

Sygn. akt VIII **Pa 118/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	Grażyna Łazowska del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa P. K. (K.)

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

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

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 5 lutego 2019 r. **sygn. akt** IV P 798/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2 025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

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

Sygn.akt VIII Pa 118/19

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa P. K. domagał się od Spółki (...) S.A. w B. zasądzenia kwoty 55.077,60 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 listopada 2014r. do dnia 28 grudnia 2016r. oraz dodatków rocznych z tytułu barbórek i 14 pensji za lata 2015 i 2016 wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot i dat wskazanych w piśmie oraz zasądzenia kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje żądanie podał, że w okresie objętym żądaniem pozwu był zatrudniony u pozwanej na stanowisku sztygara zmianowego oddziału mechanicznego. Wskazał, że niezależnie od tego na której zmianie wykonywał pracę pracował dodatkowo 2,5 godziny. 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 Spółka (...) S.A. w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu wraz z kosztami 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 powód mógł pod ziemią maksymalnie przebywać 7,5, w tym zawierała także czas na wjazd i wyjazd pod ziemią, pobranie sprzętu, przebranie i umycie się. Według pozwanej w ostatnim okresie na KWK (...) nie była prowadzona nadmierna eksploatacja, a wydobywanie zakończono 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 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 podniosła, że z roszczeniem o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powód wystąpił dopiero z dniem zakończenia pracy u niej.

Wyrokiem z dnia 5 lutego 2019 r. Sąd Rejonowy w Zabrzu (sygn. akt IV P 798/17):

1. zasądził od pozwanej (...) SA na rzecz powoda kwotę 55.077,60 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 roku i ustawowymi za opóźnienie za okresy od 1 stycznia 2016 roku - liczonymi w następujący sposób:

- a) **od kwoty 1.752,12 zł od dnia 11 grudnia 2014 r.;**
- b) **od kwoty 1.131,69 zł od dnia 11 stycznia 2015 r.;**
- c) **od kwoty 1.874,13 zł od dnia 11 lutego 2015 r.;**
- d) **od kwoty 1.919,38 zł od dnia 11 marca 2015 r.;**
- e) **od kwoty 1.787,84 zł od dnia 11 kwietnia 2015 r.;**
- f) **od kwoty 1.922,45 zł od dnia 11 maja 2015 r.;**

- g) **od kwoty 2.017,13 zł od dnia 11 czerwca 2015 r.;**
 - h) **od kwoty 1.463,70 zł od dnia 11 lipca 2015 r.;**
 - i) **od kwoty 1.986,76 zł od dnia 11 sierpnia 2015 r.;**
 - j) **od kwoty 734,83 zł od dnia 11 września 2015 r.;**
 - k) **od kwoty 1.788,07 zł od dnia 11 października 2015 r.;**
 - l) **od kwoty 1.897,80 zł od dnia 11 listopada 2015 r.;**
 - m) **od kwoty 2.458,50 zł od dnia 11 grudnia 2015 r.;**
 - n) **od kwoty 1.522,95 zł od dnia 11 stycznia 2016 r.;**
 - o) **od kwoty 2.025,20 zł od dnia 11 lutego 2016 r.;**
 - p) **od kwoty 2.158,78 zł od dnia 11 marca 2016 r.;**
 - q) **od kwoty 1.952,33 zł od dnia 11 kwietnia 2016 r.;**
 - r) **od kwoty 2.182,58 zł od dnia 11 maja 2016 r.;**
 - s) **od kwoty 1.248,75 zł od dnia 11 czerwca 2016 r.;**
 - t) **od kwoty 1.474,42 zł od dnia 11 lipca 2016 r.;**
 - u) **od kwoty 1.379,81 zł od dnia 11 sierpnia 2016 r.;**
 - v) **od kwoty 1.957,33 zł od dnia 11 września 2016 r.;**
 - w) **od kwoty 1.226,31 zł od dnia 11 października 2016 r.;**
 - x) **od kwoty 1.886,03 zł od dnia 11 listopada 2016 r.;**
 - y) **od kwoty 1.532,25 zł od dnia 11 grudnia 2016 r.;**
 - z) **od kwoty 1.517,25 zł od dnia 11 stycznia 2017 r.;**
 - aa) **od kwoty 2.256,35 zł tytułem dodatkowej nagrody barbórkowej za rok 2015 od dnia 5 grudnia 2015 r.;**
 - bb) **od kwoty 2.362,53 zł tytułem dodatkowej 14 pensji za rok 2015 od dnia 11 lutego 2016 r.;**
 - cc) **od kwoty 2.350,94 zł tytułem dodatkowej nagrody barbórkowej za rok 2016 od dnia 5 grudnia 2016 r.;**
 - dd) **od kwoty 2.279,39 zł tytułem dodatkowej 14 pensji za rok 2016 od dnia 11 lutego 2017 r.;**
2. **wyrokwowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.380,89 zł;**
3. **zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

4. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrze - kwotę 5.343,58 zł tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód P. K. w okresie objętym żądaniem był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sztygara zmianowego oddziału mechanicznego ds. urządzeń dołowych pod ziemią. Stosunek pracy ustał z dniem 28 grudnia 2016r. na mocy porozumienia stron. Jako sztygar zmianowy oddziału mechanicznego ds. urządzeń dołowych pod ziemią pracował na wszystkich zmianach. Do pracy przychodził średnio 1,5 godziny przed zjazdem. Pracę zaczynał od zapoznania się z książką raportową, z której wynikało jakie prace mają być wykonane, oraz jakie wystąpiły awarie. Następnie odbierał telefony od sztygara z poprzedniej zmiany aby zapoznać się z aktualną sytuacją. Sztygar przekazywał mu jakie materiały należy zabrać. Na zmianie rannej był jeszcze kierownik a czasami sztygar. Czynności te zajmowały mu łącznie około 40 - 45 minut. Następnie powód udawał się na obowiązkową odprawę do głównego mechanika. W czasie odprawy sztygarzy przedstawili głównemu mechanikowi plan pracy, który ten akceptował lub zmieniał. Odprawa z głównym mechanikiem trwała około 15 - 20 minut. Na zmianie nocnej powód chodził na odprawę górników, z którymi ustalał prace w rejonach. Taka odprawa trwała również około 15 minut. Na pozostałych zmianach jeśli obecny był nadsztygar to powód na odprawę udawał się do niego ewentualnie przeprowadzał z nim rozmowę telefonicznie. Po odprawie powód przebierał się, pobierał metanomierz, lampę i udawał się na podział załogi. Na zmianie A wymiennie dzielił załogę z innym sztygarem. Jeśli powód nie dzielił załogi wtedy zjeżdżał wcześniej albo przygotowywał materiały. Podział załogi trwał 10 - 15 minut. Po wyjeździe powód udawał się do kierownika by przedstawić wyniki pracy, zdawał lampę, metanomierz, udawał się do łaźni. Po łaźni udawał się do biura, potem pisał dniówki, raporty, książki kontroli maszyn i urządzeń. O godzinie 14:45 szedł na obowiązkową odprawę u głównego mechanika. Nawet jeśli raport był napisany to powód streszczał go głównemu mechanikowi. Raport podpisywał głównie nadsztygar, który uczestniczył w odprawie. Odprawa trwała 20 - 25 minut. Po odprawie jeśli raport nie był skończony to go uzupełniał, wypisywał dniówki pracownikom, podpisywał książki kontroli. Czynności biurowe z odprawą trwały około godziny W ostatniej kolejności powód sprawdzał pracowników na (...).

Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania wynika, że pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...), a pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe.

Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia. Jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków i mogłyby być wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że 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.

Sąd Rejonowy ustalił, że z tytułu przepracowanych nadgodzin w spornym okresie powód winien otrzymać kwotę 44.828,39 zł brutto. Wskazał również, że 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 2256,35 zł, a za 2016r. 2350,94 zł brutto. Z kolei zdaniem Sądu Rejonowego wyrównanie dodatkowej nagrody rocznej (14 pensja) za 2015r. wyniosło 2362,53 zł brutto i 2279,36 zł brutto za 2016 r.

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...) oraz zeznania świadków i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego sądowego Z. G. zawartych w opinii, którą biegły sporządził na polecenie Sądu, z uwzględnieniem danych zawartych w wydrukach z systemu (...) obejmujących informacje o zjazdach i wyjazdach na powierzchnię i przy założeniu, że powód przychodził do pracy średnio 1 godzinę i 15 minut przed zjazdem i zostawał w

niej dłużej średnio 1 godzinę i 15 minut po wyjeździe. Dodatkowo biegły uwzględnił wypłacone powodowi w spornym okresie wynagrodzenie za pracę oraz przy obliczaniu wynagrodzenia za czas pracy na powierzchni wynagrodzenie pominał dodatek szkodliwy, a dobowy wymiar pracy powoda wynosił 7,5 godziny.

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego ds. wynagrodzeń stojąc na stanowisku, że wyliczenia i wyjaśnienia zawarte w opinii, są wystarczające do wydania rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu. Zdaniem Sądu zarzuty strony pozwanej dotyczące tego, że biegły błędnie przyjął, że powód przebywając na terenie zakładu pracy cały czas świadczył pracę należało uznać za spóźnione

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią, zatem zgodnie z regulaminem pracy czas jego pracy wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Wskazano także, że Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że powód pracował ponad tę normę – co też w ocenie tego Sądu zostało wykazane 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.

Powołując się na przepisy regulaminu, w tym §16 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. W ocenie Sądu Rejonowego powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Jego praca była tak zorganizowana, że przed przejęciem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej dokonując analizy raportów z poprzedniej zmiany, rozmawiając z przełożonym i ustalając zakres robót uczestnicząc w odprawie. Po wyjeździe kąpał się i przebierał, po czym musiał zebrać raporty z wykonanych robót na zmianie i przekazać je przełożonemu później wziąć udział w odprawie jak również wypełnić szereg dokumentów.

