

Sygn. akt VIII *Pa 202/18*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 22 czerwca 2018 r. **sygn. akt** IV P 765/16

1) oddala apelację;

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

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 202/18

UZASADNIENIE

M. G. wniósł pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. (obecnie (...) Spółka Akcyjna w K.) domagając się po rozszerzeniu żądania zasądzenia kwoty – 71.333,50 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 października 2013r. do dnia 30 września 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami od miesięcznych kwot liczonymi od dnia 11 każdego następnego miesiąca.

Ponadto powód domagał się 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 na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią oddziału teletechniki i automatyki oraz działu (...). Zdaniem powoda pracował on w nadgodzinach.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Przyznała, że powód był u niej zatrudniony zaprzeczyła jednak, by w okresie wskazanym w pozwie wykonywał w dni robocze pracę w godzinach nadliczbowych i był zatrudniony w większym niż obowiązujący go wymiarze czasu, za który przysługiwałoby mu dodatkowe wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy w Zabrzu wyrokiem z dnia 22 czerwca 2018 roku zasądził na rzecz powoda od pozwanej kwotę 60.444,70 zł tytułem wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych wraz z stawowymi odsetkami za okres od dnia 1 października 2013r. do dnia 31 października 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami od miesięcznych kwot liczonych od dnia 11 każdego następnego miesiąca, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności i kosztach procesu.

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny:

Powód M. G. zatrudniony był u pozwanej w okresie od dnia 12 sierpnia 1988r. do dnia 25 listopada 2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie objętym żądaniem pozwu pracował na stanowisku sztygara zmianowego oddziału teletechniki i automatyki oraz gazometrii pod ziemią. Stosunek pracy z powodem został rozwiązany z dniem 25 listopada 2016r. na mocy porozumienia stron.

Jako sztygar zmianowy oddziału teletechniki i automatyki oraz gazometrii pod ziemią powód pracował przede wszystkim na zmianie A, która rozpoczynała się zjazdem o 06:30, a kończyła wyjazdem o 14:00.

Powód jako sztygar zmianowy oddziału teletechniki i automatyki oraz gazometrii pod ziemią przychodził do pracy około 04:45. Po przyjeździe do biura musiał zapoznać się z raportami w książce raportowej z poprzednich zmian. Musiał również przyjąć telefoniczny raport ze zmiany konserwacyjnej i zebrać raporty z poprzednich zmian, by zdać je swojemu przełożonemu. Zbierał również informacje od dyspozytorów, centrali i dyspozytorni w zakresie awarii, przestojów, przekroczeń czujników gazometrii, gdyż tych informacji oczekiwał jego przełożony. Zebranie tych informacji zajmowało mu około 15 minut. Z racji doświadczenia i wieku często był wybierany przez sztygara oddziałowego na osobę prowadzącą zmianę. W jego gestii było ustalenie harmonogramu prac na dany dzień oraz organizacja pracy działu. Początkowo omawiał raporty ze sztygarem oddziałowym, a następnie z gotowym raportem udawał się do nadsztygara. Raport nadsztygarowi należało zdać około 05:30. Zebranie informacji z dyspozytorami zajmowało około 10 minut przez następny kwadrans przygotowywał harmonogram prac i rozmawiał na ten temat ze sztygarem oddziałowym. Raport u nadsztygara trwał 15 - 20 minut i był obowiązkowy. Nadsztygar do godziny 06:00 musiał go przekazać swojemu przełożonemu. Na tej odprawie nadsztygar przekazywał powodowi polecenia wykonania robót, które oczekiwał, że będą wykonane na zmianie powoda. Były to informacje często o wizytach serwisów lub pracowników Urzędu Górniczego. Najczęściej przed 06:00 dokonywano podziału załogi, w którym powód uczestniczył po powrocie od nadsztygara. Podczas podziału załogi powód dokonywał instruktarzu stanowiskowego i pouczeń BHP. Podział kończył się około 06:15. Jeżeli była potrzeba wyłączenia prądu lub zatrzymania ruchu to powód kontaktował się z innymi działami, jeszcze przed podziałem załogi lub po podziale. Po podziale powód szedł się przebrać i zjeżdżał o 06:30 pod ziemię. Po wyjeździe, o 14.00 kąpał się i około 14:40 udawał się do biura. W biurze przyjmował raporty ze swojej zmiany od pracowników i wpisywał je do książki raportowej, wypełniał szychtownicę, wypełniał książkę objazdów, książkę poleceń dla dyspozytorni. Prawie codziennie wypełniał książki maszyn i urządzeń. Średnio dwa - trzy razy w tygodniu kontaktował się z firmami zewnętrznymi, jeżeli sytuacje awaryjne wymagały np. serwisu, bądź sprowadzenia części maszyn i urządzeń. Wypisywał w biurze również polecenia pisemne dla kolejnych zmian, omawiał raporty ze sztygarem oddziałowym. Czynności biurowe zajmowały mu około pół godziny, a zdanie raportu

nadsztygarowi 20 minut. Po raporcie musiał sprawdzić stan złogi w (...), podpisać książki znajdujące się w (...) i mógł się udać do domu. Z pracy wychodził zazwyczaj około 15:30 - 15.45. Gdy występowały awarie zostawał dłużej.

Dalej Sąd ustalił, że pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe.

Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia.

Jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków i mogłyby być wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe.

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. 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 po pierwsze tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo ochrony mienia lub usunięcia awarii, po drugie szczególnych potrzeb zakładu pracy. 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”.

W okresie od dnia 1 października 2013r. do dnia 31 października 2016r. powód przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy: w październiku 2013r. 16,75 godzin, w listopadzie 2013r. 70,25 godzin, w grudniu 2013r. 61,77 godzin, w styczniu 2014r. 54,37 godziny, w lutym 2014r. 67,75 godzin, w marcu 2014r. 66,28 godzin, w kwietniu 2014r. 43,98 godziny, w maju 2014r. 64,12 godziny, w czerwcu 2014r. 30,62 godzin, w lipcu 2014r. 76,83 godzin, w sierpniu 2014r. 32,58 godziny, we wrześniu 2014r. 68,55 godzin, w październiku 2014r. 58,10 godzin, w listopadzie 2014r. 62,98 godziny, w grudniu 2014r. 57,72 godzin, w styczniu 2015r. 70,10 godzin, w lutym 2015r. 54,70 godziny, w marcu 2015r. 70,13 godzin, w kwietniu 2015r. 49,72 godzin, w maju 2015r. 73,18 godziny, w czerwcu 2015r. 47 godzin i 10 minut, w lipcu 2015r. 76,65 godzin, w sierpniu 2015r. 63,10 godziny, we wrześniu 2015r. 79,92 godzin, w październiku 2015r. 78,62 godzin, w listopadzie 2015r. 46,55 godzin, w grudniu 2015r. 56,62 godzin, w styczniu 2016r. 69,47 godzin, w lutym 2016r. 49,87 godzin, w marcu 2016r. 77,88 godzin, w kwietniu 2016r. 70,68 godzin, w maju 2016r. 56,50 godzin, w czerwcu 2016r. 49,25 godzin, w lipcu 2016r. 70,60 godzin, w sierpniu 2016r. 55,90 godzin, we wrześniu 2016r. 34,77 godziny, w październiku 2016r. 76,48 godzin. Za przepracowane nadgodziny w spornym okresie powodowi przysługiwała kwota 71.333,50 zł.

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), które nie były kwestionowane przez strony i zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd oparł się na wyliczeniach biegłego sądowego B. T. zawartych w pisemnej opinii uzupełniającej z dnia 9 lutego 2018r., którą biegła sporządziła na polecenie Sądu, celem ustosunkowania się do zarzutów podniesionych przez strony postępowania odpowiednio w pismach z dnia 10 listopada 2017r. i 13 listopada 2017r. odnośnie opinii z dnia 6 października 2017r. Sąd uznał, że pisemna opinia uzupełniająca jest miarodajna do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jednakże wynikająca z niej kwota winna ulec pomniejszeniu z uwagi na zasadny zarzut przedawnienia zgłoszony przez stronę pozwaną odnośnie części dochodzonego wynagrodzenia (kwot o jakie rozszerzono powództwo pismem z dnia 5 kwietnia 2018r. za listopad 2013r. ponad kwotę 1310,40 zł, za grudzień 2013r. ponad kwotę 1419,60 zł, za styczeń 2014r. ponad kwotę 1310,64 zł, za luty 2014r. ponad kwotę 1419,86 zł, za marzec 2014r. ponad kwotę 1007,40zł, za kwiecień 2014r. ponad kwotę 1204,20 zł, za maj 2014r. ponad kwotę 1015,50 zł, za czerwiec 2014r. ponad kwotę 809,52 zł, za lipiec 2014r. ponad kwotę 1765,62 zł, za sierpień 2014r. ponad kwotę 623,16, wrzesień 2014r. ponad kwotę 1038,60 zł, za październik 2014r. ponad kwotę 1246,34 zł, listopad 2014r. ponad kwotę 1765,62 zł za grudzień 2014r. ponad kwotę 1454,04 zł, za styczeń 2015r. ponad kwotę 1557,90 zł, za luty 2015r. ponad kwotę 1557,90 zł, za marzec 2015r. ponad kwotę 1557,90 zł.

Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda częściowo zasługiwało na uwzględnienie.

Obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwach stanowisk. 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 niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Pozwana stała na stanowisku, że powód nigdy wcześniej nie zgłaszał i nie udokumentował pracy w godzinach nadliczbowych. Tymczasem zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej powód faktycznie przekraczał zarówno normę dobową, jak i tygodniową.

Przepis §16 regulaminu pracy stanowi, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w §15 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacja zawarta w § 16 ust. 1 wskazuje, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii lub w razie szczególnych potrzeb kopalni. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejęciem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię powód miał szereg dodatkowych obowiązków pisanie raportów, prowadzenie książki raportowej, szkolenie pracowników i udział w naradach z przełożonymi.

Sąd I instancji wskazał, że powód nie był pracownikiem zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt. 2 k.p. Nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Sąd Rejonowy uznał, 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 takim samym kontekście wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978r. (I PRN 91/78) stwierdzając, że „przepisy art. 133 i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawiania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta w 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 wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków 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.

Sąd uwzględnił podniesiony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia odnośnie części dochodzonego roszczenia zgodnie z przepisem art. 291 k.p. w zw. z art. 123 §1 kc. Rozszerzenie żądania dokonane pismem z dnia 15 maja 2018r. Sąd uznał za spóźnione i przedawnione, co do kwot za okres od 1 listopada 2013r. do 31 marca 2015r.

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 60.444,70 zł stanowiącą różnicę między kwotą 71.333,50 zł wynikającą z wyliczenia biegłej B. T. zawartego w opinii uzupełniającej z dnia 9 lutego 2018r., a kwotą 22.064,20 zł (suma kwot, o które rozszerzono powództwo pismem z dnia 15 maja 2018r. za okres od 1 listopada 2013r. do 31 marca 2015r.) na podstawie art. 151¹ §1 - 3 k.p.

W punkcie 2 wyroku oddalono powództwo w zakresie kwoty 22.064,20 zł stanowiącej sumę kwot, o które rozszerzono powództwo pismem z dnia 15 maja 2018r. za okres od 1 listopada 2013r. do 31 marca 2015r.

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

Wyrokowi Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na mocy art. 100 k.p.c. biorąc pod uwagę fakt, że powód wygrał proces w 84 %, a przegrał w 16%, i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1836 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono w oparciu o §9 ust 1 pkt. 2 w związku z §2 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 października 2015r. „w sprawie opłat za czynności radców prawnych” (Dz. U. 2015, poz. 1804, ze zm.).

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c. oraz art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018r. poz. 300, ze zm.) nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony oraz wydatki poniesione na opinie biegłej w łącznej kwocie 5.428 zł.

Wyrok Sądu Rejonowego został zaskarżony apelacją, w całości, przez pozwaną. Pozwana rozstrzygnięciu zarzuciła:

1. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z materiałem dowodowym polegająca na:

- błędnym przyjęciu, iż powód świadczył pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, podczas gdy z Zarządzenia Dyrektora nr (...) z dnia 16 lipca 2012r. wynika, iż powód mógł świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie po złożeniu pisemnego wniosku o możliwość pracy w godzinach nadliczbowych i po uzyskaniu zgody pracodawcy, a takiego wniosku nie złożył i zgody nie uzyskał;
- błędnym przyjęciu, że powód otrzymał wynagrodzenie za 7,5 godziny czasu pracy każdego dnia podczas gdy powód otrzymał wynagrodzenie za 8 godzin pracy pod ziemią, a ponadto przedmiotowe postępowania dotyczy wynagrodzenia za czynności wykonywane na powierzchni przed zjazdem i po wyjeździe, a wynagrodzenie za pracę pod ziemią nie było przedmiotem sporu;

2. naruszenie przepisów postępowania, a to przepisu :

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. 278 § 1 k.p.c. - poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodowej zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającej na przyjęciu w sposób sprzeczny z wnioskiem płynącym z analizy całości materiału dowodowego, że powód stawiała się do pracy każdego dnia wcześniej i zostawał w pracy dłużej, a czynności te zajmowały mu dodatkowo 3 godziny gdy był zatrudniony na zmianie A i 15 minut krócej gdy był zatrudniony na pozostałych zmianach, przy czym Sąd przyjął, że był to czas wejścia i wyjścia na teren zakładu pracy, a nie czas faktycznego wykonywania czynności przygotowawczych, pominięciu faktu, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin pracy w każdym dniu, a nie za 7,5 godziny, oraz pominięciu faktu, że powód zatrudniony był pod ziemią, a nie na powierzchni gdzie przygotowywał się jedynie do należytego wykonywania obowiązków pod ziemią;

- naruszenie art. 328 k.p.c. poprzez brak wyszczególnienia jakie konkretnie czynności powoda Sąd uznał za prace w godzinach nadliczbowych, jaki średni czas pracy przyjął Sąd dla tych czynności.

Wskazując powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku, w ten sposób, że powództwo zostanie oddalone w całości ,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego przed sądami obu instancji według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej nie jest uzasadniona.

W sprawie Sąd I instancji, przeprowadził w wystarczającym zakresie postępowanie dowodowe niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełniało wymogi przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c. Sąd podał jakie czynności powód wykonywał przed zjazdem i po wyjeździe. Powyższe zostało ustalone na podstawie zeznań świadków, którzy byli przełożonymi powoda i praca powoda w nadgodzinach była im znana z osobistych spostrzeżeń. Sąd I instancji określił na jakich dowodach się oparł, a także wskazał przyczyny przeprowadzonej oceny dowodów. W rezultacie nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie. Sąd I instancji umotywował przeprowadzoną analizę dowodów. Ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczono granice swobodnej oceny dowodów.

Sąd Rejonowy poczynił właściwe ustalenia faktyczne, które zostały w pełni podzielone przez Sąd II instancji.

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód taką pracę w nadgodzinach świadczył. Przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Sąd I instancji szczegółowo ustalił jakie czynności związane z pracą powód musiał wykonać po przyjściu do pracy, a przed zjazdem oraz po wyjeździe a przed wyjściem z pracy. Trafnie przyjęto, że czynności te zajmowały powodowi łącznie 3 godziny na zmianie A I 15 minut krócej na innych zmianach (czas przed zjazdem i po wyjeździe). Wbrew zarzutowi apelacji Sąd Rejonowy nie przyjął, że czas pracy powoda to czas pracy od wejścia na teren zakładu pracy do wyjścia z zakładu ponieważ takich danych wobec powoda nie było. Pozwana nie wykazała, aby powód w czasie uwzględnionym przez Sąd jako czas pracy wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą. Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta w 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 niejako wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009r., II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150 „Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.” W ocenie Sądu Okręgowego polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru.

Ustawowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych jest zawarta w art. 151 § 1 zdanie pierwsze k.p.. Zgodnie z tym przepisem jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu, a także ponad przedłużony

dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie z postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy powoła obowiązywała dobowa norma czasu pracy wynosząca 7,5 godziny. Pracodawca skrócił pracownikom zatrudnionym pod ziemią normę czasu pracy o pół godziny, z uwagi na trudne warunki pracy przyjmując, że za skróconą normę czasu pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie, jak za 8-godzinny dzień pracy. W doktrynie można spotkać się z poglądem, że termin „praca wykonywana” akcentuje aktywne zachowanie się pracownika oraz jego czynną postawę i działanie w realizacji zadań wynikających ze stosunku pracy. Sama obecność i gotowość do jej wykonywania (oczekiwanie) nie przysparza pracodawcy nowych wartości i korzyści. W związku z tym praca w godzinach nadliczbowych zachodzi jedynie w przypadku efektywnego świadczenia pracy przez pracownika, tj. rzeczywistego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych (A. Józefowicz, „Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, Warszawa 1982, s.27).

Należy zwrócić uwagę, że wyrażany jest także pogląd przeciwny, że czas, w którym pracownik pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, ale faktycznie nie wykonywał pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, winien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151¹-151³ k.p. Zdaniem zwolenników tego poglądu nie można przywiązywać nadmiernej wagi do określenia „praca wykonywana”. Brak jest racjonalnych podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy, o której mowa w art. 128 § 1 k.p. nie dotyczy godzin nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.) i że w tych dwóch przepisach ustawodawca posłużył się odmiennym pojęciem czasu pracy. Prawne pojęcie czasu pracy jest tylko jedno, a ustawodawca wprowadził je w celu ustalenia czasowych granic zatrudnienia pracownika. Wszelkie ustalenia dotyczące pojęcia czasu pracy mają odniesienie do pracy nadliczbowej, gdyż ustawodawca nie dokonał normatywnego rozróżnienia czasu faktycznej pracy od okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Cechą charakterystyczną pozostawania w dyspozycji jest ograniczenie swobody zachowania się pracownika w takim zakresie i w takim stopniu, jaki jest determinowany potrzebą wykonywania nałożonych na niego obowiązków. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany (M. Kawecka-Sobczak w głosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978 roku, Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy”, Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy”, Monitor Prawniczy z 2004 roku, Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004 roku, Nr 1, s. 13-14 oraz [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny”, Monitor Prawniczy z 2004 roku, Nr 7, s. 187-188 oraz „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000 roku, Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, „Kodeks pracy”, Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977 roku, w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978 roku, Nr 4, poz. 34). Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy tylko z tego powodu, że pracodawca nie był w stanie skorzystać z pracy podwładnego. Ryzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Odmienna interpretacja stanowiłaby zaprzeczenie funkcji ochronnej przepisów o czasie pracy. Należy podnieść, że intencją ustawodawcy, posługującego się technicznym określeniem „praca wykonywana” było położenie akcentu na to, kiedy powierzona praca jest wykonywana, a nie, że jest „wykonywana”. W związku z tym przebywanie pracownika „po godzinach” w zakładzie – wynikające z polecenia przełożonego (względnie z obiektywnych okoliczności, kiedy to pracownik sam podejmuje taką decyzję) i oczekiwanie w tym czasie na jego polecenie uzasadnia przyjęcie istnienia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłatę stosownego wynagrodzenia z tego tytułu (Beata Bury, „Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika”, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2011, s.18-19).

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). Zwrot ten ma znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia. Że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Za czas niewykonywania pracy – przerw w pracy zaliczanych do czasu pracy, wynagrodzenie za pracę przysługuje na podstawie art. 80 zdanie pierwsze k.p. Podstawę prawną zachowania prawa do wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy, którego nie wlicza się do czasu pracy stanowi konkretny przepis w ramach reguły wyrażonej w art. 80 zdanie drugie k.p. Zatem, zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak, jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Upoważnia to do wniosku, że czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 k.p. jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 roku, w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005 roku, Nr 17, poz. 262).

Przeprowadzona w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, opinia biegłej w zakresie ustalenia liczby faktycznie przepracowanych przez powoda godzin, w tym godzin nadliczbowych i wyliczenia należnego wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych miała charakter pełny i wyczerpujący. W szczególności na podstawie ustaleń stanu faktycznego biegła przyjęła normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin tygodniowo – przyjmując, że praca powyżej 7,5 godziny na dobę jest pracą w godzinach nadliczbowych. Stanowisko zajmowane przez powoda jest stanowiskiem pracy zaliczanym do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u poprzednika prawnego strony pozwanej czas pracy na takim stanowisku został, stosownie do treści art. 145 k.p. skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy.

Sąd Okręgowy podkreśla, że dokonane przez biegłą wyliczenie całego należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych było prawidłowe

Nie można się też zgodzić ze stroną pozwaną, że powód otrzymał już wynagrodzenie za przepracowane 8 godzin każdego dnia. Otrzymywał on bowiem wynagrodzenie za pracę przy ustalonej normie czasu pracy 7,5 godzin – za 7,5 godziny pracy każdej doby.

Ustalając zasady obliczenia wynagrodzenia normalnego, Sąd Okręgowy miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986 roku w sprawie I (...), opublikowany OSNCP z 1987 roku, Nr 9, poz. 140. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu najwyższego „normalne wynagrodzenie (...) jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc którego wysokość obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników takowe dodatkowe składniki przysługują pracownikowi. Nie było zatem żadnej podstawy do ustalenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oderwaniu od stawki zaszeregowania powoda i do przyjęcia wynagrodzenia pracownika powierzchni. Ponieważ praca w godzinach nadliczbowych była wykonywana na powierzchni Sąd Rejonowy zlecił biegłej pominięcia dodatku szkodliwego przyjmując, że na powierzchni praca powoda nie była wykonywana w warunkach szkodliwych. Sąd Okręgowy akceptuje powyższe założenie.

Słusznie też Sąd pierwszej instancji przyjął, że powód nie należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bo nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie

wchodził w skład organu kolegielnego zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. Nie był też kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 2 k.p.

W przedmiotowej sprawie pomimo samodzielności stanowiska powoda nie kierował on wyodrębnioną komórką organizacyjną. Również nie podejmował istotnych dla struktury zakładu czy jego części decyzji, nie odpowiadał za zatrudnienie pracowników, musiał uzgadniać zakresy prac na zmianie ze swoimi przełożonymi.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji, na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w pkt 2 wyroku w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 98 k.p.c. odpowiedzialności za wynik sporu i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 265) § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.025 zł (5.400zł x 75% x 50 %) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Magdalena Kimel (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia