

Sygn. akt VIII *Pa* 31/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 22 sierpnia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. C., A. F. (F.), D. H.

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 17 września 2018 r. **sygn. akt** IV P 260/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powodów: A. F. i K. C. po

1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych), na rzecz powoda D. H. 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

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

Sygn. akt VIII *Pa* 31/19

UZASADNIENIE

Powodowie D. H., A. F. oraz K. C. domagali się od pozwanej Spółki (...) S.A. w B., wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym;

- D. H. kwoty 8.978,03 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwot i dat szczegółowo wskazanych w pozwie,

- A. D. kwoty 13.601,36 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot i dat szczegółowo wskazanych w pozwie,

- K. C. kwoty 13.688,22 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot i dat wskazanych szczegółowo w pozwie.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powodów solidarnie kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach wyrokiem z dnia 17 września 2018r. uwzględnił powództwa i obciążył pozwaną kosztami procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powodowie byli zatrudnieni u pozwanej w oparciu o umowy o pracę a obowiązująca ich dobową normą czasu pracy wynosiła 7,5 godziny. U pozwanej zmiana I rozpoczynała się i kończyła odpowiednio o 6:30 i 14:00, zmiana II trwała od 14:00 do 21:30, zmiana III trwała od 23:00 do 6:30. Na zmianie I o 6:30 odbywał się zjazd. Żeby we właściwym czasie rozpocząć pracę, pracownik musiał przyjść przed 6:30, aby przebrać się w odzież roboczą, pobrać sprzęt. Przed zjazdem była odprawa dla pracowników fizycznych tzw. felezunek, trwająca 5-10 minut, rozpoczynała się ona o 6:05. Podczas odprawy przełożony nakreślał jakie zadania są do zrealizowania na dany dzień, na daną zmianę. Po odprawie pracownicy, mniej więcej o 6:15 udawali się na autobus. Do 14:00 pracownicy pozwanej wykonywali swoje zadania. Zdarzało się, że gdzieś w podziemiach, warunki wymuszały zabezpieczenie i przygotowanie miejsca pracy dla następnej zmiany. Wówczas zmiana kończąca się o 14:00 przeciągała się i często pracownik wyjeżdżał na powierzchnię o 14:30. U pozwanej okres od 14:00 do 14:20 - 14:30 nie był brany jako nadgodziny, dodatkowy czas pracy. Nadgodziny były księgowane, kiedy przekroczona została godzina ponad normę dobową. Pracownicy pozwanej wyjeżdżali zwykle o godzinie 14:30. Dopiero później mieli czas na kąpiel. Opuszczali zakład pracy o 15:00 – 15:10. Wszystkie powyższe czynności wykonywane przed i po zjeździe były realizowane na terenie zakładu pracy powodów i należały do ich obowiązków.

Jak dalej ustalił Sąd Rejonowy, u pozwanej w celu uzyskania wynagrodzenia dodatkowego za nadgodziny wymagane jest złożenie przez przełożonego pracowników, po przepracowanym czasie nadgodzin, obłożenia, które jest podpisywane przez kierownika ruchu zakładu. Obłożenie złożone w (...) powoduje, że nadgodziny, które pracownik ma zaewidencjonowane są zaliczone do wypłaty. W obłożeniu jest wpisany konkretny czas pracy w nadgodzinach. W celu wyliczenia nadgodzin pracodawca bierze pod uwagę stawki osobistego zaszeregowania, mnoży przez czas pracy, do tego, w zależności od ilości nadgodzin wliczany jest dodatek. Dwie pierwsze nadgodziny to 50% dodatku, pozostałe to 100% dodatku. Oprócz tych dodatków wyliczana jest premia, karta górnika, czyli wysługa lat i dodatki szkodliwe, jeśli takowe występują. Jeśli pracownik pracuje więcej niż 5 dni w tygodniu, to jest mu wypłacane wynagrodzenie dodatkowe.

U pozwanej funkcjonuje elektroniczna rejestracja czasu pracy, w skrócie (...). Każdy pracownik jest wyposażony w kartę ewidencyjną, gdzie w sposób elektroniczny jest zakodowany jego numer znaczka, komputera. Każdy zjazd, wyjazd jest ewidencjonowany przez system elektroniczny, nie ma możliwości, żeby pracownik wjechał lub wyjechał bez takiej ewidencji. Czytniki znajdują się w pobliżu szybów zjazdowych. Dodatkowo osoba dozoru, odpowiedzialna za tego pracownika, osobiście z systemem (...) porównuje sposób elektroniczny z własnym odczytem. Jeśli system czegoś nie odkodował, jest to ustalane. Po wyjeździe osoba dozoru ma bezwzględny obowiązek odnotowania tego w książce. (...) stanowi ewidencję czasu pracy na kopalni i odzwierciedla faktyczny czas pracy wszystkich powodów oraz pozostałych pracowników pozwanej. W związku z funkcjonowaniem (...) nie zdarzały się nieprawidłowości.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie w okresie spornym dojeżdżali na szyby peryferyjne, a pozwana wejście do autobusu traktowała jako czas pracy. Wyjazd pierwszego autobusu był 15 -20 minut po 6:00. Rozkład jazdy autobusów dowożących pracowników do szybów w ocenie Sądu działa na korzyść pracodawcy. Zdarzało się czasami, że autobus z D. - szybu peryferyjnego był przepełniony i pracownik nie mógł do niego wejść. Musiał wówczas około 30 minut czekać na kolejny autobus.

Następnie Sąd pierwszej instancji ustalił, że ;

- **powód A. F.** pracował u pozwanej jako górnik, średnio po 8 – 9 godzin dziennie, zdarzało się, że pracował więcej niż 5 dni w tygodniu. Za pracę w godzinach nadliczbowych nie otrzymywał dodatkowego wynagrodzenia ani dnia wolnego.

Pozwana nie wymagała od powoda, by w pracy pojawiał się wcześniej, przed rozpoczęciem zmiany. Powód pracując na dzienną zmianę, do pracy przychodził na godzinę 5:40, odbijał wejście na kopalnię. O godzinie 6:05 odbijał zjazd i udawał się na felezunek, o godzinie 6:20 miał pierwszy autobus dowożący go pod szyb peryferyjny, gdzie pracował w spornym okresie. O godzinie 13:50, 14:00 lub po 14:00 kończył wydobywanie. Na szybie peryferyjnym był około 14:20 – 14:25, później dojeżdżał do szybu głównego. Potem brał kąpiel i się przebierał. Z zakładu pozwanej wychodził o 14:45. Każdego dnia 75 minut dodatkowo, przed wydobywaniem, spędzał w zakładzie pracy. Powód w okresie od marca 2014 roku do maja 2015 roku otrzymał od pozwanej za nadgodziny kwotę 7.990,80 zł, zgodnie z listą wynagrodzeń była to kwota za 321 nadgodzin. Zdarzało się, że powód otrzymywał dodatek za pracę w soboty i niedziele. Zgodnie z zasadami panującymi u pozwanej w przedmiocie wyliczenia stawki za nadgodziny powodowi w okresie od marca 2014 roku do maja 2015 roku, kierując się wskazaniem systemu (...), przysługiwało wynagrodzenie za 489 nadgodzin. Łącznie wynagrodzenie to, zgodnie z wyliczeniami biegłego powołanego w niniejszej sprawie, wyniosło 13.601,36 zł.

- **powód D. H.** pracował u pozwanej od 5 grudnia 1990 roku do 22 marca 2017 roku na stanowisku górnika dołowego oraz jako ratownik górniczy. Na dziennej zmianie zaczynał pracę o 5:40, kończył zazwyczaj o 14:45 chyba, że wymagana była interwencja ratownika i wówczas zostawał dłużej. Pracodawca wymagał od powoda, żeby był wcześniej w pracy. Powód w okresie spornym dojeżdżał do szybów peryferyjnych. Notorycznie pracował więcej niż 5 dni w tygodniu, nie dostawał za to dodatkowego wynagrodzenia ani dni wolnych. Powód w okresie od marca 2014 roku do maja 2015 roku otrzymał od pozwanej 7.087,50 zł wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Łącznie w tym okresie przepracował dodatkowo w godzinach nadliczbowych 271 godzin. Zgodnie z zasadami panującymi u pozwanej w przedmiocie wyliczenia stawki za nadgodziny powodowi w okresie od marca 2014 roku do maja 2015 roku, kierując się wskazaniem systemu (...), przysługiwało wynagrodzenie za 791 nadgodzin. Łącznie wynagrodzenie to, zgodnie z wyliczeniami biegłego powołanego w niniejszej sprawie, wyniosło 8.978,03 zł.

- **powód K. C.** zaczynał na dziennej zmianie pracę 5:40, kończył o 14:50-15:00. Pracodawca wymagał od niego, by w pracy był wcześniej. Dojeżdżał w okresie spornym do szybów peryferyjnych. Powód pracował więcej niż 5 dni w tygodniu, nie otrzymywał za to dodatkowego wynagrodzenia ani dnia wolnego, a jego dobową normę czasu pracy była przekraczana. W okresie od marca 2014 roku do maja 2015 roku powód od pozwanej otrzymał 7.703,45 zł za 298 przepracowanych godzin nadliczbowych. Zgodnie z zasadami panującymi u pozwanej w przedmiocie wyliczenia stawki za nadgodziny powodowi w okresie od marca 2014 roku do maja 2015 roku, kierując się wskazaniem systemu (...), przysługiwało wynagrodzenie za 473 nadgodzin. Łącznie wynagrodzenie to, zgodnie z wyliczeniami biegłego powołanego w niniejszej sprawie, wyniosło 13.688,22 zł.

Według ustaleń Sądu Rejonowego w sytuacji pojawienia się w zakładzie pracy pracownika z dziennej zmiany o godzinie 6:15 nie byłoby możliwym jego przebranie się, przydzielenie mu pracy i dojazd do szybu autobusem o 6:20.

Następnie Sąd powołał się na pkt 6 Zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) Kopalni z 18 stycznia 2011r., zgodnie z którym; praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb pracodawcy. Po myśli pkt 15 Zarządzenia w przypadku przekroczenia przez pracownika 37,5 godzin pracy w godzinach nadliczbowych w ciągu kwartału, zobowiązany jest on do wybrania czasu wolnego w ilości przepracowanych godzin nadliczbowych przekraczających 37,5 godzin na kwartał w okresie rozliczeniowym (4 miesiące). Warunkiem zatrudnienia pracownika w kolejnych godzinach nadliczbowych w danym kwartale, jest złożenie przez pracownika przed jego zatrudnieniem wniosku o udzielenie dnia wolnego ze wskazaniem terminu jego wykorzystania (pkt 16 Zarządzenia).

Zgodnie z treścią § 15 pkt 3 Regulaminu Pracy po zakończeniu pracy i wyjeździe z dołu pracownik zobowiązany jest niezwłocznie oddać w miejscach wyznaczonych lampę górniczą, pochłaniacz lub aparat uciezkowy, znaczek kontrolny lub dokonać rejestracji wyjazdu kartą identyfikacyjną (...). § 14 Regulaminu określa, iż pracownicy zobowiązani są stawiać się punktualnie, w oznaczonym czasie w miejscu pracy.

Odnosnie zarzutów pozwanej do opinii biegłego, Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powodowie pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodów. Skrócenie czasu pracy powodów wynikało z zatrudnienia ich w warunkach uciążliwych, a praca ponad skrócony czas pracy stanowiła już pracę w godzinach nadliczbowych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powodów w całości zasługują na uwzględnienie.

Na początku Sąd pierwszej instancji podkreślił, że wszyscy powodowie pracowali u pozwanej pod ziemią. Zgodnie z treścią aktów prawnych o charakterze zakładowym ich czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę oraz 37,5 godziny tygodniowo przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm, w sytuacji 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.), niemniej jednak taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że każdy z powodów pracował ponad określoną dla nich normę – co zostało wykazane wydrukami z systemu (...), zeznaniami świadków oraz samych powodów. U pozwanej praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb pracodawcy. Postępowanie dowodowe wykazało, iż powodowie pracowali ponad obowiązujące ich normy czasu pracy w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powodów wymagała od nich znacznie wcześniejszego, przed zjazdem pod ziemię, przybycia do zakładu pracy pozwanej. Powodowie przed rozpoczęciem pracy obowiązani byli do właściwego przygotowania się do pracy, przebierali się, pobierali sprzęt, brali udział w odprawach, zmuszeni byli dojeżdżać autobusem pracowniczym do faktycznego miejsca pracy w szybie peryferyjnym, przy czym rozkład jazdy autobusu był ustalony na niekorzyść pracownika, zdarzały się sytuacje, że autobus był przepełniony i pracownik musiał oczekiwać na kolejny, co trwało około 30 minut. Dodatkowo po wyjeździe na powierzchnię powodowie musieli zdać pobrany sprzęt, odbić się i oczekiwać na autobus powrotny z szybów peryferyjnych. Zdarzały się również sytuacje, że zmiana wcześniejsza zostawała dłużej pod ziemią i przygotowywała front robót dla zmiany kolejnej.

Stanowisko pozwanej, że powodom nie wydawano poleceń pracy w godzinach nadliczbowych, w ocenie Sądu Rejonowego jest nieuzasadnione. Powodowie otrzymali bowiem od pracodawcy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu ich obowiązków oraz organizację pracy. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978 roku, sygn. akt I PRN 91/78 „przepisy art. 133 i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez jego zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki czasu pracy, wykluczające możliwość wykonania zadań planowanych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze szczególnymi potrzebami pracodawcy”. Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowania powodów były przez pozwaną akceptowane. Z materiału dowodowego wynika, że pracownicy zjeżdżający pod ziemię każdego dnia pracy nie byli w stanie wykonać nałożonych na nich obowiązków w ciągu 7,5 godziny. Pozwana nie wykazała, by powodowie od chwili wejścia na teren zakładu do chwili jego opuszczenia nie wykonywali swojej pracy, a czas ponad 7,5 godziny przeznaczali na inne czynności niezwiązane z pracą i powierzonymi im obowiązkami. Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do nie wliczenia do czasu pracy powodów i wykonywania pracy czasu potrzebnego na kąpiel i przebranie się. Konieczność wykonania tych czynności była bowiem bezpośrednio związana z obowiązkami powodów i panującymi u pozwanej warunkami pracy.

W związku z powyższym na podstawie art. 151¹ § 1 – 3 k.p. oraz w oparciu o opinię sporządzoną przez powołanego w sprawie biegłego, którego zadaniem było dokładne wyliczenie kwot przysługujących powodowi w związku z pracą w godzinach nadliczbowych, biorąc pod uwagę obowiązujące u pozwanej przepisy i normy wynagradzania oraz dane z list płac i zestawień wynagrodzeń powodów Sąd I instancji zasądził na rzecz powodów kwoty wskazane w piśmie ostatecznie precyzującym powództwo i orzekł jak w punktach 1 – 3 wyroku. O odsetkach za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 kpc.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., art. 3 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 28.05.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz.U. z 2010r., Nr 90, poz. 594 ze zm.) oraz na podstawie § 2 pkt 4 i 5 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015 poz. 1804 ze zm.)

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, a to przepisu art. 233 § 1 kpc polegająca na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez:

a) bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz zeznań powodów polegającą na uznaniu, że powodowie wykonywali dla pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd i opisanym w opinii biegłego sądowego, podczas gdy logiczna i racjonalna, a przede wszystkim wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, że nie można przyjąć, że powodowie świadczyli pracę w ustalonym przez Sąd wymiarze;

b) przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo że wyliczenia biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powodowie pozostawali do dyspozycji pracodawcy lub świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych w ustalonym przez Sąd wymiarze każdego dnia, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powodowie nie otrzymywali każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin a tylko za 7,5 godziny;

c) przyjęcie, że rejestr (...) stanowi ewidencję czasu pracy, a pozwana nie prowadziła innej ewidencji, podczas gdy rejestr stanowi wyłącznie o obecności pracownika na terenie zakładu pracy, a ewidencja czasu powodów była prowadzona przez pozwaną zgodnie z obowiązującym prawem;

2. naruszenie prawa materialnego, a to art. 128 ko 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 do czasu pracy takich czynności jak mycie się, przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, pozwana wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie do ponownego rozpoznania, ewentualnie jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od powoda za obydwie instancje.

Powodowie wnieśli o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowania odwoławcze, dzielając w całości stanowisko Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany, do rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny. Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej jakoby Sąd I instancji dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. 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 omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej 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. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy. Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne.

Zgromadzony materiał dowodowy dawał podstawę do ustalenia, że powodowie w wymiarze ustalonym przez biegłego na podstawie (...) pracowali w godzinach nadliczbowych, był to czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. Potwierdzili to słuchani w sprawie świadkowie, współpracujący z powodami. Sąd Rejonowy opisał dokładnie czynności, jakie powodowie musieli wykonywać każdego dnia pracy. W toku postępowania, pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, które by podważyły twierdzenia świadków i powodów, a zatem zarzuty błędnej czy dowolnej oceny dowodów są bezpodstawne.

Podkreślenia wymaga, że na pracodawcy spoczywa obowiązek takiej organizacji pracy, aby przewidzianej kodeksem pracy/lub wewnętrznymi przepisami/ normy nie przekroczyć. Wszystkie słuchanie w sprawie osoby były zgodne co do tego, że powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych oraz, że nałożonych przez pracodawcę obowiązków nie byli w stanie wykonać w nominalnym czasie pracy, bowiem nie pozwalała na to organizacja pracy obowiązująca u pozwanej. Również wbrew twierdzeniom skarżącej, Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że pozwana wypłacała powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy i wyjaśnił, że norma dobową 7, 5 godziny dotyczy czasu pracy, a zatem praca ponad ten wymiar stanowiła dla powoda pracę w godzinach nadliczbowych. Według tego założenia została sporządzona opinia przez biegłego sądowego, a zatem słusznie Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanej w dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego. Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, że należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagrodzenia. Zgodnie z regulaminem pracy pozwanej, praca wykonywana przez pracowników dołowych ponad 7,5 godziny stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodzić się należy również ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że funkcjonująca u pozwanej rejestracja czasu pracy tzw. (...) stanowi ewidencję czasu pracy pracowników i odzwierciedlała faktyczny czas pracy powodów w spornym okresie.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się również naruszenia prawa materialnego tj. art. 128 § 1 kp, zgodnie z którym czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Cechą charakterystyczną pozostawania w dyspozycji jest ograniczenie swobody zachowania się pracownika w takim zakresie i w takim stopniu, jaki jest determinowany potrzebą wykonywania nałożonych na niego obowiązków. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany. Zarzuty apelacji dotyczące takich czynności jak przebranie się, umycie czy pobranie narzędzi nie zasługują na uwzględnienie, bowiem zgodnie jednolitym orzecznictwem tutejszego Sądu, specyfika pracy górnika wymaga przebrania się i skorzystania z łaźni, a zatem te czynności powinny być wliczane do czasu pracy. W zakładach pracy, w których wymagane jest używanie odzieży roboczej i określonego wyposażenia, który to sprzęt musi być pobierany tylko u pracodawcy, oczywistym jest, że czas na przebranie się, pobranie/zdanie sprzętu -w tym przypadku np. masek, lamp, aparatu ratunkowego - dojście do miejsca pracy i powrotu, podlega wliczeniu do czasu pracy, bowiem są to czynności niezależne od pracownika, a zarazem konieczne do świadczenia pracy.

W konsekwencji, w świetle zgromadzonego i właściwie ocenionego przez Sąd I instancji materiału dowodowego, wyliczenie należnego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych jest prawidłowe.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. i § 9 ust.1 pkt. 2, § 2 pkt.4 i 5, § 10 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800)

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