

Sygn. akt VIII Pa 28/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2019 r.

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

Przewodniczący:	sędzia <i>Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</i>
Sędziowie:	<i>Teresa Kalinka</i> <i>del. Anna Capik-Pater</i>
Protokolant:	<i>Iwona Sławińska</i>

po rozpoznaniu w dniu 18 lipca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. P. (1) (P.), S. K. (Krus), G. M. (M.)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 17 września 2018 r. **sygn. akt** IV P 82/17

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanej na rzecz każdego z powodów kwotę po 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia T. K. (-)sędzia P. B.-P. (spr.) (-) sędzia del. A. P.

Sygn. akt VIII Pa 28/19

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym przeciwko Spółce (...) S.A. w B. (poprzednio (...) S.A. w B.) powodowie A. P. (1), S. Krus oraz G. M. wnieśli ostatecznie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ewentualnie wynagrodzenie z tytułu pozostawiania powodów do dyspozycji pracodawcy. Powód S. Krus domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 18 729,01 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwot i dat szczegółowo wskazanych w pozwie. Powód G. M. domagał się od pozwanej kwoty 13 874,07 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot i dat szczegółowo wskazanych w pozwie. Powód A. P. (1) domagał się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 16 579,23 zł wraz z odsetkami ustawowymi od

kwot i dat wskazanych szczegółowo w pozwie. Jednocześnie powodowie wnieśli o zasądzenie od pozwanej na ich rzecz kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowiska powodowie wskazywali, iż byli zatrudnieni u pozwanej jako górnicy pod ziemią w pełnym wymiarze czasu pracy, praca odbywała się zmianowo, na szybie peryferyjnym, a norma dobową czasu pracy wynosiła 7,5 godziny. Wskazywali, iż każdego dnia zobowiązani byli do wcześniejszego przybycia do pracy oraz do pozostania po jej zakończeniu – po zakończeniu zmiany, w celu realizacji obowiązków służbowych, a to pobrania sprzętu, udziału w szkoleniach i instruktażach oraz felezunku, zdania sprzętu, odzieży służbowej. Każdego dnia powodowie spędzali w pracy dodatkowo po około 120 minut, wykonując czynności służbowe na powierzchni i nie otrzymując wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz nie wybierając w zamian dni wolnych. Powodowie w uzasadnieniach pozwów wskazywali, iż funkcjonujący u pozwanej system ewidencjonowania czasu pracy (...) był zawodny, zawierał nieprawidłowości i błędy, był resetowany i pojawiały się rozbieżności między stanem rzeczywistym a danymi zawartymi w systemie (...). Powodowie wskazali, iż ich wynagrodzenie obejmowało wynagrodzenie zasadnicze oraz stałe dodatki, jak premia regulaminowa i karta górnika.

Zarządzeniem z dnia 17 marca 2017 r. połączono do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i prowadzono łącznie pod sygn. akt IV P 82/17.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powodów solidarnie kosztów postępowania.

Pozwana podnosiła, iż powodowie nie udowodnili roszczenia. Podkreśliła, że wskazywane w pozwach dodatkowe czynności nie były realizowane przez powodów w podanym przez nich wymiarze czasu, część z nich odbywała się sporadycznie, część już po zjeździe pod ziemię. Pozwana podkreśliła jednocześnie, iż wcześniejsze przychodzenie do pracy i późniejsze z niej wychodzenie uwarunkowane jest predyspozycjami i zachowaniami poszczególnych pracowników. Wskazała, że czynności podane w pozwach miały służyć przygotowaniu się powodów do pracy, zatem czynności te i czas na nie przeznaczony nie mogą być wliczane do czasu pracy. Pozwana podkreśliła również, że czynności wskazywane przez powodów nie stanowią wykonywania pracy, ani też nie spełniają kryteriów „pozostawania w dyspozycji pracodawcy”. Podała, że wydruki z systemu (...) nie potwierdzają pracy w godzinach nadliczbowych, a jedynie okres przebywania pracownika w zakładzie pracy.

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach wyrokiem z 17 września 2018 r. w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda S. Krus kwotę 18 729,01 zł z odsetkami ustawowymi; w pkt 2 zasądził od pozwanej na rzecz powoda G. M. kwotę 13 874,07 zł z odsetkami ustawowymi; w pkt 3 zasądził od pozwanej na rzecz powoda A. P. (1) kwotę 16 579,23 zł z odsetkami ustawowymi; w pkt 4 ustalił opłaty od pozwów: w sprawie S. Krus na kwotę 937, w sprawie G. M. na kwotę 694 zł, w sprawie A. P. (1) na kwotę 829 zł; w pkt 5 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach kwotę 5766,61 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych; w pkt 6 zasądził od pozwanej na rzecz powodów S. Krus, G. M. i A. P. (1) kwoty po 2700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że:

Powodowie A. P. (1), S. Krus oraz G. M. byli zatrudnieni u pozwanej w oparciu o umowy o pracę. Dobowa norma czasu pracy wynosiła 7,5 godziny.

U pozwanej zmiana I rozpoczynała się i kończyła odpowiednio o 6:30 i 14:00, zmiana II trwała od 14:00 do 21:30, zmiana III trwała od 23:00 do 6:30. Na zmianie I o 6:30 odbywał się zjazd. Żeby we właściwym czasie rozpocząć pracę, pracownik musiał przyjść przed 6:30, aby przebrać się w odzież roboczą, pobrać sprzęt. Przed zjazdem była odprawa dla pracowników fizycznych tzw. felezunek, trwająca 5-10 minut, rozpoczynała się ona o 6:05. Osoba z dozoru szła na odprawę o 5:50. Podczas odprawy przełożony nakreślał jakie zadania były do zrealizowania na dany dzień, na daną zmianę. Po odprawie pracownicy, mniej więcej o 6:15 udawali się na autobus. Do 14:00 pracownicy pozwanej wykonywali swoje zadania. Czasem zmiana kończąca się o 14:00 przeciągała się i często pracownik wyjeżdżał na powierzchnię o 14:30. Pracownicy pozwanej wyjeżdżali zwykle o godzinie 14:30. Dopiero później mieli czas na

kąpiel. Opuszczali zakład pracy o 15:00 – 15:10. Wszystkie powyższe czynności wykonywane przed i po zjeździe były realizowane na terenie zakładu pracy powodów i należały do ich obowiązków.

Praca górników dołowych u pozwanej wyglądała w ten sposób, że przychodząc na zakład pracy, odbijali oni dyskię, tzw. wejście i udawali się do łaźni celem przebrania. Następnie czekali na osobę dozoru, która wyznaczała zadania, które są założone do realizacji na danej zmianie. Wyjątkiem było, że przodowy, jako pierwsza osoba w oddziale przychodził bezpośrednio do kierownika zmiany w celu ustalenia konkretnych zadań produkcyjnych. Następnie pracownicy odbijali tzw. zjazd, czytelniki w spornym okresie były tylko na szybach głównych. Następnie pracownicy udawali się do autobusu i dojeżdżali do szybów peryferyjnych, co miało miejsce w przypadku powodów. Następnie udawali się na dół kopalni w celu wykonania swoich zadań. Po wykonaniu zadania powodowie wyjeżdżali szybem peryferyjnym, autobusem wracali na zakład pracy, odbijali tzw. wyjazd, kąpali się i wychodzili z zakładu pracy odbijając tzw. wyjście.

U pozwanej panował system pracy, że godzinę do półtorej godziny, a w przypadku osób dozoru minimum 2 godziny trzeba było poświęcić na przygotowanie się do pracy i jej zakończenie. Przodowi byli traktowani jako osoby dozoru niższego, nie wymagające zatwierdzeń. U pozwanej panował niepisany wymóg głównie w przypadku przodowych, że szef zmiany wcześniej omawiał z nimi zadania do wykonania.

U pozwanej mogłaby zaistnieć sytuacja, że pracownik przyszedłby 2 – 3 godziny wcześniej na kopalnię. Takie wejście nie było zabronione. Osoba taka zostałaby od razu ujawniona na kopalni przez służbę ochrony i służby BHP, która zajmuje się kontrolą szeroko rozumianego bezpieczeństwa, monitorowaniem zakładu. Znacznie wcześniejsze przychodzenie przez pracowników na kopalnię nie było praktykowane w miejscu pracy powodów.

W zakładzie pracy pozwanej panuje zasada, że pracownicy, którzy pracują w godzinach nadliczbowych robią to za wiedzą swojego przełożonego i kolejnego dnia, po wykonaniu tych zadań, jest przygotowywany wniosek, który przedstawia wykaz pracowników i w jakim czasie pracowali. Wykaz jest zatwierdzany przez kierownika (...) Zakładu. Na tej podstawie dział zatrudnienia, dział markowni zalicza ten czas ponad normatywny czas pracy do wypłaty. Jest to również ewidencjonowane w dowodzie zarobkowym, który prowadzi planistka danego oddziału. W przypadku zachowania procedury kiedy markownia zarachuje nadgodziny, to pracownik otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie. Powodom wypłacano wynagrodzenie za 8 godzin dziennie, norma to 7,5 godzin lub 6 godzin. W celu wyliczenia nadgodzin pracodawca bierze pod uwagę stawki osobistego zaszeregowania mnoży przez czas pracy, do tego, w zależności od ilości nadgodzin wliczany jest dodatek. Dwie pierwsze nadgodziny to 50% dodatku, pozostałe to 100% dodatku. Oprócz tych dodatków wliczana jest premia, karta górnika, czyli wysługa lat i dodatki szkodliwe.

U pozwanej funkcjonuje elektroniczna rejestracja czasu pracy, w skrócie (...). Każdy pracownik jest wyposażony w kartę ewidencyjną. Każdy zjazd, wyjazd jest ewidencjonowany przez system elektroniczny, nie ma możliwości, żeby pracownik wjechał lub wyjechał bez takiej ewidencji. Czytelniki znajdują się w pobliżu szybów zjazdowych. (...) stanowi ewidencję czasu pracy na kopalni i odzwierciedla faktyczny czas pracy wszystkich powodów oraz pozostałych pracowników pozwanej.

U pozwanej istniała możliwość, żeby pracownicy bez wiedzy przełożonych przebywali na terenie zakładu pracy. Mogli wyjść w sprawach typowo prywatnych np. wypisać urlop, nie było to w normalnym cyklu wejścia. Pracodawca zawsze posiadał wiedzę o pobycie pracownika w zakładzie pracy.

Powodowie w okresie spornym dojeżdżali na szyby peryferyjne.

Powód A. P. (1) pracował u pozwanej jako przodowy. Dzień pracy zaczynał się o 5:35. Po przybyciu do zakładu pracy udawał się do kierownika lub szefa zmiany i ustalał, co ma zostać wykonane w danym dniu. Po podziale zadań u kierownika szedł do łaźni, przebierał się i szedł pobrać lampę, aparat ucieczkowo-ratunkowy. Następnie odbijał zjazd, szedł na oddział i po ustaleniu, gdzie dany pracownik powinien się udać, kierował się do autobusu i jechał na stanowisko pracy. Po zakończeniu pracy, ze zmianą która się zajął z jego zmianą, udawał się na wyjazd, odbijał dyskię, szedł się kąpać. Wychodził z zakładu pracy o 15:20 – 15:30. Powód często z osobą z dozoru dochodzącą,

która prowadziła zmianę, przygotowywał się do tej zmiany. To przygotowanie polegało na rozeznaniu warunków jakie panowały aktualnie, co pracownicy mogli spotkać zjeżdżając na dół i na konkretnym ustaleniu planu działania. Jeśli powód zjeżdżał na dół to odpowiadał za zespół kilkunasto-, kilkudziesięcioosobowy. Pracodawca wymagał od powoda, żeby w pracy był wcześniej. Pracodawca zawsze wiedział, że powód zostaje dłużej, było to udokumentowane przez system (...). Zdarzało się, że powód pracował przez więcej niż 5 dni w tygodniu. Nie otrzymywał za to żadnego dodatkowego wynagrodzenia. Pracodawca nie zapoznawał powoda z zarządzeniem odnośnie godzin nadliczbowych. Dane znajdujące się w (...) odzwierciedlały faktyczny czas pracy powoda. Jeśli powód nie pojawiłby się w pracy wcześniej, poniósłby z tego tytułu konsekwencje.

U pozwanej nie zawsze kolejna zmiana przychodziła na ścianę, na której pracowała zmiana powoda, wtedy powód musiał zostać dłużej i zabezpieczyć pracę. Gdyby jego zmiana nie została dłużej poniosłaby konsekwencje. Jeżeli kolejna zmiana przychodziła na tę samą ścianę, to wystarczyło przekazać informacje w trakcie zmiany. Powód przekazywał to przodowemu lub sztygarowi zmianowemu.

Zgodnie z zasadami panującymi u pozwanej w przedmiocie wyliczania stawki za nadgodziny powodowi w okresie od lutego 2014 roku do maja 2015 roku, kierując się wskazaniem systemu (...), przysługiwało wynagrodzenie za 647 nadgodzin. Łącznie wynagrodzenie to, zgodnie z wyliczeniami biegłego wyniosło 16 579,23 zł.

Powód G. M. był zatrudniony u pozwanej na stanowisku górnik, nie był pracownikiem dozoru. Zaczynał pracę o 5:35 odbijając tzw. wejście. Szedł się przebierać w łaźni. Następnie pobierał aparat ucieczkowo - ratunkowy, lampę, odbijał zjazd, szedł na felezunek prowadzony przez sztygara. Po felezunku szedł do komory pobrać narzędzia, czekał na autobus. Autobusem dojeżdżał na szyb peryferyjny, zjeżdżał pod ziemię. Jego zakończenie pracy zazębiało się z kolejną zmianą. Z rannej zmiany wychodził z zakładu pracy o 15:00. Jego dobową normą czasu pracy wynosiła 7,5 godziny, średnio dziennie pracował około 9 godzin, czasem dłużej. Powód pracował również więcej niż 5 dni w tygodniu. Nie otrzymywał dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Zdarzało się, że powód pod ziemią pracował ponad 7,5 godziny. Pracodawca wiedział, że powód pracuje dłużej niż zakończenie zmiany, nie zapoznał powoda z zarządzeniem w jaki sposób można było ubiegać się o wynagrodzenie dodatkowe. Pracodawca wymagał od powoda wcześniejszego przybycia do pracy, jeszcze przed rozpoczęciem zmiany.

Zgodnie z zasadami panującymi u pozwanej w przedmiocie wyliczania stawki za nadgodziny powodowi w okresie od lutego 2014 roku do maja 2015 roku, kierując się wskazaniem systemu (...), przysługiwało wynagrodzenie za 634 nadgodzin. Łącznie wynagrodzenie to, zgodnie z wyliczeniami biegłego wyniosło 13 874,07 zł.

Powód S. Krus u pozwanej był zatrudniony jako górnik. Dzień pracy zaczynał o 5:40. Później udawał się do łaźni w celu przebrania się, następnie szedł pobrać lampę i aparat ucieczkowy SR, odbijał dyskietkę. Na oddziale kierownik rozdzielał zadania. Następnie powód udawał się do komory po narzędzia i odjeżdżał autobusem na szyb peryferyjny D.. Udawał się na miejsce pracy. Po przyjeździe zmiany, która się zazębiała, jego zmiana udawała się na szyb D. na wyjazd i wracała autobusem na kopalnię. Powód szedł zdać lampę i aparat. Udawał się do łaźni. Odbijał dyskietkę wychodząc z zakładu pracy do domu. Czas pracy powoda wynosił 7,5 godziny. Średnio pracował około 9 godzin. Zdarzało się, że pracował więcej niż 5 dni w tygodniu. Za dłuższy czas pracy nie otrzymywał żadnego dodatkowego wynagrodzenia. Pracodawca wymagał od powoda, żeby był w pracy wcześniej. Pracodawca wiedział, że powód zostaje w pracy dłużej. Gdyby powód wyszedł wcześniej, poniósłby tego konsekwencje. Dane zawarte w (...) odzwierciedlają faktyczny czas pracy powoda.

Zgodnie z zasadami panującymi u pozwanej w przedmiocie wyliczania stawki za nadgodziny powodowi w okresie od lutego 2014 roku do maja 2015 roku, kierując się wskazaniem systemu (...), przysługiwało wynagrodzenie za 778 nadgodzin. Łącznie wynagrodzenie to, zgodnie z wyliczeniami biegłego wyniosło 18 729,01 zł.

Zgodnie z pkt 6 Zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) Kopalni z dnia 18 stycznia 2011 roku praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb pracodawcy. Zgodnie z pkt 15 Zarządzenia w przypadku przekroczenia przez pracownika 37,5 godzin pracy w

godzinach nadliczbowych w ciągu kwartału, zobowiązany jest on do wybrania czasu wolnego w ilości przepracowanych godzin nadliczbowych przekraczających 37,5 godzin na kwartał w okresie rozliczeniowym (4 miesiące). Warunkiem zatrudnienia pracownika w kolejnych godzinach nadliczbowych w danym kwartale, jest złożenie przez pracownika przed jego zatrudnieniem wniosku o udzielenie dnia wolnego ze wskazaniem terminu jego wykorzystania (pkt 16 Zarządzenia).

Zgodnie z treścią § 15 pkt 3 Regulaminu Pracy po zakończeniu pracy i wyjeździe z dołu pracownik zobowiązany jest niezwłocznie oddać w miejscach wyznaczonych lampę górniczą, pochłaniacz lub aparat uciezkowy, znaczek kontrolny lub dokonać rejestracji wyjazdu kartą identyfikacyjną. (...). § 14 Regulaminu określa, iż pracownicy zobowiązani są stawiać się punktualnie, w oznaczonym czasie w miejscu pracy.

Zgodnie z § 50 pkt 1 Regulaminu Pracy wynagrodzenie za pracę płatne było u pozwanej raz w miesiącu z dołu 10 dnia następnego miesiąca, po ustaleniu jego pełnej wysokości.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie: listy wynagrodzeń (k.9), pasków (k.11-18), odpisu KRS (k.31-43), wypisów z aktu notarialnego (44 - 45, 46), zarządzenia w sprawie ewidencji i rejestracji czasu pracy (k.47 - 50), odpisu wyroku (k.51 - 54), porozumienia (k.55 - 61), regulaminu pracy (k.62-77), wydruków (...) (k.83 - 100), ze sprawy IVP 83/17: listy wynagrodzeń (k.9), pasków (k.11-18), ze sprawy IV P 84/17: listy wynagrodzeń (k.9), pasków (k.11-20), zeznań świadka I. I. (k.119 - 120), zeznań świadka J. P. (k. 120 - 121), zeznań powoda G. M. (k.121 - 122), zeznań powoda A. P. (1) (k.122), zeznań powoda S. Krus (k.123), zeznań świadka B. C., opinii biegłego (k.164 - 203).

Zgromadzone w sprawie dowody nie były kwestionowane przez strony. Sąd I instancji w całości dał wiarę zeznaniom świadków oraz powodów, które wzajemnie się uzupełniały tworząc logiczną i spójną całość korespondującą z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W zakresie czasu pracy powodów Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w oparciu o dane z systemu (...) funkcjonującego u pozwanej, które nie budziły zastrzeżeń i zostały potwierdzone zeznaniami świadków oraz powodów. W zakresie zaś wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w spornym okresie Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego zawartych w pisemnej opinii z 29 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy uznał, 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. 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.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w niniejszej sprawie powodowie pracowali ponad tę normę, co wykazane zostało zeznaniami świadków oraz powodów. Pozwana stała na stanowisku, że powodowie nie świadczyli pracy ani przed zjazdem pod ziemię, ani też po wyjeździe na powierzchnię. Zgodnie z regulacjami zakładowymi przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy (37,5 godziny) stanowiło pracę w godzinach nadliczbowych, natomiast u pozwanej praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb pracodawcy.

Sąd I instancji wskazał, że postępowanie dowodowe wykazało, iż powodowie pracowali ponad obowiązujące ich normy czasu pracy w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powodów wymagała od nich znacznie wcześniejszego, przed zjazdem pod ziemię, przybycia do zakładu pracy pozwanej – przed rozpoczęciem pracy obowiązani byli do właściwego przygotowania się do pracy, przebierali się, pobierali sprzęt, brali udział w odprawach, zmuszeni byli dojeżdżać autobusem pracowniczym do faktycznego miejsca pracy w szybie peryferyjnym. Dodatkowo

po wyjeździe na powierzchnię powodowie musieli zdać pobrany sprzęt, odbić się i oczekiwać na autobus powrotny z szybów peryferyjnych. Zdarzały się również sytuacje, że zmiana wcześniejsza zostawała dłużej pod ziemią i przygotowywała front robót dla zmiany kolejnej. Również powód A. P. (1), który był przodowym nie zaliczał się do pracowników kadry kierowniczej, którzy to na mocy art. 151 [4] k.p. nie byłoby uprawnieni do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zatem powodowie musieli być obecni w pracy wcześniej, aby przygotować się do pracy oraz musieli zostać dłużej po zakończeniu zmiany – tego wymagał od nich pracodawca.

Pozwana podnosiła, iż w spornym okresie, powodowie nie pracowali w godzinach nadliczbowych ponad 7,5 godziny na dobę, gdyż nie otrzymali od pozwanej polecenia pracy ponad obowiązującą ich normę czasu pracy. Stanowisko pozwanej należy jednak uznać za nieuzasadnione, gdyż powodowie otrzymali od pracodawcy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu ich obowiązków oraz organizację pracy. Sąd Rejonowy zauważył, że powodowie nie otrzymali wprawdzie bezpośredniego polecenia pracodawcy pozostawiania po godzinach pracy, czy też wcześniejszego pojawiania się w zakładzie pozwanej, jednak taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowania powodów były przez pozwaną akceptowane nadto zaś posiadała ona pełną wiedzę na temat przekraczanych w zakładzie pracy norm czasu pracy. Zaznaczyć należy, iż do obowiązków pracodawcy należy takie zorganizowanie pracy, by każdy pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z materiału dowodowego, zwłaszcza z zeznań świadków i powodów wynikało, że pracownicy zjeżdżający pod ziemię każdego dnia pracy nie byli w stanie wykonać nałożonych na nich obowiązków w ciągu 7,5 godziny, między innymi pobranie i zdanie lampy oraz aparatu uciezkowego odbywało się z przekroczeniem 7,5 godziny. Jednocześnie – w ocenie Sądu Rejonowego – pozwana nie wykazała, by powodowie od chwili wejścia na teren zakładu do chwili jego opuszczenia nie wykonywali swojej pracy, a czas ponad 7,5 godziny przeznaczali na inne czynności niezwiązane z pracą i powierzonymi im obowiązkami. Sąd Rejonowy nie znalazł również podstaw do nie wliczenia do czasu pracy powodów i wykonywania pracy czasu potrzebnego na kąpiel i przebranie się. Konieczność wykonania tych czynności była bowiem bezpośrednio związana z obowiązkami powodów i panującymi u pozwanej warunkami pracy.

W związku z powyższym na podstawie art. 151¹ § 1 – 3 k.p. oraz w oparciu o opinię sporządzoną przez powołanego w sprawie biegłego, Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda S. Krus kwotę 18 729,01 zł, na rzecz powoda G. M. kwotę 13 874,07 zł, na rzecz powoda A. P. (1) kwotę 16 579,23 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.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i obciążył pozwaną, jako stronę przegrywającą, kosztami postępowania dla każdego z powodów. Koszty Sąd I instancji ustalił w oparciu o art. 3 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 28.05.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz.U. z 2010r., Nr 90, poz. 594 ze zm.) oraz na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015 poz. 1804 ze zm.).

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 instancji i opisanym w opinii biegłego sądowego, podczas gdy logiczna, racjonalna, wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, że nie można przyjąć, że powodowie świadczyli pracę na rzecz pozwanej w ustalonym przez Sąd I instancji wymiarze;

- przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo że wyliczenia dokonane przez biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powodowie pozostawali w dyspozycji pracodawcy, bądź świadczyli pracę w

godzinach nadliczbowych w ustalonym przez Sąd I instancji wymiarze każdego dnia, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powodowie nie otrzymywali każdego wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy;

- przyjęcie, że rejestr (...) stanowi ewidencję czasu pracy, a pozwana nie prowadziła innej ewidencji czasu pracy, podczas gdy rejestr (...) stanowi wyłącznie o obecności pracownika na terenie zakładu pracy, a ewidencja czasu pracy powoda była prowadzona przez pracodawcę powodów zgodnie z obowiązującymi przepisami;

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 fizycznie 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, o 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.

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

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów zwrotu kosztów w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej nie jest uzasadniona.

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

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

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. W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powodowie taką pracę w nadgodzinach świadczyli i nie otrzymali stosownego wynagrodzenia.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego. 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 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. 151¹-151³k.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 oraz „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 oraz „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 však 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. Że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu

pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Za czas niewykonywania pracy – przerw w pracy zaliczanych do czasu pracy, wynagrodzenie za pracę przysługuje na podstawie art. 80 zdanie pierwsze k.p. Podstawę prawną zachowania prawa do wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy, którego nie wlicza się do czasu pracy stanowi konkretny przepis w ramach reguły wyrażonej w art. 80 zdanie drugie k.p. Zatem, zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak, jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Upoważnia to do wniosku, że czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 k.p. jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 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 zjazdem pod ziemię i po wyjeździe. 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 i 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, udział w tzw. „podziale” oraz pobranie, a następnie zdanie sprzętu i narzędzi. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się ze specyfiką pracy powodów i z warunkami pracy panującymi pod ziemią.

Wykonanie wymienionych czynności przez powodów powinny odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. 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 w 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.

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 u poprzednika prawnego strony pozwanej czas pracy na takich stanowiskach został, stosownie do treści art. 145 k.p., skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy

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 godzin, 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 pracowali oni w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godzin dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodów.

Sąd Okręgowy, w całości zaakceptował sporządzoną w rozpoznawanej sprawie opinię biegłego, albowiem została ona sporządzona zgodnie z zaleceniem sądu pierwszej instancji.

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. oraz § 2 pkt 4 i § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015r. w

sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.), zasądając od pozwanej na rzecz powodów kwotę po 1.350zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia T. K. (-) sędzia P. B.-P. (spr.) (-) sędzia del. A. P.