

Sygn. akt VIII *Pa 187/18*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. K. (K.), P. Z. (Z.),

Ł. K. (K.)

przeciwko Spółce (...) Spółce Akcyjnej w B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 13 sierpnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 241/17

1) oddala apelację,

2) zasądza od pozwanej na rzecz każdego z powodów kwotę po 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 187/18

UZASADNIENIE

M. K., Ł. K. i P. Z. wnieśli pozew przeciwko Spółce (...) S.A. w B. domagając się po ostatecznym sprecyzowaniu żądania zasądzenia:

- **M. K.** kwoty 26.495,13 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 maja 2015r. do 31 grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi w następujący sposób:

od kwoty 1.861,83 zł od 11 czerwca 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 853,54 zł od 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.497,18 zł od 11 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.884,20 zł od 11 września 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 387,04 zł od 11 października 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 723,54 zł od 11 listopada 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.590,93 zł od 11 grudnia 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 741,72 zł od 11 stycznia 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.997,40 zł od 11 lutego 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.759,48 zł od 11 marca 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.591,83 zł od 11 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.402,78 zł od 11 maja 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.312,17 zł od 11 czerwca 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.681,62 zł od 11 lipca 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.240,53 zł od 11 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.588,47 zł od 11 września 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 444,95 zł od 11 października 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.471,70 zł od 11 listopada 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.599,54 zł od 11 grudnia 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 864,68 zł od 11 stycznia 2017r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

- **Ł. K.** kwoty 29.546,41 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 czerwca 2015r. do 31 grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi w następujący sposób:

- od kwoty 2.097,97 zł od 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.885,80 zł od 11 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.563,42 zł od 11 września 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 536,99 zł od 11 października 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.594,72 zł od 11 listopada 2015r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.811,25 zł od 11 grudnia 2015r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.556,76 zł od 11 stycznia 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.577,94 zł od 11 lutego 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.045,61 zł od 11 marca 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.805,33 zł od 11 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.004,44 zł od 11 maja 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 995,00 zł od 11 czerwca 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.727,50 zł od 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.871,16 zł od 11 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.455,90 zł od 11 września 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 879,58 zł od 11 października 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.372,07 zł od 11 listopada 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.767,75 zł od 11 grudnia 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 997,22 zł od 11 stycznia 2017r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.
- **P. Z.** kwoty 24.274,23 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 maja 2015r. do 31 grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi w następujący sposób:
 - od kwoty 742,00 zł od 11 czerwca 2015r. do dnia zapłaty,
 - od kwoty 1.294,13 zł od 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty,
 - od kwoty 1.564,00 zł od 11 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty,
 - od kwoty 1.821,65 zł od 11 września 2015r. do dnia zapłaty,
 - od kwoty 161,37 zł od 11 października 2015r. do dnia zapłaty,
 - od kwoty 1.278,45 zł od 11 listopada 2015r. do dnia zapłaty,
 - od kwoty 1.732,50 zł od 11 grudnia 2015r. do dnia zapłaty,
 - od kwoty 1.038,51 zł od 11 stycznia 2016r. do dnia zapłaty,
 - od kwoty 1.298,45 zł od 11 lutego 2016r. do dnia zapłaty,
 - od kwoty 87,47 zł od 11 marca 2016r. do dnia zapłaty,
 - od kwoty 1.227,45 zł od 11 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty,
 - od kwoty 1.681,95 zł od 11 maja 2016r. do dnia zapłaty,
 - od kwoty 1.496,50 zł od 11 czerwca 2016r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.812,88 zł od 11 lipca 2015r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.412,53 zł od 11 sierpnia 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 932,20 zł od 11 września 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.237,40 zł od 11 października 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.055,89 zł od 11 listopada 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.050,88 zł od 11 grudnia 2016r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.347,79 zł od 11 stycznia 2017r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powodowie podali, że w okresie objętym żądaniem pozwu byli zatrudnieni u pozwanej: Ł. K. i P. Z. na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią, a M. K. na stanowisku nadgórnika. Ich normatywny dobowy czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę. Wskazali, że z uwagi na zmianową organizację pracy zmuszeni byli do wykonywania swoich obowiązków służbowych poza obowiązujący ich wymiar czasu pracy oraz, że na polecenie przełożonych stawiali się do pracy na godzinę przed wskazanym w harmonogramie czasem rozpoczęcia pracy – zjazdu do kopalni celem wykonania obowiązków służbowych w biurze na powierzchni, w tym odbioru i zapoznania się z listą zadań do wykonania na dany dzień oraz raportami ze zmian poprzednich, uzgodnienia z przełożonymi sposobu realizacji zleconych działań oraz odbioru poleceń, zorganizowania pracy i podziału obowiązków pomiędzy pracowników podległych, skierowania pracowników na poszczególne stanowiska, a także przebrania się w odzież ochronną. Powodowie zmuszeni również byli wykonywać swoje obowiązki, co najmniej 90 minut po wyjeździe z kopalni, kiedy to przekazywali przełożonym oraz sztygarowi kolejnej zmiany raporty z zakończonej zmiany, sporządzali raporty pisemne, informowali o stanie realizacji zleconych zadań, kontrolowali rejestrację wyjazdu podległych pracowników, uzgadniali z kolejną zmianą dalsze prace niezbędne do wykonania, a także dokonywali koniecznych czynności związanych z higieną ciała po pracy pod ziemią. Tym samym swoje obowiązki służbowe każdego dnia wykonywali dłużej o około 150 minut. Powodowie podnieśli, że rejestrowali swoją obecność wyłącznie przy zjazdach na dół kopalni i wyjazdach na powierzchnię. Pozwana nie ewidencjonowała godzin wejścia i wyjścia na bramie. Końcowo podali, że nie żądali i nie otrzymali żadnego czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wskazała, że na mocy §8 Regulaminu pracy powodowie obowiązani byli wykonywać pracę starannie i sumiennie oraz stosować się do poleceń przełożonych zwłaszcza tych dotyczących przestrzegania ustalonego czasu pracy. Zaznaczyła, że zgodnie z §13 po zakończeniu pracy obowiązani byli bez zbędnej zwłoki opuścić teren zakładu pracy. Pozwana podniosła, że w ostatnim okresie na KWK (...) nie była prowadzona nadmierna eksploatacja, a wydobyte zakończone 31 grudnia 2016r. Wyjaśniła, że mając na uwadze 7,5 godzinny czas pracy pod ziemią oraz czas na sporządzenie dokumentacji w ramach pracy w pełnym wymiarze czasu pracy powodowie otrzymywali wynagrodzenie za 8 godzin pracy. Z kolei w sytuacjach, gdy koniecznym było świadczenie przez nich pracy ponad dobowy wymiar czasu pracy były sporządzane przez nich wykazy godzin nadliczbowych i taka praca była świadczona za zgodą przełożonego, a powodowie mieli wypłacane stosowne wynagrodzenie. Jej zdaniem powodowie winni wykazać, że otrzymali od przełożonego polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych a ponieważ tego nie uczynili należy przyjąć, że pracodawca nie wymagał od nich wykonywania pracy ponad obowiązującą normę a ich celowe przebywanie na terenie zakładu pracy i wykonywanie czynności z pracą związanych, które wykraczały poza normy czasu pracy było nieuzasadnione. Według niej powodowie nie wskazali przełożonego, który wydał im polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Podała, że ewidencja czasu pracy jest u niej prowadzona w oparciu o karty ewidencji czasu pracy, a wskazywany przez powodów system (...) stanowi zatwierdzenie wejść i wyjść pracowników na teren zakładu pracy na podstawie ważnej przepustki lub karty pracownika, a nie o faktycznie wykonywanej pracy

w danym czasie, a tym bardziej o pracy w godzinach nadliczbowych. Podniosła również, że nadgodziny są rozliczane na podstawie obowiązujących u niej druków zezwolenia na pracę w godzinach nadliczbowych wystawianych przez przełożonych po uprzednim uzyskaniu zgody na ich przepracowanie i zatwierdzeniu pracy w ponadnormatywnym czasie pracy. Dokumentów takich brak w aktach osobowych powodów. Końcowo podniosła, że powodowie dopiero po ustaniu stosunku pracy wystąpili z pozwem o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny, chociaż w czasie trwania stosunku pracy nie domagali się uzupełnienia akt osobowych ani wydania stosownych druków poleceń pracy w godzinach nadliczbowych czy ich weryfikacji.

Wyrokiem z 13 sierpnia 2018r. sygn. IVP 241/17 Sąd Rejonowy w Z.:

- w pkt 1 zasądził od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powoda P. Z. kwotę 24.274,23 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 maja 2015r. do 31 grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w sposób szczegółowo wskazany w punkcie 1 wyroku,

- w pkt 2 wyroku zasądził od pozwanej rzecz powoda M. K. kwotę 26.495,13 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 maja 2015r. do 31 grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w sposób szczegółowo wskazany w pkt 2 wyroku,

- w pkt 3 wyroku zasądził od pozwanej rzecz powoda Ł. K. kwotę 29.546,41 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 czerwca 2015r. do 31 grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w sposób szczegółowo wskazany w punkcie 3 wyroku,

- w pkt 4 wyroku zasądził od strony pozwanej na rzecz każdego z powodów kwotę po 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

- w pkt 5 wyroku nadał rygor natychmiastowej wykonalności punktowi pierwszemu do kwoty 2.000,00 zł,

- w pkt 6 wyroku nadał rygor natychmiastowej wykonalności punktowi drugiemu do kwoty 1.860,00 zł,

- w pkt 7 wyroku nadał rygor natychmiastowej wykonalności punktowi trzeciemu do kwoty 2.000,00 zł,

- w pkt 8 wyroku nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Z. kwotę 8.200,17 zł

Sąd Rejonowy ustalił i zważył co następuje:

Powód M. K., w okresie objętym żądaniem pozwu zatrudniony był u pozwanej, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nadgórnika pod ziemią.

Powód Ł. K. w okresie objętym żądaniem pozwu zatrudniony był u pozwanej, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią.

Powód P. Z. w okresie objętym żądaniem pozwu zatrudniony był u pozwanej, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią.

Powodowie pracowali na różnych zmianach.

Do pracy przychodzili godzinę wcześniej przed zjazdem na każdej zmianie. Po przyjeździe do biura zbierali raporty z poprzedniej zmiany, czytali w książce raportowej polecenia kierownika, szli na odprawę do nadsztygarów, dokonywali

podziału załogi, przebrali się i schodzili na zjazd. Po wyjeździe na powierzchnię powodowie kąpali się, uzupełniali książkę raportową, wypisywali dniówki. Z raportem udawali się do nadsztygarów, aby uzyskać podpis w książce. Po tych czynnościach trwających około półtorej godziny udawali się do domu.

Jeżeli powodowie nie przyszliby wcześniej do pracy nie byłiby się w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków i mogłyby być wyciągnięte wobec nich konsekwencje służbowe.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Powodowie zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe.

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

Przełożeni powodów wiedzieli, że pracują oni w ponadnormatywnym czasie pracy, gdyż taka była organizacja pracy na kopalni. Nie było możliwości, aby powodowie wykonali swoje obowiązki pracując 7,5 godziny na dobę, tj. przychodząc do pracy na godzinę zjazdu i wychodząc z niej po wyjeździe.

W okresie od 1 maja 2015r. do 31 grudnia 2016r. powód M. K. przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy w maju 2015r. 62 godzin i 8 minut, w czerwcu 2015r. 34 godzin i 11 minut, w lipcu 2015r. 58 godzin i 7 minut, w sierpniu 2015r. 65 godzin i 34 minuty, we wrześniu 2015r. 13 godzin i 32 minuty, w październiku 2015r. 26 godzin i 32 minuty, w listopadzie 2015r. 51 godzin i 43 minuty, w grudniu 2015r. 26 godzin i 10 minut, w styczniu 2016r. 63 godziny i 39 minut, w lutym 2016r. 69 godzin i 41 minut, w marcu 2016r. 57 godzin i 57 minut, w kwietniu 2016r. 53 godziny i 40 minut, w maju 2016r. 43 godzin i 32 minuty, w czerwcu 2016r. 61 godzin i 59 minut, w lipcu 2016r. 50 godzin i 11 minut, w sierpniu 2016r. 63 godziny 13 minut, we wrześniu 2016r. 16 godzin i 30 minut, w październiku 2016r. 58 godzin i 17 minut, w listopadzie 2016r. 60 godzin i 06 minut, w grudniu 2016r. 32 godziny 42 minuty. Z tytułu przepracowanych nadgodzin w spornym okresie powód winien otrzymać kwotę 26.495,13 zł brutto.

W okresie od 1 maja 2015r. do 31 grudnia 2016r. powód P. Z. przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy w maju 2015r. 30 godzin i 18 minut, w czerwcu 2015r. 72 godziny i 37 minut, w lipcu 2015r. 59 godzin i 10 minut, w sierpniu 2015r. 61 godzin i 52 minuty, we wrześniu 2015r. 5 godzin i 53 minuty, w październiku 2015r. 49 godzin i 05 minut, w listopadzie 2015r. 61 godzin i 23 minuty, w grudniu 2015r. 37 godzin i 37 minut, w styczniu 2016r. 42 godziny i 14 minut, w lutym 2016r. 2 godziny i 49 minut, w marcu 2016r. 49 godzin i 54 minuty, w kwietniu 2016r. 64 godziny i 25 minut, w maju 2016r. 52 godziny i 57 minut, w czerwcu 2016r. 61 godzin i 42 minuty, w lipcu 2016r. 51 godzin i 01 minuta, w sierpniu 2016r. 32 godziny 33 minuty, we wrześniu 2016r. 53 godziny i 27 minut, w październiku 2016r. 36 godzin i 15 minut, w listopadzie 2016r. 43 godziny i 08 minut, w grudniu 2016r. 47 godzin 56 minut. Z tytułu przepracowanych nadgodzin w spornym okresie powód P. Z. winien otrzymać kwotę 24.274,23 zł brutto.

W okresie od 1 czerwca 2015r. do 31 grudnia 2016r. powód Ł. K. przepracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy w czerwcu 2015r. 65 godzin i 05 minut, w lipcu 2015r. 68 godzin i 24 minuty, w sierpniu 2015r. 51 godzin i 45 minut, we wrześniu 2015r. 19 godzin i 30 minut, w październiku 2015r. 58 godzin i 01 minuta, w listopadzie 2015r. 59 godzin i 12 minut, w grudniu 2015r. 51 godzin i 12 minut, w styczniu 2016r. 52 godziny i 07 minut, w lutym 2016r. 68 godzin i 50 minut, w marcu 2016r. 68 godzin i 37 minut, w kwietniu 2016r. 70 godzin i 00 minut, w maju 2016r. 35 godzin i 34 minuty, w czerwcu 2016r. 62 godziny i 38 minut, w lipcu 2016r. 69 godzin i 08 minut, w sierpniu 2016r. 37 godzin 31 minut, we wrześniu 2016r. 33 godziny i 24 minuty, w październiku 2016r. 53 godziny i 18 minut, w listopadzie 2016r. 64 godziny i 35 minut, w grudniu 2016r. 34 godziny 45 minut. Z tytułu przepracowanych nadgodzin w spornym okresie powód Ł. K. winien otrzymać kwotę 29.546,41 zł brutto.

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powodów w oparciu o zapisy z systemu (...), które nie były kwestionowane przez strony i zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powodów. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd oparł się na wyliczeniach opinii biegłego Z. G., którą

uznał, za miarodajną do ustalenia należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Strony postępowania nie wniosły zarzutów do opinii.

Zdaniem Sądu Rejonowego zarzuty strony pozwanej dotyczące tego, że rejestratory (...) nie odzwierciedlają rzeczywistego czasu pracy powodów nie zostały poparte żadnymi dowodami. Strona pozwana poza ogólnymi twierdzeniami nie wskazała konkretnie, czym powodowie jej zdaniem zajmowali się w czasie, kiedy rzekomo nie świadczyli na jej rzecz pracy jak również nie wskazała w tym zakresie żadnych środków dowodowych. Podkreślono tutaj, że biegły dokonał obliczeń zgodnie z tezą postanowienia Sądu, to jest na podstawie wydruków z rejestru czasu pracy.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków oraz powodów (również słuchanych w charakterze świadków), które były wzajemnie zbieżne, a w ocenie Sądu I instancji spójność zeznań i przedstawienie faktycznego wykonywania obowiązków pozwoliło na uznanie twierdzeń pozwu za udowodnione. Pewne ewentualne różnice co do czasu wykonania pewnych czynności wskazywanych przez świadków nie rzutowały na wiarygodność zeznań, a konkretne wartości czasowe Sąd Rejonowy ustalił na postawie ich łącznych zeznań, co znalazło odbicie w odezwie skierowanej do biegłego.

Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenia powodów zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powodów do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwach stanowisk. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy powodów 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 powodowie pracowali ponad tę normę, co wykazane zostało zeznaniami świadków oraz powodów. Pozwana stała na stanowisku, że powodowie nigdy wcześniej nie zgłaszali i nie udokumentowali pracy w godzinach nadliczbowych. Tymczasem zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej powodowie faktycznie przekraczali zarówno normę dobową, jak i tygodniową, a pozwana nie zgłosiła żadnego wniosku dowodowego celem wykazania, że powodowie nie pracowali dłużej niż obowiązujące ich normy czasu pracy.

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 powodowie pracowali ponad obowiązującą ich normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powodów była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powodowie musieli przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię powodowie mieli szereg dodatkowych obowiązków wypisywali książkę raportową, uzupełniali dniówki każdemu pracownikowi, udawali się do nadsztygara celem złożenia raportu i podpisania książki raportowej.

Zgodnie z art. 151⁴ §1 kp 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.

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.

Powodowie nie należeli do tej kategorii ponieważ nie kierowali jednoosobowo zakładem pracy, nie byli zastępcami takiej osoby, nie wchodzili w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie byli głównymi księgowymi.

W ocenie Sądu Rejonowego powodowie nie byli także kierownikami wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.

Wykładni tego pojęcia dokonał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 20 września 2005r. (II PK 56/05). 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. Powodowie nie posiadali takich kompetencji pracując na stanowiskach sztygara zmianowego pod ziemią i nadgórnika pod ziemią.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powodowie musieli być obecni w pracy wcześniej, aby przygotować pracę dla następnych zmian oraz musieli zostać dłużej po zakończeniu zmiany.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powodowie otrzymali poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy. W takim samym kontekście wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z 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 w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Podobne stanowisko zajął Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. w wyroku z 20 grudnia 2000r. sygn. akt IX P 279/99 i rozpoznający apelację od tego wyroku Sąd Apelacyjny Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. w wyroku z 20 listopada 2001r. (sygn. akt III APa 25/01) oraz Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. w wyroku z 5 grudnia 2006r. (sygn. akt VIII Pa 83/07).

Co prawda powodowie nie otrzymali bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powodów było akceptowane przez ich 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

świadczków wynika, że powodowie nie byli 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.

W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz powoda M. K. kwotę 26.495,13 zł brutto, na rzecz powoda Ł. K. kwotę 29.546,41 zł, na rzecz powoda P. Z. kwotę 24.274,23 zł odpowiednio w punktach pierwszym, drugim i trzecim wyroku.

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

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

O kosztach procesu orzekł natomiast na mocy art. 98 §1 i 3 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 5 listopada 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015, poz. 1800, ze zm.) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu od uiszczenia, której powodowie byli zwolnieni oraz wydatki poniesione na opinię biegłego w łącznej kwocie 8.200,17 zł.

Apelację od wyroku wniosła pozwana Spółka (...) S.A. w B. zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1.naruszenie przepisów postępowania, a to art.233§1 k.p.c. polegające na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności przez:

- bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz zeznań powodów polegającą na uznaniu, że powodowie wykonywali na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd i opisanym w opinii biegłego sądowego, podczas gdy logiczna, racjonalna, wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, że nie można przyjąć, aby zakres obowiązków powodów był na tyle szeroki, iż niemożliwe było wypełnienie przez nich wszystkich swoich obowiązków w normalnych godzinach pracy, a jednocześnie całkowicie zaniechanie ustalenia jakie prace powodowie rzekomo wykonywali ponad normalny czas pracy i ile ta praca rzekomo zajmowała czasu;

- przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo że wyliczenia dokonane przez biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powodowie nie otrzymywało każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy oraz przyjęcia do podstawy składników wynagrodzenia u powodów, które nie powinny stanowić wyliczenia stawki za nadgodziny;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art.128§1 k.p. przez jego niewłaściwą wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że czasem pracy jest czas fizycznej obecności pracownika na terenie zakładu pracy, a przez to zaliczenie przez Sąd do czasu pracy takich czynności powodów jak mycie się czy przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy nie jest czas, w którym pracownik fizyczny znajduje się w danym miejscu, ale czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania ewentualnie

- oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za I instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych,

- zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za II instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że na krytykę zasługuje potraktowanie powoda M. K. zatrudnionego na stanowisku nadgórnika, na równi z powodami Ł. K. czy P. Z., którzy byli zatrudnieni na stanowisku sztygara zmianowego. Tymczasem M. K. nie jest pracownikiem dozoru, a ewentualne obowiązki, które powód miał do wykonania na powierzchni powinny zostać zrealizowane w czasie nie dłuższym niż kilka minut. Swoją pracę powód M. K. świadczył bowiem pod ziemią jako pracownik fizyczny pod ziemią. Odmienne twierdzenia sprzeczne są ze stanem faktycznym sprawy i świadczą o braku należytego rozeznania przez Sąd specyfiki stanowiska pracy powoda.

Niezgodne z doświadczeniem życiowym jest przyjęcie, że osoba zatrudniona na stanowisku nadgórnika pracowała każdego dnia przez dodatkowe 150 minut. Świadczy o tym fakt, że w analogicznych sprawach rozpoznawanych przez ten sam Sąd uznano, iż praca na stanowisku nadgórnika wymaga np. 2 godziny pracy na powierzchni, czy też w innej sprawie 2 godziny i 40 minut. Nadto Sąd Rejonowy w Z. wydał wyroki 2 sierpnia 2018r. (IVP 729/17) i 9 sierpnia 2018r. (IVP 719/17), a dotyczyły one roszczeń o zapłatę wynagrodzenia za nadgodziny również górników z KWK (...), zatrudnionych na stanowisku nadgórnika.

Sąd Rejonowy oceniając wiarygodność zeznań świadków, nie wziął pod uwagę, że byli oni współpracownikami oraz jednocześnie powodami w tej samej sprawie i przeciwko pozwanej występują z analogicznymi roszczeniami i mają interes faktyczny i prawny w wydaniu wyroku zasądzającego.

Dalej pozwana podniosła, że charakter pracy powodów nie wiązał się z koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych, a już z całą pewnością koniecznością pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w wymiarze ustalonym przez Sąd.

Pozwana podniosła, że nie można zgodzić się tym, iż za czas pracy powodów należy potraktować jako czas potrzebny na przebranie się w odzież roboczą, dotarcie dla klatki szybu wyciągowego oraz pobór narzędzi, a po wyjeździe z dołu kopalni czas jaki był potrzebny na umycie się i ponowne przebranie, bo nie wynika to z żadnego aktu prawnego. Art.128§1 k.p. wskazuje, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy, jest gotów do świadczenia pracy. Tymczasem powodowie warunku tego nie spełniali. Nadto art.237⁹ §1 k.p. stanowi, że pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Trudno więc uznać, że pracownik, który nie jest przygotowany do pracy, bo nie jest przebrany w odzież roboczą, pozostaje w dyspozycji pracodawcy.

Dodatkowo pozwana wskazała, że powód M. K. nie był zobowiązany do wykonywania takich czynności jak np. zbieranie raportów z poprzedniej zmiany, czytanie w książce raportowej poleceń kierowników, uzupełnianie książki raportowej, bowiem nie był zatrudniony na stanowisku sztygara, natomiast pozostali powodowie przedmiotowe czynności powinni wykonywać w trakcie 7,5 godzinnego czasu pracy.

Pozwana zarzuciła, że Sąd Rejonowy w sposób bezrefleksyjny dał wiarę powodom i świadkom, że czynności takie jak przebranie, umycie się potrafią zajmować nawet 30 minut, gdy zasady doświadczenia życiowego i racjonalnego myślenia wskazują, że powinny być wykonane w znacznie krótszym czasie kilku minut. Sąd I instancji nie wziął pod uwagę tego, że świadkowie byli współpracownikami powodów, którzy występują przeciwko pozwanej z analogicznymi roszczeniami i mają interes faktyczny i prawny w wydaniu wyroku zasądzającego. Nadto powodowie Ł. K. i P. Z. zeznali, że powód M. K. był zatrudniony na takim samym stanowisku jak oni, co świadczy o bezkrytycznym podejściu przez Sąd do zeznań świadków.

Pozwana wskazała również, że godziny nadliczbowe rozliczane są na podstawie obowiązującego u pracodawcy druku zezwolenia na pracę w godzinach nadliczbowych wystawionego przez przełożonego, po uprzednim uzyskaniu zgody na ich przepracowanie i zatwierdzeniu pracy w ponadnormatywnym wymiarze. O faktycznym wymiarze czasu pracy decydują zatem stosowne dokumenty, których brak w aktach osobowych powodów, bowiem nie zostało im wydane polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. W tym zaś zakresie, w którym powodowie faktycznie wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie z tego tytułu zostało rozliczone. Nadto powodowie, mimo że mieli

obowiązek świadczenia pracy przez 7,5 godziny dziennie, to wynagrodzenie otrzymali za 8 godzin pracy. Te pół godziny powodowie winni wykorzystać właśnie na takie czynności jak przebranie, umycie się, przygotowanie do pracy.

Wreszcie, pozwana wskazała, że Sąd I instancji zignorował fakt, iż powodowie nigdy nie sygnalizowali przełożonym potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych, jak również nie występowali o otrzymanie zgody na przebywanie na terenie zakładu pracy poza przyjętym w regulaminie czasem pracy, do czego byli zobowiązaniu na podstawie zakładowych przepisów, a swoje roszczenia zgłosili dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy.

W odpowiedzi na apelację powodowie M. K., Ł. K. i P. Z. domagali się jej oddalenia oraz wnieśli o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powodowie uznali za prawidłowe stanowisko Sądu Rejonowego zaprezentowane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej 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 I instancji określił na jakich dowodach się oparł, a także wskazał przyczyny przeprowadzonej oceny dowodów. Sąd Rejonowy umotywował przeprowadzoną analizę dowodów. Ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczono granice swobodnej oceny dowodów. W rezultacie nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie.

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

Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazał, że powód M. K. pracował na stanowisku nadgórnika pod ziemią a powodowie Ł. K. i P. Z. na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią. Jednocześnie z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż obowiązki pracownika zatrudnionego na stanowisku nadgórnika pod ziemią były podobne do obowiązków sztygara zmianowego pod ziemią, a na zmianie z osób dozoru pod ziemią było albo dwóch sztygarów zmianowych albo sztygar zmianowy oraz nadgórnik i każda z osób dozoru pracowała w innym rejonie i dokonywała podziału innych pracowników. Wynika to z zeznań świadków A. Bar (k-232-232v.) i A. W. (k-232v.-233). Z przesłuchania powodów również wynika, że mieli oni takie same obowiązki – stąd uprawnione też były ich twierdzenia, że mieli podobne stanowiska. Ponadto zamieszczone w aktach osobowych zakresy czynności powodów wskazują, że faktycznie obowiązki były podobne – a nawet takie same. M. K. posiada zatwierdzenie Okręgowego Urzędu Górniczego na stanowisku osoby niższego dozoru.

W związku z powyższym należy tylko uzupełnić ustalenia Sądu Rejonowy poprzez wskazanie, że obowiązki wykonywane przez powodów zajmujących stanowisko sztygara zmianowego pod ziemią, były też obowiązkami wykonywanymi przez powoda zajmującego stanowisko nagórnika pod ziemią.

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 dla (...) 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 głosie 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. 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 jednak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej 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 takie stanowisko 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, że powodowie pracę w nadgodzinach świadczyli. Przychodzili wcześniej do pracy i pozostawali po godzinach pracy. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że 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, nie byłoby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych. Ponadto 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 po ziemią 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. Podkreślenia tutaj też wymaga, że kąpiel pracowników odbywała się przed przystąpieniem do wypisywania dokumentów, czyli przed przystąpieniem do wykonywania pracy w biurze.

Wykonanie wymienionych czynności przez powodów powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Trafnie przyjęto tutaj, że czynności te zajmowały powodom 2,5 godzinny 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., 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 powodowi otrzymali poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru.

Słusznie też Sąd I instancji przyjął, że powodowie nie należeli do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bo nie kierowali jednoosobowo zakładem pracy, nie byli zastępcami takiej osoby, nie wchodzili w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie byli głównymi księgowymi. Nie byli też kierownikami wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 2 k.p. W orzecznictwie wskazuje się na dwa elementy

wyróżniające tę grupę pracowników. Pierwszy odnosi się do uprawnień kierowniczych takich osób. Nie ma znaczenia źródło tych uprawnień, mogą one bowiem wynikać z postanowień umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy, a nawet z zakresu obowiązków danego pracownika czy z faktycznego wykonywania pracy. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1981r., I PR 92/81, OSN 1982, nr 5-6, poz. 82, sama wzmianka w umowie o pracę, że zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter kierowniczy, nie ma decydującego znaczenia. Istotne jest faktyczne wykonywanie obowiązków kierowniczych przez danego pracownika, w szczególności należy zwrócić uwagę na to, czy pracownik organizował lub nadzorował pracę innych pracowników, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004r., III PK 22/04, OSNP 2005/5/65. Drugim elementem koniecznym do zakwalifikowania pracownika do omawianej grupy jest organizacyjne wyodrębnienie komórki, którą kieruje dany pracownik. Nie jest istotna nazwa tej komórki, nie ma także znaczenia jej wielkość, choć - jak się wydaje - nie może ona obejmować jedynie jednego stanowiska, trudno wówczas mówić o kierownictwie. Ważne jest jednak, aby komórka ta została wyraźnie wyodrębniona organizacyjnie (tak: K. Stefański – Komentarz do kodeksu pracy, Lex 2016r.).

W przedmiotowej sprawie pomimo samodzielności stanowiska powodów nie kierowali oni wyodrębnioną komórką organizacyjną. Również nie podejmowali istotnych dla struktury zakładu czy jego części decyzji, nie odpowiadali za zatrudnienie pracowników, musieli uzgadniać zakresy prac na zmianie ze swoimi przełożonymi.

W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzona w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, opinia biegłego w zakresie ustalenia liczby faktycznie przepracowanych przez powodów 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 biegły przyjął normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Stanowiska zajmowane przez powodów - sztygara zmianowego i nadgórnika są stanowiskami pracy zaliczanymi 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. Nie zmienia tego fakt, iż część obowiązków służbowych powodowie wykonywali na powierzchni. Powołane przepisy zakładowe regulujące czas pracy pracowników stanowią o pracownikach zatrudnionych pod ziemią, a nie wykonujących pracę pod ziemią.

Nie można również zgodzić się ze stroną pozowaną, że wypłata powodom wynagrodzenia jak za 8 godzin, uzasadniała naliczenie ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dopiero 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 obniżać wynagrodzenia powodów. Skrócenie czasu pracy powodów wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych. Przyjęcie, że powodom należało się wynagrodzenie za 7,5 godzin oznaczałoby, że powodowie byłiby gorzej traktowani niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i ponieśliby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej. Brak zatem podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie za pół godziny stanowiło zapłatę za czynności wykonywane ponad obowiązującą pracownika dobową normę czasu pracy.

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 czas 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 ...”.

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 I instancji prawidłowo w całości zaakceptował sporządzoną w rozpoznawanej sprawie opinię biegłego Z. G., albowiem jest ona spójna i kompletna. Dokonane przez biegłego 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.

Strona pozwana w apelacji zgłosiła zarzut dotyczący przyjęcia „do podstawy składników wynagrodzenia u powodów, które nie powinny stanowić wyliczenia stawki za nadgodziny”. Zarzut ten nie został jednak w żaden sposób skonkretyzowany. Pozwana nie podała z przyjęciem jakich składników wynagrodzenia nie zgadza się, nie wskazała też czy chodzi o wynagrodzenie normalne czy też o dodatek. W trakcie postępowania przed Sądem I instancji pozwana, po otrzymaniu opinii biegłego, nie zgłosiła żadnych zarzutów w tym zakresie. Nie zgłosiła też żadnych wniosków dowodowych.

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

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt 2. wyroku w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 98 k.p.c. i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.) § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 zasądzając od pozwanej na rzecz powodów kwotę po 1.350zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSR(del.) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia