

Sygn. akt VIII **Pa 137/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 stycznia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 9 stycznia 2020r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. S. (S.)

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 8 lutego 2019 r. **sygn. akt** IV P 535/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 337,50 zł (trzysta trzydzieści siedem złotych pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

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

VIII Pa 137/19

UZASADNIENIE

Powód A. S. wniósł pozew przeciwko Spółce (...) Spółce Akcyjnej w B., domagając się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 12 000 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, tytułem zapłaty za przepracowane godziny nadliczbowe w okresie od 1 maja 2015r. do 30 grudnia 2015r. oraz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Na uzasadnienie podano, że w okresie objętym żądaniem powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku kierownika działu przeróbki. Jego normatywny dobowy czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę, jednakże w

rzeczywistości powód musiał pracować znacznie dłużej, poświęcając odpowiedni czas na przygotowanie stanowiska pracy, pobranie sprzętu ochrony życia i zdrowia, odebranie raportu z poprzedniej zmiany, przygotowanie frontu robót z podwładnymi, przebranie się w obowiązkową odzież ochronną, pobranie niezbędnego sprzętu ochrony życia i zdrowia (podział pracy z przełożonymi o 5:30, a także z podwładnymi – nie później niż 30 minut przed zjazdem, omówienie bieżących problemów i zagrożeń itp.), jak i odpowiedni czas po zakończeniu zmiany (odebranie i zdanie raportu, przebranie się, kontrola wykonanych prac przez podwładnych itp.), przez co pracował średnio 1,5 do 3 godzin nadliczbowo dobie.

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

W pisemnym uzasadnieniu pozwana przyznała, że powód był u niej zatrudniony na stanowisku kierownika działu przeróbki, w pełnym wymiarze etatu. Wskazała, że na mocy § 8 regulaminu pracy powód był obowiązany wykonywać pracę starannie i sumiennie oraz stosować się do poleceń przełożonych zwłaszcza tych dotyczących przestrzegania ustalonego czasu pracy. Pozwana zaznaczyła, że zgodnie z § 13 po zakończeniu pracy powód był obowiązany bez zbędnej zwłoki opuścić teren zakładu pracy. Pozwana dodała, że powoda w ogóle nie obowiązywał zjazd pod ziemię (tym bardziej codziennie), wobec czego wskazywany przez powoda czas potrzebny na przygotowanie stanowiska pracy, pobranie sprzętu ochrony życia i zdrowia, odebranie raportu z poprzedniej zmiany, przygotowanie frontu robót z podwładnymi, przebranie się w odzież ochronną, nie znajduje jakiegokolwiek uzasadnienia, gdyż jak wynika z karty stanowiskowej czynności te nie wchodziły w zakres jego obowiązków. Ponadto w wydrukach (...) w okresie, który jest objęty żądaniem pozwu, powód ani razu nie zjeżdżał na dół kopalni, a odnotowane są wyłącznie wejścia na kopalnię i wyjście z niej. Powód wbrew twierdzeniom pozwu nie był zaliczany do grupy pracowników dołowych i pracował w systemie ośmiogodzinnym od 6 - 14. Pozwana podała, że powód jeśli zachodziła taka potrzeba mógł przebywać pod ziemią 7,5 godziny. Pozwana podniosła, że w ostatnim okresie na KWK (...) nie była prowadzona nadmierna eksploatacja, a wydobywanie zakończono z dniem 31 grudnia 2016r. Pozwana wskazała, że w sytuacjach, gdy koniecznym było świadczenie przez powoda 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. 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 powód nie wykazał, aby otrzymał od przełożonych szczególne polecenie wykonania czynności pracowniczych. Pozwana podniosła, że w dobowym czasie pracy powód winien wykonać swoje obowiązki bez konieczności pozostawania w pracy dłużej aniżeli był do tego zobowiązany umową o pracę, regulaminem i przepisami szczególnymi. Według niej powód nie wskazał, jakie ponadnormatywne obowiązki wykonywał, a jego twierdzenia o czynnościach, które musiał przeprowadzić dodatkowo nie znajdują uzasadnienia, albowiem te dotyczą górników a nie kierownika działu przeróbki. Ponadto powód nie wskazał przełożonego, który wydał mu polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana wyjaśniła, że osoby z dozoru takie jak powód odbijają kartę przy wejściu kopalni, co jednak nie stanowi o jego rzeczywistym wymiarze czasu pracy, a jedynie o fakcie jego przebywania na terenie zakładu pracy. Pozwana wskazała, że zgodnie z (...) praca w godzinach nadliczbowych odbywa się na zasadach pełnej dobrowolności za zgodą bezpośredniego przełożonego. Pozwana 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. Pozwana podała, że ewidencja czasu pracy jest u niej prowadzona w oparciu o karty ewidencji czasu pracy, a wskazywany przez powoda system (...) stanowi zatwierdzenie wejść i wyjść pracowników na teren zakładu pracy na podstawie ważnej przepustki lub karty pracownika, a nie o faktycznie wykonywanej pracy w danym czasie, a tym bardziej o pracy w godzinach nadliczbowych. Podniosła również, że nadgodziny są rozliczane na podstawie obowiązujących u niej druków zezwolenia na pracę w godzinach nadliczbowych wystawianych przez przełożonych po uprzednim uzyskaniu zgody na ich przepracowanie i zatwierdzeniu pracy w ponadnormatywnym czasie pracy. Dokumentów takich brak w aktach osobowych powoda. Końcowo wskazała, że powód dopiero po ustaniu stosunku pracy wystąpił z pozwem o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny, chociaż w czasie trwania stosunku pracy nie domagał się uzupełnienia akt osobowych ani wydania stosownych druków poleceń pracy w godzinach nadliczbowych czy ich weryfikacji.

W piśmie procesowym z dnia 2 stycznia 2019r. powód sprecyzował żądanie i wniósł o zasądzenie kwoty 4 290,93 zł wraz z odsetkami od wskazanych kwot jednocześnie cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie należności głównej ponad wyżej wskazaną kwotę.

Wyrokiem z dnia 8 lutego 2019 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 uwzględnił sprecyzowane powództwo, w pkt 2 umorzył postępowanie w sprawie w pozostałym zakresie, w pkt 3 nadał wyrokowi co do pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności, w pkt 4 i 5 orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód w okresie objętym żądaniem był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika działu przeróbki mechanicznej na powierzchni oraz konserwatora maszyn i urządzeń przeróbki mechanicznej węgla na powierzchni. Stosunek pracy ustał z dniem 30 grudnia 2015r. na mocy porozumienia stron. Jako kierownik działu przeróbki mechanicznej na powierzchni oraz konserwator maszyn i urządzeń przeróbki mechanicznej węgla na powierzchni powód pracował przeważnie na zmianie porannej A, która rozpoczynała się o 06:30, a kończyła o godzinie 14:00. W dziale powoda pracowano na trzy zmiany. Na pozostałych zmianach powoda zastępowali nadsztygarzy. Powód jako kierownik działu przeróbki mechanicznej na powierzchni oraz konserwator maszyn i urządzeń przeróbki mechanicznej węgla na powierzchni przychodził do pracy średnio o 05:45, gdyż musiał zebrać raporty ze zmian popołudniowych i nocnych. Zmiana nocna przychodziła do powoda przed 06:00 z raportami w wersji papierowej. Powód musiał je przejrzeć i przeanalizować. Około 06:00, mając informacje z raportów, szedł do dyrektora kopalni złożyć mu raport za poprzednią dobę. Raport był obowiązkowy. Powód dysponował telefonem służbowym. Budząc się o 4:45 dzwonił na kopalnię do nadsztygara ze zmiany nocnej i pytał, o której skończyło się wydobywanie, jaka była wielkość wydobywania i jakie są załadunki, ustalał z nim jaka ma być końcowa forma raportu nocnego i dobowego. W raporcie końcowym powód sprawdzał procenty sprzedaży i wielkość wydobywania. Te dane były wysyłane do dyspozytora, a on wysłał je do dyrektora. Dane musiały być wysyłane przez nadsztygara najpóźniej o 5:40. Do tych danych powód na odprawie przekazywał dodatkowe wyjaśnienia. Niekiedy rozmowa z nadsztygarem trwała 2 - 3 minuty, a niekiedy 15 - 20 minut.

Przed godziną 14 powód zbierał raporty z zakończonej zmiany wydobywczej, które musiał następnie przekazać dyrektorowi kopalni na odprawie, która najczęściej zaczynała się o godzinie 14.00. Jeśli nie było odprawy powód mógł iść do domu po 14:00, jeśli odbywała się odprawa wychodził o 15:00 - 15:30. Sytuacje, że nie było odprawy, występowały bardzo rzadko. Na odprawach ustalano strukturę sprzedaży, co ma być ładowane i w jakich klasach. Później nadsztygarzy dostawali od powoda informacje co mają robić na kolejnej zmianie. Zakres odpraw był bardzo różny, na kopalni prowadzono przetargi, przeprowadzono remonty, ustalano co będzie kupowane, co będzie zamawiane. Dyrektor decydował jakie mają być parametry węgla, powód dostosowywał do tego maszyny. Odprawy trwały 5 - 10, niekiedy 15 minut. W kolejce przed i za powodem czekali szefowie innych działów. Powód codziennie raportował ranną zmianę, niekiedy telefonicznie. Czas zdawania raportów w gabinecie dyrektora był nieprzewidywalny i mógł zająć nawet pół godziny, godzinę czy 5 - 10 minut. Powód zawsze czekał na telefon od dyrektora, nie mógł wyjść z pracy wcześniej, przed zdaniem raportu. Następca powoda Z. F. również świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy bramach na teren zakładu pracy. Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy, to nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków i mogłyby być wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe. Przełożeni powoda wiedzieli, że pracuje on w godzinach nadliczbowych.

Na podstawie opinii biegłego do spraw wynagrodzeń Sąd Rejonowy ustalił, że z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych w okresie 1 maja 2015r. do 30 grudnia 2015r. powodowi przysługuje wynagrodzenie w kwocie 4.290,93 zł.

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia faktyczne w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), które zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powoda. Sąd uwzględnił częściowo zeznania świadka A. W. w

zakresie w jakim były one zbieżne z zeznaniami powoda i pozostałych świadków. Świadek z jednej strony wskazywała, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych jednocześnie przyznała, że powód pracował dłużej. Wskazała również, że następcy powoda pracowali dłużej. Jednocześnie Sąd częściowo uwzględnił zeznania świadka Z. F., co do faktu i rozmiaru pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Świadek wskazał, że nie wie, aby powód wcześniej przychodził do pracy, choć potwierdził konieczność zdawania raportów dyrektorowi kopalni po zakończeniu zmiany. Sąd zweryfikował zeznania świadka w oparciu o jego (...) za okres przejścia przez niego obowiązków powoda. Z przedłożonego zestawienia wynika, że świadek przychodził do pracy średnio 15 minut wcześniej (tak jak to miało miejsce w sytuacji powoda) oraz zostawał dłużej średnio od 10 minut, do nawet godziny (zdarzało się również dłuższe pozostawanie w pracy). (...) Z. F. potwierdza zatem twierdzenia powoda, co do konieczności dłuższego wykonywania pracy, w zależności od potrzeb pracodawcy danego dnia.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego Z. G., zawartych w pisemnej opinii uzupełniającej, którą uznał za miarodajną do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii uzupełniającej z uwagi na zastrzeżenia strony powodowej, które uznał za zasadne. Opinia uzupełniająca nie była kwestionowana przez strony.

Sąd Rejonowy uznał, że sprecyzowane żądanie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powód pracował ponad obowiązującą go normę 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo – co wykazane zostało wydrukami z markowni, 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.

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 powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię powód miał szereg dodatkowych obowiązków raportowanie swoim przełożonym i udział w naradach.

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.

Sąd Rejonowy uznał, że powód nie należał do tej kategorii pracowników, 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. 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 z 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 kierownika działu przeróbki mechanicznej na powierzchni jak i konserwatora maszyn i urządzeń przeróbki mechanicznej węgla na powierzchni.

