

Sygn. akt VIII *Pa 85/19*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	Jolanta Łanowy-Klimek del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. M. (M.)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 27 grudnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 58/18

1) oddala apelację;

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

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek

VIII Pa 85/19

UZASADNIENIE

Powód D. M. wniósł pozew przeciwko Spółce (...) S.A. w B., domagając się po ostatecznym sprecyzowaniu żądania zasądzenia kwoty 39 226,02 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2015r. do dnia 30 kwietnia 2017r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi w następujący sposób:

- od kwoty 2.243,58 zł od dnia 11 czerwca 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.800,75 zł od dnia 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.033,82 zł od dnia 11 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.826,66 zł od dnia 11 września 2015r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.768,46 zł od dnia 11 października 2015r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.554,43 zł od dnia 11 listopada 2015r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.766,82 zł od dnia 11 grudnia 2015r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.236,68 zł od dnia 11 stycznia 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.920,07 zł od dnia 11 lutego 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.416,71 zł od dnia 11 marca 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.030,02 zł od dnia 11 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.038,20 zł od dnia 11 maja 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.918,69 zł od dnia 11 czerwca 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.012,25 zł od dnia 11 lipca 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.192,30 zł od dnia 11 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.758,58 zł od dnia 11 września 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.219,19 zł od dnia 11 października 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.424,16 zł od dnia 11 listopada 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.495,37 zł od dnia 11 grudnia 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 941,70 zł od dnia 11 stycznia 2017r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.531,66 zł od dnia 11 lutego 2017r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.413,38 zł od dnia 11 marca 2017r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.530,81 zł od dnia 11 kwietnia 2017r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.151,73 zł od dnia 11 maja 2017r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód w okresie objętym żądaniem pozwu był zatrudniony u pozwanej na stanowisku nadsztygara elektrycznego ds. górniczych wyciągów szybowych i głównego odwadniania pod ziemią oraz zastępcy kierownika działu energomechanicznego – głównego mechanika ds. obiektów podstawowych pod ziemią. Jego normatywny dobowy czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę, a tygodniowo 37,5 godzin. Powód podał, że na jego wynagrodzenie składały się: wynagrodzenie zasadnicze, premie i karta górnika. Wskazał, że do jego obowiązków służbowych należało m. in. sprawowanie kontroli nad podległymi pracownikami opracowywanie planów i projektów inwestycyjnych, instrukcji eksploatacji, napraw i remontów urządzeń, wniosków i zarządzeń powypadkowych i poawaryjnych, koniecznych zmian organizacyjnych, dokumentowanie objazdów wpisami w książce zjazdów oraz sporządzania raportu z przeprowadzonej kontroli robót dołowych. Powód podał, że z uwagi na zmianowy charakter pracy zmuszony był wykonywać swoje obowiązki ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy oraz że na polecenie

