

Sygn. akt VIII *Pa* 83/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 września 2022 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodnicząca</b>	Sędzia SO Grażyna Łazowska

**po rozpoznaniu** w dniu 1 września 2022r. w Gliwicach

**na posiedzeniu niejawnym**

**sprawy z powództwa** M. S.

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w K.

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, barbórki, 14 pensje

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 5 kwietnia 2022r. **sygn. akt** IV P 105/21

1) oddala apelację,

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) Sędzia SO Grażyna Łazowska

**Sygn. akt VIII Pa 83/22**

## UZASADNIENIE

M. S. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. Oddział KWK (...) w R. domagając się zasądzenia kwoty 26.400 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 czerwca 2018r. do 31 lipca 2021r. oraz kwot po 600 zł tytułem barbórek i 14 pensji za lata 2018, 2019 i 2020 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 działu górniczego pod ziemią. Wskazał, że jako sztygar zmianowy pracował najczęściej na zmianie B, C i D. Wyjaśnił, że cały czas pracy został udokumentowany w RCP. Niezależnie od tego, na której zmianie pracował przychodził do pracy około godziny lub półtorej wcześniej, a wychodził z pracy około godziny później. Odnosząc się do roszczeń o zapłatę wyrównania nagród barbórkowych za 2018r., 2019r. i 2020r. oraz wyrównania 14 pensji za 2018r.,

2019r. i 2020r. 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 Akcyjna w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Zaprzeczyła, aby powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Wskazała, że czas wejścia i wyjścia na teren zakładu pracy zaewidencjonowany za pomocą kart magnetycznych na bramie kopalni nie jest równoznaczny z pozostawaniem do dyspozycji pracodawcy. (...) jest systemem do ewidencjonowania pracowników przebywających na terenie kopalni, a nie podstawą do zaliczenia godzin nadliczbowych. W związku z tym czas pracy powoda nie powinien być liczony od wejścia na teren zakładu pracy ale od stawienia się na stanowisku w gotowości do świadczenia pracy - godzina rejestracji zjazdu na nadsztybiu. Jej zdaniem czynności pracownicze powinien wykonywać w obowiązującym go czasie pracy, który winien wykorzystać efektywnie. Wskazała, że zgodnie z obowiązującymi u niej zarządzeniami zatrudnienie w nadgodzinach osób dozoru może odbywać się tylko na pisemne polecenie przełożonego. Według pozwanej pracy powoda w godzinach nadliczbowych w okresie objętym żądaniem przeczy brak kart nadgodzin. Ponadto z wykazów czasu pracy wynika, że w podanym okresie powód korzystał z urlopu wypoczynkowego, z wolnych dni za przepracowane soboty i niedziele oraz z urlopu dodatkowego. Jej zdaniem niczym nieuzasadnione były wejścia powoda na zakład pozwanej o wiele wcześniej niż rozpoczynała się zmiana, a także jego wyjścia bowiem miało to miejsce z własnej inicjatywy powoda, a nie na polecenie pracodawcy, gdyż takich poleceń powodowi nie wydawała. Podała, że zgodnie z obowiązującym (...) powód jako pracownik zatrudniony pod ziemią zobowiązany był do czasu pracy wynoszącego 7,5 godziny jednakże wynagrodzenie przysługiwało mu jak za 8 godzinny dzień pracy. Dlatego przekroczenia czasu pracy powoda niejednokrotnie wynosiły zaledwie kilka bądź kilkanaście minut (przy odliczeniu 45 minut na przebranie się i umycie)

W toku postępowania, po sporządzeniu opinii przez biegłego z zakresu wynagrodzeń powód ostatecznie sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie łącznej kwoty 111.788,99 złotych wraz z ustawowymi odsetkami jak w piśmie z 1 lutego 2022r.

Wyrokiem z 5 kwietnia 2022r. Sąd Rejonowy w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej, na rzecz powoda kwotę 111.788,99 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 czerwca 2018r. do 31 lipca 2021r., nagród barbórek i czternastej pensji za lata 2018 – 2020 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot i za okresy szczegółowo określone w tym punkcie sentencji; w punkcie trzecim orzekł o nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności; w punkcie drugim i czwartym orzekł o kosztach procesu.

### ***Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:***

Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności uznał za bezsporne, że powód w okresie spornym był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sztygara zmianowego działu górniczego pod ziemią.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował przeważnie na zmianach B, C i D. przychodził do pracy przynajmniej godzinę wcześniej. Pracę rozpoczynał od zapoznania się z raportem z poprzedniej zmiany i telefonicznego zebrania informacji od sztygarów z tej zmiany. Po zebraniu tych informacji udawał się na odprawę, w której udział był obowiązkowy. Po odprawie szedł do łaźni przebrać się, podzielić załogę, po czym udawał się na zjazd. Po wyjeździe zdawał sprzęt, kąpał się i przebierał następnie w biurze pisał raport, nanosił dniówki w szychtownicy, udawał się na RCP udokumentować wyjście pracowników, którzy pracowali 6 godzin. Z uzupełnioną książką raportową musiał się udać po podpis do nadsztygara. Po tych czynnościach mógł udać się do domu.

W celu wykonania wszystkich czynności powód musiał rozpoczynać pracę wcześniej, tak też robili wszyscy sztygarzy. Przełożeni powoda wiedzieli, że powód pracuje ponad obowiązujące go normy czasu pracy, zresztą sami też tak pracowali. Jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków. Powód nie przebywał na terenie zakładu pracy w innym celu niż świadczenie pracy. W pozwanym zakładzie pracy nie funkcjonowała procedura uzyskiwania pisemnej zgody przełożonego na prace wykonywaną na powierzchni.

Zgodnie z § 11 ust. 5 regulaminu pracy czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosił 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy RCP. 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.

Z tytułu przepracowanych nadgodzin w spornym okresie powód winien otrzymać kwotę 94.856,42 zł brutto.

Jednocześnie 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 2018r. wynosi 1.139,97 zł, za 2019r. 3.168,04 zł brutto, za 2020r. 3.939,39 zł brutto.

Wyrównanie dodatkowej nagrody rocznej (14 pensja) za 2018r. 1.730,55 zł brutto, za 2019r. 3.180,86 zł brutto, za 2020r. 3.773,76 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z akt osobowych powoda, dołączonych do akt sprawy, wydruków rejestracji czasu pracy (k.161-184), zeznań świadków: A. C. (k.198v-199), B. R. (k.199-199v), przesłuchania powoda (k.199v-200), Regulaminu Pracy (k.62-80), opinii biegłego Z. G. (k.203-260), pasków wynagrodzeń powoda (k.13-61).

Powołane wyżej dokumenty, które nie były kwestionowane przez strony Sąd Rejonowy uznał za miarodajne, w zakresie informacji w nich zawartych. W dalszej kolejności Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu RCP, które nie były kwestionowane przez strony i zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powoda, których zeznania Sąd uznał za wiarygodne. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego. Sąd Rejonowy uznał, że opinia jest wystarczająca, do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zarzuty pozwanej w stosunku do opinii biegłego nie zasługiwały na uwzględnienie, nie było zatem potrzeby dopuszczenia dowodu z opinii uzupełniającej i sąd oddalił wniosek strony pozwanej w tym zakresie.

Opinię biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu to jest przyjmując, że powód pracował w godzinach wskazanych w systemie RCP obejmującym wejście i wyjście z terenu kopalni (odbicie dyskietki na wejściu i wyjściu). Dodatkowo biegły uwzględnił wypłacone powodowi w spornym okresie wynagrodzenie za pracę oraz przyjął, że za czas pracy na powierzchni wynagrodzenie należne powodowi winno zostać ustalone z pominięciem dodatku szkodliwego, a dobowy wymiar pracy powoda wynosił 7,5 godziny. Biegły ustalił również wysokość różnicy pomiędzy wypłaconą, a należną powodowi nagrodą barbórkową za lata 2018, 2019 i 2020 oraz różnicę pomiędzy wypłaconą powodowi a należną 14 pensją za 2018, 2019 i 2020 rok.

Jednocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że strona pozwana nie prowadziła poza systemem RCP innej ewidencji czasu pracy. Zgodnie z art. 149 §1 k.p. pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany został w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W § 8 pkt. 1 i § 8a rozporządzenia wskazano, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwana tego obowiązku nie realizowała. Jak zauważył Sąd Apelacyjny w Gdańsku

w wyroku z 14 sierpnia 2013r. skoro pracodawca (pozwany) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 §1 k.p.), to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu prac (III APa 26/13, lex nr 1366059).

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony powodowej, że dodatek gwarantowany był stałym i systematycznym składnikiem wynagrodzenia, który powinien być uwzględniony przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co znalazło odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Okręgowego w Gliwicach.

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie w całości.***

Sąd Rejonowy wskazał, że 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.

W ocenie Sądu Rejonowego powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami RCP, 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.

W tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się na § 16 regulaminu pracy, który 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 dokonując analizy raportów z poprzedniej zmiany, rozmawiając z przełożonym i ustalając zakres robót uczestnicząc w odprawie. Po wyjeździe powód kąpał się i przebierał następnie musiał zebrać raporty z wykonanych robót na zmianie i przekazać je przełożonemu jak również wypełnić szereg dokumentów.

Sąd Rejonowy uznał, że wprawdzie 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. Jednakże równocześnie 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 I instancji powód nie należał do tej kategorii ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. W ocenie Sądu Rejonowego, powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 1514 k.p.

W tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się na pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z 20 września 2005r. (II PK 56/05), zgodnie z którym 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 i 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 na stanowisku sztygara zmianowego działu górniczego pod ziemią.

Sąd I instancji uznał zatem, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż 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 tym zakresie Sąd Rejonowy powołał się na pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z 2 października 1978r. (I PRN 91/78), gdzie podniesiono, 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 planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Sąd Rejonowy zauważył, że co prawda 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. 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 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. System 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 jej pracownicy pracują więcej, niż obowiązujące ich normy czasu pracy. Pozwana wprowadziła system RCP, aby odnotowywać czas pracy swoich pracowników (w tym czas pracy pod ziemią). Po przesłuchaniu świadków i powoda, nie ulegało natomiast wątpliwości, że powód, od obicia karty przy wejściu, do odbicia karty przy wyjściu, pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Na marginesie można zauważyć, że pozwana mogła dokonywać zmian w systemie rejestracji pracy i wykluczyć sytuację wcześniejszego odbijania karty, a także uregulować kwestię zwiększonych obowiązków swoich pracowników. 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 wrzuszalne domniemanie, 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 i za cały ten czas należy mu się wynagrodzenie, łącznie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Czas pracy według systemu RCP nie był taki sam dla powoda

każdego dnia, gdyż zależał od sytuacji w zakładzie pracy, rodzaju i ilości obowiązków każdego dnia, a także sytuacji awaryjnych. Wbrew stanowisku pozwanej trudno jednak założyć, że to miałyby podważyć ustalenie jego czasu pracy według czytelników RCP. Powód nie przebywał przecież na terenie kopalni dla własnej przyjemności, czy z konieczności załatwiania spraw prywatnych, tylko z potrzeby świadczenia pracy. Jak już podkreślono wcześniej, czas pracy zależał natomiast od potrzeb pracodawcy danego dnia. Stanowisko pozwanej jest również niekonsekwentne, gdyż z jednej strony na podstawie RCP zalicza pracownikom pracę pod ziemią, a z drugiej strony odmawia uznania tego systemu za rejestrację czasu pracy wykonywanej na powierzchni.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 111.788,99 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, na podstawie art. 151<sup>1</sup> §1 - 3 k.p, załącznika nr 4 i 5 Porozumienia z 20 grudnia 2004r., o czym orzekł w punkcie pierwszym sentencji wyroku. O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Na koniec Sąd Rejonowy uzasadnił swoje orzeczenie w zakresie kosztów procesu i nadania rygoru natychmiastowej wykonalności.

Apelację od wyroku wniosła pozwana (...) Spółka Akcyjna. Zaskarżyła wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

3) art. 9 k.p. w zw. art. 151 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż dodatek gwarantowany powinien być wliczany do podstawy wynagrodzenia podczas gdy zgodnie z treścią pkt 2 ppkt 2 porozumienia z 3 stycznia 2008r. dodatek gwarantowany został wskazany jako skutkujący jedynie do elementów wynagrodzenia nieuwjętych w załączniku nr 2 do porozumienia a wśród których nie ma dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, a nadto obliczany jest do każdej przepracowanej dniówki niezależnie od liczby godzin pracy;

4) art. 151 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię przejawiającą się w przyjęciu, iż czas poświęcony na przebranie się i przygotowanie do pracy jest czasem wykonywania pracy w rozumieniu tego przepisu tylko dlatego, że poprzedzały go jednostkowe czynności, które powód mógł wykonywać później;

5) naruszenia art. 151 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię poprzez nieprawidłowe uznanie, iż każda czynność wykonywana przez powoda po odbicia karty RCP na wejściu do zakładu pracy stanowi czas pracy;

1. naruszenie przepisów procesowego pod postacią:

6) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przejawiającą się w uznaniu za wiarygodne zeznań świadków A. C. (sygn. akt: VII P 210/21- Sąd Rejonowy Katowice- Zachód) oraz B. R. ( sygn. akt: VII P 212/21 - Sąd Rejonowy Katowice- Zachód) podczas gdy świadkowie wystąpili z analogicznym pozwem przeciwko pozwanej, i byli zainteresowani w przedstawieniu stanu faktycznego w sposób zgodny z oczekiwaniami powoda;

7) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów skutkujące dokonaniem nietrafnych ustaleń co do czasu pracy powoda w spornym okresie w którym powód miał pracować ponad obowiązujące go normy czasu pracy, gdy tymczasem z własnej woli stawiał się w pracy wcześniej niż planowana godzina rozpoczęcia pracy i w tym czasie nie wykonywał pracy przez cały czas od wejścia na teren kopalni;

1. Sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego przejawiająca się w przyjęciu, iż czas rejestracji wejścia świadczy

o rozpoczęciu pracy podczas gdy powód do pracy stawiał się w różnych godzinach, w tym czasami nawet kilkanaście minut przed zjazdem, a więc ewentualnym miernikiem nadgodzin nie może być czas wejścia a czas rzeczywiście poświęcony na realizację obowiązków pracowniczych.

Powołując się na powyższe zarzuty pozwana (...) Spółka Akcyjna domagała się zmiany zaskarżonego wyroku w całości przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego oraz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Alternatywnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym jako części kosztów procesu.

W uzasadnieniu apelacji pozwana skupiła się w głównej mierze na wykazaniu, iż ustalenia Sądu Rejonowego pozostają w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego zastosowania prawa materialnego.

W odpowiedzi na apelację pozwanej, powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego przed II instancją, według norm przepisanych. W uzasadnieniu podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko i w pełni zgodził się z rozstrzygnięciem i argumentacją Sądu Rejonowego.

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

Apelacja strony pozwanej podlegała oddaleniu, jako bezzasadna.

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. 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 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z 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 3 września 1969r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z 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 k.p.c. w zw. z art. 278 §1 k.p.c., a także art. 328 k.p.c. 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 RCP, 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 przyjściu 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.

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 RCP, a także zeznania świadków i powoda. 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 przyjściu 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 udowodniła, 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 18 stycznia 2005r. (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 k.p., 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- najszerszej 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 k.p.).

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. Trafnie również Sąd I instancji pominął wniosek pozwanej sprowadzający się do dopuszczenia dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego.

Odnosząc się do kwestionowanego przez skarżącą dodatku gwarantowanego, to w pierwszej kolejności wskazać należy, że wynika on z porozumienia z 3 stycznia 2008r. zawartego między zarządem (...) Spółką Akcyjną w K.

a Komitetem (...) Spółki Akcyjnej w K.. W porozumieniu strony ustaliły wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, wynikającego z przyrostu, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z 16 grudnia 1994r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 roku, Nr 1, poz. 2 ze zm.), na kwotę 5.228,50 zł. Nadto strony przyjęły, że w ramach przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia określonego w ust. 1 ustala się, że począwszy od 1 lutego 2008r. do każdej przepracowanej dniówki przysługuje stały gwarantowany dodatek kwotowy w wysokości określonej dla poszczególnych grup pracowniczych

w załączniku Nr 1 do porozumienia (tj. dla pracowników pod ziemią, dla pracowników przeróbki mechanicznej węgla, dla pracowników powierzchni). Dodatek skutkowało w elementach płacowych nieuwjętych w załączniku Nr 2 tj. nagrody rocznej, dniówki urlopowej, dniówki chorobowej. Skoro dodatek gwarantowany jest stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę i stanowi formę wzrostu wynagrodzenia za pracę, to należy go uwzględnić przy obliczaniu normalnego wynagrodzenia. Skoro pracownik świadczył pracę na stanowisku sztygara pod ziemią, to składniki wynagrodzenia przewidziane dla tego stanowiska pracy i pobierane winny stanowić podstawę do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, tj. normalnego wynagrodzenia oraz dodatku. Oznacza to, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej, dodatek gwarantowany – jako stały składnik wynagrodzenia – powinien być doliczony do ustalenia wysokości wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych.

Powyższe wynika również z wyroku Sądu Najwyższego z 22 czerwca 2011r., sygn. akt II PK 3/11, w którym wskazano, że „przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art. 1511 § 1 zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników”.

W dalszej kolejności, należy podkreślić, że 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 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 dotyczące 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. Wbrew twierdzeniom apelującej, skoro powód był zatrudniony na stanowisku pod ziemią, to jego wynagrodzenie powinno być ustalano dla tej grupy zawodowej, a nie jako dla pracowników zatrudnionych na powierzchni. Zgodnie z regulaminem pracy, czas pracy powoda pracującego pod ziemią wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Nie można zgodzić się z twierdzeniami, 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 2005r., sygn. akt III PK 51/05). W związku z powyższym, ww. zarzuty pozwanej są bezzasadne.

Z tych też względów, Sąd II instancji na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł, na podstawie art. 98 kpc w związku z §2 pkt 6, §9 ust. 1 pkt 2, § 10 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800)

(-) Sędzia Grażyna Łazowska