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.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru. W takim samym kontekście wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978r. (I PRN 91/78) stwierdzając, że „przepisy art. 133 i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wykluczające możliwość wykonania zadań w planowanym 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 przyjscia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto, to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków i przesłuchania powoda wynika, że powód nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu 8 godzin dziennie. (...) 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 to pracodawca posiada środki dyscyplinujące pracowników np. do wcześniejszego opuszczania stanowiska pracy, gdy tego nie czyni, musi wykazać, że pracownik w tym czasie pracy nie świadczył. Istnieje, bowiem wrzucalne domniemaniem, że pracownik potwierdzając obecność na terenie zakładu pracy w określonych godzinach świadczy pracę. Powód wykazał natomiast, że w okresie spornym cały czas pozostawał w dyspozycji pracodawcy, będąc w zakładzie pracy ponad obowiązującą go normę czasu pracy. Za cały ten czas należy mu się wynagrodzenie, łącznie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Czas pracy nie był taki sam dla powoda każdego dnia, gdyż zależał od sytuacji w zakładzie pracy, rodzaju i ilości obowiązków każdego dnia. Powód nie przebywał przecież na terenie kopalni dla własnej przyjemności, czy z konieczności załatwiania spraw prywatnych, tylko z potrzeby świadczenia pracy. Czas pracy zależał natomiast od potrzeb pracodawcy danego dnia.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z opinii biegłego Z. G. tj. 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. W punkcie 3 wyroku postępowanie zostało umorzone ponad kwotę 4.290,93 złotych na podstawie art. 355 §1 kpc. Cofnięcie pozwu przez powodów wraz z zrzeczeniem się roszczenia w świetle wyliczeń biegłej nie narusza treści art. 203 §4 kpc oraz 469 kpc. Wyrokowi Sąd Rejonowy nadał rygor

natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² §1 k.p.c. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 100 kpc. biorąc pod uwagę fakt, że powód wygrał proces w 36 %, a przegrał w 64%, i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 756 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono w oparciu o §9 ust 1 pkt. 2 w związku z §2 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 października 2015r. „w sprawie opłat za czynności adwokackie” (Dz. U. 2015, poz. 1800). O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 100 kpc oraz art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018r. poz. 300, ze zm.) nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony oraz wydatki poniesione na opinie biegłej w łącznej kwocie 645 zł.

Pozwana wniosła apelację, domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie zmiany zaskarżonego wyroku w całości 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 lub pozostawał w dyspozycji pracodawcy 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;

3) art. 151⁴ k.p. poprzez błędne przyjęcie, że powód nie był kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej.

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 wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub 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. 8 godzin, 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 8 godzin na dobę. Zakres obowiązków pracowniczych wymuszał na powodzie świadczenie pracy ponad normę czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę.

Należy przypomnieć, że za okres objęty sporem pozwana dysponowała wyłącznie ewidencją czasu wejścia i wyjścia powoda. W związku z tym należało ustalić na podstawie art. 322 k.p.c., ile czasu powód pracował na rzecz pozwanej poza normą czasu pracy. Powód wykazał, że świadczył pracę ponad obowiązującą go normę czasu pracy (8 godzin na dobę). W związku z powyższym Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. i prawidłowo ustalił czas pracy powoda. Nadto, Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował normę prawną zawartą w art. 128 § 1 k.p.

Należy przypomnieć, że powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. ponad 8 godzin (a nie jak błędnie przyjęła skarżąca ponad 7,5 godziny). Należy przypomnieć, że przykładowo wykonywanie pracy przeciętnie 8 godzin na dobę oznacza, że w niektórych dniach w tym samym okresie rozliczeniowym pracownik świadczy pracę powyżej

8 godzin na dobę, a w innych dniach tego samego okresu rozliczeniowego czas pracy wynosi mniej niż 8 godzin na dobę i przy ostatecznym rozliczeniu czasu pracy w okresie rozliczeniowym przeciętny dobowy czas pracy nie będzie dłuższy niż 8 godzin (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2001 roku, w sprawie III ZP 20/01, opublikowana w OSNP z 2003 roku, Nr 6, poz. 141).

Nie można zgodzić się z pozwaną, że powód przez okres ponad 8 godzin 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 art. 151⁴ k.p., bowiem powód nie był kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej. W tym zakresie Sąd Okręgowy przyjmuje rozważania Sądu Rejonowego za własne i uznaje za zbędne powtarzanie wykładni art. 151⁴ k.p. na tle ustalonego stanu faktycznego.

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