przełożonych stawiał się do pracy co najmniej na godzinę przed wskazanym w harmonogramie czasem rozpoczęcia zmiany, celem wykonania obowiązków służbowych w biurze na powierzchni, w tym odbioru i zapoznania się z listą zadań do wykonania na dany dzień oraz raportami ze zmian poprzednich z trzech ruchów kopalni, ustalenia spraw bieżących przed odprawą główną. Powód był zmuszony również wykonywać swoje obowiązki, co najmniej 30 minut po wyjeździe z kopalni, kiedy to odbierał raporty z zakończonej zmiany z trzech ruchów, zbierał od podwładnych informacje o sprawach do załatwienia, przygotowywał polecenia dla kolejnych zmian, dokonywał ustaleń w zakresie planowanych inwestycji i remontów. Tym samym swoje obowiązki służbowe każdego dnia wykonywał dłużej o około 90 minut. Powód podniósł, że nie otrzymał żadnego czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że na mocy § 8 regulaminu pracy powód 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 zakończone z dniem 31 grudnia 2016r. 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 pracy ponad dobowy wymiar czasu pracy powód sporządzał wykazy godzin nadliczbowych i taka praca była świadczona za zgodą przełożonego, a powód miał wypłacane stosowne wynagrodzenie. Jej zdaniem powód powinien wykazać, że otrzymał od przełożonego polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych a ponieważ tego nie uczynił należy przyjąć, że pracodawca nie wymagał od niego wykonywania pracy ponad obowiązującą normę a jego przebywanie na terenie zakładu pracy i wykonywanie czynności z pracą związanych, które wykraczały poza normy czasu pracy było nieuzasadnione. Według niej powód nie wskazał przełożonego, który wydał im polecenie pracy 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 podniosła, 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 27 grudnia 2018 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 uwzględnił powództwo, w pkt 2 i 4 orzekł o kosztach postępowania, w pkt 3 nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2 890 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód D. M., w okresie objętym żądaniem pozwu zatrudniony był u pozwanej, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nadsztygara elektrycznego ds. górniczych wyciągów szybowych i głównego odwadniania pod ziemią oraz na stanowisku zastępcy kierownika działu energo - mechanicznego – głównego mechanika ds. obiektów podstawowych pod ziemią. (dowód akta osobowe powoda). Jako nadsztygar elektryczny ds. górniczych wyciągów szybowych i głównego odwadniania pod ziemią oraz zastępca kierownika działu energo - mechanicznego – główny mechanik ds. obiektów podstawowych pod ziemią powód pracował na różnych zmianach ale najczęściej na rannej zmianie A. Na zajmowanych stanowiskach powód przychodził do pracy około godziny 5:40 - 5:45 i udawał się do biura. W pierwszej kolejności zbierał raporty ze zmiany nocnej i jeszcze z poprzedniej zmiany popołudniowej. Musiał uzyskać informacje z całej poprzedniej doby, aby się przygotować najpierw do odprawy u kierownika działu energomechanicznego, a potem do odprawy u dyrektora o 06:30. Zebranie informacji wymagało kontaktu m.in. z dozorem nocnym. Średnio zajmowało to około 30 minut. Odprawa u dyrektora była obowiązkowa, nieobecność była usprawiedliwiona tylko w wyjątkowych sytuacjach awaryjnych na kopalni. Ta odprawa trwała jakies

pół godziny. Następnie powód przystępował do pracy, wykonując standardowe obowiązki szefa, głównego elektryka i głównego mechanika. Przed godziną 14 odbywała odprawa u nadsztygarów prowadzona przez głównego elektryka, czasami na tych odprawach obecny był kierownik działu energomaszynowego. Ta odprawa trwała 20 - 30 minut. Powód był na niej obecny. Po tej odprawie powód mógł pójść do domu. Zazwyczaj wychodził do domu około 14:30. Godziny te dotyczyły zarówno stanowiska nadsztygara jak i głównego elektryka. Powód miał ustalony minimalny limit zjazdów pod ziemię (12), który służył kwalifikowaniu jego pracy jako pracy pod ziemią jednakże mógł zjeżdżać pod ziemię ilekroć wymagała tego sytuacja.

Sąd Rejonowy ustalił, że jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby się w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków i mogłyby być wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe. Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Powód zaopatrzony był w dyskietki, które wprowadzał do czytników przy wejściu i wyjściu z kopalni. Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia (okoliczności bezsporne). Przełożeni powoda wiedzieli, że pracuje on w ponadnormatywnym czasie pracy, gdyż taka była organizacja pracy na kopalni. Nie było możliwości, aby powód wykonał swoje obowiązki pracując 7,5 godziny na dobę tj. przychodząc do pracy na godzinę zjazdu i wychodząc z niej po wyjeździe.

Korzystając z opinii biegłego do spraw wynagrodzeń, Sąd Rejonowy przyjął, że w okresie od dnia 1 maja 2015r. do dnia 30 kwietnia 2017r. powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy: w maju 2015r. 50 godzin i 59 minut, w czerwcu 2015r. 41 godzin i 41 minut, w lipcu 2015r. 27 godzin i 2 minuty, w sierpniu 2015r. 43 godziny i 58 minut, we wrześniu 2015r. 44 godziny i 26 minut, w październiku 2015r. 40 godzin i 32 minuty, w listopadzie 2015r. 41 godzin i 30 minut, w grudniu 2015r. 30 godzin i 17 minut, w styczniu 2016r. 41 godzin i 51 minuty, w lutym 2016r. 34 godziny i 37 minut, w marcu 2016r. 45 godzin i 56 minut, w kwietniu 2016r. 39 godzin i 53 minuty, w maju 2016r. 36 godzin i 27 minut, w czerwcu 2016r. 38 godzin i 23 minuty, w lipcu 2016r. 23 godziny i 24 minuty, w sierpniu 2016r. 36 godzin 11 minut, we wrześniu 2016r. 24 godziny i 45 minut, w październiku 2016r. 28 godzin i 3 minuty, w listopadzie 2016r. 28 godzin i 20 minut, w grudniu 2016r. 19 godzin i 12 minut, w styczniu 2017r. 28 godzin i 31 minut, w lutym 2017r. 27 godzin i 37 minut, w marcu 2017r. 35 godzin i 19 minut, w kwietniu 2017r. 46 godzin i 44 minuty. Z tytułu przepracowanych nadgodzin w spornym okresie powód winien otrzymać kwotę 39.226,02 zł brutto.

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 wyliczeniach biegłego Z. G., którą uznał, za miarodajną do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Opinia została sporządzona zgodnie z poleceniem Sądu Rejonowego to jest z uwzględnieniem, danych zawartych w rejestrze czasu oraz przy przyjęciu, że powód świadczył pracę od momentu wejścia na teren zakładu do momentu wyjścia z zakładu pracy (odbicie dyskietki na wejściu i wyjściu). Dodatkowo uwzględniono wypłacone powodowi w spornym okresie wynagrodzenie za pracę oraz przyjęto, że za czas pracy na powierzchni nie należy się dodatek szkodliwy, a dobowy wymiar pracy powoda wynosi 7,5 godziny.

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. 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 Rejonowego 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 k.p. 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).

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podał, że obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwach stanowisk. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. Taka możliwość dotyczy pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Praca w takich warunkach w zależności od nasilenia czynników szkodliwych trwa krócej od powszechnie obowiązującej dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy (art. 145 k.p.). Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Powód pracował ponad tę normę, co wykazane zostało 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, a pozwana nie zgłosiła żadnego wniosku dowodowego celem wykazania, że powód nie pracował dłużej niż obowiązujące ich normy czasu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że 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. 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 musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię miał szereg dodatkowych obowiązków.

Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z art. 151⁴ §1 k.p. 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.

W ocenie Sądu Rejonowego powód nie należał do tej kategorii ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcami takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. Powód nie był również kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Wykładni tego pojęcia dokonał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 września 2005r. (II PK 56/05). Cytowany przepis wprowadza wyjątkową regulację w zakresie wynagradzania dotyczącą kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Chodzi tutaj o wyodrębnioną komórkę organizacyjną zakładu pracy, a nie każdą komórkę organizacyjną, których w zakładach pracy może być wiele np. dział, referat, pion, oddział. Sąd Najwyższy podkreślił, że interpretacja pojęcia „kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej” nie może być dokonywana rozszerzająco. W rozpatrywanej kategorii podmiotowej chodzi o kierowników wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać i istotnych cech organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Chodzi tutaj o stanowiska dotyczące kierowania zakładem pracy i to tylko o stanowiska pod tym względem najważniejsze. Regulacja ta dotyczy pracowników, którzy w istocie rzeczy uzyskali funkcję samodzielnego zarządzania komórką organizacyjną. Powód nie posiadał takich kompetencji pracując zarówno na stanowisku nadsztygara elektrycznego ds. górniczych wyciągów szybowych i głównego odwadniania pod ziemią jak i na stanowisku zastępcy kierownika działu energo - mechanicznego – głównego mechanika ds. obiektów podstawowych pod ziemią.

Sąd Rejonowy podał, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla następnych zmian oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy. 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”.

Sąd Rejonowy podał, że co prawda 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 przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że powód nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż część zadań zmuszony był wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo na mocy art. 151¹ §1 - 3 k.p, art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.; rygor natychmiastowej wykonalności nadał na podstawie art. 477² §1 k.p.c.; o kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 §1 i 3 kpc w zw. z §9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015r. „w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015, poz. 1800, ze zm.) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Pozwana wniosła apelację, domagając się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie zmiany zaskarżonego wyroku i

oddalenia powództwa z uwzględnieniem kosztów postępowania przed Sądami I i II instancji według norm przepisanych.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenia przepisów prawa, a to:

1) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności:

a) bezkrytyczną ocenę zeznań świadków i powoda, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych,

b) przyjęcie do obliczeń przez biegłego sądowego, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych pomijając, że powód otrzymał wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, świadcząc pracę przez 7,5 godziny,

c) przyjęcie, że rejestr systemu (...) stanowi ewidencję czasu pracy podczas, gdy rejestr ten ewidencjonuje czas przebywania pracownika na terenie zakładu pracy;

2) art. 128 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że czasem pracy jest czas fizycznej obecności pracownika na terenie kopalni, a przez to zaliczenie do czasu pracy takich czynności, jak mycie się, przebranie się.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy i odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

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

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Sąd II instancji rozpoznaje sprawę i orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z jego prekluzji – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 roku, w sprawie III CSK 128/05, opublikowany w L..

Należy przypomnieć, że ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy (art. 129¹¹) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 2003 roku, w sprawie I PKN 678/00, opublikowany w OSNP-wkł. z 2002 roku, Nr 7, poz. 9.

Zgodnie z art. 322 k.p.c. jeżeli w sprawie o dochody Sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Zastosowanie tego przepisu do roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych potwierdza Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 1999 roku, w sprawie I PKN 665/98, opublikowany w OSNAP z 2000 roku, Nr 14, poz. 535, którego teza 1 brzmi „niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa”, i która również odnosi się do rozpoznawanej sprawy.

Skorzystanie przez Sąd Rejonowy z dobrodziejstwa art. 322 k.p.c. wymagało dokonania szczegółowego ustalenia stanu faktycznego w zakresie obowiązków pracowniczych i organizacji czasu pracy powoda. Na Sądzie Rejonowym ciążył obowiązek dokładnego ustalenia, jakie czynności pracownicze powód wykonywał oraz, ile czasu zajmowało powodowi wykonanie poszczególnych czynności pracowniczych. Dopiero tak poczynione ustalenia mogły stanowić podstawę do przyjęcia, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w oznaczonym wymiarze.

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia organizacji czasu pracy powoda. Ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu jest istotnym dowodem, że powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny, ale nie może zastąpić postępowania dowodowego w zakresie ustalenia czasu pracy. Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że pracodawca na pracę w godzinach nadliczbowych wyraził dorozumianą zgodę, czego warunkiem była świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje pracę ponad normę czasu pracy. Zeznania świadków oraz zeznania powoda jednoznacznie wskazują, że praca powoda nie ograniczała się wyłącznie do pracy, która przeciętnie trwała 7,5 godziny na dobę. Zakres obowiązków pracowniczych wymuszał na powodzie świadczenie pracy ponad normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny na dobę.

Należy przypomnieć, że za okres objęty sporem pozwana dysponowała ewidencją czasu pracy powoda pod ziemią, ewidencją wejścia powoda na teren zakładu i wyjścia powoda z terenu kopalni. W związku z tym należało ustalić na podstawie art. 322 k.p.c., ile czasu powód pracował na rzecz pozwanej poza pracą pod ziemią. Powód wykazał, że świadczył pracę ponad obowiązującą go normę czasu pracy. Powód przekraczał normę czasu pracy, pracując pod ziemią, w soboty, niedziele i święta. Nadto, powód przekraczał normę czasu pracy w pozostałe dni pracy, bowiem jego praca nie ograniczała się wyłącznie do pracy pod ziemią. Powód miał obowiązek stawić się w pracy przed zjazdem, bowiem musiał przygotować się do pracy pod ziemią. Powód musiał spotkać się z przełożonym, uczestniczyć w odprawie, pobrać narzędzia pracy, przebrać się strój roboczy zaopatrzonego w środki ochrony (kask, lampa, aparat uciezkowy). Po wyjeździe obowiązkiem powoda było zdanie sprzętu, środków ochrony oraz umycie się w łaźni, oraz raportowanie.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy art. 233 § 1 k.p.c.

Istotne jest, jak zakwalifikować czas, w którym powód był na terenie kopalni, poza czasem pracy pod ziemią.

Ustawowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych jest zawarta w art. 151 § 1 zdanie pierwsze k.p. Zgodnie z tym przepisem jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie z postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynosząca 7,5 godziny. Pracodawca skrócił pracownikom zatrudnionym pod ziemią normę czasu pracy o pół godziny, z uwagi na trudne warunki pracy przyjmując, że za skróconą normę czasu pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie, jak za 8-godzinny dzień pracy. W doktrynie można spotkać się z poglądem, że termin „praca wykonywana” akcentuje aktywne zachowanie się pracownika oraz jego czynną postawę i działanie w realizacji zadań wynikających ze stosunku

pracy. Sama obecność i gotowość do jej wykonywania (oczekiwanie) nie przysparza pracodawcy nowych wartości i korzyści. W związku z tym praca w godzinach nadliczbowych zachodzi jedynie w przypadku efektywnego świadczenia pracy przez pracownika, tj. rzeczywistego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych (A. Józefowicz, „Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, Warszawa 1982, s.27).

Należy zwrócić uwagę, że wyrażany jest także pogląd przeciwny, 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. Zdaniem zwolenników tego poglądu nie można przywiązywać nadmiernej wagi do określenia „praca wykonywana”. Brak jest racjonalnych podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy, o której mowa w art. 128 § 1 k.p. nie dotyczy godzin nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.) i że w tych dwóch przepisach ustawodawca posłużył się odmiennym pojęciem czasu pracy. Prawne pojęcie czasu pracy jest tylko jedno, a ustawodawca wprowadził je w celu ustalenia czasowych granic zatrudnienia pracownika. Wszelkie ustalenia dotyczące pojęcia czasu pracy mają odniesienie do pracy nadliczbowej, gdyż ustawodawca nie dokonał normatywnego rozróżnienia czasu faktycznej pracy od okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. 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 1978 roku, Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy”, Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy”, Monitor Prawniczy z 2004 roku, Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004 roku, Nr 1, s. 13-14 oraz [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny”, Monitor Prawniczy z 2004 roku, Nr 7, s. 187-188 oraz „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000 roku, Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, [w:] „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 1977 roku, w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978 roku, 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. Odmienna 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 pozostawania 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. Że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Za czas niewykonywania pracy – przerw w pracy zaliczanych do czasu pracy, wynagrodzenie za pracę przysługuje na podstawie art. 80 zdanie pierwsze k.p. Podstawę prawną zachowania prawa do wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy, którego nie wlicza się do czasu pracy stanowi konkretny przepis w ramach reguły wyrażonej w art. 80 zdanie drugie k.p. Zatem, zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak, jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Upoważnia to do wniosku, że czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 k.p. jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 roku, w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005 roku, Nr 17, poz. 262).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych także na powierzchni. Można przyjąć, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych (łącznie pod ziemią i na powierzchni) od momentu wejścia na teren zakładu do chwili opuszczenia kopalni.

Nie można zgodzić się z pozwaną, że powód przez tę godzinę na dobę przebywał na terenie zakładu pracy i nie świadczył pracy. W związku z tym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okazał się chybiony, mając na uwadze organizację czasu pracy na kopalni. Nadto, nietrafny okazał się także zarzut naruszenia art. 128 § 1 k.p.

Nietrafny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy § 13 ust. 3 (...) (mimo, że zarzut został sformułowany przy art. 233 k.p.c.). W tym zakresie spór dotyczy wykładni prawa. Pozwana uznała, że skoro powód za każdy dzień pracy otrzymywał wynagrodzenie za pracę, jak za 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny, to nie posiada prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ósmej godziny.

Zgodnie z § 13 ust. 3 (...) pracownikom, o których mowa w § 10 ust. 2 pkt 1 (...) przysługuje wynagrodzenie jak za 8-mio godzinny dzień pracy.

Należy przyjąć, że cytowana norma (...) daje gwarancję pracownikowi, że skrócenie normy czasu pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia za pracę. W przeciwnym razie pracownik, którego norma czasu pracy została obniżona, byłby traktowany jak pracownik świadczący pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 roku, w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 740). W związku z tym 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006 roku, Nr 5-6, poz. 85).

Na marginesie należy dodać, że biegły błędnie obliczył stawkę godzinową normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem wysokość wynagrodzenia podzielił przez 8 godzin zamiast przez 7,5 godziny. Należy przypomnieć, że celem obliczenia stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych należy przyjąć, że dobową normę czasu pracy wynosi 7,5 godzin oraz § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (jednolity tekst Dz.U. z 2017 roku, poz. 927) – uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05. W związku z powyższym miesięczne wynagrodzenie należało podzielić przez ilość godzin, które pracownik powinien przepracować zgodnie z obowiązującą go normą czasu pracy, tj. przez 7,5 godzin.

Reasumując, apelacja pozwanej podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (jednolity tekst Dz.U. z 2015 roku, poz. 1 800).

(-) sędzia (del.) Magdalena Kimel (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek