

Sygn. akt VIII *Pa 182/19*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia SO Jolanta Łanowy-Klimek (spraw.)
Sędziowie:	Sędzia SO Małgorzata Andrzejewska
	Sędzia SR (del.) Magdalena Kimel

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 1 lipca 2020r. w G.

sprawy z powództwa M. 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 30 kwietnia 2019 r. **sygn. akt** IV P 327/18

1. oddala apelację,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł. (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym

(-) sędzia M. Andrzejewska (-) sędzia J. Łanowy-Klimek (-) sędzia M .Kimel

Sygn. Akt VIII Pa 182/19

UZASADNIENIE

Powód M. S. w pozwie skierowanym przeciwko Spółce (...) S.A. w B. domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 4.400 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 marca 2015r. do 31 grudnia 2016r. wraz z odsetkami od kwot i dat wskazanych w pozwie 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 w oddziale KWK (...) na stanowisku robotnika transportowego pod ziemią. Jego normatywny dobowy czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę, a tygodniowy 37,5 godzin. Podał, że na jego wynagrodzenie składały się: wynagrodzenie zasadnicze, premie regulaminowe i Karta Górnika. Podał, że z uwagi na zmianowy charakter pracy zmuszony był wykonywać

swoje obowiązki ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy oraz że na polecenie przełożonych stawiał się do pracy co najmniej na 45 minut przed wskazanym w harmonogramie czasem rozpoczęcia zmiany, celem wykonania obowiązków służbowych, w tym udział w podziale pracy, uzgodnienie z przełożonymi sposobu realizacji zleconych działań, pobranie sprzętu, materiałów, narzędzi i urządzeń. Zmuszony był również wykonywać swoje obowiązki, co najmniej 40 minut po wyjeździe z kopalni, kiedy to oddawał sprzęt i narzędzia, odzież ochronną, zwracał do magazynu wywiezione z dołu kopalni urządzenia i materiały a także dokonywał koniecznych czynności związanych z higieną ciała po pracy pod ziemią. Tym samym swoje obowiązki służbowe każdego dnia wykonywał dłużej o około 85 minut. Podał również, że swoją obecność na terenie zakładu pracy rejestrował poprzez odbicie jedynie przy zjazdach na dół kopalni i wyjazdach na powierzchnię jednak nie było systemu rejestrującego rzeczywisty czas pracy pracowników dołowych. Podniósł, że nie otrzymał żadnego wynagrodzenia ani czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie objętym pozwem.

Pozwana Spółka (...) S.A. w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje stanowisko, pozwana przyznała, że powód był jej pracownikiem. Wskazała, że zgodnie z §13 Regulaminu pracy obowiązany był po zakończeniu pracy bez zbędnej zwłoki opuścić teren zakładu. Podniosła, że w ostatnim okresie na KWK (...) nie była prowadzona nadmierna eksploatacja, a wydobyte zakończone z dniem 31 grudnia 2016r. Według niej w sytuacji, gdy koniecznym było świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, to taka praca była świadczona za zgodą przełożonego, i 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. Podniosła, że ewidencję czasu pracy prowadziła w sposób należyty, a jej przedmiotem był zarówno czas pracy mieszczący się w ustalonym rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Według niej w żaden sposób nie zabraniała a wręcz umożliwiała powodowi zadeklarowanie posiadanych, a nierozliczonych godzin nadliczbowych. Podniosła, że powód dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy wystąpił z roszczeniem o zapłatę nadgodzin. Jej zdaniem dla ustalenia, czy powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych konieczne byłoby udowodnienie przez niego, że otrzymał od pracodawcy polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych albo przynajmniej, że pracodawca lub przełożony miał wiedzę o jego pracy w nadgodzinach i co najmniej zgadzał się na świadczenie tej pracy, a także że czynności wykonywane przez powoda w nadgodzinach mieściły się w ramach jego obowiązków pracowniczych. Według pozwanej sam fakt przebywania powoda na terenie zakładu pracy nie może być traktowany jak praca w godzinach nadliczbowych nietrudno sobie bowiem wyobrazić, że wynikało to z godzin przejazdów środków komunikacji, chęci porozmawiania ze współpracownikami, czy załatwiania spraw osobistych. Podniosła, że wydruki (...) nie stanowią podstawy do uznania godzin nadliczbowych, a są wyłącznie elementem weryfikującym do zaliczenia dniówki oraz rozliczenia ilości osób znajdujących się na wyrobiskach. Podniosła, 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. Jej zdaniem nie powinno się zaliczać do czasu pracy czasu potrzebnego na przebranie, dotarcie do klatki szybu wyciągowego oraz czasu na umycie się i przebranie po wyjeździe. Wobec powyższego zdaniem pozwanej powództwo jako nieudowodnione winno zostać oddalone.

Pismem z dnia 11 lutego 2019r. powód rozszerzył żądanie pozwu do kwoty 6438,99 zł wraz z odsetkami od kwot i dat wskazanych w piśmie.

Wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2019r. sygn.. VIP 327/18 – Sąd Rejonowy w Zabrzu uwzględnił powództwo w całości.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym.

Jak ustalono, powód M. S. w okresie objętym żądaniem pozwu zatrudniony był u pozwanej, w pełnym wymiarze etatu, na stanowisku młodszego górnik pod ziemią.

Powód jako młodszy górnik pod ziemią przychodził do pracy około 40 minut wcześniej. W pierwszej kolejności zgłaszał się do sztygara, który przeprowadzał wstępny podział załogi, sprowadzał, kto jest w pracy. Dzięki temu mógł obłóżyć stanowiska pracy. Zdarzało się, że na polecenie sztygara powód i pozostali górnicy przychodzili do pracy jeszcze 15 minut wcześniej, z uwagi na szkolenia. (...) odbywały się co wtorek. Po podziale wstępnym powód szedł się przebrać. Później udawał się do komory zabrać narzędzia, następnie wracał na cechownię, gdzie sztygar dokonywał ostatecznego podziału. Przed zjazdem powód pobierał jeszcze aparat uciezkowy i lampę. Po wyjeździe zdawał sprzęt w komorze i szedł się wykąpać i przebrać. Średnio po wyjeździe powód zostawał około 40 minut.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy fizyczni zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników znajdujących się przy szybach.

Jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków i mogłyby być wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe. Specyfika pracy zmianowej wymagała tego, aby wykonywać obowiązki ponad normatywny czas pracy.

Ustalono, iż 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 z dnia 5.12.2006r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach .

Zaś zgodnie z §1 zarządzenia nr (...) Dyrektora KWK (...) z dnia 27 września 2010r. znak (...) w sprawie pracy w godzinach nadliczbowych zatrudnienie pracownika w godzinach nadliczbowych może nastąpić wyłącznie na pisemny wniosek sztygara oddziałowego lub kierownika działu tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo ochrony mienia lub usunięcia awarii, w sytuacji szczególnych potrzeb pracodawcy. Paragraf 5 powołanego zarządzenia stanowi z kolei, że warunkiem zaliczenia i wypłacenia nadgodzin poszczególnym pracownikom jest sporządzenie przez sztygara oddziałowego lub kierownika działu dokumentu „Wykaz godzin nadliczbowych”. (okoliczność znana Sądowi z urzędu w związku z postępowaniem IV P 649/17)

Ustalono na podstawie opinii biegłego, iż łączna kwota wynagrodzenia należnego powodowi za czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy na 40 minut przed zjazdem oraz 40 minut po wyjeździe, jak również za zawyżony czas pracy wykonywanej na dole w okresie od 1 marca 2015r. do 31 grudnia 2016r. to 6.438,99 zł .

Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie Sąd Rejonowy oparł się na opisanych wyżej dokumentach oraz na zeznaniach świadków i przesłuchaniu powoda, które wzajemnie ze sobą korespondowały.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w ponadnormatywnym czasie pracy Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach zawartych w opinii biegłego sądowego Z. G., którą uznał za miarodajną do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia. Biegły prawidłowo, zgodnie z zaleceniami Sądu I instancji przyjął, że powód w swych dniach pracowniczych pozostawał w dyspozycji pracodawcy przez 40 minut przed zjazdem i 40 minut po wyjeździe i nie wykonywał pracy w rozumieniu art. 151 §1 k.p. Również prawidłowo uwzględnił wypłacone powodowi w spornym okresie wynagrodzenie za pracę i przyjął, że dobowy wymiar pracy powoda wynosił 7,5 godziny. Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z pisemnej opinii uzupełniającej. W ocenie Sądu I instancji informacje zawarte w opinii dawały możliwość poczynienia ustaleń niezbędnych do wydania rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu.

Podkreślono, że zgodnie z art. 149 §1 kp pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany została 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 zaś tego obowiązku nie realizowała.

Sąd Rejonowy wskazał, iż strona pozwana zakwestionowała czas pracy wskazany przez powoda, a nawet wynikający z rejestru czasu pracy, który prowadziła, tymczasem z zeznań świadków wynikało, że powód musiał przyjść do pracy wcześniej i zostawać w niej dłużej, aby prawidłowo wykonać powierzone mu zadania.

W ocenie Sądu Rejonowego, rzeczą oczywistą było, 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. Podkreślono, 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 I instancji brak było jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. Podkreślono dalej, iż 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 należało rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby bowiem dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na dobę i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godziny nie byłiby wynagradzani, z uwagi na zapis §13 ust.2 (...) dla (...) S.A., natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy. Wskazano, że wyżej wymienione regulacje zostały zawarte w różnych rozdziałach układu zbiorowego i brak jest jakichkolwiek przesłanek interpretacyjnych, aby łączyć zapisy dotyczące zasady wynagradzania z pojęciem czasu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, w ocenie Sądu I instancji roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej przez biegłego.

Sąd Rejonowy zważył, iż obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowisko pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwie stanowiska. 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. 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. Kwestia ta zresztą została już omówiona wyżej.

W ocenie Sądu I instancji, w niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Brak jednak było podstaw do przyznania powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (poza czasem pomiędzy godziną zjazdu i wyjazdu), bowiem prawo do takiego wynagrodzenia należy się pracownikowi za wykonaną pracę. Natomiast przyjście do pracy wcześniej, aby się przebrać i wziąć udział w podziale załogi, czy też wykapanie się i przebranie po wyjeździe nie jest wykonywaniem pracy. Czas ten

należało jednak zaliczyć do czasu pracy, gdyż powód pozostawał w tym czasie w dyspozycji pracodawcy, a czynności, które wykonywał miały związek z jego pracą i miały na celu przygotowanie się do niej. Brak było podstaw, aby uznać, że nie jest to czas pracy powoda. Sąd Rejonowy wskazał, iż te czynności należały do obowiązków powoda, bowiem nie mógł on wykonać powierzonej mu pracy bez przebrania się w odpowiednią odzież roboczą oraz właściwie przygotować do pracy nie biorąc udziału w podziale załogi. Bezzasadne, zdaniem Sądu Rejonowego było stanowisko pozwanej, że czas pracy powoda winien być liczony od godziny zjazdu do godziny wyjazdu. Powód nie mógłby, bowiem wykonać zleconej mu pracy, gdyby stawał się do pracy bezpośrednio na zjazd. Także konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się z warunkami pracy i nie mogła oznaczać, że na te czynności powód miał poświęcić swój prywatny czas, podczas gdy wykonywał je wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy. Wiązało się do bezpośrednio ze specyfiką pracy powoda i warunkami pracy pod ziemią. Czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należało potraktować, jako czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. W tym miejscu Sąd Rejonowy powołał stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 20 maja 1998r. , gdzie stwierdzono, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 133 §1 KP i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad określonych w art. 134 KP (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) (I PKN 143/98, OSNP 1999/12/389). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009r. (II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150).

Zdaniem Sądu Rejonowego , należy wyraźnie odróżnić pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy od pojęcia wykonywania pracy. Za sama dyspozycję pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Natomiast dodatkowe świadczenia przewidziane w art. 151¹ kp i następnych należą się pracownikowi, ale za pracę wykonaną.

Wskazano, iż z dokumentacji rejestrującej czas pracy powoda, a przedłożonej przez pozwaną wynikało, że w okresie spornym powód przekroczył normę dobową pracując na dole i z tego tytułu należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 860,38 zł na podstawie art. 151 kp i następnych.

W tym stanie rzeczy orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku zgodnie z wyliczeniami biegłego.

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

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., §2 pkt 5 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 wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w części co do punktów 1, 2 i 4, w szczególności co do zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 892,63 zł tytułem wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami , domagając się zmiany zaskarżonej części wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenia zaskarżonej części wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenie art. 233 par. 1 kpc k art. 325 kpc i art. 328 par. 2 kpc , art. 386 par. 4 kpc poprzez nie rozważenie zebranego materiału dowodowego w sposób wszechstronny i dowolną ocenę dowodów w następstwie nierozpoznanego zarzutu przedawnienia części roszczenia określonego w pozwie i braku uzasadnienia rozstrzygnięcia , pomimo , iż powództwo rozszerzone uległo przedawnieniu – naruszenie to miało wpływ na treść orzeczenia i doprowadziło do błędnych ustaleń,

- naruszenie przepisów prawa materialnego , a to art. 291 par. 1 kp i art. 295 par. 1 pkt 1 kp poprzez jego błędna wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, wobec nie rozpoznania zarzutu przedawnienia .

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

Na uzasadnienie podano, że wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy i odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy w Gliwicach, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 par. 1 kpc, Dlatego też Sąd Okręgowy w całości uznał za własne ustalenia Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy w całości podziela także rozważania prawne zaprezentowane przez Sąd I instancji w pisemnych motywach rozstrzygnięcia , uznając je za wyczerpujące i nie wymagające dodatkowego wzmocnienia.

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).

Nie odniesienie się przez Sąd I instancji do zarzutu przedawnienia roszczenia , zgłoszonego przez pozwaną nie miało wpływu na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia. Albowiem zarzut ten jest nieuzasadniony.

Sąd II instancji jest nie tylko uprawniony ale także obowiązany dokonał własnych ustaleń, dla prawidłowej oceny rozstrzygnięcia , w ramach kontroli instancyjnej. A zarzut przedawnienia roszczenia można zgłosić na każdym etapie postępowania.

Zarzut apelacji sprowadza się zasadniczo do nieuwzględnienia przez Sąd I instancji zarzutu przedawnienia roszczenia, co do kwoty o którą powód rozszerzył powództwo w toku procesu. W szczególności apelująca strona podniosła, iż powód miał możliwość precyzyjnego określenia czasu pracy, miał dostęp do ewidencji czasu pracy i tym samym prawidłowego wyliczenia należnych mu świadczeń.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzut przedawnienia jest niezasadny.

Postępowanie dowodowe wykazało w sposób jednoznaczny, iż ewidencja czasu pracy prowadzona przez pozwaną była nieprawidłowa, gdyż na jej podstawie nie uwzględniano rzeczywistego czasu pracy powoda. A zatem , w tych okoliczności, twierdzenia pozwanej, iż powód mógł prawidłowo określić wysokość roszczenia już w pozwie, jest pozbawiona podstaw faktycznych. Jak trafnie ustalono, dokumentacja (...) nie była udostępniana pracownikom, a samo posiadanie pasków wynagrodzeń nie pozwalało na prawidłowe wyliczenie dochodzonego przez powoda wynagrodzenia

W tym miejscu należy wskazać, system pracy ustalony w toku niniejszego postępowania funkcjonuje u pozwanej od lat i jest związany ze specyfiką ruchu zakładu górniczego. Kierownictwo kopalni musiało wobec tego mieć od lat świadomość, że pracownicy pracują więcej, niż obowiązujące ich normy czasu pracy. Pomimo tego, w żaden sposób nie dokonano zmiany organizacji pracy, by tę kwestię prawnie uregulować – tzn. - ewidencjonować kompleksowo czas pracy i wypłacać za to wynagrodzenie.

Ponadto, Sąd Najwyższy, w swoim najnowszym orzecznictwie ,m. in.. w wyrokach z dnia 14 kwietnia 2016 r. III PK 96/15 i z 14 marca 2018 r. II PK 360/16), prezentuje stanowisko, iż inaczej trzeba traktować późniejsze kwotowe rozszerzenie powództwa, w przypadku, gdy pracownik w pozwie jednoznacznie wyraża wolę uzyskania całego przysługującego mu wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny nadliczbowe, ale podane kwoty mają orientacyjny charakter, a dla precyzyjnego ich określenia konieczne jest zapoznanie się z dokumentacją prowadzoną przez pracodawcę i zasięgnięcie opinii biegłego z zakresu płac.

Reasumując, z powyższych względów należało uznać apelację za nieuzasadnioną, dlatego na mocy – art. 385 k.p.c. orzeczono o jej oddaleniu.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r.,poz.1800).

(-) sędzia M. Andrzejewska (-) sędzia J. Łanowy-Klimek (-) sędzia M .Kimel