

Sygn. akt VIII *Pa* 73/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	Patrycja Bogacińska – Piątek Grażyna Łazowska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 30 grudnia 2020r. w G.

sprawy z powództwa J. D. (D.)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 30 czerwca 2020 r. **sygn. akt** IV P 44/19

uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

(-) sędzia Patrycja Bogacińska – Piątek (-) sędzia Teresa Kalinka (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. VIII *Pa* 73/20

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2020 Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach zasądził na rzecz powoda J. D. od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 34.228,06 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot i dat szczegółowo wskazanych w pozwie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lutego 2016 roku do lutego 2019 roku oraz orzekł o kosztach postępowania.

Podstawą wydania wyroku były następujące ustalenia faktyczne:

Powód był zatrudniony w spornym okresie u pozwanej (...) Sp. z o.o., sztygar zmianowy oddziału wydobywczego w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy powoda ustał w dniu 1 marca 2019 roku

U pozwanej, zgodnie ustaleniami wewnątrzzakładowymi, norma czasu pracy wynosiła 7,5 godziny na dobę od poniedziałku do piątku, tj. 37,5 godziny na tydzień i 165 godziny w miesiącu, przy 22 dniach pracujących. Pracownicy

pozwanej otrzymywali wynagrodzenie za 7,5 godziny, nie zaś za 8 godzin. Ewidencjonowanie czasu pracy polegało na odbiciu karty przy wejściu do kopalni, następnie przy zjeździe na dół, na szybie, następnie po wyjeździe oraz przy wyjściu z kopalni. Czas pracy u pozwanej był ewidencjonowany za pomocą systemu (...), kiedy pracownik wchodząc na zakład chciał załatwić swoje prywatne sprawy, przy odbiciu się przy bramie wejściowej wbił opcję „inne”.

Czas zjazdu na dół na porannej zmianie, na której głównie pracował powód, to 6:30, a czas wyjazdu to 14:00. Powód na poranną zmianę przychodził o 5:30, razem z przełożonym A. G. ustalał zakres prac na zmianie porannej, następnie powód kierował się na krótką odprawę do kierownika robót, przed 6:00 kierował się do łaźni celem przebrania się, następnie około 6:15-6:20 brał udział w podziale załogi a o 6:30 kierował się do autobusu celem zjazdu na szybie peryferyjnym D.. Po wyjeździe kierował się do łaźni a następnie wykonywał czynności w biurze. Na innych zmianach również musiał przychodzić godzinę wcześniej, odbierał raport od zmiany wcześniejszej, ustalał zakres prac z kierownikiem zmiany, udawał się do łaźni, wykonywał podział załogi i udawał się do autobusu celem zjazdu na szybie peryferyjnym D.. Po wyjeździe kierował się do łaźni a następnie wykonywał czynności biurowe związane z ewidencją czasu pracy i pisanem raportów. W przypadku powoda, czas pracy na zmianie porannej i na pozostałych zmianach był podobny, mógł się różnić mniej więcej 10 minutami. Przełożeni powoda wiedzieli i zgadzali się na pracę powoda ponad 7,5 godziny.

Powód nie otrzymywał wynagrodzenia za nadgodziny.

Powód nie miał możliwości, żeby w godzinach pracy załatwić swoje prywatne sprawy, współpracownicy zeznający jako świadkowie w sprawie, nie widywali go w punkcie gastronomicznym, czy w siedzibie związków zawodowych.

U pozwanej nie funkcjonuje zasada, że kiedy pracownik zostaje dłużej, to składa wniosek o nadgodziny.

W trakcie awarii kierownicy oddziałowi mieli obowiązek zostać dłużej w pracy.

Powód musiał podpisać zakres czynności przed podjęciem pracy. Jest zobligowany do wypełniania książki raportowej po zakończeniu każdej zmiany.

Do stanowiska „sztygar oddziałowy” przypasane jest prowadzenie ewidencji, planowanie, prawidłowe wykonywanie działań. Powód nie miał możliwości wykonania wszystkich czynności w ciągu 7,5 godziny.

(...) obrazował godzinę wejścia na kopalnię, godzinę zjazdu, wyjazdu na powierzchnię i wyjazdu z kopalni.

Wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego, premii regulaminowej oraz dodatku z tytułu karty górnika. Powód otrzymywał od pozwanej dodatki za pracę w soboty i niedziele oraz święta, a także za pracę w czarne dni powyżej 2 godzin.

Powód otrzymał od pozwanej 420,48 zł za nadgodziny przepracowane w styczniu i lutym 2016 roku.

Biegły, biorąc pod uwagę składniki wynagrodzenia wypłacane powodowi a wskazane również w opinii ustalił, że za okres sporny powodowi należała się kwota 36.179,16 zł brutto tytułem wynagrodzenia za nadgodziny, przy normie 7,5 godziny na dobę oraz kwota 34.228,06 zł przy normie 8 godzin na dobę.

Wynagrodzenie powoda było wypłacane do 10 – go dnia każdego miesiąca. Miesięczne średnie wynagrodzenie powoda, w okresie poprzedzającym ustanie stosunku pracy, wynosiło 6.819,94 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych poniżej dowodów: akt osobowych powoda; zeznań świadków: A. G. (k. 106v), A. B. (k. 106v - 107), K. P. (k. 107 – 107v), I. I. (k. 135), przesłuchania powoda (k. 135), opinii biegłego (k. 140 - 146).

Zgromadzone w sprawie dowody zasadniczo nie były kwestionowane przez strony. Sąd w całości dał wiarę zeznaniom świadków oraz powoda w zakresie konieczności wykonywania obowiązków służbowych ponad normę czasu pracy go obowiązującą, a więc w godzinach nadliczbowych. Zeznania wzajemnie się uzupełniały tworząc logiczną i spójną całość

korespondującą z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W zakresie czasu pracy powoda sąd poczynił ustalenia w oparciu o dane z systemu (...) funkcjonującego u pozwanej, które nie budziły zastrzeżeń i zostały potwierdzone zeznaniami świadków oraz powoda. W zakresie zaś wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w spornym okresie sąd oparł się na wyliczeniach biegłego zawartych w pisemnej opinii, z tym że jako związany zakresem powództwa zasądził kwotę 34.228,06 zł brutto, nie zaś, jak wskazywał biegły w opinii oraz pozostały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, kwotę 36.179,16 zł brutto.

Do opinii biegłego pozwana (...) Sp. z o.o. wniosła zastrzeżenia dotyczące przyjętej przez biegłego sądowego normy czasu pracy do wyliczenia stawki godzinowej i dodatków, która według pozwanej powinna wynosić 8 godzin, a nie 7,5 godziny dziennie. Pozwana podniosła, że wyliczenia biegłego powodują podwójne wypłacenie powodowi wynagrodzenia za pół godziny w każdym przepracowanym dniu.

Tymczasem zaznaczyć należy, że rzeczą oczywistą jest, iż 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 powoda i nie mogła obniżać jego wynagrodzenia. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia go w warunkach uciążliwych, było potwierdzone dokumentami wewnątrzzakładowymi. Należy zatem odróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Podkreślić należy, iż w przypadku powoda praca ponad skrócony czas pracy stanowiła już pracę w godzinach nadliczbowych, mimo że wynagrodzenie uzyskiwał za 8 godzin, nie zaś za 7,5 godziny. Nadto zaś niesłusznie pozwana podnosiła, że 7,5 godzinna norma czasu pracy dotyczy jedynie obowiązków wykonywanych przez jej pracowników pod ziemią, gdyż w dokumentach wewnątrzzakładowych pozwanej mowa jest o osobach zatrudnionych pod ziemią, nie zaś o czasie pracy pod ziemią.

Sąd zważył, co następuje

Powództwo było zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu.

Podkreślenia wymaga, że powód pracował u pozwanej pod ziemią. Jego czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę, co daje 37,5 godziny tygodniowo przy pięciodniowym tygodniu pracy. Zaznaczyć należy, iż kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm, w sytuacji 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.). Niemniej jednak taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

W niniejszej sprawie powód pracował ponad określoną dla niego normę – co zostało wykazane wydrukami z systemu (...), zeznaniami świadków oraz powoda.

Pozwana stała jednak na stanowisku, iż powód nie świadczył pracy ani przed zjazdem pod ziemię, ani też po wyjeździe na powierzchnię. U pozwanej praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej albo usunięcia awarii i za tak przepracowane nadgodziny powód od pozwanej otrzymał wynagrodzenie.

Tymczasem postępowanie dowodowe wykazało, iż powód pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda wymagała od niego znacznie wcześniejszego, przed zjazdem pod ziemię, przybycia do zakładu pracy pozwanej. Powód przed rozpoczęciem pracy obowiązany był do właściwego przygotowania się do pracy, przebierał się, zapoznawał się z raportami z poprzedniej zmiany, uczestniczył w odprawach, przydzielał podwładnym zadania do wykonania. Po wyjeździe na powierzchnię powód musiał się wykapać i przebrać, sporządzić raport, uczestniczyć w odprawie. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika zatem, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować się do pracy oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Nie było możliwości, by zadania które miał do wykonania przed zjazdem i po wyjeździe wykonał w ciągu 7,5 godziny.

Podkreślić należy, że w ocenie sądu powód otrzymał od pracodawcy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu jego obowiązków oraz organizację pracy. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978 roku, sygn. akt I PRN 91/78 „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 jego 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 czasu pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowanych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Podobnie wypowiedział się Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach w wyroku z dnia 20 grudnia 2000 roku, 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 2001 roku, sygn. akt III APa 25/01 oraz Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach w wyroku z dnia 5 grudnia 2006 roku, sygn. akt VIII Pa 83/07.

Prawdą jest, że powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracodawcy pozostawania po godzinach pracy, ponad obowiązujące go normy czasu pracy, czy też wcześniejszego pojawiania się w zakładzie pozwanej, jednak taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowania powoda były przez pozwaną akceptowane. Nigdy przełożeni powoda nie zgłaszali żadnych zastrzeżeń do jego pracy, czy godzin, w których pracę wykonywał. Zaznaczyć należy, iż do obowiązków pracodawcy należy takie zorganizowanie pracy, by każdy pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z materiału dowodowego, zwłaszcza z zeznań świadków i powoda wynikało, że pracownicy dozoru każdego dnia pracy nie byli w stanie wykonać nałożonych na nich obowiązków w ciągu 7,5 godziny. Jednocześnie pozwana nie wykazała, by powód od chwili wejścia na teren zakładu do chwili jego opuszczenia nie wykonywał swojej pracy, a czas ponad 7,5 godziny przeznaczal na inne czynności niezwiązane z pracą i powierzonymi mu obowiązkami.

W związku z powyższym na podstawie art. 151¹ § 1 – 3 k.p. oraz w oparciu o opinię sporządzoną przez powołanego w sprawie biegłego, którego zadaniem było dokładne wyliczenie kwot przysługujących powodowi w związku z pracą w godzinach nadliczbowych, biorąc pod uwagę obowiązujące u pozwanej przepisy i normy wynagradzania oraz dane z list płac i zestawienia wynagrodzenia powoda, sąd zasądził na rzecz powoda kwoty wskazane w opinii biegłego i orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O odsetkach za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.p.c. w związku z art. 300 k.p. Skoro pozwana do 10 – go dnia miesiąca zobowiązana była wypłacać pracownikom wynagrodzenie, nie wypłacając powodowi za każdy miesiąc wynagrodzenia dodatkowego za godziny nadliczbowe już 11 – go dnia kolejnego miesiąca pozostawała w zwłoce i od tego dnia należały się powodowi odsetki od żądanych przez niego kwot głównych.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i obciążył pozwaną, jako stronę przegrywającą, kosztami postępowania.

O rygornym natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Pozwana wniosła apelację, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenia przepisów prawa procesowego, a to:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i 229 k.p.c. oraz w konsekwencji błęd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia polegający na uznaniu, że powód wskutek organizacji pracy u pozwanej i obligatoryjnego wypełnienia szerokiego zakresu obowiązków, miał przepracować ponad obowiązujące go normy czasu pracy, co było kwestią sporną, gdy tymczasem powód pracując na stanowisku dozoru niższego i średniego sam organizował sobie pracę i do przygptpwywał się do niej

- art. 233 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c., mającą istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, polegającą na przekroczeniu granicy swobodnej oceny dowodów, która powinna być przeprowadzona na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału poprzez zbyt daleko idącą dowolność w ocenie zgromadzonych w sprawie dowodów, zwłaszcza wskutek pominięcia istotnych postanowień (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 roku, według których powodowi wypłacano wynagrodzenie za dobowy czas pracy pod ziemią tak jak za 8 godzin pracy, a także pisemnych dowodów - zarządzeń wewnętrznych oraz zeznań świadków pozwanej

- art. 286 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, poprzez przyjęcie opinii podstawowej i uzupełniającej biegłego sądowego za główne dowody w sprawie oraz uznanie jej jako obiektywnej i stanowczej, pomimo niewyjaśnienia wszystkich uzasadnionych okoliczności przedstawionych przez pozwaną a także błędnego przyjęcia wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o wydruki (...) oraz bez analizy, czy faktycznie była wykonywana praca w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji skutkowało bezzasadnym oddaleniem wniosku o ponowne żądanie opinii uzupełniającej biegłego sądowego, uwzględniającej zastrzeżenia pozwanej;

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

- błędną wykładnię przepisu art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. wskutek niewłaściwego przyjęcia pojęcia „pozostawania w dyspozycji pracodawcy”, które należy odróżnić od „przebywania w zakładzie pracy”, wynikającego z rejestracji samej obecności na terenie zakładu górniczego w czytnikach powierzchniowych (...);

- niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że do czasu pracy należy zaliczać czynności o charakterze przygotowawczym,

- błędną wykładnię postanowień (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 r., w szczególności art. 11 ust. 1 w zw. art. 5 ust. 2 i 4, oraz art. 9 k.p., na mocy których powodom przysługiwało wynagrodzenie jak za 8 godzinny dzień pracy i tym samym bezpodstawnie przyjęto nieznaną w przepisach prawa pracy zasadę podwójnej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za ten sam czas, pomimo otrzymania już wynagrodzenia zasadniczego przez powodów za 30 minut;

- nieprawidłowe zastosowanie art. 151 § 1 k.p. w zw. 300 k.p. i z art. 6 k.c. wobec przyjęcia pracy powoda w godzinach nadliczbowych w przypadku, gdy pozwana nie miała wiedzy o takiej pracy, a także nieuwzględnienie przepisu art. 151² § 1 k.p. odnośnie braku wniosku powoda o udzielenie mu czasu wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny.

Na uzasadnienie podano, że Sąd Sąd Rejonowy bezkrytycznie i jedynie na podstawie opinii biegłego sądowego dokonał ustaleń, że w spornym okresie powód miał przepracować ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Nieprawidłowe było zaliczenie do czasu pracy czynności o charakterze przygotowawczym .Powód jako osoba dozoru średniego nie miał obowiązku uczestniczyć każdorazowo w odprawie.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy pominął treść zarządzeń wewnętrznych w sprawie ewidencji i rejestracji czasu pracy oraz zasad ustalania stanu osobowego pracowników przebywających pod ziemią i zatrudnionych na powierzchni. W zarządzeniach określono procedurę kontroli stanu osobowego nie tylko pracowników, ale i również wszelkich osób wchodzących na teren kopalni, w tym z firm zewnętrznych (tzw. obcych). Pozwana wskazała, że czym innym jest rejestracja samej obecności na terenie zakładu górniczego w czytnikach powierzchniowych Rejestracji Czasu Pracy ((...)) a czym innym jest rejestracja czasu pracy pod ziemią w czytnikach dołowych przed zjazdem do podziemnych

wyrobisk i po wyjeździe z dołu. Sąd Rejonowy nie uwzględnił, że celem eliminacji nadużyć ze strony pracowników wprowadzono ograniczenia czasowe i ścisłą procedurę wykazania pracy w godzinach nadliczbowych.

Pozwana podała, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia dla wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, że czas pracy powoda rozpoczynał się od wejścia na teren zakładu pracy i kończył z chwilą opuszczenia zakładu pracy. Pozwana zarzuciła, że Sąd Rejonowy nie odniósł się do jej zarzutów w zakresie sporządzonej opinii przez biegłego do spraw wynagrodzeń, tym zarzutu, że biegły nie uwzględnił już wypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana podała, że zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym wyznaczonym miejscu. Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, gdy wykonuje powierzone zadania lub świadczy pracę z własnej inicjatywy, jeżeli określone działania odpowiadają interesowi pracodawcy. W przytoczonym przepisie istota sprowadza się do materialnego aspektu czasu pracy, tj. do faktycznego pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Aby można było mówić o pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy, pracownik nie tylko musi mieć zamiar świadczenia pracy, ale zamiar ten musi wyrazić w sposób czytelny dla pracodawcy, ponadto powinien być dyspozycyjny względem pracodawcy, a co najważniejsze powinna istnieć możliwość wykonywania pracy. W związku z tym, pojęcia „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” i „przebywanie w zakładzie pracy” nie mogą być traktowane jako synonimy, w konsekwencji nie mogą z nich wynikać takie same skutki prawne.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił, że pracownik, który wskazanych obowiązków nie wykonuje, jest w dyspozycji pracodawcy, jeżeli jest gotowy do świadczenia pracy. Z ową gotowością nie jest więc tożsama fizyczna obecność pracownika w zakładzie pracy. Może on być bowiem niezdolny do podjęcia pracy, tak dzieje się, gdy nie jest on ubrany w odzież roboczą niezbędną ze względu na specyfikę pracy, z uwagi na to, że pracodawca nie może powierzyć mu wykonania obowiązków. Mając na uwadze treść przepisu art. 151 § 1 k.p. czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik jedynie przebywając w zakładzie pracy nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy naruszył też prawo materialne wskutek niezastosowania przepisu art. 129 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p., zgodnie z którym całkowity czas pracy powoda, tj. czas pracy pod ziemią oraz czas pracy przy wykonywaniu pozostałych obowiązków, nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Stosownie do postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy czas pracy powoda wynoszący 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy dotyczy tylko i wyłącznie jego pracy pod ziemią. Pozostałe czynności na powierzchni powód powinien zrealizować po wyjeździe z dołu kopalni. Pozwana dodała, że Sąd Rejonowy niesłusznie przyjął, że skrócony czas pracy powoda odnosił się do wszystkich obowiązków pracowniczych, w tym realizowanych wyłącznie na powierzchni.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy niewłaściwie oparł wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na 7,5 godzinnej normie czasu pracy na dobę i 37,5 godzinnej na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Zarzuty mają podstawę w uregulowaniach zawartych w (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 r., stanowiący źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Sąd Rejonowy nie zwrócił uwagi, iż zawarta w postanowieniach art. 11 ust. 1 w zw. art. 5 ust. 2 i 4 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy regulacja, iż powodowi przysługiwało wynagrodzenie jak za 8 godzinny dzień pracy, miała właśnie na celu uwzględnienie zapłaty wynagrodzenia za przeprowadzenie niezbędnych czynności związanych z przygotowaniem do wykonywania pracy, a następnie po wyjeździe z dołu kopalni przebranie się w odzież prywatną po uprzedni umyciu się w łaźni. Sąd Rejonowy powinien bowiem łącznie interpretować postanowienia (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 r., a nie wybiórczo.

Pozwana zaznaczyła, że w przepisach prawa pracy nieznaną jest zasada podwójnej zapłaty wynagrodzenia za ten sam czas. Jeżeli powód za 30 minut otrzymał już wynagrodzenie zasadnicze wraz ze wszystkim składnikami, to nie można przyznać za ten sam okres wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana podała, że całkowity czas pracy powoda, tj. czas pracy pod ziemią oraz czas pracy przy wykonywaniu pozostałych obowiązków osoby dozoru w myśl przepisu art. 129 k.p. nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nawet PIP u pozwanej wskazał podany wyżej całkowity czas pracy osób dozoru. Zawarta w art. 11 ust. 1 regulacja, iż powodowi przysługiwało wynagrodzenie jak za 8 godzinny dzień pracy, miała jedynie na celu uproszczenie w ustaleniu należnego powodowi wynagrodzenia za dany miesiąc (bez podziału wynagrodzenia za pracę pod ziemią i na powierzchni). Z tych względów praca w godzinach nadliczbowych powinna zostać uznana za ponad obowiązujące normy czasu pracy, wskazane w art. 129 § 1 k.p.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że o poleceniu pracy w godzinach nadliczbowych można mówić tylko wtedy, gdy pracodawca o takiej pracy co najmniej wiedział. Jednakże w trakcie dotychczasowego postępowania nie wykazano, by pozwana miała świadomość pozostawiania powoda na terenie zakładu górniczego w wskazanym przez niego wymiarze czasu. Istotne jest, że zgodnie z przepisem art. 151² § 1 k.p. powód nie składał wniosków o udzielenie mu czasu wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny, co pozwoliłoby na zweryfikowanie konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

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

Na uzasadnienie podano, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że czas pracy powoda należy liczyć jako okres przebywania w zakładzie pracy. Powód przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy, bowiem miał obowiązki-nadzorcze nad podległymi pracownikami. Powód przyznał, że nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach. Organizacja pracy na kopalni wymuszała pracę w godzinach nadliczbowych, o czy wiedzieli i akceptowali przełożeni powoda. Praca osób zatrudnionych pod ziemią była tak zorganizowana, że przed zjazdem na dół kopalni powód musiał przygotowywać się do niej przez pobranie narzędzi, sprzętu, przebranie się. Powód musiał uczestniczyć w odprawach, naradach, podziale obowiązków, które odbywały się przed każdym zjazdem i rozpoczęciem zmiany. Czasami powód pozostawał dłużej na dole w związku z awariami, czy też innymi nadzwyczajnymi okolicznościami. Powód dodał, że opinia została prawidłowo sporządzona.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie, jednakże nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są trafne.

Uwzględniono przede wszystkim zarzut błędnego ustalenia stanu faktycznego, który został przyjęty do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych .

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 art. 233 § 1 k.p.c wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym.

Sąd II instancji po zapoznaniu się z uzasadnieniem wyroku i zgromadzonym materiałem dowodowym doszedł do wniosku, że wskazane w motywach rozstrzygnięcia ustalenia nie odpowiadają zasadniczej części materiału dowodowego, na jakiej oparł się Sąd Rejonowy, a to opinii biegłego.

Biegły wyliczył wysokość wynagrodzenia na podstawie polecenia Sądu (które trudno uznać za tezę dowodową) „ na okoliczność jak w pozwie.” (k. 135). Przyjął, że w powód codziennie pracował godzinę przed zjazdem i godzinę po wyjeździe i zwrócił uwagę, na wadliwość takiego założenia. . Sąd Rejonowy w żaden sposób nie odniósł się do

tej kwestii. W uzasadnieniu stwierdził, że wyliczenia nadgodzin dokonano na podstawie rejestracji czasu pracy (w domyśle godzin zjazdu i wyjazdu spod ziemi). Tymczasem , nawet z pobieżnego wglądu do wykazów rejestracji dziennych wynika, że czas pracy powoda pomiędzy wejściem na teren zakładu pracy i zjazdem pod ziemię zwykle nie przekraczał 15 minut, a bywało, że czas pomiędzy wyjazdem i wyjściem z zakładu pracy wynosił 2 minuty. Założenie Sądu I instancji stanowiące podstawę uwzględnienia powództwa przy założeniu pracy godzinę przed zjazdem i godzinę po wyjeździe spod ziemi należało uznać na abstrakcyjne i naruszające nie tylko przepis art. 233 k.p., ale również przepisy prawa materialnego, a to art. 80 k.p. i 155 k.p., bowiem zasądzono wynagrodzenie za czas, kiedy powód nie przebywał nawet na terenie zakładu pracy. Sąd nie zwrócił uwagi na informację w opinii o zawyżeniu czasu pracy powoda w niektórych dniach ,ani na zastrzeżenia pozwanej do opinii, że wynagrodzenie przysługuje za czas wykonywania pracy.

Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku nie kwestionował danych zawartych w wykazach rejestrów dziennych i dał wiarę zeznaniom świadków a tylko jeden z nich może być prawdziwy. (w zakresie ustalenia czasu pracy na powierzchni.)

Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie na opinii biegłego , która została wydana na podstawie chybionego założenia , sprzecznego z istotnym dowodem, jakim jest rejestr czasu pracy odnotowujący oprócz godzin zjazdu i wyjazdu spod ziemi - godzinę wejścia i wyjścia. Opinia została sporządzona bez prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

Skorzystanie przez Sąd Rejonowy z 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, jaki był zakres obowiązków powoda, jakie czynności pracownicze powód wykonywał przed zjazdem pod ziemię, pod ziemią oraz po wyjeździe na powierzchnię oraz, ile czasu zajmowało powodowi wykonanie poszczególnych czynności pracowniczych, wyjaśnienia wątpliwości wynikających z zestawienia godzin wyjazdu i wyjścia z zakładu (np. 2 minuty) .

Sąd Rejonowy pobieżnie przesłuchał świadków, powoda i dowolnie przyjął, że powód rozpoczął pracę na godzinę przed zjazdem Sąd Rejonowy nie wskazał biegłemu tezy dowodowej, a sporządzoną opinię przez biegłego przyjął bezkrytycznie, bez odniesienia się do wszystkich zarzutów pozwanej. Trafny okazał się zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c. i art. 286 k.p.c. w zakresie przyjęcia przez Sąd Rejonowy bez zastrzeżeń opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń.

Zdaniem Sądu Okręgowego postępowanie dowodowe należy przeprowadzić od nowa .Sąd Rejonowy winien ustalić, ile czasu zajmowało powodowi dojście do miejsca świadczenia pracy od odbicia dyskietki w czytniku (...), ile czasu potrzebował na dojście do bramy wyjściowej kopalni i odbicia dyskietki w czytniku (...) po zakończonej pracy. Następnie rolą Sądu Rejonowego będzie przygotowanie szczegółowej tezy dowodowej dla biegłego do spraw wynagrodzenia. Winien również odnieść się do zeznań świadków w zakresie czasu niezbędnego do wykonania obowiązków pracowniczych na powierzchni uwzględniając niekwestionowane przez strony godziny wejścia i wyjścia

Pozwana przyjęła, że całkowity czas pracy powoda, tj. czas pracy pod ziemią oraz czas pracy przy wykonywaniu pozostałych obowiązków, nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (nie wskazując, jaki obowiązywał powoda okres rozliczeniowy czasu pracy). Na tę okoliczność pozwana przywołała regulację (...) Spółki Akcyjnej w B. – zwanej (...) pomijając treść art. 5 ust. 2 (...). Założenie takie jest błędne.

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).. Nieusprawiedliwiony jest wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia. Sąd Najwyższy rozpoznając sprawę o podobnym stanie faktycznym stwierdził, że czynności związane z przebraniem się, kąpielą, pobraniem narzędzi , uczestnictwem w naradach nie

stanowią czynności przygotowawczych, ale stanowią istotną część normalnych obowiązków osoby wykonującej pracę pod ziemią związanych z zajmowanym stanowiskiem, realizowanych w czasie pracy (art. 128 k. p.).

Pozwana uznała, że skoro powód za każdy dzień pracy otrzymywał wynagrodzenie za pracę, jak za 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny, to nie posiada prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ósmej godziny. Stanowisko pozwanej jest błędne.

Zgodnie z art. 11 ust. 1 (...) (k.119) pracownikom, o których mowa w art. 5 ust. 2 (...) przysługuje wynagrodzenie jak za 8-mio godzinny dzień pracy.

Należy przyjąć, że cytowana norma (...) daje gwarancję pracownikowi, że skrócenie normy czasu pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia za pracę. W przeciwnym razie pracownik, którego norma czasu pracy została obniżona, byłby traktowany jak pracownik świadczący pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 roku, w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 740). W związku z tym pracownik, którego dobową normę czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006 roku, Nr 5-6, poz. 85).

Uwadze apelującej umknęło, że art. 217 k.p.c. utracił moc z dniem 7 listopada 2019 roku.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w całości i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

.