

Sygn. akt **VIII Pa 47/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	Teresa Kalinka del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Iwona Sławińska

po rozpoznaniu w dniu 18 lipca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. K. (K.)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nagrodę barbórkową i 14-stą pensję

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 9 listopada 2018 r. **sygn. akt** IV P 685/17

1. oddala apelację;

2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

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

Sygn. akt VIII Pa 47/19

UZASADNIENIE

Powód S. K. wniósł pozew przeciwko Spółce (...) S.A. w B. domagając się po ostatecznym sprecyzowaniu żądania zasądzenia kwoty 50.198,91 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2015r. do dnia 23 maja 2017r. wraz z odsetkami - ustawowymi za okresy do 31 grudnia 2015r. i ustawowymi za opóźnienie za okresy od 1 stycznia 2016r. - liczonymi w następujący sposób:

- od kwoty 1.064,63 zł od dnia 11 czerwca 2015r.;

- od kwoty 1.133,99 zł od dnia 11 lipca 2015r.;
 - od kwoty 1.162,11 zł od dnia 11 sierpnia 2015r.;
 - od kwoty 1.775,26 zł od dnia 11 września 2015r.;
 - od kwoty 2.411,35 zł od dnia 11 października 2015r.;
 - od kwoty 1.551,06 zł od dnia 11 listopada 2015r.;
 - od kwoty 1.761,29 zł od dnia 11 grudnia 2015r.;
 - od kwoty 2.061,94 zł od dnia 11 stycznia 2016r.;
 - od kwoty 2.520,29 zł od dnia 11 lutego 2016r.;
 - od kwoty 1.831,20 zł od dnia 11 marca 2016r.;
 - od kwoty 1.774,30 zł od dnia 11 kwietnia 2016r.;
 - od kwoty 1.779,88 zł od dnia 11 maja 2016r.;
 - od kwoty 2.052,13 zł od dnia 11 czerwca 2016r.;
 - od kwoty 1.833,23 zł od dnia 11 lipca 2016r.;
 - od kwoty 1.111,18 zł od dnia 11 sierpnia 2016r.;
 - od kwoty 1.666,73 zł od dnia 11 września 2016r.;
 - od kwoty 1.841,24 zł od dnia 11 października 2016r.;
 - od kwoty 2.239,99 zł od dnia 11 listopada 2016r.;
 - od kwoty 2.030,53 zł od dnia 11 grudnia 2016r.;
 - od kwoty 1.671,76 zł od dnia 11 stycznia 2017r.;
 - od kwoty 1.841,01 zł od dnia 11 lutego 2017r.;
 - od kwoty 1.835,29 zł od dnia 11 marca 2017r.;
 - od kwoty 1.821,05 zł od dnia 11 kwietnia 2017r.;
 - od kwoty 1.586,58 zł od dnia 11 maja 2017r.;
 - od kwoty 945,83 zł od dnia 11 czerwca 2017r.;
 - od kwoty 942,47 zł tytułem dodatkowej nagrody barbórkowej za rok 2015 od dnia 5 grudnia 2015r.;
 - od kwoty 1.327,96 zł tytułem dodatkowej 14 pensji za rok 2015 od dnia 11 lutego 2016r.;
 - od kwoty 2.318,72 zł tytułem dodatkowej nagrody barbórkowej za rok 2016 od dnia 5 grudnia 2016r.;
 - od kwoty 2.305,91 zł tytułem dodatkowej 14 pensji za rok 2016 od dnia 11 lutego 2017r.;
- oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając podał, że w okresie objętym żądaniem pozwu był zatrudniony u pozwanej na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią na oddziale elektryczno – mechanicznym (w okresie od 1 maja 2015r. do 31 maja 2015r.) a następnie nadsztygara elektrycznego ds. urządzeń dołowych pod ziemią (w okresie od 1 czerwca 2015r. do 23 maja 2017r.). Dodatkowo przez cały okres objęty pozwem był również sztygarem ds. urządzeń budowy przeciwybuchowej. Wskazał, że na obu stanowiskach świadczył pracę, co najmniej dwie godziny dodatkowo. Powód wyjaśnił, że w okresie od 1 maja 2015r. do 31 maja 2015r. jego (...) dokumentuje wyłącznie czas zjazdów i wyjazdów natomiast od 1 czerwca 2015r. w (...) udokumentowany jest również czas wejścia na teren zakładu pracy i wyjścia z niego. Podał, że jako sztygar zmianowy przychodził do pracy wcześniej, aby zebrać raporty z poprzedniej zmiany, na podstawie których ustalano, co należy wykonać na następnej zmianie. Zapoznawał się z robotami oraz przeprowadzał konsultacje z innymi działami, dzielił załogę i udawał się na zjazd. Po wyjeździe kąpał się i przebierał. Następnie spisywał raport z dniówki, szedł na naradę u nadsztygarów, sprawdzał stan załogi na markowni, po czym udawał się do domu. Jako nadsztygar elektryczny przychodził do pracy godzinę wcześniej odbierał raporty, przeprowadzał konsultacje z innymi oddziałami i uczestniczył w odprawie ze sztygarami i rozmowie z dyspozytorami, uzupełniał dokumenty, dokonywał przeglądu zarządzeń dyrektora i dzielił załogę następnie udawał się na zjazd. Po wyjeździe kąpał się szedł do biura zapoznać się z dokumentami – raportami od sztygarów, uczestniczył w odprawie u głównego elektryka i zdał mu raport. Sprawowanie funkcji sztygara ds. budowy przeciwybuchowej wymagało od niego pozostania w pracy godzinę dłużej z uwagi na czynności biurowe. Odnosząc się do roszczeń o zapłatę wyrównania nagród barbórkowych za 2015 i 2016r. oraz wyrównania 14 pensji za 2015r. i 2016r. powód wskazał, że przy prawidłowym ustaleniu wartości godzin nadliczbowych za cały okres objęty pozwem otrzymałby zdecydowanie wyższą zarówno nagrodę barbórkową jak również 14 pensję za wskazane lata.

