

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2018 r.

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

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSO Jolanta Łanowy-Klimek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 10 grudnia 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. R. (R.), Z. T. (T.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w J.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powodów

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 31 marca 2017 r. **sygn. akt** VI P 366/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że:

1. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej
w J. na rzecz powodów:

a. Z. T. kwotę 9.181,59 zł (dziewięć tysięcy sto osiemdziesiąt jeden złotych i pięćdziesiąt dziewięć groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2013 roku do dnia 26 stycznia 2015 roku z ustawowymi odsetkami liczonymi w następujący sposób:

- od kwoty 468,90 zł (czterysta sześćdziesiąt osiem złotych
i dziewięćdziesiąt groszy) od dnia 11 czerwca 2013 roku,

- od kwoty 453,60 zł (czterysta pięćdziesiąt trzy złote i sześćdziesiąt groszy) od dnia 11 lipca 2013 roku,

- od kwoty 242,10 zł (dwieście czterdzieści dwa złote i dziesięć groszy) od dnia 11 sierpnia 2013 roku,

- od kwoty 453,60 zł (czterysta pięćdziesiąt trzy złote i sześćdziesiąt groszy) od dnia 11 września 2013 roku,

- od kwoty 464,40 zł (czteryście sześćdziesiąt cztery złote i czterdzieści groszy) od dnia 11 października 2013 roku,
 - od kwoty 1.243,80 zł (tysiąc dwieście czterdzieści trzy złote i osiemdziesiąt groszy) od dnia 11 stycznia 2014 roku,
 - od kwoty 1.477,39 zł (tysiąc czterysta siedemdziesiąt siedem złotych i trzydzieści dziewięć groszy) od dnia 11 kwietnia 2014 roku,
 - od kwoty 1.686,06 zł (tysiąc sześćset osiemdziesiąt sześć złotych i sześć groszy) od dnia 11 lipca 2014 roku,
 - od kwoty 1.082,18 zł (tysiąc osiemdziesiąt dwa złote i osiemnaście groszy) od dnia 11 października 2014 roku,
 - od kwoty 1.609,56 zł (tysiąc sześćset dziewięć złotych i pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 stycznia 2015 roku;
- b. J. R. kwotę 14.062,78 zł (czternaście tysięcy sześćdziesiąt dwa złote i siedemdziesiąt osiem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2013 roku do dnia 27 kwietnia 2016 roku z ustawowymi odsetkami liczonymi w następujący sposób:
- od kwoty 364,26 zł (trzysta sześćdziesiąt cztery złote i dwadzieścia sześć groszy) od dnia 11 czerwca 2013 roku,
 - od kwoty 294,99 zł (dwieście dziewięćdziesiąt cztery złote i dziewięćdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11 lipca 2013 roku,
 - od kwoty 441,19 zł (czteryście czterdzieści jeden złotych i dziewiętnaście groszy) od dnia 11 sierpnia 2013 roku,
 - od kwoty 94,05 zł (dziewięćdziesiąt cztery złote i pięć groszy) od dnia 11 września 2013 roku,
 - od kwoty 426,66 zł (czteryście dwadzieścia sześć złotych i sześćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 października 2013 roku,
 - od kwoty 1.401,40 zł (tysiąc czterysta jeden złotych i czterdzieści groszy) od dnia 11 stycznia 2014 roku,
 - od kwoty 1.011,20 zł (tysiąc jednaście złotych i dwadzieścia groszy) od dnia 11 kwietnia 2014 roku,
 - od kwoty 926,35 zł (dziewięćset dwadzieścia sześć złotych i trzydzieści pięć groszy) od dnia 11 lipca 2014 roku,
 - od kwoty 887,84 zł (osiemset osiemdziesiąt siedem złotych i osiemdziesiąt cztery grosze) od dnia 11 października 2014 roku,
 - od kwoty 1.326,90 zł (tysiąc trzysta dwadzieścia sześć złotych i dziewięćdziesiąt groszy) od dnia 11 stycznia 2015 roku,
 - od kwoty 1.198,41 zł (tysiąc sto dziewięćdziesiąt osiem złotych i czterdzieści jeden groszy) od dnia 11 kwietnia 2015 roku,
 - od kwoty 1.346,79 zł (tysiąc trzysta czterdzieści sześć złotych i siedemdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11 lipca 2015 roku
 - od kwoty 1.848,39 zł (tysiąc osiemset czterdzieści osiem złotych i trzydzieści dziewięć groszy) od dnia 11 października 2015 roku

