

Sygn. akt VIII *Pa 100/19*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	Grażyna Łazowska Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. W. (1) (W.)

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 19 grudnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 446/18

oddala apelację.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Grzegorz Tyrka

Sygn. akt VIII *Pa 100/19*

UZASADNIENIE

M. W. (1) wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K. (poprzednikowi (...) S.A. w B.), domagając się po ostatecznym sprecyzowaniu żądania zasądzenia kwoty 40.384,10 złotych (32.205,22 zł tytułem należności głównej i 8.178,89 tytułem skapitalizowanych odsetek), tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 czerwca 2013r. do dnia 8 sierpnia 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami określonymi w piśmie procesowym z dnia 21 sierpnia 2017r. oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje żądanie podał, że w okresie objętym żądaniem pozwu był zatrudniony u pozwanej na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią. Jego normatywny dobowy czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę w rzeczywistości jednak zgodnie z kartą stanowiska pracy musiał pracować znacznie dłużej poświęcając odpowiedni czas na przygotowanie miejsca pracy dla podległych mu pracowników (zapoznanie się z raportem z poprzedniej zmiany, omówienie bieżących

problemów i zagrożeń) jak i odpowiedni czas po zakończeniu zmiany (pisanie raportu, kontrola wyjazdu załogi), przez co pracował średnio około 2 godziny na dobę dłużej.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna 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 u niej zatrudniony oraz że był zobowiązany do potwierdzania czasu pracy za pomocą dyskietki w elektronicznym systemie ewidencji. Wyjaśniła, że obowiązywała u niej zasada, że praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest wyłącznie na podstawie pisemnego wniosku wystawionego przez bezpośredniego przełożonego powoda. Wnioski te mogły dotyczyć wyłącznie prac w soboty i niedziele i za pracę w tych dniach było wypłacane wynagrodzenie. Końcowo podniosła, że powodowi nie zlecano pracy w godzinach nadliczbowych w dniach będących dniami roboczymi, a powód nie udokumentował pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyrokiem z dnia 7 października 2017r. Sąd zasądził od Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powoda M. W. (1) kwotę 40.384,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 sierpnia 2017r.; wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.208 zł; zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.600 zł i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrze – kwotę 3.308,05 zł tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony.

Wyrokiem z dnia 8 marca 2018r. Sąd Okręgowy w Gliwicach na skutek apelacji pozwanej uchylił zaskarżony wyrok w całości i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Okręgowy wskazał, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy należy dokonać analizy przepisów regulacji wewnętrznych obowiązujących u pozwanej, w szczególności (...), regulaminów zatrudnienia i wynagradzania, na tej podstawie dokonać ustaleń w zakresie wysokości normy czasu pracy powoda, czy wynagrodzenie płacone było za 8 czy za 7,5 godziny. Ponadto należy dokonać analizy ewidencji czasu pracy powoda, ile godzin faktycznie przebywał pod ziemią, a następnie odnieść ten czas pracy do czynności, które powód musiał wykonać po zakończeniu każdej zmiany i przed jej rozpoczęciem. Należy również precyzyjnie ustalić jakie czynności przed dniówką i po dniówce powód wykonywał, ile czasu faktycznie zajmowało mu wykonywanie poszczególnych czynności i jakie z nich wykonywał faktycznie codziennie. Sąd Odwoławczy wskazał, iż fakt, iż pracodawca nie prowadzi pełnej ewidencji czasu pracy nie zwalnia powoda z obowiązku wykazania pracy w godzinach nadliczbowych. Dopiero po uzupełnieniu postępowania dowodowego w tym zakresie, Sąd przy ponownym rozpoznaniu winien rozważyć możliwość dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego, przy czym biegły wyliczając ewentualne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, powinien wziąć pod uwagę także dokumentację płacową powoda oraz zarzuty pozwanej zawarte w piśmie procesowym z dnia 29.05.2017 r. W sytuacji zaś gdy nie będzie możliwe ustalenie, ile faktycznie powód przepracował godzin nadliczbowych i dalej ustalenia z tego tytułu należnego wynagrodzenia, Sąd Rejonowy powinien rozważyć według Sądu Odwoławczego możliwość zastosowania art. 322 k.p.c.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny:

Powód M. W. (2) w okresie objętym żądaniem był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią.

Jako sztygar zmianowy pod ziemią powód pracował na wszystkich zmianach, najczęściej na zmianę rozpoczynającą się o 12.30.

Powód w trakcie swojej dniówki, przy standardowym dniu pracy w pierwszej kolejności odbijał dyskietkę na bramie i przychodził do biura, co zajmowało mu jakieś 5 minut. Następnie dzwonił do sztygara zmianowego z poprzedniej zmiany, gdyż musiał się dowiedzieć jaki jest stan robót. Powód musiał odnaleźć sztygara zmianowego z poprzedniej zmiany tzn. odnaleźć go telefonicznie, ponieważ tamten sztygar mógł przebywać w różnych miejscach. Takie poszukiwanie trwało jakieś 20-30 minut. Samo przekazanie informacji trwało jakieś 5 minut, to była schematyczna 5 minutowa rozmowa, co do stanu robót. Powód w trakcie takiej rozmowy otrzymuje informacje jakie zabrać narzędzia i jaki materiał, i z tymi informacjami idzie do nadsztygara. Spotkanie u nadsztygara jest jego obowiązkiem. Takie

spotkanie u nadsztygara trwa jakieś 10-15 minut, gdzie są obecni wszyscy sztygarzy zmianowi. W okresie czerwiec 2013 – sierpień 2015 na takim spotkaniu mogło być około 10 osób - sztygarzy zmianowi i przedstawiciele firm zewnętrznych. Na spotkaniu omawiało konkretne potrzeby, omawiało się na przykład zapotrzebowanie na obudowę, siatkę, zamki i rozpory, lutni, koryt – dla poszczególnych oddziałów. Im większy był postęp przodka tym więcej było potrzebnego materiału.

Następnie powód szedł na podział podzielić pracowników. Taki podział trwał 10-15 minut. Załoga liczyła 8-12 osób w zależności od długości chodnika, taki podział był codziennie, nie bywało dni bez podziału. Trzeba było konkretnie w danym dniu ustalić potrzebnych pracowników i przydzielić konkretne prace. Następnie powód szedł do łaźni się przebrać, wcześniej wyjątkowo mogła być jeszcze dodatkowa odprawa na sali odpraw u nadsztygara, a nie w biurze tak jak poprzednio. Od miejsca podziału w oddziale powoda do łaźni jest jakiś kilometr, samo dojście to jest jakieś 10 minut. Każdy oddział ma swoje miejsce podziału załogi, to jest uwarunkowane zagospodarowaniem terenu kopalni. Przebranie się zajmuje jakieś 10 minut. Następnie w drodze na szyb powód pobierał lampę i aparat uciezkowy, metanomierz. W KWK (...) by dojść na szyb należy przejść kilometrowy pomost co zajmuje około 10 minut.

Taka organizacja pracy wyglądała codziennie. Pracodawca był świadomy, że tak wygląda schemat pracy. Nie było takich sytuacji, by powód nie miał obowiązku zjazdu pod ziemię.

Powód musiał stawiać na odprawę u nadsztygara, również na dodatkową odprawę - jeśli nadsztygar tak powiedział. Nadsztygar w tym zakresie nie wydawał pisemnego zarządzenia. Dla powoda było oczywiste, że nie można zażądać od nadsztygara polecenia na piśmie co do obowiązku stawiennictwa na odprawie. Na każdej zmianie czynności powoda jako sztygara zmianowego wyglądały podobnie.

Po wyjeździe powód udawał się do łaźni, dojście zajmowało 10 minut ze zdaniem lampy, aparatu uciezkowego i metanomierza, później powód kapał się, co powinno zająć 10-15 minut. To były codzienne czynności. Nie było możliwości aby tych urządzeń nie zdawać lub wziąć je do domu. Po kąpieli powód szedł do biura wypisać książkę raportową, co było obowiązkiem powoda. W niej się wskazywało się stan załogi, wykonane roboty, następnie na drugiej stronie wpisywał takie rzeczy jak stężenie metanu, jeśli było wybicie metanu to musiał zadzwonić do dyspozytora metanometrii i sprawdzić, o której ono było i wpisać te dane do książki raportowej. W książce tej wpisuje się również postęp chodnika, ile metrów zostało zrobione, ile metrów zostało do zrobienia. Wpisuje się w jakiej obudowie jedzie załoga, jaka jest podziałka. Wpisuje się również domiar chodnika i jaki jest kierunek chodnika, wpisuje się wydłużenie skata i lutni, pobierkę spongu i ile spongu się pobrało, zakładanie zapór pyłowych i ich opuszczanie. Wypisywanie książki raportowej powinno zająć około 15 minut.

Powód musiał także wpisać wszystkich pracowników do szychtownicy, którzy są podzieleni na przodowych, górników w przodku, kombajnistów, później jest cieśla i pozostali górnicy fizyczni.

Następnie powód z książką raportową szedł do nadsztygara, nadsztygar to sprawdzał potwierdzał to podpisem – co zajmowało powodowi jakieś 15 minut. Następnie mógł iść do domu. Te czynności powoda trwały jakąś godzinę.

Od momentu wejścia do momentu wyjścia z zakładu pracy powód nie miał czasu na prywatne rzeczy.

Powód nie mógłby opuścić zakładu pracy bez przedstawienia książki raportowej nadsztygarowi, inaczej straciłby pracę. Byłaby to samowola i opuszczenie zakładu pracy. Przełożeni powoda wiedzieli, że pracuje on w ponadnormatywnym czasie pracy, gdyż taka była organizacja pracy w 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. Brak wykonania przez powoda wszystkich czynności na powierzchni mogłoby go narazić na konsekwencje służbowe. (...) pracy był z góry narzucony i wynikał z organizacji pracy na kopalni. Przełożeni powoda również pracował dłużej. Nikt nie zwracał powodowi uwagi, aby wypisywał wnioski o pracę w godzinach nadliczbowych i że przebywa w zakładzie pracy bez zezwolenia.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy wejściu i wyjściu na teren kopalni oraz przy zjeździe pod ziemię i po wyjeździe .

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

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.

W okresie spornym powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy 1.069 godzin i 55 minut. Z czego za 314 godzin i 46 minut przysługuje dodatek w wysokości 50 stawki zasadniczego wynagrodzenia, a za 755 godzin 9 minut przysługuje dodatek 100%, w tym 327 godzin 39 minut z tytułu nadgodzin dobowych i 427 godziny 30 minuty za tytułu godzin średniotygodniowych. Za te godziny pracy powodowi przysługiwałoby wynagrodzenie w wysokości 32.205,22 zł

Sąd podkreślił, 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 (pозwany) 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).

Zdaniem Sądu 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 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 uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Według Sądu 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. W tym miejscu zważyć należy, iż Zakładowy Układ Zbiorowy z 26 listopada 1994 r. w § 11 ust 1 stanowi, iż czas pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym jest uznawany za czas przepracowany. Nadto § 14 ust 2 stanowi, iż pracownikom zatrudnionym w systemie pracy wynoszącym 7,5 godziny przysługuje wynagrodzenia jak za 8-mio godzinny dzień pracy. W ocenie Sądu taki zapis jest pewnym superfluum, albowiem taki zapis stanowi jedynie powtórzenie, że pracownikowi należy się wynagrodzenia jak za cały etat, pomimo skrócenia na mocy układu zbiorowego (będącego źródłem prawa pracy) najpowszechniejszego 8 – godzinnego systemu rozkładu czasu pracy do 7,5 - godzinnego.

W niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadka 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.

Przepis § 26 ww. układu pracy stanowi, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w § 10 i 11 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacja zawarta w § 26 ust. 3 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 przejęciem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni, uczestnictwie w odprawie. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię, powód miał szereg dodatkowych obowiązków wypisanie książki raportowej, raportowanie swojemu bezpośredniemu przełożonemu.

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 powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p. Sąd odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005r. (II PK 56/05).

Sąd Rejonowy uznał, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, 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. Zarówno powód i świadek wskazali, iż w tym czasie nie było czasu na załatwianie prywatnych rzeczy, a system (...) odzwierciedlał ich rzeczywisty czas pracy i w wykonywanie obowiązków. Zwrócić także należy uwagę, iż Sąd nie odliczał powodowi czasu potrzebnego np. na kąpiel, albowiem kąpiel była niejako wykonywana w toku wykonywanych przez powoda obowiązków, po kąpielu przystępował do dalszych obowiązków, a nie mógł być brudny by pracować z książką raportową.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru.

Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawiania 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 i świadka i powoda wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego 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. Jednocześnie brak wykonywania przez powoda tych dodatkowych obowiązków na powierzchni nie byłby tolerowany przez jego przełożonych, za co mogły grozić sankcje dyscyplinarne.

Sąd doszedł również do przekonania, iż nie było konieczności sięgania do art. 322 k.p.c., skoro było możliwe i nie było utrudnione dokonanie wyliczeń wartości pracy powoda w godzinach nadliczbowych z przyczyn wskazanych wyżej, a to przede wszystkim z uwagi na fakt, że w ocenie Sądu wydruki z rejestru czasu pracy odzwierciedlają rzeczywiste wykonywanie obowiązków przez powoda. Takiego wyliczenia dokonał biegły sądowy, na których to wyliczeniach oparł się Sąd.

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego M. L. na podstawie art. 151¹ §1 - 3 k.p i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wyrokowi Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności 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 (koszty zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem I Instancji – w brzmieniu rozporządzenia na datę złożenia pozwu) oraz z § 10 ust 1 pkt 1 z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 (koszty postępowania przed sądem II Instancji w brzmieniu na datę złożenia apelacji) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. „w sprawie opłat za czynności radców prawnych. (Dz.U. 2018, poz. 265 ze zm.) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony oraz wydatki poniesione na opinię biegłego w łącznej kwocie 3308,05 zł.

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

- bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz zeznań powoda polegającą na przyjęciu, że powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez sąd pierwszej instancji i opisanym w opinii biegłego sądowego, podczas gdy logiczna i racjonalna, a przede wszystkim wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, iż nie można przyjąć, że powód świadczył

pracę na rzecz pozwanej w ustalonym przez sąd wymiarze ze względu na rodzaj stanowiska i zakres obowiązków powoda,

- przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo, że wyliczenia dokonane przez biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy bądź świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w ustalonym przez sąd wymiarze, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy,
- sprzeczną z zasadami logiki ocenę znaczenia dokumentów w postaci wydruków (...) polegającą na przyjęciu przez Sąd, że rejestr (...) stanowi ewidencję czasu pracy, a pozwana nie prowadziła innej ewidencji czasu pracy, co stoi w rażącej sprzeczności z materiałem dowodowym oraz znaczeniem zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, w szczególności dlatego, że wydruki (...) ewidencjonują wyłącznie obecność pracownika na terenie zakładu pracy, a ewidencja czasu pracy powoda utrwalona została na kartach czasu pracy sporządzonych zgodnie z obowiązującymi przepisami;

2. 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 fizycznej obecności pracownika na terenie zakładu pracy, a przez to zaliczenie przez sąd do czasu pracy takich czynności jak mycie się czy przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy nie jest czas, w którym pracownik fizycznie się znajduje w danym miejscu ale czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy.

Wskazując powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania,
2. ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku, w ten sposób, że powództwo zostanie oddalone i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za pierwszą instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych,
3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za drugą instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

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

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej nie jest uzasadniona.

W sprawie sąd pierwszej instancji, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku jest wręcz drobiazgowo i odnosi się do wszystkich twierdzeń pozwanej, które także zostały uczynione przedmiotem apelacji. Szczegółowo przedstawione rozważania prawne także zostały zaakceptowane przez Sąd Okręgowy.

Nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie. Sąd I instancji umotywował przeprowadzoną analizę dowodów. Ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczono granice swobodnej oceny dowodów.

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

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. W oparciu o zebrany w sprawie materiał

dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód taką pracę w nadgodzinach świadczył i nie otrzymał stosownego wynagrodzenia.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego. 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 wynoszącą 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 wyrażany jest 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. 151¹-151³k.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 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 oraz „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 oraz „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. 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 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. 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 2005r., w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005r., Nr 17, poz. 262).

W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w zakresie wykonywanych przez powoda czynności przed zjazdem pod ziemię i po wyjeździe. Ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu pracy jest niewątpliwie istotnym dowodem w sprawie. 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 (o wyznaczonej godzinie zjazdu pod ziemię), nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych. Zdaniem sądu drugiej instancji do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi (jest zobowiązany) wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć – przebranie się w dostarczane przez pracodawcę każdego dnia ubranie robocze, udział w tzw. „podziale” oraz pobranie, a następnie zdanie sprzętu i narzędzi. 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. Pozwana nie wykazała, aby powód w czasie przebywania na terenie zakładu pracy wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą. Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta w Kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez ich 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.

Należy przyjąć w przypadku powoda normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Stanowisko zajmowane przez powoda jest stanowiskiem pracy zaliczanym do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u poprzednika prawnego strony pozwanej czas pracy na takich stanowiskach został, stosownie do treści art. 145 k.p., skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy

Strona pozwana uznawała, że skoro powód za każdy dzień pracy otrzymywał wynagrodzenie za pracę, jak za 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godzin, to nie posiada prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ósmej godziny.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, że wypłata powodowi wynagrodzenia jak za 8 godzin, uzasadniała naliczenie ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powyżej 8 godzin. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godzin dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powoda.

Sąd Okręgowy, w całości zaakceptował sporządzoną w rozpoznawanej sprawie opinię biegłej, albowiem została ona sporządzona zgodnie z zaleceniem sądu pierwszej instancji.

Na mocy art. 385 k.p.c. oddalono apelację jako bezzasadną.

Sąd Okręgowy nie orzekał o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym ponieważ orzekł już o nich Sąd I instancji zgodnie z wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 8 marca 2018 roku, w którym pozostawiono Sądowi Rejonowemu orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego. Postępowanie przed sądem jest dwuinstancyjne i niezależnie od tego ile razy sprawa była rozpoznawana przez Sąd Rejonowy, a następnie przez Sąd Okręgowy należne są jeden raz koszty za postępowanie przed sądem I instancji i jeden raz za postępowanie przed sądem II instancji.

(-) Sędzia Grażyna Łazowska (-) Sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) Sędzia Grzegorz Tyrka