Pozwana (...) S.A. w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Przyznała, że powód był jej pracownikiem. Wskazała, że na mocy §8 Regulaminu pracy obowiązany był wykonywać pracę starannie i sumiennie oraz stosować się do poleceń przełożonych zwłaszcza tych dotyczących przestrzegania ustalonego czasu pracy. Zaznaczyła, że zgodnie z §13 po zakończeniu pracy obowiązany był bez zbędnej zwłoki opuścić teren zakładu pracy. Podniosła, że w ostatnim okresie na KWK (...) nie była prowadzona nadmierna eksploatacja, a wydobycie zakończono z dniem 31 grudnia 2016r. w związku z tym nie było konieczności częstej ponadnormatywnej pracy. Wyjaśniła, że mając na uwadze 7,5 godzinny czas pracy pod ziemią oraz czas na sporządzenie dokumentacji w ramach pracy w pełnym wymiarze czasu pracy powód otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin pracy. Z kolei w sytuacjach, gdy koniecznym było świadczenie przez niego pracy ponad dobowy wymiar czasu pracy były sporządzane przez niego wykazy godzin nadliczbowych i taka praca była świadczona za zgodą przełożonego, a powód miał wypłacane stosowne wynagrodzenie. Jej zdaniem powód nie wykazał, aby jego przebywanie na terenie zakładu pracy po upływie normy dobowej było uzasadnione załatwianiem przez niego spraw związanych ze stosunkiem pracy, zwłaszcza, że nie wykazał aby otrzymał od przełożonych szczególne polecenie wykonania czynności pracowniczych. Podniosła, że w dobowym czasie pracy powód winien wykonać swoje obowiązki bez konieczności pozostawiania w pracy dłużej aniżeli był do tego zobowiązany umową o pracę, regulaminem i przepisami szczególnymi. Według niej powód nie wskazał jakie ponadnormatywne obowiązki wykonywał, nie wskazał przełożonego, który wydał mu polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Podniosła, że wobec braku zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz niegodzenia się pracodawcy i braku świadomości, że pracownik wykonuje jakiegokolwiek czynności w czasie ponadnormatywnym nie może być mowy o uznaniu tylko przebywania powoda na terenie zakładu pracy za pracę w godzinach nadliczbowych. Podała, że ewidencja czasu pracy jest u niej prowadzona w oparciu o karty ewidencji czasu pracy, a wskazywany przez powoda system (...) stanowi zatwierdzenie wejść i wyjść pracowników na teren zakładu pracy na podstawie ważnej przepustki lub karty pracownika, a nie o faktycznie wykonywanej pracy w danym czasie, a tym bardziej o pracy w godzinach nadliczbowych. Podniosła również, że nadgodziny są rozliczane na podstawie obowiązujących u niej druków zezwolenia na pracę w godzinach nadliczbowych wystawianych przez przełożonych po uprzednim uzyskaniu zgody na ich przepracowanie i zatwierdzeniu pracy w ponadnormatywnym czasie pracy. Dokumentów takich brak w aktach osobowych powoda. Końcowo wskazała, że powód dopiero po ustaniu stosunku pracy wystąpił z pozwem o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny, chociaż w czasie

trwania stosunku pracy nie domagał się uzupełnienia akt osobowych ani wydania stosownych druków poleceń pracy w godzinach nadliczbowych czy ich weryfikacji.

Wyrokiem z dnia 9 listopada 2018 r. Sąd Rejonowy w Zabrze IV Wydział Pracy (sygn. akt IV P 685/17):

- w pkt 1 zasądził od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powoda S. K. kwotę 50.198,91 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nagrody barbórkowej za 2015 i 2016 rok, 14-stej pensji za 2015 i 2016 rok wraz z odsetkami - ustawowymi za okresy do 31 grudnia 2015 i ustawowymi za opóźnienie za okresy od 1 stycznia 2016 r. - liczonymi w następujący sposób:

- a) od kwoty 1.064,63 zł od dnia 11 czerwca 2015 r.;
- b) od kwoty 1.133,99 zł od dnia 11 lipca 2015 r.;
- c) od kwoty 1.162,11 zł od dnia 11 sierpnia 2015 r.;
- d) od kwoty 1.775,26 zł od dnia 11 września 2015 r.;
- e) od kwoty 2.411,35 zł od dnia 11 października 2015 r.;
- f) od kwoty 1.551,06 zł od dnia 11 listopada 2015 r.;
- g) od kwoty 1.761,29 zł od dnia 11 grudnia 2015 r.;
- h) od kwoty 2.061,94 zł od dnia 11 stycznia 2016 r.;
- i) od kwoty 2.520,29 zł od dnia 11 lutego 2016 r.;
- j) od kwoty 1.831,20 zł od dnia 11 marca 2016 r.;
- k) od kwoty 1.774,30 zł od dnia 11 kwietnia 2016 r.;
- l) od kwoty 1.779,88 zł od dnia 11 maja 2016 r.;
- m) od kwoty 2.052,13 zł od dnia 11 czerwca 2016 r.;
- n) od kwoty 1.833,23 zł od dnia 11 lipca 2016 r.;
- o) od kwoty 1.111,18 zł od dnia 11 sierpnia 2016 r.;
- p) od kwoty 1.666,73 zł od dnia 11 września 2016 r.;
- q) od kwoty 1.841,24 zł od dnia 11 października 2016 r.;
- r) od kwoty 2.239,99 zł od dnia 11 listopada 2016 r.;
- s) od kwoty 2.030,53 zł od dnia 11 grudnia 2016 r.;
- t) od kwoty 1.671,76 zł od dnia 11 stycznia 2017 r.;
- u) od kwoty 1.841,01 zł od dnia 11 lutego 2017 r.;
- v) od kwoty 1.835,29 zł od dnia 11 marca 2017 r.;
- w) od kwoty 1.821,05 zł od dnia 11 kwietnia 2017 r.;

- x) **od kwoty 1.586,58 zł od dnia 11 maja 2017 r.;**
 - y) **od kwoty 945,83 zł od dnia 11 czerwca 2017 r.;**
 - z) **od kwoty 942,47 zł tytułem dodatkowej nagrody barbórkowej za rok 2015 od dnia 5 grudnia 2015 r.;**
 - aa) **od kwoty 1.327,96 zł tytułem dodatkowej 14 pensji za rok 2015 od dnia 11 lutego 2016 r.;**
 - bb) **od kwoty 2.318,72 zł tytułem dodatkowej nagrody barbórkowej za rok 2016 od dnia 5 grudnia 2016 r.;**
 - cc) **od kwoty 2.305,91 zł tytułem dodatkowej 14 pensji za rok 2016 od dnia 11 lutego 2017 r.;**
- w pkt 2 wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.274 zł**
- w pkt 3 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**
- w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrze - kwotę 4.899 zł tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony.**

Sąd I instancji ustalił, że powód S. K. w okresie objętym żądaniem był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sztygara zmianowego oddziału elektrycznego ds. urządzeń dołowych pod ziemią oraz nadsztygara elektrycznego ds. urządzeń budowy przeciwwybuchowej pod ziemią. Stosunek pracy ustał z dniem 23 maja 2017r. na mocy porozumienia stron. Powód jako sztygar zmianowy musiał przyjść do pracy minimum godzinę wcześniej. Przed rozpoczęciem zmiany musiał dowiedzieć się co działo się na wcześniejszej zmianie, zebrać raporty, zapoznać się z książką robót, zaplanować prace na zmianę przygotowawczą i dokonać podziału podległych pracowników. Po wyjeździe kąpał się, wypisywał książkę raportową. Powód rozliczał pracowników z dniówek, a następnie szedł do szefa zdać raport, co zostało na zmianie nocnej zrobione. Przy wyjściu musiał jeszcze rozliczyć pracowników z wyjazdu. Powód średnio opuszczał zakład pracy po godzinie od wyjazdu na powierzchnię.

Pracując jako nadsztygar powód musiał wiedzieć jak wyglądała praca na poprzedniej zmianie. Zbierał raporty od poprzednika ze zmiany B, a następnie przychodzili do niego sztygarzy, którym rozdzielał roboty. Sztygarzy przychodzili do powoda również około północy. Omawiano wtedy roboty na zmianie. Sztygarzy mieli swoje książki raportowe, jednak w międzyczasie następowały awarie i trzeba było mieć bieżące informacje ze zmiany. Powód i podlegli mu pracownicy musieli współpracować z innymi działami, górnikami, mechanikami, aby wspólnie uzgodnić roboty. Bez informacji z poprzedniej zmiany powód nie mógł zaplanować pracy. Powód był również odpowiedzialny za komórkę urządzeń przeciwwybuchowych. Pracownicy zostawiali mu dokumenty, które musiał przeczytać przed zjazdem. Wypełniał także książki dotyczące objazdów, które musiał wykonać. Po wyjeździe kąpał się i zaczynały się telefony z raportami. Powód spisywał raporty, a przed 06:00 zdawał raport głównemu energomechanikowi. Później przychodził główny elektryk, któremu powód zdawał kolejny raport. Temu raportowi przysługiwali sztygarzy ze zmiany rannej. Po raporcie główny elektryk wychodził na swoją odprawę, a powód z nadsztygarami ze zmiany rannej omawiał dodatkowe roboty, które były istotne ze względu na pracę na dole. Później szedł do pracowników z komórki ognioszczelności, z którymi omawiał nowe przepisy, problemy z dokumentacją urządzeń. Następnie rozliczał załogę w markowni i szedł do domu. Przed 06:00 przychodzili do niego sztygarzy z książkami raportowymi. Obowiązkiem powoda było podpisanie książki raportowej i rozliczenie się z pracy oddziału.

Sąd I instancji ustalił również, że pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe. Powód od czerwca 2015 r. rejestrował również godzinę wejścia i wyjścia z zakładu pracy. Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia. Jeżeli powód

nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków i mogłyby być wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe.

Zgodnie z §15 ust. 2 regulaminu pracy czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosi 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy – co zostało przesądzone wyrokiem 5.12.2006r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach (sygn. akt VIII Pa 83/07) i wyrokiem z dnia 30.11.2005r. (sygn. akt VIII Pa 318/05). Nadto zjazdy i wyjazdy odbywają się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy (dowód: regulamin pracy w aktach sprawy Sądu Rejonowego w Zabrze o sygn. IV P 318/11)

W okresie od dnia 1 maja 2015r. do dnia 23 maja 2017r. powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy: w maju 2015r. 34 godziny i 19 minut, w czerwcu 2015r. 29 godzin i 02 minuty, w lipcu 2015r. 31 godzin 03 minuty, w sierpniu 2015r. 42 godziny i 12 minut, we wrześniu 2015r. 58 godzin i 30 minut, w październiku 2015r. 44 godziny i 56 minut, w listopadzie 2015r. 39 godzin i 42 minuty, w grudniu 2015r. 52 godziny i 22 minuty, w styczniu 2016r. 57 godzin i 19 minut, w lutym 2016r. 48 godzin i 14 minuty, w marcu 2016r. 47 godzin i 19 minut, w kwietniu 2016r. 45 godzin i 47 minut, w maju 2016r. 47 godzin i 18 minut, w czerwcu 2016r. 47 godzin i 39 minut, w lipcu 2016r. 26 godzin i 37 minut, w sierpniu 2016r. 44 godziny i 06 minut, we wrześniu 2016r. 48 godzin i 43 minut, w październiku 2016r. 67 godzin i 53 minuty, w listopadzie 2016r. 50 godzin i 23 minuty, w grudniu 2016r. 43 godziny i 46 minut, w styczniu 2017r. 44 godziny i 27 minut w lutym 2017r. 43 godziny i 05 minut, w marcu 2017r. 48 godzin i 21 minut, w kwietniu 2017r. 34 godziny i 34 minuty, w maju 2017r. 23 godziny i 02 minuty. Z tytułu przepracowanych nadgodzin w spornym okresie powód winien otrzymać kwotę 43.303,85 zł brutto.

Jednocześnie w związku z niewypłaceniem powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do wyrównania pozostają należności powoda z tytułu nagród rocznych tj. Barbórki i 14-tej pensji. Wyrównanie nagrody barbórkowej za 2015r. wynosi 942,47 zł, a za 2016r. 2318,72 zł brutto Wyrównanie dodatkowej nagrody rocznej (14 pensja) za 2015r. wyniosło 1327,96 zł brutto i 2305,91 zł brutto za 2016r.

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), które zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy oparł się na opinii biegłego Z. G. (1), którą uznał, za miarodajną do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Opinia została sporządzona zgodnie z poleceniem Sądu to jest z uwzględnieniem danych zawartych w wydrukach z systemu (...) przy przyjęciu, że powód świadczył pracę od momentu wejścia do momentu wyjścia z terenu zakładu pracy. Biegły zgodnie z poleceniem Sądu Rejonowego uwzględnił, że przypadku braku rejestracji wejścia i wyjścia w systemie (...) (maj 2015r.) powód przychodził do pracy średnio godzinę przed zjazdem i zostawał w niej dłużej godzinę po wyjeździe. Dodatkowo uwzględnił wypłacone powodowi w spornym okresie wynagrodzenie za pracę oraz przyjął, że za czas pracy na powierzchni wynagrodzenie należne powodowi winno zostać ustalone z pominięciem dodatku szkodliwego, a dobowy wymiar pracy powoda wynosił 7,5 godziny. Biegły ustalił również wysokość różnicy pomiędzy wypłaconą, a należną powodowi nagrodą barbórkową i 14-stą pensją za 2015 i 2016 r., przy uwzględnieniu przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych za lata 2015 – 2017. Ustalając dzienny wymiar pracy w godzinach nadliczbowych w maju 2015r. Sąd oparł się na zeznaniach świadków i przesłuchaniu powoda.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii innego biegłego stojąc na stanowisku, że wyliczenia i wyjaśnienia zawarte w opinii, są wystarczające do wydania rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu. Zdaniem Sądu Rejonowego zarzuty strony pozwanej dotyczące tego, że biegły błędnie przyjął, że powód przebywając na terenie zakładu pracy cały czas świadczył pracę należało uznać za spóźnione. Biegły działał bowiem zgodnie z poleceniem Sądu zawartym w tezie postanowienia o dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego w związku z powyższym pozwana winna była zaskarżyć wyżej wspomniane postanowienie. Strona pozwana poza ogólnymi twierdzeniami nie wskazała konkretnie, czym powód jej zdaniem zajmował się w czasie, kiedy rzekomo nie świadczył na jej rzecz pracy jak również nie wskazała w tym zakresie żadnych środków dowodowych. Jednocześnie podkreślić należy, że strona pozwana nie prowadziła poza system (...) innej ewidencji czasu pracy. Zgodnie z art.149

§1 kp pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany został 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. Jak zauważył Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 14 sierpnia 2013r. 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).

Nadto rzeczą oczywistą jest, 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. 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. W ocenie Sądu brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. Podkreślić należy, że ta 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. Tym samym należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godziny nie byłiby za to wynagradzani, natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy. Wskazać należy, że wyżej wymienione regulacje zostały zawarte w różnych rozdziałach układu zbiorowego (rozdział II – czas pracy i rozdział III zasady wynagradzania) i brak jest jakichkolwiek przesłanek interpretacyjnych, aby łączyć zapisy dotyczące zasady wynagradzania z pojęciem czasu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwa zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań, Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym 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.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Z kolei pozwana stała na stanowisku, że powód nigdy wcześniej nie zgłaszał i nie udokumentował pracy w godzinach nadliczbowych. Tymczasem zgodnie z powszechnie

obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej powód faktycznie przekraczał zarówno normę dobową, jak i tygodniową.

Przepis §16 regulaminu pracy stanowi, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w §15 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacja zawarta w §16 ust. 1 wskazuje, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii lub w razie szczególnych potrzeb kopalni. Sąd Rejonowy wskazał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię, powód miał szereg dodatkowych obowiązków wypisanie książki raportowej, raportowanie swojemu bezpośredniemu przełożonemu i głównemu mechanikowi, wypisywanie dniówek, sprawdzanie markowni.

Zgodnie z art. 151⁴ §1 kp pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem §2. Natomiast §2 stwierdza, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151¹ §1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Definicja pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy zawarta została w art. 128 §2 pkt. 2 k.p., zgodnie z którą przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. Powód nie należał do tej kategorii ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Sąd I instancji uznał, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru. W takim samym kontekście wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978r. (I PRN 91/78) stwierdzając, że „przepisy art. 133 i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Sąd Rejonowy wskazał również, że powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto, to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań przesłuchanego w sprawie świadka i przesłuchania powoda wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż część zadań zmuszeni byli wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni. (...) pracy ustalony w toku niniejszego postępowania funkcjonuje u pozwanej od lat i jest związany ze specyfiką ruchu zakładu górniczego. Kierownictwo kopalni musi wobec tego mieć od lat świadomość, że pracownicy dozoru pracują więcej, niż obowiązujące ich normy czasu pracy.

Dalej Sąd I instancji zaznaczył, że pozwana wprowadziła system (...), aby odnotowywać czas pracy swoich pracowników. Po przesłuchaniu świadków i powoda, nie ulegało natomiast wątpliwości, że powód, od obicia karty przy wejściu, do odbicia karty przy wyjściu, pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Pozwana mogła dokonywać zmian w systemie rejestracji pracy i wykluczyć sytuację wcześniejszego odbijania karty, a także uregulować kwestię zwiększonych obowiązków swoich pracowników. Jednocześnie to pracodawca posiada środki dyscyplinujące pracowników np. do wcześniejszego opuszczania stanowiska pracy, gdy tego nie czyni, musi wykazać, że pracownik w tym czasie pracy nie świadczył. Istnieje, bowiem wrzuszalne domniemaniem, że pracownik potwierdzając obecność na terenie zakładu pracy w określonych godzinach świadczy pracę. Powód wykazał natomiast, że w okresie spornym cały czas pozostawał w dyspozycji pracodawcy, będąc w zakładzie pracy i za cały ten czas należy mu się wynagrodzenie, łącznie z dodatkiem za pracę godzinach nadliczbowych. Czas pracy według systemu (...) nie był taki sam dla powoda każdego dnia, gdyż zależał od sytuacji w zakładzie pracy, rodzaju i ilości obowiązków każdego dnia. Wbrew stanowisku pozwanej trudno jednak założyć, że to miałyby podważyć ustalenie jego czasu pracy według czynników (...). Powód nie przebywał przecież na terenie kopalni dla własnej przyjemności, czy z konieczności załatwiania spraw prywatnych, tylko z potrzeby świadczenia pracy. Czas pracy zależał natomiast od potrzeb pracodawcy danego dnia. Stanowisko pozwanej jest również niekonsekwentne, gdyż z jednej strony na podstawie (...) zalicza pracownikom pracę pod ziemią, a z drugiej strony odmawia uznania tego systemu za rejestrację czasu pracy wykonywanej na powierzchni.

Na podstawie art. 151¹ § 1 - 3 k.p oraz załącznika nr 4 i 5 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. (dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych miało bezpośredni wpływ na wysokość 14 pensji i nagród barbórkowych), Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wskazaną w piśmie z dnia 28 maja 2018r. i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku.

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

Wyrokowi Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² §1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., § 2 pkt 5 i §9 ust.1 pkt.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. Nr 2015.1080) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodziła się strona pozwana. Wywiodła apelację, w której Sądowi 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, poprzez:

a) bezkrytyczną ocenę zeznań świadków: C. S., A. Z., J. N., Z. J., Z. G. (2) i ustalenie na ich podstawie, że ewidencja czasu pracy w zakładzie pozwanej prowadzona była w postaci „wydruków (...), a także, że w każdej sekundzie przebywania na terenie zakładu pracy powód faktycznie wykonywał pracę na rzecz pozwanej, podczas gdy elementarne zasady logiki i doświadczenia życiowego, a także znajomość regulacji dotyczących ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy, powinny prowadzić do wniosku, że zeznania te są całkowicie niewiarygodne bowiem ewidencja czasu pracy utrwalona została na kartach czasu pracy, zaś wydruki (...) w ogóle nie ewidencjonują czasu pracy i nie zawierają jakichkolwiek elementów, które pozwalają zakwalifikować je jako ewidencję czasu pracy w rozumieniu obowiązujących przepisów prawa, a także, że całkowicie niewiarygodne jest, że powód każdego dnia już z momentem przekroczenia progę zakładu pracy wykonywał faktycznie pracę,

a) nielogiczną ocenę dokumentów w postaci wydruków (...), co polegało na przyjęciu przez Sąd, że wydruki te są dowodem na faktyczne wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy przedmiotowe dokumenty nie rejestrują w ogóle czasu pracy (a z całą pewnością nie są dowodem na faktyczne wykonywanie pracy), a jedynie fakt przebywania danej osoby na terenie zakładu pracy, co w konsekwencji de facto doprowadziło do

przyznania powodowi przez Sąd w niniejszej sprawie wynagrodzenia za przebywanie na terenie zakładu pracy, a nie za pracę w godzinach nadliczbowych,

b) uznanie, że pozwany pracodawca oraz przełożeni powoda mieli wiedzę o świadczeniu przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych oraz nie zgłaszali sprzeciwów w tym zakresie,

c) błędne przyjęcie, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 7,5 h czasu pracy każdego dnia (co odpowiadało normie czasu pracy powoda), podczas gdy mimo faktu, że powód pracował w skróconej 7,5 godzinnej normie czasu pracy, to wynagrodzenie jakie było wypłacane powodowi było wynagrodzeniem policzonym za 8 godzin pracy, co w konsekwencji spowodowało, że zaskarżonym wyrokiem Sąd przyznał powodowi wynagrodzenie za pół godziny pracy każdego dnia, pomimo, że powód otrzymał już wynagrodzenie z tego tytułu.

1) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 322 K.p.c., poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności wydruków (...), nie było możliwości ustalenia, że powód wykonywał swoje obowiązki pracownicze już od momentu wejścia na teren zakładu pracy, bo wydruki te nie stwierdzają takiej okoliczności, a w związku z tym ustalenie ewentualnie należnego powodowi wynagrodzenia było możliwe tylko przy zastosowaniu reguł określonych przepisem art. 322 K.p.c.,

2) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 133 § 3 K.p.c., poprzez zaniechanie doręczenia zawiadomienia o terminie rozprawy pełnomocnikowi pozwanej, na wskazany przez pełnomocnika adres dla doręczeń, co pozbawiło pełnomocnika pozwanej możliwości udziału w posiedzeniu Sądu, na którym zamknięto rozprawę, a w konsekwencji pozbawiło pozwaną prawa do obrony w rozumieniu przepisu art. 379 pkt 5 k.p.c., co stanowi przesłankę nieważności postępowania,

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 liczony od momentu fizycznego pojawienia się pracownika na terenie zakładu pracy do momentu fizycznego opuszczenia zakładu pracy, a także, że czasem pracy jest również czas który pracownik poświęca na umycie się i 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,

4) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 151 § 1 K.p., poprzez jego bezpodstawne zastosowanie, a w konsekwencji przyznanie powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy rozpoznający sprawę Sąd nie ustalił w jakim wymiarze czasu każdego dnia powód faktycznie świadczył pracę, a w związku z tym możliwe było zasądzenie na rzecz powoda co najwyżej wynagrodzenia za pozostawanie do dyspozycji pracodawcy, a nie wynagrodzenia za nadgodziny,

5) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 6 K.c., poprzez jego niezastosowanie i uznanie za udowodnione twierdzeń powoda o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd, pomimo, że powód nie przedstawił dowodów, które potwierdzałyby taki stan rzeczy, w szczególności w zakresie konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, rozpoczynania i kończenia świadczenia pracy na rzecz pozwanego z momentem odpowiednio wejścia na teren zakładu pracy i wyjścia z terenu zakładu pracy, a także wiedzy pozwanego co do świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i dorozumianej akceptacji takiego stanu rzeczy.

Strona pozwana wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi 1 instancji.

2. ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez:

a) oddalenie powództwa w całości,

b) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za I instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja strony pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Niezasadny jest podniesiony przez apelującą zarzutu nieważności postępowania. Jak twierdzi apelująca, pozwana została pozbawiona możliwości obrony swoich spraw, bowiem pełnomocnik pozwanej nie został zawiadomiony o terminie rozprawy na której zamknięto rozprawę, to wskazać należy, iż nie zasługuje on na uwzględnienie. Pismem z dnia 28 czerwca 2018 r. Sąd zawiadomił pełnomocnika pozwanej o wyznaczonym na dzień 9 listopada 2018 r. terminie rozprawy. Zawiadomienie to zostało nadane na adres pozwanej (takie adres wskazał pełnomocnik pozwanej) i zostało skutecznie odebrane w dniu 2 lipca 2018 r. Zaplanowana rozprawa odbyła się w dniu 9 listopada 2019 r. bez obecności pełnomocnika pozwanej i pozwanej. Z powyższego wynika, że pełnomocnik pozwanej był zawiadomiony o terminie rozprawy, albowiem zawiadomienie zostało mu skutecznie doręczone. Tym samym, nie ulega wątpliwości, że w niniejszej sprawie nie doszło do nieważności postępowania.

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

Sąd I nie naruszył przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Rejonowy poczynił właściwe ustalenia faktyczne, które zostały w pełni podzielone przez Sąd II instancji.

Przedmiot sporu sprowadzał się do ustalenia czy powód w okresie spornym świadczył pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a jeżeli tak, to czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. Ponadto w przypadku ustalenia pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych, to spór sprowadzał się dodatkowo także do ustalenia wysokości wyrównania Barbórki i 14-tej pensji.

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. Zeznania słuchanych świadków znalazły oparcie w dowodach z dokumentów w postaci wydruków z systemu (...). 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. Tym samym nie zachodzi w tej sytuacji potrzeba szczegółowego ich powtarzania (vide wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999r., I PKN 21/98, OSNAP 2000/4/143).

Przechodząc do dalszych rozważań, wskazać należy, że zgodnie z art. 151§1 kp za pracę w godzinach nadliczbowych należy uznać pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie z przepisami branżowymi obowiązującymi powoda, w tym (...) powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynosząca 7,5 godzin, przy czym otrzymywał on wynagrodzenie jak za 8 godzin. Przyczyną wprowadzenia tej regulacji był fakt, iż górniczy pracujący pod ziemią pracowali w trudnych warunkach, zatem uzasadnione było obniżenie im dobowej normy czasu pracy o 30 minut.

Sąd Okręgowy podziela pogląd, że czas, w którym pracownik pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, ale faktycznie nie wykonywał pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, winien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151¹-151³ k.p. Jest to również czas pracy, który z punktu prawnego jest wyłącznie jeden. Został on wprowadzony w celu ustalenia czasowych granic zatrudnienia. Niemniej jednak ustawodawca nie rozróżnił czasu faktycznej pracy od pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

Wskazać należy, że 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 (M. Kawecka-Sobczak w głosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978r., Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy”, Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy”, Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004r., Nr 1, s. 13-14; „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny”, Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 7, s. 187-188; „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000r., Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, „Kodeks pracy”, Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977r., w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978r., Nr 4, poz. 34). Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej

nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy tylko z tego powodu, że pracodawca nie był w stanie skorzystać z pracy podwładnego. Ryzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Odmierna interpretacja stanowiłaby zaprzeczenie funkcji ochronnej przepisów o czasie pracy. Należy podnieść, że intencją ustawodawcy, posługującego się technicznym określeniem „praca wykonywana” było położenie akcentu na to, kiedy powierzona praca jest wykonywana, a nie, że jest „wykonywana”. W związku z tym przebywanie pracownika „po godzinach” w zakładzie – wynikające z polecenia przełożonego (względnie z obiektywnych okoliczności, kiedy to pracownik sam podejmuje taką decyzję) i oczekiwanie w tym czasie na jego polecenie uzasadnia przyjęcie istnienia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłatę stosownego wynagrodzenia z tego tytułu (Beata Bury, „Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika”, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2011, s.18-19).

Zgodnie z art. 80 zdaniem pierwszym k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Przysługuje jednak i za czas niewykonywania pracy, jeżeli przepis tak stanowi (art. 80 zdanie drugie k.p.). Nadmiernym uproszczeniem byłoby pojmowanie „wykonywania pracy” potocznie jako tylko faktycznego jej świadczenia (rzeczywistego wykonywania czynności i zadań, które należą do obowiązków pracownika). Zwrot ten ma jednak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia i wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Przyjmując bowiem takie stanowisko konieczne stałoby się uznanie, że w każdym przypadku słuchania polecenia przełożonego, rozmowy, czy dyskusji z przełożonym lub też przerywając „ręczne wykonywanie pracy” i np. przechodząc z jednego na drugie stanowisko pracy w obrębie zakładu albo udając się po narzędzia, części zamienne - czynności tych nie można zaliczyć do czasu, w którym pracownik wykonuje pracę pomimo, iż są to przecież czynności dokonywane przez pracownika w procesie wykonywania pracy i są częścią tego procesu.

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż powód faktycznie przekraczał dobową jak i tygodniową normę pracy, gdyż wynikało to ze szczególnych potrzeb pracodawcy. Zostało to wykazane w postępowaniu dowodowym prowadzonym przez Sąd I instancji wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda.

Powód w okresie spornym był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sztygara zmianowego oddziału elektrycznego ds. urządzeń dołowych pod ziemią oraz nadsztygara elektrycznego ds. urządzeń budowy przeciwybuchowej pod ziemią. Będąc sztygarem powód do pracy przychodził co najmniej godzinę wcześniej, bowiem przed rozpoczęciem zmiany musiał dowiedzieć się co wydarzyło się na poprzedniej zmianie. Ponadto musiał zebrać raporty, zaplanować pracę i dokonać podziału pracowników. Jeżeli nie przeszedłby wcześniej, to nie wywiązałby się nałożonych na niego obowiązków. Po wyjeździe na powierzchnię, powód rozliczał pracowników z dniówek, a następnie szedł zdać raport. Zazwyczaj opuszczał kopalnię po godzinie od wyjazdu na powierzchnię.

Z kolei podczas zatrudnienia jako nadsztygar, powód musiał wiedzieć jak wyglądała praca na poprzedniej zmianie. Zbierał raporty od poprzednika ze zmiany B, a następnie przychodzili do niego sztygarzy, którym rozdelał prace. Sztygarzy zdawali powodowi raporty, informowali go o postępie prac oraz o awariach. Powód musiał współpracować z innymi działami. Bez informacji z poprzedniej zmiany, nie mógł zaplanować pracy. Jednocześnie powód był odpowiedzialny za komórkę urządzeń przeciwybuchowych. Po wyjeździe kapał się i zaczynały się telefony z raportami. Następnie spisywał raporty, a przed 6:00 zdawał raport głównemu energomechanikowi oraz omawiał dodatkowe raporty z nadsztygarami ze zmiany rannej. Później szedł do pracowników z komórki ognioszczelności, z którymi omawiał nowe przepisy, problemy z dokumentacją urządzeń. Następnie rozliczał załogę w markowni i szedł do domu. Przed 6:00 przychodzili do niego sztygarzy z książkami raportowymi.

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że praca była zorganizowana w taki sposób, że powód po przyjściu do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności które wykonywał były ściśle związane z jego pracą,

zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawiał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany, nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych. Wykonywanie przez powoda powyższych czynności zarówno przed jak i po normatywnym czasie pracy było konieczne i wynikało to z organizacji pracy w kopalni, na którą to powód nie miał wpływu. Tym samym faktycznie pozostawał on w dyspozycji pracodawcy w obrębie ram czasowych z systemu (...). Wobec powyższego, za bezpodstawne należy uznać zarzuty naruszenia art. 151§1 kp i art. 128§1 kp.

Niezależnie od powyższego, należy zaznaczyć, że 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., w sprawie II PK 51/09, opublikowany w OSNP z 2011r., Nr 11-12 poz. 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.” Przełożeni powoda mieli wiedzę o świadczeniu przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i nie zgłaszali sprzeciwu w tym zakresie. Ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie są prawidłowe.

Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika również, że czas pracy powoda – jako pracownika zatrudnionego pod ziemią- stosownie do art. 145 kp został skrócony przez obniżenie jego ogólnym norm. Zgodnie z regulaminem pracy, czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Nie można zgodzić się z twierdzeniami strony pozwanej, iż ewentualne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe powinno być liczone od czasu pracy przekraczającego 8 godzin na dobę oraz 40 godzin tygodniowo. 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 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).

Jednocześnie wbrew twierdzeniom apelującej, w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia art. 322 kpc, poprzez jego niezastosowanie. Zdaniem Sądu nie było podstaw do zastosowania tego przepisu. Z przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego wynika, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy już od momentu odbicia się kartą przy wejściu, zatem był on w pracy w obrębie ram czasowych wynikających z systemu (...). Sąd ustalając owe ramy czasowe miał na uwadze treść zeznań świadków i zakres zadań, które miał za zadanie wykonać powód. W tym czasie wykonywał on czynności należące do jego obowiązków. Gdyby powód stawiał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany, nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych. Sytuacja ta wynikała z organizacji pracy na kopalni. Zasądzona kwota za pracę w nadgodzinach musi być określona precyzyjnie. Jej wysokość nie może wynikać z decyzji uznaniowej Sądu, jak twierdzi pozwana. Skoro powód przekroczył normę czasu pracy o konkretną wartość czasową, to powinien za ten czas otrzymać stosowne wynagrodzenie w konkretnej kwocie. Z tych też względów, również i ten zarzut okazał się bezpodstawny.

Mając na uwadze powyższe rozważania, uznać należało, że ww. zarzuty pozwanej są bezzasadne, a wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu.

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

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w oparciu art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800), zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2 025 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

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