- od kwoty 1.420,03 zł (tysiąc czterysta dwadzieścia złotych i trzy grosze) od dnia 11 stycznia 2016 roku
- od kwoty 1.074,31 zł (tysiąc siedemdziesiąt cztery złote i trzydzieści jeden groszy) od dnia 11 kwietnia 2016 roku;

2. oddala powództwa w pozostałym zakresie;

3. zasądza od pozwanej na rzecz powoda Z. T. kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. zasądza od pozwanej na rzecz powoda J. R. kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.163 zł (tysiąc sto sześćdziesiąt trzy złote);

II. oddala apelację w pozostałym zakresie;

III. zasądza od pozwanej na rzecz powoda Z. T. kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;

IV. zasądza od pozwanej na rzecz powoda J. R. kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;

V. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.158,60 zł (dwa tysiące sto pięćdziesiąt osiem złotych i sześćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu wydatków w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 80/17

UZASADNIENIE

Powód Z. T. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) S.A. w J. kwoty 10.100zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia za każdy miesiąc pracy w godzinach nadliczbowych, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2013r. do dnia 26 stycznia 2015r. oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Powód J. R. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) S.A. w J. kwoty 16.000zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia za każdy miesiąc pracy w godzinach nadliczbowych, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2013r. do dnia 27 kwietnia 2016r. oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych

Na uzasadnienie powodowie wskazali, że w okresach objętych sporem byli pracownikami pozwanej, pełniąc obowiązki maszynisty lokomotywy oraz dyspozytora przewozu dołowego pod ziemią w Kopalni (...) Ruch S. w K.. W trakcie zatrudnienia obowiązywał ich czas pracy w wymiarze 7,5 godziny na dobę. Z uwagi jednak na charakterystykę zajmowanego stanowiska powodowie byli zmuszeni do pracy w godzinach nadliczbowych, w wymiarze średnio 1 godziny w każdym dniu pracy. Powodowie wyjaśnili, że obowiązki służbowe wymagały od nich wcześniejszego stawiania się do pracy w celu przebrania się w obowiązkową odzież ochronną, pobrania niezbędnego sprzętu ochrony zdrowia i życia oraz udziału w podziale pracy z przełożonymi, a ponadto, obowiązani byli poświęcić odpowiedni czas

po zakończeniu pracy na zdanie pobranego uprzednio sprzętu, kąpiel i przebranie się. Pozwana nie wypłaciła zaś powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana wniosła o oddalenie obu powództw oraz zasądzenie od każdego z powodów na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych podnosząc, że powodowie nie uzyskali zgody przełożonego na pracę w godzinach nadliczbowych w związku z wykonywaniem wskazanych przez nich dodatkowych czynności, a tym samym otrzymywali oni wynagrodzenie jedynie za wykonaną pracę. Pozwana podkreśliła, że swoim pracownikom pod ziemią – dla których czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę – wypłacała wynagrodzenie jak za 8-godzinny dzień pracy. Nie zgodziła się z oceną powodów, że pozostawali oni w dyspozycji pracodawcy od momentu odbicia karty rejestracji czasu pracy ((...)) do momentu odbicia tej karty przy wyjściu. Zdaniem bowiem pozwanej nie można zaliczyć do pracy czynności polegających przykładowo na przemieszczaniu się od i do czytnika umieszczonego przy bramie kopalni, czy też przebieraniu się przed i po pracy wraz z kąpielą. Samo przebywanie na terenie kopalni, nawet jeśli pozostaje się wówczas do dyspozycji pracodawcy, nie może być uznane za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana dodała, że powodom wypłacone zostało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, gdy praca powodów w wyższym wymiarze godzin została prawidłowo zgłoszona. Pozwana zaprzeczyła by zgodnie z obowiązującym u niej regulaminem pracy powodów obowiązywała 7,5-godzinny dzień pracy. Powodów obowiązywała bowiem norma 8 godzin pracy dziennie. Powodowie, jako pracownicy fizyczni, nie posiadali zakresu czynności, z którego wynikałyby jakiegokolwiek czynności, których wykonanie wymuszałyby przychodzenie wcześniej, a także wychodzenie później z pracy.

Wyrokiem z dnia 31 marca 2017r. Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwa oraz zasądził od powodów na rzecz strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód Z. T. był zatrudniony w KWK (...) Ruch S. w K. – przejętej z dniem 31 lipca 2014r. przez (...) S.A. w J. od (...) S.A. w K. – w okresie od dnia 1 czerwca 1989r. do dnia 26 stycznia 2015r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na stanowisku dyspozytora przewozu dołowego pod ziemią.

Powód J. R. był zatrudniony w KWK (...) Ruch S. w K. – przejętej z dniem 31 lipca 2014r. przez (...) S.A. w J. od (...) S.A. w K. – w okresie od dnia 10 listopada 1992r. do dnia 26 kwietnia 2016r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na stanowisku maszynisty lokomotywy pod ziemią.

Stosunki pracy powodów ustały w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych.

Ustalono, że w spornych okresach powodowie wykonywali pracę maszynisty lokomotywy oraz dysponenta przewozu dołowego. Pracowali w systemie zmianowym, zazwyczaj na porannej zmianie, rozpoczynającej się zjazdem pod ziemię o godzinie 6:30, a kończącej wyjazdem na powierzchnię o godzinie 14:00.

Rejestracja czasu pracy prowadzona była przy zjeździe pod ziemię i wyjeździe na powierzchnię. Oprócz tego czytniki rejestracji czasu pracy rejestrowały czas wejścia pracownika na teren kopalni i jego wyjścia z terenu kopalni, umieszczone były przy bramie wejściowej.

Z dalszych ustaleń wynika, że powodowie przekraczali bramę kopalni na około 45 minut przed rozpoczęciem zmiany. Następnie udawali się do łaźni w celu przebrania w ubranie robocze. Przejście od bramy do łaźni zajmowało im około 5 minut, natomiast przebranie około 15 minut w przypadku powoda Z. T., a około 15-20 minut w przypadku powoda J. R.. Po przebraniu w ubranie robocze powodowie przechodzili na tzw. „podział” pracy, który rozpoczynał się o godz. 6:15 i trwał do około godziny 6:25. W trakcie „podziału” powodowie otrzymywali od przełożonego dyspozycje w zakresie prac przeznaczonych do wykonania na danej zmianie oraz dowiadywali się, na który poziom kopalni będą zjeżdżali danego dnia. Rolą powodów w trakcie „podziału” było wysłuchanie dyspozycji przełożonych. Przełożeni wymagali by powodowie uczestniczyli w „podziale”. Następnie powodowie udawali się na szczyt nadszybia. Po drodze przechodzili przez lampownię, gdzie pobierali metanomierze, lampy, aparaty ucieczkowe, krótkofalówki i „lampy końcowe”. Dystans z lampowni do łaźni wynosi około 150 metrów. Po wyjeździe na powierzchnię i zarejestrowaniu karty czytnika przy windzie w nadszymbiu powodowie udawali się do łaźni. Po drodze do łaźni przechodzili przez

lampownie, gdzie zdawali uprzednio pobrany sprzęt. Wykonanie tych czynności - od momentu odbicia karty czytnika do momentu wejścia do łaźni - zajmowało około 10 minut. Kąpiel w łaźni, wraz z przebraniem w osobiste ubranie, zajmowała powodom około 15 minut. Po wyjściu z łaźni szli „na bramę” kopalni, a po jej przekroczeniu udali się do domów. Przejście z łaźni do bramy zajmowało im około 5 minut. Łącznie, od momentu odbicia karty czytnik po wyjeździe do momentu wyjścia z terenu kopalni, miało około 30 minut.

Zgodnie z zasadami zatrudniania pracowników (...) S.A. w K. w godzinach nadliczbowych, stanowiącym załącznik do zarządzenia nr (...) z dnia 24 stycznia 2012r., czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Czas pracy wynosił 8 godzin na dobę, przy czym czas pracy wykonywanej pod ziemią wynosił 7,5 godziny na dobę.

Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie mógł przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym, zaś łączna liczba godzin nadliczbowych wobec każdego pracownika nie mogła przekroczyć w roku kalendarzowym liczby 150 godzin. Praca w godzinach nadliczbowych każdego pracownika była ewidencjonowana w okresach miesięcznych w kartach ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych.

Po przejęciu KWK (...) przez pozwaną spółkę zasady pracy w godzinach nadliczbowych nie uległy zmianom, z tym że liczba godzin nadliczbowych nie mogła przekroczyć w roku kalendarzowym liczby 416 godzin.

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej, łączny czas pracy dla pracowników wykonujących pracę pod ziemią, nie może przekraczać 8 godzin na dobę, tj. 7,5 godziny na dobę od wejścia do klatki szybowej w celu zjazdu pod ziemię do wyjścia z klatki szybowej na powierzchni oraz 0,5 godziny na dobę przeznaczonej na sprawy organizacyjne wykonywane na powierzchni (pobranie, zdanie narzędzi, podział pracy i inne).

Pomimo obowiązywania 7,5 godzinowego czasu pracy pod ziemią powodom wypłacano wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie.

Wskazano, że z zgodnie z art. 151 § 1 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych – za którą powodowie żądali zapłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem – jest praca „wykonywana” ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Tworząc normatywną definicję pracy w godzinach nadliczbowych ustawodawca nie nawiązał do określonego w art. 128 § 1 k.p. pojęcia „czasu pracy” ale w wyraźny sposób wprowadził w tym zakresie autonomiczne pojęcie „wykonywania pracy”.

Podkreślone zostało, że nie jest to różnica jedynie pewnej stylistyki zastosowanej przez ustawodawcę. Zgodnie z powszechnie akceptowaną dyrektywą interpretacyjną, wyrażoną jako zakaz wykładni synonimicznej, dwóm różnym pojęciom użytym w tekście prawnym nie można nadawać tego samego znaczenia. Czym innym jest zatem „wykonywanie pracy”, a czym innym „czas pracy”. W świetle art. 128 § 1 k.p. „czas pracy” rozumiany jest jako czas, w którym pracownik „pozostaje w dyspozycji pracodawcy”. Jest to zatem nie tylko czas „wykonywania pracy” ale również czas, w którym pracownik - nie wykonując pracy - znajduje się w gotowości do jej wykonywania. Już zatem z samej definicji czasu pracy wynika, że „wykonywanie pracy” to coś więcej niż tylko samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy”. Z kolei ustalenie czym jest „wykonywanie pracy” w każdym konkretnym przypadku musi odbywać się przez pryzmat stanowiska zajmowanego przez danego pracownika i zakresu zadań, powierzonych mu do wykonania.

Sąd wskazał, że przywołany na wstępie art. 151 § 1 k.p. ogranicza pojęcie „pracy w godzinach nadliczbowych” do „wykonywania pracy” ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. W konsekwencji, samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” poza normatywnym czasem pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, a w rezultacie nie rodzi obowiązku zapłaty – określonego w art. 154¹ § 1 k.p. wynagrodzenia wraz z dodatkiem.

Podkreślone zostało, że prezentowane stanowisko znajduje uzasadnienie również w orzecznictwie. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998r., pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym

obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad wynagradzania za tego typu pracę (I PKN 143/98, OSNAPiUS 1999/12/389). W wyroku z dnia 10 listopada 2009r. Sąd Najwyższy nawiązuje do niego wskazując, że „czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 KP lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych”(art. 151 § 1 k.p.)”(II PK 51/09, OSNP 2011/11–12/150). Stanowisko to znajduje również potwierdzenie w doktrynie prawa pracy (A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, C.H. Beck, 2016 r., wyd. 5).

Sąd stwierdził, że warstwa faktyczna niniejszej sprawy nie może ograniczać się wyłącznie do ustalenia o której godzinie powodowie „przychodzili do pracy” i jak długo „zostawali” po pracy. Próby utożsamiania czasu – wykazanego wydrukami rejestru czasu pracy ((...)) - od momentu wejścia na teren zakładu pracy do momentu jego opuszczenia, z czasem „wykonywania pracy” nie zasługują na aprobatę. Tzw. „rejestr czasu pracy”, wbrew dosłownie rozumianej nazwie, jest bowiem wyłącznie dowodem przebywania przez powodów na terenie zakładu pracy w określonym przedziale czasowym. Oczywistym jest, że z rejestru tego nie wynika, czy w ogóle - a jeśli tak, to jakie - czynności były przez powodów w tym czasie wykonywane. Zgodnie z kolei z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ciężar wykazania „wykonywania pracy” spoczywał na powodach, któremu - w ocenie Sądu - powodowie nie podolali.

Sąd pierwszej instancji uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawy do stwierdzenia, iż czynności powodów - wykonywane zarówno przed formalnym rozpoczęciem zmiany jak i po jej zakończeniu - można podzielić na cztery kategorie: przemieszczanie się po zakładzie pracy, przebieranie wraz z kąpielą, pobranie i zdanie sprzętu (metanomierz, lampy, aparat uciezkowy) oraz tzw. „podział” pracy.

Nie budziło wątpliwości Sądu, że żadne z ww. czynności nie stanowią „wykonywania” pracy. Idąc z bramy do łaźni, z cechowni na lampownię, a z stamtąd na szyb, pracownik - będący kierowcą lokomotywy kolei podziemnej bądź jej dysponentem - nie wykonuje pracy. Nie wykonuje jej również przebierając się, kąpiąc czy pobierając sprzęt lub zdając go. W tych sytuacjach pracownik nie jest jeszcze nawet gotowy do jej wykonywania. Trudno również zaakceptować, że słuchając poleceń sztygara w trakcie „podziału” ww. pracownicy już wówczas „wykonują pracę”.

Sąd przy tym zgodził się tutaj, że czynności te pozostają w związku z pracą. Przyznać nawet trzeba, że w przypadku czynności podejmowanych przez powodów przed zmianą związek ten jest na tyle ścisły, że bez ich podjęcia pracownik nie mógłby następnie wykonywać pracy. Nie ma jednak podstaw do utożsamiania każdej czynności pozostającej w związku z pracą z jej „wykonywaniem”. Takie bowiem potoczne postrzeganie sprawy nie tylko zaciera granice pomiędzy „przygotowaniem się” do pracy, a jej „wykonywaniem” ale prowadzi również do absurdalnych konsekwencji. Szereg bowiem czynności każdego pracownika pozostaje w związku przyczynowo – skutkowym z pracą. Przykładowo można wskazać, że pracownik będący w drodze z domu do pracy („na bramę” kopalni) również wykonuje czynność związaną z pracą, bez której świadczenie pracy nie byłoby możliwe („musi” je podjąć by następnie pracować). Trudno jednak zgodzić się z tezą, by już uwagi na sam związek przyczynowo – skutkowy, nawet konieczny, czynność tę kwalifikować jako „wykonywanie pracy”.

W tym kontekście nie można pomijać, że w wielu sytuacjach wytyczenie granicy pomiędzy „przygotowaniem się” do pracy, a jej „wykonywaniem” ma charakter przyjęcia pewnej konwencji. Problem ten dostrzegany jest również w doktrynie prawa pracy. W jej ramach prezentowane są tezy, zgodnie z którymi obowiązkiem pracownika jest „przygotowanie się” do „wykonywania” pracy. Poza wyraźnym rozróżnieniem tych pojęć dostrzega się, że przygotowanie do pracy wymaga wcześniejszej obecności pracownika w pracy. Pomimo tego wskazuje się, że „czasem pracy” nie jest czas przebierania się, ani czas dojścia do miejsca pracy, nawet jeśli ma miejsce na terenie zakładu pracy (por. A. Sobczyk, Kodeks pracy. Komentarz, Ch. Beck, 2017 r. komentarz do art. 128 k.p.).

W ocenie Sądu przywołane wyżej czynności, podejmowane przez powodów przed rozpoczęciem zmiany, stanowią zatem wyłącznie czynności przygotowawcze.

Sąd wyjaśnił, że przyjęcie innej relacji pomiędzy pojęciami „wykonywanie pracy” i „czas pracy” niż prezentowana na wstępie, nie podważa stanowiska, że za czynności wykonywane przez powodów przed rozpoczęciem zmiany jak i po

jej zakończeniu, nie należy im się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie tylko bowiem nie stanowią one „wykonywania pracy” ale – poza uczestnictwem w tzw. „podziale” – nie spełniają nawet kryteriów „pozostawania w dyspozycji” pracodawcy.

Utożsamianie „pozostawania w dyspozycji pracodawcy” powodów z czasem od momentu ich wejścia na teren zakładu pracy do momentu jego opuszczenia również jest uproszczeniem. Sam z kolei fakt – podkreślany przez stronę powodową – że przełożeni wiedzieli, iż powodowie „przychodzą wcześniej” i „później wychodzą” niczego w tym zakresie nie przesądza. W świetle art. 128 § 1 k.p. pojęcie „pozostawania w dyspozycji” ma swoiste znaczenie i rozumie się pod nim gotowość połączoną ze zdolnością do świadczenia pracy. Ma ona miejsce wtedy gdy pracownik stawia się do pracy z zamiarem wykonywania pracy w stanie (fizycznym i psychicznym) umożliwiającym mu faktyczne wykonywanie pracy. Zaznaczenia przy tym wymaga, że do składników stanowiących istotną treść gotowości do pracy zalicza się spełnienie przez pracownika czynności przygotowawczych do wykonywania pracy (A. Józefowicz, Charakterystyka gotowości do pracy, NP 1970, Nr 7–8, s. 1149–1160, Komentarz do art. 128 k.p., red. K. Walczak, 2017 r., Legalis). W rezultacie, nawet czas przekazywania dyspozycji przed rozpoczęciem pracy zmianowej lub informacji od pracowników kończących zmianę nie stanowi – według twierdzeń doktryny prawa pracy, które Sąd w zupełności podziela - czasu pracy. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy uzasadnia bowiem twierdzenie, że nie każda czynność pracownika związana z pracą i mająca na celu właściwe wykonanie obowiązków jest czasem pracy (por. K. Walczak, Komentarz, op.cit).

Kierowca lokomotywy kolejki podziemnej, który dopiero przebiera się w ubranie robocze bądź dopiero pobiera sprzęt konieczny do przebywania pod ziemią kopalni nie jest zatem jeszcze gotowy do wykonywania pracy bowiem właśnie wówczas podejmuje czynności przygotowawcze, od których uzależnione jest powstanie owej gotowości. Trudno byłoby zaś kwalifikować jako gotowość do wykonywania pracy czasu kąpieli, która miała miejsce już po zakończeniu jej wykonywania. Analogicznie należy zaś traktować kilkuminutowe czynności polegające na zdaniu sprzętu po wyjeździe na powierzchnię kopalni, w drodze do łaźni.

Sąd podkreślił też, że norma czasu pracy powodów pod ziemią wynosiła 7.5 godziny. Powodowie otrzymywali jednak wynagrodzenie w takiej wysokości, jak gdyby pracowali 8 godzin. Skrócenie przez pracodawcę dobowej normy czasu pracy nie może bowiem skutkować ograniczeniem wysokości wynagrodzenia. Nawet zatem gdyby czas tzw. „podziału” (15-20 minut) - w trakcie którego powodowie przebrani już w ubranie robocze, znajdowali się w miejscu wskazanym przez pracodawcę oraz w czasie przez niego wyznaczonym i słuchali jego poleceń – kwalifikować jako „pozostawanie w dyspozycji” pracodawcy to i wówczas brak byłoby podstaw do uwzględnienia jakichkolwiek roszczeń finansowych powodów w tym zakresie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 – według stanu na dzień wniesienia pozwów), zasądzając od każdego powodów na rzecz pozwanej kwoty po 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelacje od powyższego wyroku wniosła strona powodowa zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego:

a. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym i przyjęcie, że powodowie w spornym okresie nie świadczyli pracy w godzinach nadliczbowych, także wykonując już te czynności po zjeździe pod ziemią;

b. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym i przyjęcie, że czynności wykonywane przez powodów przed formalnym rozpoczęciem zmiany jak i po jej zakończeniu nie stanowią „wykonywania pracy”;

c. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez zaniechanie wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym i przyjęcie, że na podstawie wydruków z rejestru czasu pracy ((...)) nie można ustalić czasu „wykonywania pracy” przez powodów;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a. art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. poprzez wadliwe uznanie, że czas pracy powodów nie rozpoczynał się z momentem wejścia na teren zakładu pracy, a kończył się z momentem opuszczenia terenu zakładu pracy;

b. art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. poprzez wadliwe uznanie, że czynności wykonywane przez powodów przed formalnym rozpoczęciem zmiany, jak i po jej zakończeniu nie można zakwalifikować jako pracy w godzinach nadliczbowych;

c. art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. poprzez pominięcie okoliczności, iż już nawet z czasu pracy rejestrowanego pod ziemią wynika jednoznacznie, iż przekraczane były normy czasu pracy obowiązujące u pozwanej.

Stawiając powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda Z. T. kwoty 10.100zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia za każdy miesiąc pracy w godzinach nadliczbowych, a na rzecz powoda J. R. kwoty 16.000zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia za każdy miesiąc pracy w godzinach nadliczbowych oraz zasądzenie na rzecz powodów kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja wniesiona przez stronę powodową zasługuje na uwzględnienie w znacznej części.

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymali za to stosowne wynagrodzenie.

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 do (...) S.A. powodów obowiązywała dobową normą 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 wyrażany jest pogląd, 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 glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978r., Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy”, Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy”, Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004r., Nr 1, s. 13-14; „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny”, Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 7, s. 187-188; „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000r., Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, „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 1977r., w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978r., 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. Odmienne 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 jednak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerszej stosowanym w praktyce – 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.). 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 i wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Przyjmując bowiem stanowisko zaprezentowane przez Sąd pierwszej instancji konieczne stałoby się uznanie, że w każdym przypadku słuchania polecenia przełożonego, rozmowy, czy dyskusji z przełożonym lub też przerywając „ręczne wykonywanie pracy” i np. przechodząc z jednego na drugie stanowisko pracy w obrębie zakładu albo udając się po narzędzia, części zamienne - czynności tych nie można zaliczyć do czasu, w którym pracownik wykonuje pracę pomimo, iż są to przecież czynności dokonywane przez pracownika w procesie wykonywania pracy i są częścią tego procesu.

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 2005r., w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005r., Nr 17, poz. 262).

W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w zakresie wykonywanych przez powodów czynności przed tzw. zjazdem pod ziemię i po wyjeździe. Powodowie przychodzili wcześniej do pracy i pozostawali po godzinach pracy. Przez część spornego okresu – od 1 lutego 2014r. - pracodawca prowadził ewidencję wejść i wyjść powodów na teren zakładu pracy. Ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu pracy jest niewątpliwie istotnym dowodem w sprawie. Powodowie po przyjeździe do pracy pozostawali w dyspozycji pracodawcy i czynności, które wykonywali były ściśle związane z ich pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powodowie stawiali się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany (o wyznaczonej godzinie zjazdu pod ziemię), nie byłoby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu drugiej instancji do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi (jest zobowiązany) wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć – przebranie się w dostarczane przez pracodawcę każdego dnia ubranie robocze (pracownik nie używał własnego, czy też przyniesionego z domu ubrania roboczego, każdego dnia otrzymywał takie ubranie od pracodawcy i musiał je później zdać), udział w tzw. „podziale” oraz pobranie, a następnie zdanie sprzętu. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się ze specyfiką pracy powodów i z warunkami pracy panującymi pod ziemią. Stanowisko takie Sąd Okręgowy w Gliwicach prezentuje zresztą od szeregu lat w wielu innych podobnych sprawach o wynagrodzenie górników za pracę w godzinach nadliczbowych

Wykonanie wymienionych czynności przez powodów powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Czynności te zajmowały każdego dnia powodów około 1 godziny dziennie. Pozwana nie wykazała, aby powodowie w tym czasie wykonywali inne czynności, tj. niezwiązane z pracą. Co prawda powodowie nie otrzymali bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta na Kopalni i zachowanie powodów było akceptowane przez ich 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 powodów organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009r., w sprawie II PK 51/09, opublikowany w OSNP z 2011r., Nr 11-12 poz. 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 powodowie otrzymali poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powodowie świadczyli pracę dodatkowo - w godzinach nadliczbowych, przeciętnie po 1 godzinę na dobę w okresie do 31 stycznia 2014r. Sąd Okręgowy tutaj na podstawie art. 322 k.p.c. przyjął, że powodowie oprócz czasu wskazanego jako godzina zjazdu i godzina wyjazdu świadczyli pracę przeciętnie 1 godzinę na dobę, przy uwzględnieniu, że dobową normą czasu pracy powodów wynosiła 7,5 godzin. Następnie Sąd przyjął za okres od 1 lutego 2014r., że powodowie świadczyli pracę dodatkowo - w godzinach nadliczbowych zgodnie z zapisami (...) dotyczącymi czasu wejścia i wyjścia z terenu kopalni. Nie można zgodzić się z pozwaną, że powodowie przez ten czas przebywali na terenie zakładu pracy i nie świadczyli pracy.

Podkreślenia tutaj wymaga, że z zapisów (...) wejścia i wyjścia z terenu zakładu pracy wynika, iż powodowi każdego dnia musieli stawić się znacznie wcześniej niż wyznaczona godzina zjazdu pod ziemię oraz opuszczali teren Kopalni dużo później niż faktyczna godzina wyjazdu.

Czas pracy pracowników pozwanej był w spornym okresie regulowany przez przepisy (...) dla pracowników (...) S.A.

Należy przyjąć w przypadku powodów normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Stanowiska zajmowane przez powodów są stanowiskami pracy zaliczanymi do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi w spornym okresie czasu pracy na takich stanowiskach został, stosownie do treści art. 145 k.p., skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy. Nie zmienia tego fakt, iż część obowiązków służbowych powodowie wykonywali na powierzchni. Przepisy zakładowe - § 10 ust. 2 pkt

1 (...) dla (...) S.A. - regulujące czas pracy pracowników stanowią o pracownikach zatrudnionych pod ziemią, a nie wykonujących pracę pod ziemią. Natomiast zapis § 10 ust. 2 pkt 2 wskazujący normę czasu pracy 8 godzin wyraźnie dotyczy pozostałych pracowników „czas pracy pozostałych pracowników wynosi 8 godzin na dobę ...”.

Strona pozwana uznawała, że skoro powodowie za każdy dzień pracy otrzymywali wynagrodzenie za pracę, jak za 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny, to nie posiadają prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ósmej godziny.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, że wypłata powodom wynagrodzenia jak za 8 godzin, uzasadniała naliczenie ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powyżej 8 godzin. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodom wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powodowie pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godzin dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżyć wynagrodzenia powodów. Skrócenie czasu pracy powodów wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych.

Zgodnie z § 13 ust. 3 (...) pracownikom, o których mowa w § 10 ust. 2 pkt 1 (...) 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 2000r., w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000r., 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 2005r., w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006r., Nr 5-6, poz. 85).

Brak zatem podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie za pół godziny stanowiło zapłatę za czynności wykonywane ponad obowiązującą pracownika dobową normę czasu pracy.

Nie można się w związku z tym zgodzić ze stroną pozwaną, że powodowie otrzymali już wynagrodzenie za przepracowane 8 godzin każdego dnia. Otrzymywali oni bowiem wynagrodzenie za pracę przy ustalonej normie czasu pracy 7,5 godziny – czyli za 7,5 godziny pracy każdej doby.

Sąd Okręgowy, w całości zaakceptował sporządzoną w rozpoznawanej sprawie opinię biegłego W. S., albowiem jest ona spójna i kompletna. Dokonane przez biegłego w opinii uzupełniającej wyliczenie całego należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest w ocenie Sądu prawidłowe zarówno pod względem rachunkowym jak i w zakresie przyjętych składników wynagrodzenia powodów do ustalenia wynagrodzenia normalnego oraz dodatku – w tym zakresie opinia nie była zresztą kwestionowana przez strony.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji, na mocy art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok zasądając, w oparciu o art. 151¹ § 1 k.p., na rzecz powodów tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwoty:

- dla Z. T. 9.181,59zł

- dla J. R. 14.062,78zł.

Stosownie do treści art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. orzeczono o odsetkach ustawowych.

W pozostałym zakresie na mocy art. 385 k.p.c. oddalono apelację jako bezzasadną.

W związku z tym, że powodowie wygrali sprawę w znacznej większości (przeegrali w nieznaczej części żądania) Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. przyjął, iż należy na stronę pozwaną nałożyć obowiązek zwrotu wszystkich kosztów postępowania.

Sąd obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji (opłaty od pozwów) zgodnie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 300) – rozstrzygnięcie zawarte w punkcie I.5.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji orzeczono zgodnie z § 2 pkt 4 (w brzmieniu obowiązującym w dacie wpływu pozwów) i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 265) – rozstrzygnięcie zawarte w punkcie I.3 i I.4.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w pkt III i IV wyroku na podstawie art. 100 k.p.c. nakładając a stronę pozwaną obowiązek zwrotu wszystkich kosztów oraz w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 265) § 2 pkt 4 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1.

Sąd w punkcie V, na podstawie art. 100 k.p.c. oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 300) obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych w postępowaniu apelacyjnym na które składał się wydatek na opinię biegłego.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia