Sądu.

Wyrokowi Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona pozwana. Wniosła apelację, w której zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w G. w zakresie pkt 1 i 5. Orzeczeniu Sądu I instancji zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c., polegające na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez:

a) bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz zeznań powoda polegającą na uznaniu, że powód wykonywał na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd Rejonowy i opisanym w opinii biegłego sądowego (tj. w wymiarze dodatkowych 80 minut dziennie), podczas gdy logiczna i racjonalna, a przede wszystkim wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, iż nie można przyjąć, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w ustalonym przez Sąd wymiarze ze względu na rodzaj stanowiska i zakres obowiązków powoda,

b) przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo że wyliczenia dokonane przez biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy bądź świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze dodatkowych 80 minut godzin każdego dnia, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy,

c) sprzeczną z zasadami logiki ocenę znaczenia dokumentów w postaci wydruków (...) polegającą na przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że wydruki te stanowią ewidencję czasu pracy, a jednocześnie, że żadna inna ewidencja czasu pracy nie była prowadzona w zakładzie czasu pracy powoda, co stoi w rażącej sprzeczności z materiałem dowodowym oraz znaczeniem zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, w szczególności dlatego, że wydruki (...) ewidencjonują wyłącznie obecność pracownika na terenie zakładu pracy, a ewidencja czasu pracy powoda utrwalona została na kartach czasu pracy sporządzonych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i znajdującymi się w aktach osobowych powoda.

2) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 217 § 1 i 2 K.p.c. oraz art. 207 § 6 K.p.c. w zw. z art. 227 K.p.c., poprzez pominięcie wniosku pozwanego o przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego pomimo, iż dotychczas sporządzona opinia oparta była na błędnym założeniu, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy bądź świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 80 minut każdego dnia, a także pomimo przyjęcia przez biegłego że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy, co w konsekwencji doprowadziło do tego, że wyliczenia biegłego są nieprzydatne dla ustalenia wysokości ewentualnego wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych;

3) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 128 § 1 K.p., poprzez jego niewłaściwą wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że czasem pracy jest czas fizycznej obecności pracownika na terenie zakładu pracy, a przez to zaliczenie przez Sąd do czasu pracy takich czynności powoda jak mycie się czy przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy nie jest czas, w którym pracownik fizycznie znajduje się w danym miejscu, ale czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy.

Wnosząc ww. zarzuty, strona pozwana domagała się:

1. uchylecia zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie
2. zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie poprzez
  - a) oddalenie powództwa w całości,
  - b) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za I instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.
3. Zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za II instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację, strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od strona pozwanej na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strona pozwanej okazała się bezzasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny, a następnie dokonał jego właściwej oceny i trafnie zastosował obowiązujące przepisy. Tym samym Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski oraz ocenę prawną. Nie zachodzi w tej sytuacji potrzeba szczegółowego ich powtarzania (vide wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999r., sygn. akt I PKN 21/98).

Pozwana zarzuciła naruszenie między innymi art. 233 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt II UKN 685/98, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2000 roku, sygn. akt V CKN 94/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2001 roku, sygn. akt V CKN 561/00).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2005 roku, sygn. akt IV CK 387/04, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03).

Sąd II instancji rozpoznaje sprawę i orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z jego prekluzji (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 roku, sygn. akt III CSK 128/05).

Jednocześnie należy przypomnieć, że ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy (art. 129<sup>11</sup>k.p.) Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 listopada 2003 roku, w sprawie o sygn. akt I PKN 678/00.

Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika, że powód wykonywał na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych i to w wymiarze 80 minut dziennie. Trafnie Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony pod ziemią i przed zjazdem musiał przebrać się w ubranie robocze, pobrać narzędzia, środki ochrony indywidualnej, a także uczestniczyć w podziale załogi. Musiał również pobrać aparat uciezkowy i lampę. Zajmowało mu to ok. 45 minut. Z kolei po wyjeździe na powierzchnię musiał oddać opisane przedmioty i udać się do łaźni. Czynności te zajmowały mu ok. 35 minut. Bez wątplenia powód nie mógł pracować bez niezbędnych narzędzi, czy przebrania się w odpowiednie ubranie robocze. Czynności, które powód wykonywał przed i po zjeździe (zajmujące łącznie 80 minut) w godzinach wskazanych w systemie (...), są charakterystyczne dla pracy górnika. Sąd II instancji zaznacza, że powód, po przyjeździe do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności, które w tym czasie wykonywał były ściśle związane z jego pracą i zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawiał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany, nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób swoich obowiązków pracowniczych. Wspomniane czynności musiały zostać wykonane, były niezależne od powoda, a zarazem były charakterystyczne dla miejsca, w którym zatrudniony był powód. Sąd II instancji stoi na stanowisku, że do czasu pracy pracownika, trzeba wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi wykonać, aby pracę zarówno rozpocząć jak i ją zakończyć. Z tych też względów zarzuty strony pozwanej zmierzające do wykazania, iż powód nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych są bezzasadne.

Wskazać należy, że w zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd I instancji podał, że oparł się na opinii biegłego, który dokonał obliczeń zgodnie z zaleceniem Sądu. Wbrew twierdzeniom apelującej Sąd Rejonowy poczynił właściwe i zgodne z zasadą prawdy (art. 3 k.p.c.) ustalenia faktyczne, które zostały w pełni podzielone przez Sąd II instancji, co też zresztą wyżej wskazano. W związku z tym, że Sąd II instancji podziela ustalenia



Sądu I instancji, z których wynika, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, gdyż znalazły one oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym, to bezzasadne są zarzuty strony pozwanej sprowadzające się do tego, że biegły dokonał obliczeń na podstawie błędnych założeń. Jednocześnie bezpodstawny jest zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 217§1 i 2 kpc oraz art. 207§6 kpc w zw. z art. 227 kpc poprzez pominięcie wniosku pozwanego o przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego. Skoro Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktycznie, w których wziął pod uwagę sporządzoną na potrzeby niniejszego postępowania opinię sądową, a ustalenia te Sąd II instancji w pełni podzielił, to nie ma potrzeby dopuszczenia i przeprowadzenia dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego, zresztą taki wniosek nie został ujęty w apelacji pozwanej.

Ponadto wbrew twierdzeniom strony pozwanej, wydruki z systemu (...) u pozwanej stanowią ewidencję pracy. Trafnie Sąd I instancji ustalił, że inne ewidencje czasy pracy nie było. Wskazać należy, że z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika, że to właśnie w godzinach wykazanych w systemie (...) powód wykonywał pracę na rzecz pozwanej i był to czas pracy w rozumieniu art. 128 kp, co też wyżej wskazano. W związku z tym, również i ten zarzut strony pozwanej jest bezzasadny.

Sąd II instancji zaznacza również, że powód był pracownikiem zatrudnionym pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u strony pozwanej, czas pracy na takim stanowisku został stosownie do treści art. 145 k.p. skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy. Zgodnie z regulaminem pracy, czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. W ocenie Sądu II instancji 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 powoda. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych. Przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że powód byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej. Sąd II instancji stoi na stanowisku, że pracownik, którego dobową normą czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (por: wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., sygn. akt III PK 51/05).

Z tych też względów, Sąd II instancji na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację pozwanej.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z art. 99 kpc oraz w oparciu o § 9 ust.1 pkt. 2 w zw. z §2 pkt 5 i § 10 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800) w brzmieniu obowiązującym od 13 października 2017 r., zasądzając od pozwanej, jako od strony przegranej proces na rzecz powoda kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia