

Sygn. akt VIII *Pa* 77/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grażyna Łazowska
Sędziowie:	Grzegorz Tyrka del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 4 lipca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. H.

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zapłatę nagrody barbórkowej i 14-tej pensji

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 18 grudnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 507/17

1. oddala apelację,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia del. Magdalena Kimel

Sygn. akt VIII Pa 77/19

UZASADNIENIE

K. H. wniósł pozew przeciwko Spółce (...) S.A. w B., domagając się zasądzenia kwoty 20.725,35 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2015r. do dnia 28 lutego 2016r. wraz z odsetkami ustawowymi, dodatków rocznych z tytułu barbórek i 14- tej pensji za lata 2015 i 2016 r. oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według spisu kosztów. Uzasadniając swoje żądanie podał, że w okresie objętym żądaniem pozwu był zatrudniony u pozwanej na stanowisku zastępcy kierownika działu górniczego – kierownika robót górniczych ds. robót przygotowawczych, transportu i przewozu dołowego. Wskazał, że świadczył pracę na zmianie A i był zmuszony przychodzić do pracy co najmniej godzinę wcześniej, a wychodził z pracy pracując dodatkowe 2

godziny. W soboty i niedzielę pracował natomiast dodatkową godzinę dłużej. Powód musiał przyjść wcześniej do pracy, aby dokonać analizy raportów z dnia poprzedniego od podległych nadsztygarów, następnie uczestniczył w dwóch odprawach – dla nadsztygarów i kierowników. Po wyjeździe powód zbierał raporty ze wszystkich odcinków pracy, a następnie ustalał zakres robót na zmianę nocną. 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 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 wydobyte 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.

W piśmie z dnia 5 listopada 2018r. pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłego z zakresu wynagrodzeń tj. kwoty 23.534,49 zł (k. 218) wraz z odsetkami wskazanymi w treści tego pisma.

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2018 r. Sąd Rejonowy w Zabrze IV Wydział Pracy (sygn. akt IV P 77/19):

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 23.534,49 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 2.382,13 zł od dnia 11 czerwca 2015 r.;

- b) *od kwoty 2.064 zł od dnia 11 lipca 2015 r.;*
- c) *od kwoty 2.310,74 zł od dnia 11 sierpnia 2015 r.;*
- d) *od kwoty 2.430,36 zł od dnia 11 września 2015 r.;*
- e) *od kwoty 1.012,54 zł od dnia 11 października 2015 r.;*
- f) *od kwoty 1.210,98 zł od dnia 11 listopada 2015 r.;*
- g) *od kwoty 2.406,50 zł od dnia 11 grudnia 2015 r.;*
- h) *od kwoty 1.055,22 zł od dnia 11 stycznia 2016 r.;*
- i) *od kwoty 2.641,63 zł od dnia 11 lutego 2016 r.;*
- j) *od kwoty 1.408,34 zł od dnia 11 marca 2016 r.;*
- k) *od kwoty 1.424,19 zł tytułem dodatkowej nagrody barbórkowej za rok 2015 od dnia 5 grudnia 2015 r.;*
- l) *od kwoty 1.874,71 zł tytułem dodatkowej 14 pensji za rok 2015 od dnia 11 lutego 2016 r.;*
- m) *od kwoty 895,30 zł tytułem dodatkowej nagrody barbórkowej za rok 2016 od dnia 5 grudnia 2016 r.;*
- n) *od kwoty 417,85 zł tytułem dodatkowej 14 pensji za rok 2016 od dnia 11 lutego 2017 r.;*

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

3. wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9.596;

4. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.890 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrze - kwotę 2.360 zł tytułem części kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód K. H. w okresie objętym żądaniem był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zastępcy kierownika działu górniczego kierownika robót przygotowawczych do spraw przewozu dołowego, transportu, zbrojeń i likwidacji. Stosunek pracy ustał z dniem 16 sierpnia 2016 r. z uwagi na przejście powoda na emeryturę.

Nie było możliwości, aby powód wykonał swoje obowiązki w normalnym czasie pracy. Powód pracował na zmianę A, rozpoczynając się zjazdem o godzinie 6.30. Przychodził do pracy średnio godzinę przed zjazdem. Po przyjeździe do pracy zbierał raporty z poprzedniej zmiany od nadsztygarów. Dotyczyły one wykonanych prac na zmianie oraz wystąpienia ewentualnych awarii. Zebranie raportów trwało od 15 do 30 minut. Następnie powód kontaktował się ze swoim przełożonym S. P. - Kierownikiem D. Górniczego i przekazywał mu zebrane informacje. Dzięki danym z poprzedniej zmiany powód wiedział jak zaplanować pracę na jego zmianie. Po zebraniu raportów powód odbywał obowiązkową odprawę z pracownikami dozoru (około godziny 5.50-6.00), powód dzielił pracę dla poszczególnych sztygarów zmianowych wydając im polecenia. Odprawa była kontynuowana z udziałem kierowników i nadsztygarów, omawiano wykonane prace, potrzeby materiałowe, przyczyny awarii i ustalano, co zrobić, aby takie awarie się nie powtarzały. Wstępnie ustalano również roboty na zmianę B i C oraz koordynowano pracę pomiędzy działami. W odprawie dozoru wyższego uczestniczył także przełożony powoda S. P.. Powód musiał na tej odprawie dysponować

informacjami z poprzedniej zmiany, które zebrał wcześniej. Odprawa trwała średnio do godziny 6.30. Po tej odprawie odbywała się dodatkowa odprawa z Kierownikiem D. Górniczego. Po tej odprawie powód zjeżdżał pod ziemię lub zajmował się dokumentacją, sprawami przetargowymi, kontrolował firmy obce i ich raporty.

Po wyjeździe załogi, około godziny 14.30 odbywała się odprawa popołudniowa z kierownikami oddziałów ze zmiany A i B, w której powód musiał uczestniczyć. Ta tej odprawie powód zbierał raporty od podległych mu pracowników ze zmiany A dotyczące wykonanych prac, co zajmowało około 15 minut. Powód musiał te raporty zebrać będąc odpowiedzialny za całość prac w swoim dziale, dzięki temu mógł zaplanować kolejne prace. Powód podpisywał pracownikom dozoru książki raportowe. Następnie powód ustalał z kierownikami plan pracy na następną zmianę, co mogło zajmować nawet 40 minut. Zdarzało się, że w odprawie uczestniczył Kierownik D. Górniczego S. P.. Przed odprawą powód wypisywał dokumentację związaną z robotami, która była bardzo obszerna. Dodatkowo powód po zakończeniu zmiany wypisywał książkę robót, gdzie wpisywał polecenia dla następnej zmiany. Zdarzało się, że powód o godzinie 14.00 musiał wraz ze S. P. uczestniczyć w spotkaniu z Dyrektorem Kopalni. Powód średnio pracował dłużej około godziny.

Sąd I instancji ustalił, że wszystkie czynności na zmianie były dokonywane za wiedzą i zgodą przełożonego powoda – S. P.. Powód nie przebywał dłużej na powierzchni, niż to wynikało z potrzeb wykonania dodatkowej pracy. S. P. nie zobowiązywał powoda do wypisywania wniosków o pracę w godzinach nadliczbowych w związku z dodatkową pracą na powierzchni, ani nie zwracał powodowi uwagi na wykonywanie dodatkowej pracy bez zgody na pracę w godzinach nadliczbowych. Dyrekcja kopalni miała świadomość, że powód wykonuje dodatkową pracę na powierzchni. Jeśli powód nie wykonałby dodatkowych czynności przed zjazdem i po wyjeździe, nie mógłby wykonać obowiązków kierownika.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Powód rejestrował godzinę wejścia i wyjścia z zakładu pracy, a także zjazd pod ziemię i wyjazd na powierzchnię.

Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia.

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.

W oparciu o opinię sądową, Sąd I instancji stwierdził, że w okresie od dnia 1 maja 2015r. do dnia 28 lutego 2016r., z tytułu przepracowanych nadgodzin powód winien otrzymać kwotę 18.922,44 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 1424,19 zł, a za 2016r. 895,30 zł brutto. Wyrównanie dodatkowej nagrody rocznej (14 pensja) za 2015r. wyniosło 1874,71 zł brutto i 417,95 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 oparł się na wyliczeniach biegłego Z. G. zawartych w opinii, którą uznał, za miarodajną do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego stojąc na stanowisku, że wyliczenia i wyjaśnienia zawarte w opinii, są wystarczające do wydania rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu. Ponadto pominął dowód z zeznań świadka D. K., wobec jego cofnięcia przez powoda.

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

Na wstępie rozważań prawnych, 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. Następnie wskazano, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła 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 Rejonowego brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu, bowiem 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 zasad wynagradzania z pojęciem czasu pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. 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.

Sąd I instancji wskazał następnie, że §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. 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, dzięki czemu mógł zaplanować pracę podległego działu. Dodatkowo było obowiązkowe uczestnictwo powoda w odprawach dozoru średniego i wyższego. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię, powód miał szereg dodatkowych obowiązków, musiał omówić pracę z pracownikami dozoru, odebrać raporty z wykonanych prac oraz zaplanować prace dla kolejnych zmian.

Następnie wskazano, że 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 Rejonowy stwierdził również, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany, aby wykonać obowiązki pracownicze, których nie mógł zrealizować pod ziemią.

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, wykluczające możliwość wykonania zadań planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Następnie wskazał, że podobne stanowisko zajął Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach w wyroku z dnia 20 grudnia 2000r. sygn. akt IX P 279/99 i rozpoznający apelację od tego wyroku Sąd Apelacyjny Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach w wyroku z dnia 20 listopada 2001r. (sygn. akt III APa 25/01) oraz Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach w wyroku z dnia 5 grudnia 2006r. (sygn. akt VIII Pa 83/07).

W dalszej części uzasadnienia wskazano, że powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyjscia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto, to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków (w tym jego bezpośredniego przełożonego S. P. – Kierownika D. Górniczego) 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. Pozostawanie w pracy jest wręcz wymagane. (...) 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.

Pozwana wprowadziła system (...), aby odnotowywać czas pracy swoich pracowników. Po przesłuchaniu świadków i powoda, nie ulegało wątpliwości, że powód, od obicia karty przy wejściu, do odbicia karty przy wyjściu, pozostawał w dyspozycji pracodawcy i wykonywał pracę. Na marginesie można zauważyć, że 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 czytników (...). 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.

W związku z powyższym 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 kwoty wskazane w piśmie z dnia 5 listopada 2018r. – zgodnie z wyliczeniem biegłego i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. W pozostałym zakresie powództwo oddalono.

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

Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² §1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 zd. pierwsze k.p.c., § 6 pkt 5 i §9 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w zakresie punktów 1, 4 i 5 wywiodła strona pozwana. Zaskarżonemu orzeczeniu 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 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 progu zakładu pracy wykonywał faktycznie pracę, nielogiczną ocenę dokumentów w postaci wydruków (...), co polegało na przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że wydruki te są dowodem na faktyczne wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy przedmiotowe dokumenty nic 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 Rejonowy 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, podczas gdy okoliczność ta oparta jest wyłącznie na stronniczych zeznaniach świadków i powoda, które stoją w sprzeczności z obowiązującymi w zakładzie pracy powoda regulacjami dotyczącymi pracy w godzinach nadliczbowych,

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.

2) 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.,

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 (poza stronniczymi i niewiarygodnymi zeznaniami świadków) nic 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.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o:

1. Uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.
2. Ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonym poprzez:
 - 1) oddalenie powództwa w całości,
 - 2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za I instancję,
3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację, strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski oraz ocenę prawną. Nie zachodzi w tej sytuacji potrzeba szczegółowego ich powtarzania (vide wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999r., I PKN 21/98, OSNAP 2000/4/143).

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 ważąc 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. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zeznania świadków, czy opinię biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń. W niniejszym postępowaniu nie doszło do naruszenia art. 233 §1 kpc w zw. z art. 278 §1 kpc, a także art. 328 kpc. Apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

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 musiał być obecny w pracy w wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. 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 stawił się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany, nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych.

Prawidłowo zatem 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 szczegółowo ustalił jakie czynności związane z pracą powód musiał wykonać po przyjściu do 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. Pozwana nie złożyła żadnych wniosków dowodowych zmierzających do wykazania, że powód po wejściu na teren zakładu nie wykonywał pracy, a zarzuty przez nią podnoszone są ogólne i opierają się wyłącznie na hipotetycznym założeniu, że pracownik po wejściu na teren zakładu pracy poświęca czas także na sprawy osobiste nie związane z pracą.

W wyroku z dnia 18 stycznia 2005 r. (II PK 151/04) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że dla celów ustalenia czasu pracy, nie jest brany wyłączenie czas faktycznego jej świadczenia. Nie jest przecież tak, że każda przerwa w rzeczywistym świadczeniu pracy jest odliczana od czasu jej wykonywania. Czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 kp, jest nie tylko czas faktycznego świadczenia pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy. Nie można utożsamiać pojęcia wykonywania pracy tylko z jej faktycznym świadczeniem. Zwrot ten ma znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonywanej pracy- najszerzej stosowanym – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 kp).

Wbrew zarzutom apelacji, do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się ze specyfiką pracy powoda i z warunkami pracy panującymi pod ziemią. Wykonanie wymienionych czynności przez powoda powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy zaliczył do czasu pracy czynności takie jak: przebranie się w ubranie robocze i kąpiel.

Z zebranego przez Sąd I instancji materiału dowodowego wynika, że powód po przyjeździe 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.

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.

Nieuzasadnione są także zarzuty błędnego wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika, że powód był pracownikiem zatrudnionym pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u strony pozwanej, czas pracy na takim stanowisku został stosownie do treści art. 145 k.p. skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy. Zgodnie z regulaminem pracy, czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. 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 normę 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). W związku z powyższym, ww. zarzuty pozwanej są bezzasadne.

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

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 98 k.p.c. i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.) § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia (del.) Magdalena Kimel