

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca:	sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	Teresa Kalinka del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Iwona Sławińska

po rozpoznaniu w dniu 18 lipca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. M. (M.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w J.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 19 września 2018 r. **sygn. akt** VI P 428/16

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.596,77 zł (dziesięć tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt sześć złotych 77/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 sierpnia 2014 roku do 3 marca 2016 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 25 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty i oddala powództwo ponad tę kwotę;
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 4 tiret pierwszy w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 530 zł (pięćset trzydzieści złotych) tytułem opłaty sądowej;
- oddala apelację w pozostałej części;
- zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia T. K. (-) sędzia P. B.-P. (spr.) (-) sędzia del. A. P.

UZASADNIENIE

Powód A. M. żądał zasądzenia od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w J. kwoty 36 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia za każdy miesiąc pracy w godzinach nadliczbowych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2014 r. do dnia 3 marca 2016 r. oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając zawarte w pozwie żądanie powód wyjaśnił, że w okresie objętym sporem był pracownikiem pozwanej, zajmując stanowisko dyspozytora ruchu kopalni pod ziemią. Wskazał, że w trakcie zatrudnienia obowiązywał go czas pracy w wymiarze 7,5 godziny na dobę. Z uwagi jednak na charakterystykę zajmowanego stanowiska powód był zmuszony do pracy w godzinach nadliczbowych, w wymiarze średnio 2 godzin w każdym dniu pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podnosiła, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna na podstawie pisemnego wniosku wystawionego przez bezpośredniego przełożonego pracownika, natomiast w przypadku powoda wnioski co do zasady takie nie były składane, bowiem powodowi nie zlecano pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto wskazała, że system (...) jest systemem pomocniczym do ewidencji dniówek przepracowanych oraz kontroli zjazdów i wyjazdów, a zatem nie może stanowić podstawy do uznania godzin nadliczbowych. Podała też, że pracownikom pozwanej zatrudnionym pod ziemią, dla których czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę, wypłacano wynagrodzenie jak za 8-godzinny dzień pracy. Pozwana nie zgodziła się z powodem, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest równoznaczne czasowi liczonemu od momentu odbicia się kartą (...) do momentu odbicia się tą kartą przy wyjściu.

Pismem z 25 kwietnia 2018 r. powód zmodyfikował żądanie wnosząc o zasądzenie od pozwanej kwoty 11 151,16 zł (9 197,81 zł – żądanie główne, 1953,35 – skapitalizowane odsetki od sierpnia 2014 r. do stycznia 2016 r.) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 sierpnia 2014 r. do 3 marca 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia złożenia ww. pisma.

1. Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z 19 września 2018 r. (VI P 428/16) w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 11 151,16 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 sierpnia 2014 r. do 3 marca 2016 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 25 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty, w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1370,16 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Gliwicach) kwoty: 558 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony oraz 271,44 zł tytułem zwrotu części wydatków.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że:

Powód świadczył pracę w KWK (...) w K. (Ruch S.) w okresie od 20 września 1985 r. do 2 marca 2016 r. na podstawie umowy o pracę zawartej z pozwaną i jej poprzednikami prawnymi w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku dyspozytora ruchu zakładu górniczego pod ziemią (od 1 września 2008 r. do 2 marca 2016 r.).

Stosunek pracy powoda ustał w związku z nabyciem przez niego uprawnień emerytalnych.

Bezpośrednim przełożonym powoda był dyrektor ds. produkcji – I zastępca kierownika ruchu zakładu górniczego. Do obowiązków powoda jako dyspozytora ruchu kopalni należało m.in.: przyjmowanie raportów od dozoru oddziałowego o wydobywaniu i obłożeniu stanowisk pracy, awariach i przeszkodach ruchowych oraz powiadamiania o nich kierownictwa kopalni; natychmiastowe działanie zgodne z planem ratownictwa w przypadku powstania zagrożenia życia i zdrowia ludzkiego oraz bezpieczeństwa dla ruchu zakładu górniczego; przekazywanie informacji dyspozytorom instancji nadrzędnych o bieżącej sytuacji zakładu; współpraca z dyspozytorem gazometrii, stacji geofizyki górniczej oraz oddziałem wierceń i profilaktyki tapaniowej w celu likwidacji powstałych zagrożeń; prowadzenie i przechowywanie wymaganej dokumentacji ruchowej; prowadzenie ewidencji zarządzeń kierownika ruchu zakładu górniczego.