Sąd Rejonowy wskazał również, 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. Z kolei 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 powyższej kategorii osób, 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 zaznaczył, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru. Sąd Rejonowy wskazał, że w takim samym kontekście wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978r. (I PRN 91/78), a także 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).

Sąd Rejonowy wskazał również, że powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Podniósł także, że to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Podkreślił także, że z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków 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.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę 55.077,60 zł 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 w pkt 1, Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² §1 k.p.c.

Natomiast o kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., §2 pkt 6 i §9 ust.1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. Nr 2015.1080) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana. Wyrok Sądu I instancji zaskarżyła w całości. Wydanemu 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, w szczególności poprzez:

a) bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz zeznań powoda polegającą na uznaniu, że powód wykonywał na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd i opisanym w opinii biegłego sądowego, podczas gdy logiczna i racjonalna, a przede wszystkim wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, iż nie można przyjąć, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w ustalonym przez Sąd wymiarze ze względu na rodzaj stanowiska i zakres obowiązków powoda,

b) 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, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy,

c) sprzeczną z zasadami logiki ocenę znaczenia dokumentów w postaci wydruków (...) polegającą na przyjęciu przez Sąd, że wydruki te stanowią ewidencję czasu pracy, a jednocześnie, że żadna inna ewidencja czasu pracy nie była prowadzona w zakładzie czasu pracy powoda, 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 które nie stanowią czasu wykonywania przez powoda pracy, 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.

Strona powodowa podniosła nadto zarzut przedawnienia tych dochodzonych przez powoda roszczeń, które były wymagalne co najmniej trzy lata przed datą wniesienia do Sądu pisma powoda z dnia 8 października 2018 r. zawierającego rozszerzenie powództwa - w części stanowiącej różnicę pomiędzy aktualnie, a pierwotnie dochodzoną kwotą każdego z jednostkowych roszczeń, wraz z odsetkami, a to tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za:

- listopad 2014 r w części obejmującej kwotę 552,12 zł, wraz z odsetkami ustawowymi i odsetkami z tytułu opóźnienia od tej kwoty;

- styczeń 2015 r. w części obejmującej kwotę 674,13 zł, wraz z odsetkami ustawowymi i odsetkami z tytułu opóźnienia od tej kwoty;

- luty 2015 r. w części obejmującej kwotę 719,38 zł, wraz z odsetkami ustawowymi i odsetkami z tytułu opóźnienia od tej kwoty;

- marzec 2015r. w części obejmującej kwotę 587,84 zł, wraz z odsetkami ustawowymi i odsetkami z tytułu opóźnienia od tej kwoty;

- kwiecień 2015 r. w części obejmującej kwotę 722,45 zł, wraz z odsetkami ustawowymi i odsetkami z tytułu opóźnienia od tej kwoty;

- maj 2015r. w części obejmującej kwotę 817,13 zł, wraz z odsetkami ustawowymi i odsetkami z tytułu opóźnienia od tej kwoty;

- czerwiec 2015r. w części obejmującej kwotę 263,70 zł, wraz z odsetkami ustawowymi i odsetkami z tytułu opóźnienia od tej kwoty;

- lipiec 2015r. w części obejmującej kwotę 786,76 zł, wraz z odsetkami ustawowymi i odsetkami z tytułu opóźnienia od tej kwoty.

Strona pozwana domagała się:

1. uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, pozostawiając sądowi I instancji rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, przy uwzględnieniu wniosku strony pozwanej o zasądzenie od powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, który to wniosek niniejszym zgłaszam, ewentualnie;

2. o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez:

1) oddalenie powództwa w całości,

2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za I instancję, a w tym kosztów zastępstwa procesowego;

3. Zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania za II instancję, a w tym kosztów zastępstwa procesowego.

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

Sąd Okręgowy, zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej 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. 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 przyjeździe 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 przyjeździe 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 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 wykonywał czynności 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 normą czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (por: wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., sygn. akt III PK 51/05). W związku z powyższym, ww. zarzuty pozwanej są bezzasadne.

Odnosząc się z kolei do podniesionego przez apelującą zarzutu przedawnienia, to wskazać należy, że stanowi on nadużycie prawa podmiotowego i narusza zasady współżycia społecznego. Pozwana doskonale zdawała sobie sprawę z tego, że pracownicy dozoru wykonują prace w godzinach nadliczbowych, ponieważ od lat w ten właśnie sposób była zorganizowana praca na kopalni. Pomimo tego pozwana nie wypłacała pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodać również trzeba, że precyzyjne wyliczenie wynagrodzenia za nadgodziny jest utrudnione, gdyż to pracodawca posiada dokumentację dotyczącą czasu pracy pracowników i ich wynagrodzeń. Ponadto w przypadku powoda dochodziło do przekroczenia czasu pracy pod ziemią, a powód nie był w posiadaniu wydruków z (...), co też mogło mieć wpływ na prawidłowe i precyzyjne wyliczenie dochodzonego wynagrodzenia.

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 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2025 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

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