Praca dyspozytora ruchu kopalni polega na bieżącym zarządzaniu sytuacją na zmianie za pomocą aparatury znajdującej się w gabinecie na powierzchni kopalni. Dyspozytor za pomocą monitorów obserwuje pracę poszczególnych urządzeń pod ziemią, zbiera telefonicznie informacje dotyczące ruchu zakładu dotyczące przede wszystkim ilości pracowników na zmianie, awarii, stanu robót.

W spornym okresie powód pracował na każdej z trzech zmian A (6:30-14:30), (...) (14:30-22:30) i C (22:30-6:30). Podczas każdej zmiany obecnych było dwóch dyspozytorów, wykonujących obowiązki w tym samym gabinecie. Zakres obowiązków dyspozytorów kształtował się tak samo na każdej zmianie.

Organizacja pracy ww. kopalni – znana wszystkim przełożonym powoda i stale funkcjonująca nie tylko w okresie spornym ale również we wcześniejszym okresie - wymagała przed godziną formalnego rozpoczęcia każdej zmiany powód wykonywał obowiązki należące do zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku, zajmujące 35 minut. Co do zasady powód przyjeżdżał do pracy na 40 minut przed rozpoczęciem pracy. Po przekroczeniu bramy kierował się do swego biura – dyspozytorni (czas przejścia 5 minut), gdzie zbierał informacje konieczne do przejęcia zmiany, tj. prowadził rozmowy telefoniczne bądź osobiste z dyspozytorem z poprzedniej zmiany. Jeszcze przed zakończeniem swojej zmiany powód przekazywał informacje dyspozytorowi ruchu, który przychodził na kolejną zmianę.

Przełożeni powoda wiedzieli o tym, że powód ww. czynności przed formalnym rozpoczęciem zmiany. Częściowo sami byli świadkami wykonywania pracy przez powoda przed formalnym rozpoczęciem zmiany. Częściowo wynikało to ze sposobu organizacji pracy dyspozytorów, których zmiany nie zązębiały się, a równocześnie zachodziła konieczność wymiany informacji niezbędnej do nieprzerwanego przejścia pracy pomiędzy dyspozytorem kończącym zmianę i dyspozytorem ze zmiany kolejnej.

Powód wykonywał ww. pracę w godzinach nadliczbowych także w soboty, w niedziele i inne dni wolne od pracy. Pozwana nie zrekompensowała powodowi pracy w godzinach nadliczbowymi dodatkowym wynagrodzeniem czy wolnymi dniami od pracy.

Z dniem 1 sierpnia 2014 r. pozwana przejęła od (...) S.A. w K. KWK (...) w K., w tym także czynnych pracowników w trybie art. 23¹ k.p.

Zgodnie z zasadami zatrudniania pracowników w KWK (...) w godzinach nadliczbowych stanowiącymi załącznik do zarządzenia nr (...) z dnia 26 września 2013 r. pracę w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy – w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, a także szczególnych potrzeb pracodawcy. Tygodniowy czas pracy z godzinami nadliczbowymi nie mógł przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym oraz 150 godzin w roku kalendarzowym. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikom przysługiwał dodatek. Praca w godzinach nadliczbowych każdego pracownika była ewidencjonowana w okresach miesięcznych w kartach ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych.

Czas pracy wykonywanej pod ziemią wynosił 7,5 godziny na dobę. Pracownikom wykonującym pracę pod ziemią przysługiwało wynagrodzenie jak za 8#godzinny dzień pracy.

U pozwanej obowiązywał komputerowy system rejestracji pracy i kontroli ruchu załogi ((...)) mający na celu ewidencję dniówek przepracowanych. Czas dokonanej rejestracji nie był podstawą do uznania godzin nadliczbowych. Rejestracji w systemie (...) dokonywano za pomocą czytników systemu. Każdy z pracowników posiadał indywidualną kartę identyfikacyjną. Pracownicy dołowi dokonywali rejestracji w czytnikach zlokalizowanych przy szybie przed zjazdem na dół i po wyjeździe. Rejestracja czasu pracy prowadzona była przy zjeździe pod ziemię i wyjeździe na powierzchnię. Dodatkowo czytniki rejestracji czasu pracy znajdowały się przy bramie. Rejestrowały one czas wejścia pracownika na teren kopalni i wyjścia z terenu kopalni.

W dniu 23 lutego 2015 r. pozwana zawarła z Międzyzakładowym Komitetem Protestacyjno-Strajkowym reprezentującym Organizację (...) działające w obrębie jej zakładu pracy, na podstawie którego zawieszono na okres 2 lat, tj. do 31 grudnia 2016 r., niektóre postanowienia Porozumienia zbiorowego z 5 maja 2011 r. W okresie tego zawieszenia w zakładach górniczych pozwanej Spółki praca miała być wykonywana w dni robocze od poniedziałku do piątku włącznie, przy zachowaniu zasady wykonywania pracy przeciętnie 40 godzin przez pracowników wykonujących pracę pod ziemią w 5-dniowym tygodniu pracy.

W dniu 3 marca 2015 r. strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę w ten sposób, że odtąd powoda miała obowiązywać 8-godzinna dobową normą czasu pracy – licząc od zjazdu pod ziemię do wjazdu na powierzchnię, a także 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy w 5-dniowym tygodniu pracy. Zmiana umowy o pracę w ww. zakresie związana była z przyjętym Porozumieniem z 23 lutego 2015 r. Powód nigdy nie uchylał się od skutków prawnych podpisanego porozumienia.

Mocą uchwały nr 490/ (...) zarządu pozwanej Spółki z 14 września 2015 r. zdecydowano wdrożyć nowy regulamin pracy w brzmieniu przyjętym decyzją zarządu z 23 lipca 2015 r. i zaakceptowanym przez organizacje związkowe.

Z dniem 1 października 2015 r. u pozwanej wszedł w życie nowy regulamin pracy, zgodnie z którym łączny czas pracy dla pracowników wykonujących pracę pod ziemią nie może przekraczać 8 godzin na dobę, tj. 7,5 godziny na dobę od wejścia do klatki szybowej w celu zjazdu pod ziemię do wyjścia z klatki szybowej na powierzchnię oraz 0,5 godziny na dobę przeznaczonych na sprawy organizacyjne wykonywane na powierzchni (pobranie, zdanie narzędzi, podział pracy i inne).

Z dniem wejścia w życie nowego regulaminu pracy moc utraciło m.in. zarządzenie nr (...) z dnia 26 września 2013 r.

Zgodnie z zawartym w dniu 3 stycznia 2008 r. porozumieniem między zarządem (...) S.A. a Komitetem (...) S.A. ustalono wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, wynikającego z przyrostu o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 roku, Nr 1, poz. 2 ze zm.), na kwotę 5228,50 zł. Oprócz tego strony porozumienia ustaliły, że w ramach przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia uwzględnione będzie, począwszy od 1 lutego 2008 r., do każdej przepracowanej dniówki stały gwarantowany dodatek kwotowy w wysokości określonej dla poszczególnych grup pracowniczych (m.in. dla pracowników zatrudnionych pod ziemią).

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sąd pierwszej instancji oparł się na wyliczeniach biegłej sądowej z zakresu rachunkowości i godzin nadliczbowych K. B.. Opinię biegła sporządziła zgodnie z poleceniem sądu przyjmując, że powód w spornym okresie pracował 35 minut dziennie w ramach godzin nadliczbowych i wyliczyła podstawę wynagrodzenia (z uwzględnieniem wynagrodzenia podstawowego, premii i Karty Górnika) i stawki za 1 minutę w okresie od 1 sierpnia 2014 do 3 marca 2016 r. (załącznik nr 2 do opinii, k.161) oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w ww. okresie (załącznik nr 3 do opinii, k. 162) z uwzględnieniem dodatku za przekroczenie normy dobowej w dni powszednie - 50% i dodatku za przekroczenie normy dobowej w niedziele i święta - 100% (obliczonego od sumy stawki zaszerogowania, premii i Karty Górnika). Łącznie kwota wynagrodzenia powoda w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 sierpnia 2014 do 3 marca 2016 r. obliczona przez biegłą wyniosła 9197,81 zł, przy czym składały się na nią kwoty: 7004,74 zł – wynagrodzenie za przekroczenie normy czasu pracy powyżej 7,5 godziny na dobę, 1298,91 zł – dodatek za przekroczenie normy dobowej w dni powszednie 50%, 1298,91 zł – dodatek za przekroczenie normy dobowej w niedziele i święta 100%.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o: akta osobowe powoda; wydruk kart (...) powoda – k. 33-36; listę płac powoda – k. 37-56; zeznania świadków: P. P. – k. 86-86v, C. S. – k. 86v-87v, A. R. – k. 127-128; przesłuchanie powoda – k. 128-129v oraz opinię biegłej – k. 153-168.

Powód nie kwestionował opinii sądowej, modyfikując w związku z nią powództwo. W jego ocenie skoro w spornym okresie otrzymywał dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym i systematycznym, to winny one wchodzić w skład normalnego wynagrodzenia w rozumieniu art. 151¹ § 1 k.p.

Pozwana wniosła zastrzeżenia do opinii, podnosząc że biegła nieprawidłowo dokonała wyliczenia dodatku 100% do wynagrodzenia, obliczając go od zawyżonej podstawy osobistego zaszerzowania (premia plus Karta Górnika).

W ocenie Sądu Rejonowego opinia biegłego sporządzona została rzetelnie, zgodnie z tezą dowodową, na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz wiedzy specjalistycznej biegłego, a zatem brak było podstaw do kwestionowania zawartych w niej wyliczeń.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej przez biegłego.

Na wstępie Sąd pierwszej instancji przytoczył treść art. 151 § 1 k.p. i podniósł, że ustawodawca nie nawiązał do określonego w art. 128 § 1 k.p. pojęcia „czasu pracy”, ale w wyraźny sposób wprowadził w tym zakresie autonomiczne pojęcie „wykonywania pracy”. Podkreślił, że czymś innym jest „wykonywanie pracy”, a czymś innym „czas pracy”. Zdaniem Sądu I instancji art. 151 § 1 k.p. ogranicza pojęcie „pracy w godzinach nadliczbowych” do „wykonywania pracy” ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. W konsekwencji więc samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” poza normatywnym czasem pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych i w rezultacie nie rodzi obowiązku zapłaty żądanej przez powoda wynagrodzenia wraz z dodatkiem.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd, zgodnie z którym samo jedynie pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli pracownik nie wykonuje w tym czasie pracy.

W ocenie Sądu I instancji zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci wydruków rejestru czasu pracy ((...)), a także zeznań świadków u uzupełniająco przesłuchania powoda daje podstawy do stwierdzenia, że przed formalnym rozpoczęciem zmiany powód wykonywał czynności, które w świetle zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku (dyspozytora ruchu zakładu górniczego pod ziemią) mogą być kwalifikowane jako „wykonywanie pracy”. Powód obowiązany był do zebrania od dyspozytorów z poprzedniej zmiany bieżących informacji o bieżącej sytuacji przy czym mowa była wcześniej, przy czym z uwagi na specyfikę organizacji zakładu pracy pozwanej, czynności te musiały być wykonywane przed formalnym rozpoczęciem zmiany. Także po formalnym zakończeniu pracy powód musiał pozostać w pracy w celu zdania relacji o aktualnej sytuacji dyspozytorowi z następnej zmiany. Z materiału tego – zdaniem Sądu Rejonowego – wynika również, że niezbędny czas ich wykonania w przypadku każdej zmiany wynosił 35 minut.

Odnosząc się do podnoszonego przez pozwaną zagadnienia wiedzy i woli pracodawcy w zakresie pracy powoda w godzinach nadliczbowych, Sąd Rejonowy, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazał, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana wyłącznie za zgodą pracodawcy jednak zgoda ta nie wymaga szczególnej formy a sama świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje pracę w nadgodzinach może stanowić dorozumianą zgodę. Natomiast jeśli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy (określonej organizacji pracy), nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy – jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie - wówczas sytuacja ta jest równoznaczna z dorozumianą zgodą pracodawcy na jej świadczenie i przesądza istnienie „szczególnych potrzeb pracodawcy”.

Odnosząc się natomiast do zastrzeżeń pozwanej do opinii biegłej Sąd Rejonowy wskazał, że skoro dodatek gwarantowany stanowił stały składnik wynagrodzenia powoda w ramach przyznania pracownikom (...) S.A. faktycznej podwyżki wynagrodzenia za pracę, to należy uwzględnić go przy wyliczeniu należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd I instancji zaznaczył, że przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa

w art. 151 § 1¹ k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmujące zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, 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 świetle powyższego Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 11 151,16 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 sierpnia 2014 r. do 3 marca 2016 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 25 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty – zgodnie z art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako bezzasadne, podkreślając, że w związku z modyfikacją żądania pozwu powód nie dokonał skutecznego cofnięcia pozwu ponad kwotę 11 151,16 zł, a tym samym powództwo ponad zasądzoną ww. kwotę podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielania kosztów procesu (art. 100 k.p.c.), tj. biorąc pod uwagę fakt, że powód przegrał sprawę w 69,01%, a pozwana w 30,97%, zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1370,16 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623) Sąd I instancji nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gliwicach - kwotę 558 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt. 4 powołanej ustawy. Ponadto nakazał pobrać od pozwanej kwotę 271,44 zł tytułem części wydatków tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa, tj. kosztów wynagrodzenia dla biegłego za sporządzenie opinii, w wysokości proporcjonalnej do ww. stosunku, w którym pozwana przegrała przedmiotową sprawę.

Wyrok Sądu Rejonowego został zaskarżony apelacją, w całości przez pozwaną. Pozwana rozstrzygnięciu zarzuciła:

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych na podstawie rozstrzygnięcia przez niezasadne przyjęcie, że powód w trakcie każdej dniówki roboczej wykonywał ponad normę czasu pracy efektywną pracę na rzecz pracodawcy w wymiarze 35 minut, gdy tymczasem przekazywanie zmiany poza normą czasu pracy odbywa się w ruchu ciągłym i nie wymaga dodatkowych czynności poza czasem pracy, natomiast zjazdy powoda pod ziemię (4 w miesiącu) zamykały się w czasie jego pracy, gdyż trwały zwykle około 4 godzin;
- naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 151¹ § 1 i 2 k.p. przez przyznanie powodowi wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych za samą obecność na terenie kopalni, a ponadto obliczenie należności za godziny nadliczbowe przy przyjęciu do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przy doliczaniu do podstawy wymiaru wynagrodzenia za te godziny tak zwanego dodatku gwarantowanego a do dodatku do wynagrodzenia premii i Karty Górnika;
- naruszenie prawa procesowego, a to art. 286 k.p.c. przez niewyjaśnienie zarzutów do opinii biegłego sądowego w zakresie dodatku gwarantowanego jako podstawy wymiaru wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a innych składników wynagrodzenia niż stawka osobistego zaszeregowania jako podstawy wymiaru dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wskazując powyższe zarzuty apelująca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i oddalenie powództwa oraz przyznanie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej zasługiwała na częściowe uwzględnienie jedynie w zakresie zarzutu nieprawidłowego wyliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego i dokonał prawidłowej oceny prawnej. W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej Instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego.

Prawidłowo Sąd I instancji ustalił, że w spornym okresie powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a czas pracy powoda obrazują wydruki z systemu rejestrującego czas pracy - w skrócie (...), od momentu odbicia karty przy wejściu na teren kopalni do momentu odbicia karty przy wyjściu z terenu kopalni. Strona pozwana w toku procesu w żaden sposób nie wykazała by powód po wejściu na teren zakładu pracy nie wykonywał pracy. Sąd I instancji natomiast wbrew zarzutom apelacji szczegółowo ustalił jakie czynności związane z pracą powód musiał wykonać po przyjeździe do pracy, a przed wyjściem z pracy. Ciężar zaprzeczenia faktom z których powód wywodził swoje roszczenie spoczywał na stronie pozwanej.

Należy podkreślić, że na pracodawcy spoczywa obowiązek ewidencjonowania czasu pracy pracowników i jeśli pracodawca powziął wątpliwości co do rzeczywistego czasu pracy powoda, powinien podjąć działania zmierzające do jego skorygowania.

Nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, że nie wystąpiły szczególne potrzeby pracodawcy uzasadniające wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Częściowo wynikało to ze sposobu organizacji pracy dyspozytorów, których zmiany nie zązębiały się, a równocześnie zachodziła konieczność wymiany informacji niezbędnej do nieprzerwanego przejęcia pracy pomiędzy dyspozytorem kończącym zmianę i dyspozytorem ze zmiany kolejnej.

Wprawdzie 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 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.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe dawało podstawy do poczynienia ustaleń, że powód pracował w godzinach nadliczbowych 35 minut dłużej. Wynika to z przesłuchania powoda, zeznań świadków oraz (...). Przy czym powód przekonująco wyjaśnił, że pracował w KWK (...) i kopalnia ta została nabyta przez pozwaną od (...) S.A. w K. z dniem 1 sierpnia 2014 roku. W związku z powyższym powód pracował jeszcze przez około 1,5 roku po tej dacie „na starych zasadach” – czyli zmiana rozpoczynała się 30 minut później niż w innych kopalniach (...) S.A. w J.. To wyjaśnia wątpliwość pozwanej, że powód według (...) stawał się do pracy po rozpoczęciu zmiany.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje dwa elementy: normalne wynagrodzenie za pracę oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przez normalne wynagrodzenie za pracę rozumie się 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 (wyrok SN z 3.06.1986 r., I PRN 40/86, OSNC 1987/9, poz. 140 oraz wyrok SN z 22.06.2011 r., II PK 3/11, OSNP 2012/15–16, poz. 191).

Natomiast drugim elementem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest dodatek, którego wysokość oraz zasady obliczania uregulowane są w art. 151¹ k.p.

Podstawę obliczania dodatku stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną (art. 151¹ § 3 k.p. Wynagrodzenie będące podstawą obliczania dodatku nie obejmuje dodatku funkcyjnego ustalanego proporcjonalnie do wynagrodzenia zasadniczego (wyrok SN z 23.05.2012 r., I PK 175/11, OSNP 2013/11–12, poz. 126). Jeżeli stawka osobistego zaszeregowania nie została wyodrębniona, podstawą obliczania dodatku jest 60% wynagrodzenia.

Wynagrodzenie takie jest obliczane zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego, co wynika z § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Obejmuje ono, co do zasady, ustalone przez strony wynagrodzenie zasadnicze, pomijając dodatki.

Biegła sądowa w opinii, która legła u podstaw rozstrzygnięcia Sądu I instancji, wyliczyła dodatek za przekroczenie normy dobowej w niedziele i święta (100%) z uwzględnieniem stawki zaszeregowania, premii i Karty Górnika (KG). W efekcie biegła w załączniku nr 3 do opinii błędnie (za wyjątkiem obliczeń za sierpień 2014 r.) wyliczyła ww. dodatek (100%), mnożąc ilość minut pracy w niedzielę i święta przez stawkę za 1 minutę, zamiast przez stawkę dodatku za 1 minutę. Obliczenia biegłej można zobrazować na poniższym przykładzie:

1. sierpień 2014 r. (prawidłowe wyliczenia biegłej)

I. obliczenie stawki dodatku za 1 min:

(wynagrodzenie podstawowe) 2.350 zł : 160 (godziny pracy w miesiącu) = 14,69 zł

14,69 zł : 60 (min) = 0,24 zł (stawka za 1 min)

II. obliczenie stawki wynagrodzenia za 1 min:

(wynagrodzenie podstawowe) 2.350 zł + 1480,50 zł (premia) + 1645 zł (KG) = 5475,50 zł (wynagrodzenie z dodatkami)

5475,50 zł : 160 (godziny pracy w miesiącu) = 34,22 zł

34,22 zł : 60 (min) = 0,57 zł (stawka wynagrodzenia za 1 min)

III. obliczenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe:

0,57 zł (stawka wynagrodzenia za 1 min) x 630 (liczba minut w dni powszednie 525 + 105 w niedzielę i święta) = 359,10 zł (wynagrodzenie za godziny nadliczbowe)

0,24 zł (stawka dodatku za 1 min) x 105 (liczba minut w niedzielę i święta) = 25,20 zł (dodatek 100%)

359,10 zł + 25,20 zł + 63 zł (dodatek 50%) = **447,30 zł (razem za godziny nadliczbowe w sierpniu 2014 r.)**

2. wrzesień 2014 r. (nieprawidłowe wyliczenia biegłej)

I. obliczenie stawki dodatku za 1 min:

(wynagrodzenie podstawowe) 2.350 zł : 176 (godziny pracy w miesiącu) = 13,35 zł

13,35 zł : 60 (min) = 0,22 zł (stawka za 1 min)

II. obliczenie stawki wynagrodzenia za 1 min:

(wynagrodzenie podstawowe) 2.350 zł + 1480,50 zł (premija) + 1645 zł (KG) = 5475,50 zł (wynagrodzenie z dodatkami)

5475,50 zł : 176 (godziny pracy w miesiącu) = 31,11 zł

31,11 zł : 60 (min) = 0,52 zł (stawka dodatku za 1 min)

III. obliczenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe:

0,52 zł (stawka za 1 min) x 840 (liczba minut w dni powszednie 770 + 70 w niedzielę i święta) = 435,55 zł (wynagrodzenie za godziny nadliczbowe)

0,22 zł (stawka dodatku za 1 min) x 70 (liczba minut w niedzielę i święta) = 36,30 zł (dodatek 100%)

435,55 zł + 36,30 zł + 84,70 zł (dodatek 50%) = **556,55 zł (razem za godziny nadliczbowe we wrześniu 2014 r.), a powinno być:**

III. obliczenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe:

0,52 zł (stawka za 1 min) x 840 (liczba minut w dni powszednie 770 + 70 w niedzielę i święta) = 436,80 zł (wynagrodzenie za godziny nadliczbowe)

0,22 zł (stawka za 1 min) x 70 (liczba minut w niedzielę i święta) = 15,40 zł (dodatek 100%)

436,80 zł + 15,40 zł + 84,70 zł (dodatek 50%) = **536,90 zł (razem za godziny nadliczbowe we wrześniu 2014 r.).**

Rację ma zatem pozwana, która w piśmie z 24 kwietnia 2018 r. (k.179-180) prawidłowo przedstawiła wyliczenia w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, przyjmując, że dodatek za przekroczenie normy dobowej w niedzielę i święta (100%) winien być wyliczony tylko od stawki osobistego zaszeregowania. Wobec powyższego Sąd II instancji uwzględnił obliczenia pozwanej zawarte w tabeli dołączonej do pisma z 24 kwietnia 2018 r. i w oparciu o nie ustalił wysokość wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych w spornym okresie należnych powodowi – łącznie na kwotę 8738,05 zł. Łącznie za powyższy okres powinna zatem być zasądzona kwota 10 596,77 zł tytułem niezapłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz ze skapitalizowanymi odsetkami za okres od dnia 11 każdego następnego miesiąca do dnia 24 kwietnia 2018 roku. Powyższe przedstawia się następująco:

- sierpień 2014 roku – wynagrodzenie 447,30 zł, skapitalizowane odsetki 125,40 zł;
- wrzesień 2014 roku – wynagrodzenie 536,90 zł, skapitalizowane odsetki – 144,79 zł;
- październik 2014 roku – wynagrodzenie 480,55 zł, skapitalizowane odsetki – 124,11 zł;
- listopad 2014 roku – wynagrodzenie 554,40 zł, skapitalizowane odsetki – 137,46 zł;
- grudzień 2014 roku - wynagrodzenie 562,28 zł, skapitalizowane odsetki – 134,62 zł;
- styczeń 2015 roku – wynagrodzenie 519,75 zł, skapitalizowane odsetki – 121,02 zł;
- luty 2015 roku – wynagrodzenie 467,25 zł, skapitalizowane odsetki – 105,93 zł;
- marzec 2015 roku – wynagrodzenie 562,80 zł, skapitalizowane odsetki – 123,77 zł;
- kwiecień 2015 roku – wynagrodzenie 515,68 zł, skapitalizowane odsetki – 110,23 zł;

- maj 2015 roku – wynagrodzenie 568,05 zł, skapitalizowane odsetki – 117,33 zł;
- czerwiec 2015 roku – wynagrodzenie 80,85 zł, skapitalizowane odsetki – 16,17 zł;
- lipiec 2015 roku – wynagrodzenie 557,90 zł, skapitalizowane odsetki – 107,77 zł;
- sierpień 2015 roku – wynagrodzenie 596,40 zł, skapitalizowane odsetki – 111,16 zł;
- wrzesień 2015 roku – wynagrodzenie 338,45 zł, skapitalizowane odsetki 60,78 zł;
- październik 2015 roku – wynagrodzenie 488,95 zł, skapitalizowane odsetki – 84,49 zł;
- listopad 2015 roku – wynagrodzenie 471,45 zł, skapitalizowane odsetki – 78,47 zł;
- grudzień 2015 roku – wynagrodzenie 485,45 zł, skapitalizowane odsetki – 77,65 zł;
- styczeń 2016 roku – wynagrodzenie 503,65 zł, skapitalizowane odsetki – 77,56 zł;
- luty 2016 roku – wynagrodzenie 0,00
- marzec 2016 roku – wynagrodzenie 0,00

Razem 8.738,06 zł +1.858,71 zł = 10.596,77 zł.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut apelacji wskazujący na niewyjaśnienie zarzutów do opinii biegłej w zakresie dodatku gwarantowanego jako podstawy wymiaru wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a innych składników wynagrodzenia niż stawka osobistego zaszerogowania jako podstawy wymiaru dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Należy podkreślić, że nie wynika z opinii biegłej, aby dodatek gwarantowany był uwzględniany przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – biegła uwzględniła tylko wynagrodzenie w stawce zasadniczej, premie i Kartę Górnika.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji, na mocy art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok zasądzając, w oparciu o art. 151¹ § 1 k.p.c., na rzecz powoda tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przedstawione w powyższych wyliczeniach kwoty. O odsetkach orzeczono stosownie do treści art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Na mocy przepisu art. 386 § 1 k.p.c. zmieniono również rozstrzygnięcie o kosztach sądowych.

W pozostałym zakresie zarzuty apelacji okazały się nieuzasadnione.

Wobec powyższego, 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 4 wyroku w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 4 i § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.), zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, biorąc pod uwagę fakt, że powód uległ nieznacznie co do swojego stanowiska.

(-) sędzia T. K. (-) sędzia P. B.-P. (spr.) (-) sędzia del. A. P.