

*Sygn. akt VIII Pa 106/21*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2021 r.

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

**Przewodnicząca** Sędzia SO Grażyna Łazowska

**po rozpoznaniu** w dniu 23 listopada 2021r. w Gliwicach

**na posiedzeniu niejawnym**

**sprawy z powództwa** D. C., D. K., M. M., J. S.,

R. W.

**przeciwko** (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 9 sierpnia 2021r. **sygn. akt** IV P 459/20

1) oddala apelację,

2) zasądza od pozwanej na rzecz powodów D. C., D. K., M. M., R. W. po 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych, a na rzecz powoda J. S. kwotę 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

(-)Sędzia SO Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII Pa 106/21

## UZASADNIENIE

Powodowie R. W., J. S., D. K., M. M., D. C. domagali się od pozwanej (...) spółce z o.o. w P. zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami od comiesięcznych kwot i dat wskazanych w pismach procesowych. Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa powód R. W. domagał się kwoty 10.165,32 zł, powód J. S. - 7.375 zł, powód D. K. - 12.822,96 zł, powód M. M. - kwoty 12.900,25 zł, powód D. C. - kwoty 17.194,46 zł.

Pozwana wniosła o oddalenie powództw oraz zasądzenie od powodów zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach wyrokiem z 9 sierpnia 2021r. uwzględnił powództwa i obciążył pozwaną kosztami postępowania.**

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powodowie byli zatrudnieni u pozwanej w oparciu o umowy o pracę na stanowiskach górników pod ziemią. Wynagrodzenie wypłacane im było do 10 – go każdego miesiąca.

Zgodnie z zarządzeniami wewnętrznymi, obowiązującymi u pozwanej w spornym okresie, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pracownicy zobowiązani byli do przestrzegania wyznaczonego w zakładzie pozwanej czasu pracy na poszczególnych zmianach roboczych. Dla pracowników zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę, 37,5 godziny na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy. Praca wykonywana ponad obowiązujące normy czasu pracy, wynikająca z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych. Była ona dopuszczalna w przypadku konieczności prowadzenia akcji ratowniczej i szczególnych potrzeb pracodawcy. Zgodnie z treścią Zarządzenia Wewnętrznego (...) KWK (...)/ (...) z dnia 3 lutego 2017 roku czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią liczony był od momentu wejścia pracownika do klatki szybu w celu zjazdu do podziemia kopalni, do momentu wyjścia z klatki po wyjeździe na powierzchnię. Zgodnie natomiast z Instrukcją ewidencji i rejestracji czasu pracy z wykorzystaniem systemu (...) w (...) Sp. z o.o. KWK (...) stanowiącej załącznik do ww. zarządzenia „... dokonanie rejestracji w czytnikach (...) stanowi podstawę do zaliczenia dniówki jak również służy do kontroli dyscypliny przestrzegania czasu pracy. Czas dokonanej rejestracji w czytnikach (...) nie jest podstawą do uznania godzin nadliczbowych. Pracę w godzinach nadliczbowych (...) zleca bezpośredni przełożony. Godziny nadliczbowe będą zaliczane na podstawie wypełnionego druku „wykaz godzin nadliczbowych” (...). Wykaz należy dostarczyć do komórki (...) najpóźniej do godz. 12:00 dnia następnego po ich przepracowaniu”.

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.

U pozwanej praca wykonywana jest w systemie zmianowym. 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 21:30 do 5:00. Na zmianie porannej I – A o 6:30 odbywał się zjazd.

W spornym okresie powodowie pracowali na różnych zmianach. Na każdej zmianie praca i czas pracy kształtował się podobnie, np. ranna zmiana zaczynała się o 6:30 zjazdem i kończyła o 14:00 wyjazdem z dołu kopalni.

Powodowie przychodzili kilkadziesiąt minut przed jej rozpoczęciem. Do obowiązków powodów należało między innymi: przygotowanie i ustalenie zakresu pracy do wykonania na danej zmianie, pobranie sprzętu, materiałów i narzędzi, oczekiwanie na zjazd i wyjazd. Powodowie, po przekroczeniu bramy zakładu musieli się przebrać w odzież roboczą, pobrać sprzęt ochrony osobistej i narzędzia, oczekiwać na podział załogi przeprowadzany przez sztygarów. Następnie szli na autobus, który zawoził ich na szyb peryferyjny, na szybie oczekiwali na zjazd na dół kopalni. Po wyjeździe na powierzchnię, który to odbywał się pół godziny po formalnym zakończeniu zmiany, powodowie oddawali sprzęt, kąpali się, przebierali i udawali autobusem siedziby pozwanej. Powodowie, by wyjechać z dołu kopalni, musieli oczekiwać około pół godziny pod ziemią na kolejną zmianę, dopiero po jej przybyciu następowało przejście stanowisk i powodowie mogli udać się do windy. Pół godziny zabierał im też dojazd do centrali kopalni, zdanie sprzętu, kąpiel i przebranie się.

Wszystkie czynności wykonywane przed zjazdem i po wyjeździe były realizowane na terenie zakładu pracy powodów i należały do ich obowiązków. Kierownictwo kopalni wiedziało, w jaki sposób powodowie wykonują swoje obowiązki pracownicze i ile wymaga to rzeczywiście czasu. Przełożeni powodów nie mieli do nich pretensji, że ci przychodzą do pracy wcześniej i później z niej wychodzą.

Pozwana wypłacała pracownikom wynagrodzenie za nadgodziny, ale tylko podczas awaryjnych sytuacji, kiedy pracownik zmuszony był pozostać dłużej pod ziemią. Jednak pozwana nie wliczała do czasu pracy tego, co pracownicy wykonywali na powierzchni, zarówno przed zjazdem na dół, jak i po wyjeździe.

U pozwanej system (...) rejestruje wejścia, zjazdy, wyjazdy i wyjścia. Pracownicy odbijają posiadane przez nich dyskietki w czterech miejscach: na bramie do zakładu pracy przy wejściu i wyjściu z kopalni oraz w miejscu zjazdu

i wyjazdu z dołu kopalni. To jest jedyna forma ewidencji czasu pracy u pozwanej. Jest to rzeczywisty czas pracy pracowników.

Pracownik miał płacone za 8 godzin pracy. Sam druk (...) obrazujący czas od wejścia na teren zakładu do wyjścia z zakładu nie dawał podstawy do wypłaty pracownikom wynagrodzenia za nadgodziny. Pracownicy z tych wydruków (...) nie mieli płaconych nadgodzin. Powodowie nie otrzymali nigdy wynagrodzenia za dodatkową pracę wykonywaną ponad obowiązującą ich dobową normę czasu pracy. Nie był im też udzielony czas wolny od pracy w zamian za wykonywanie obowiązków służbowych ponad obowiązujące ich normy czasu pracy, a związanych z organizacją pracy u pozwanej.

W dokumentach wewnątrzzakładowych pozwanej nie ma mowy o czasie pracy pod ziemią, ale o osobach zatrudnionych pod ziemią.

Dalej Sąd pierwszej instancji ustalił, że zgodnie z zasadami panującymi u pozwanej w przedmiocie wyliczenia stawki za nadgodziny, kierując się wskazaniem systemu (...) obrazującego czas pracy powodów przyjmując czas pracy każdego z powodów od wejścia na zakład do wyjścia z zakładu, na podstawie wyliczeń pozwanej w spornym okresie powodom przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie w kwotach ostatecznie przez nich żądanych.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, a to dokumentów przedłożonych przez strony (art. 243<sup>2</sup> k.p.c.), a także zeznań świadków: G. D., G. G., D. L., Ł. Ł., A. S. oraz powodów.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że powodowie pracowali u pozwanej pod ziemią, a zgodnie z treścią aktów prawnych o charakterze zakładowym ich czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę oraz 37,5 godziny tygodniowo przy pięciodniowym tygodniu pracy. Dalej wskazano, że kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm, w sytuacji 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.). Niemniej jednak taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, postępowanie dowodowe wykazało, że powodowie pracowali ponad określoną dla nich normę – co zostało wykazane wydrukami z systemu (...). Pozwana stała natomiast na stanowisku, iż powodowie nie świadczyli pracy ani przed zjazdem pod ziemię, ani też po wyjeździe na powierzchnię, gdyż brak jest jakichkolwiek zleceń pracodawcy w tym przedmiocie, nadto brak podstaw by do czasu pracy powodów wliczać czas potrzebny na przygotowanie się do wykonywania obowiązków służbowych.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z regulacjami zakładowymi przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy (37,5 godziny) stanowiło pracę w godzinach nadliczbowych. 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. Zdaniem Sądu Rejonowego, wyniki postępowania dowodowego wskazują, że 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. Powodowie 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, gdzie odbywały się ich zjazdy pod ziemię zgodnie z obowiązującymi ich limitami. Dodatkowo po wyjeździe na powierzchnię powodowie musieli zdać pobrany sprzęt, wykąpać się i odbić się.

W ocenie Sądu Rejonowego, powodowie musieli być obecni w pracy wcześniej, aby przygotować się do pracy oraz musieli zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Czynności wykonywane przed zjazdem i po wyjeździe (czas potrzebny

na przebranie się, kąpiel, pobranie i zdanie sprzętu) były związane z organizacją pracy, nie dałoby się ich wykonać w ramach 7,5 godziny. Sąd nie podzielił stanowiska pozwanej, że czynności te stanowią przygotowanie do pracy, bez którego powodowie nie mogliby w ogóle rozpocząć wykonywania swoich obowiązków służbowych pod ziemią. Konieczność wykonania tych czynności była bowiem bezpośrednio związana z obowiązkami powodów i panującymi u pozwanej warunkami pracy. Specyfika pracy powodów wiązała się z czynnościami przygotowawczymi, które wymagają od pracowników niestandardowo dużo czasu, bo około kilkudziesięciu minut dziennie. Sąd Rejonowy powołał się też na jednolite orzecznictwo Sądu Okręgowego w Gliwicach, że specyfika pracy górnika wymaga przebrania się i skorzystania z łaźni, a zatem te czynności powinny być wliczane do czasu pracy. W zakładach pracy, w których wymagane jest używanie odzieży roboczej i określonego wyposażenia, który to sprzęt musi być pobierany tylko u pracodawcy, oczywistym jest, że czas na przebranie się, pobranie/zdanie sprzętu-w tym przypadku np. masek, lamp, aparatu ratunkowego - dojście do miejsca pracy i powrotu, podlega wliczeniu do czasu pracy, bowiem są to czynności niezależne od pracownika, a zarazem konieczne do świadczenia pracy (wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 22 sierpnia 2019 roku, sygn. akt VIII Pa 31/19).

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanej, że 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. Powodowie otrzymali bowiem od pracodawcy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu ich obowiązków oraz organizację pracy. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978 roku, sygn. akt I PRN 91/78 „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 jego 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 czasu pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowanych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze szczególnymi potrzebami pracodawcy”. Sąd Rejonowy przywołał tożsame orzeczenia Sądu Okręgowego w Katowicach z dnia 20 grudnia 2000 roku, sygn. akt IX P 279/99, Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 20 listopada 2001 roku, sygn. akt III APa 25/01 oraz Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 5 grudnia 2006 roku, sygn. akt VIII Pa 83/07.

Dalej Sąd pierwszej instancji wskazał, że wprawdzie powodowie nie otrzymali bezpośredniego polecenia pracodawcy pozostawania 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. Zaznaczył, że do obowiązków pracodawcy należy takie zorganizowanie pracy, by każdy pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, z materiału dowodowego wynikało, że pracownicy zjeżdżający pod ziemię każdego dnia pracy nie byli w stanie wykonać nałożonych na nich obowiązków w ciągu 7,5 godziny. W zakładzie pracy pozwanej przełożeni powodów wiedzieli, że taka sytuacja ma miejsce, mimo to nie wprowadzono żadnych zmian do organizacji czasu pracy. Jednocześnie 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 podkreślił, że czynności wykonywane w interesie pracodawcy, za jego dorozumianą zgodą należy zaliczyć do czasu pracy. Wyłączenie prawa do wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach byłoby możliwe jedynie wtedy, gdyby pracodawca był w stanie wykazać, że pracodawca albo nie miał świadomości, że praca była świadczona w nadgodzinach albo że miał świadomość świadczenia pracy po godzinach, ale domagał się od pracowników, aby zaprzestali pozostawania dłużej w pracy i wcześniejszego do niej przychodzenia. Jeśli natomiast pracodawca przyjmuje efekty pracy w świadomości, że praca była realizowana po godzinach – należy to uznać za zgodę dorozumianą. W szczególności, brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (por. wyr. Sądu Najwyższego z 14.5.1988 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 343). Taka właśnie sytuacja miała miejsce w odniesieniu do powodów.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, rzeczą oczywistą jest, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodom wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powodowie pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodów. Skrócenie czasu pracy powodów wynikało bowiem z zatrudnienia ich w warunkach uciążliwych, było potwierdzone dokumentami wewnątrzzakładowymi. Należy zatem odróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. W przypadku powodów praca ponad skrócony czas pracy stanowiła już pracę w godzinach nadliczbowych, mimo że wynagrodzenie uzyskiwali za 8 godzin, nie zaś za 7,5 godziny.

W tym stanie rzeczy, na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 1 – 3 k.p. oraz w oparciu o wyliczenia pozwanej na podstawie wydruków z systemu (...), które to nie były kwestionowane przez stronę powodową, biorąc pod uwagę obowiązujące u pozwanej przepisy i normy wynagradzania oraz dane z list płac i zestawień wynagrodzeń powodów Sąd uwzględnił powództwa w zakresie roszczeń po ich modyfikacji i oddalił w pozostałym zakresie powództwo J. S. jako niezasadne.

O odsetkach za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.p.c. w związku z art. 300 k.p. O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., uznając, że skoro powództwa sąd uwzględnił niemalże w całości, to całość kosztów winna ponieść strona pozwana i dlatego obciążył pozwaną, jako stronę przegrywającą, kosztami postępowania dla każdego z powodów oraz opłatami od pozwów.

**Pozwana wniosła apelację** od wyroku w części dotyczącej powodów R. W., J. S., D. K., M. M., D. C., zarzucając:

1) naruszenie przepisów prawa procesowego, w szczególności art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 231 kpc i art. 227 kpc, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy;

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w konsekwencji błąd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia polegający na uznaniu, że skutek organizacji pracy u pozwanej powodowie pracowali ponad obowiązujące ich normy czasu pracy, gdy tymczasem powodowie, pracując na stanowisku pracy pod ziemią byli pracownikami fizycznymi, którzy wykonywali pracę wyłącznie pod ziemią, a charakter ich pracy nie wiązał się z koniecznością wykonywania na powierzchni jakichkolwiek czynności służbowych i pozostawania w dyspozycji pracodawcy w jakimkolwiek zakresie,

- mające istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na pominięciu istotnych postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego (...).S.A. z dnia 26 listopada 1994 roku, według których powodowi wypłacano wynagrodzenie za 7,5 godzinny czas pracy pod ziemią tak jak za 8 godzin oraz istotnych dla sprawy zeznań świadków pozwanej dotyczących czynności służbowych powodów przed zjazdem na dół i po wyjeździe na powierzchnię oraz czasu jaki one zajmują;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez:

- błędną wykładnię przepisu art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. wskutek niewłaściwego przyjęcia pojęcia „pozostawania w dyspozycji pracodawcy”, które należy odróżnić od „przebywania w zakładzie pracy”, wynikającego z rejestracji samej obecności na terenie zakładu górniczego w czytnikach powierzchniowych (...);

- niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. i art. 2379 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że do czasu pracy powodów należy zaliczać czynności o charakterze przygotowawczym, takie jak przebranie się w odzież roboczą po przyjeździe do pracy i kąpiel oraz przebranie w odzież prywatną po jej zakończeniu, a także nieuzasadniony potrzebami pracodawcy pobyt powodów przed rozpoczęciem i po zakończeniu pracy, na terenie zakładu pracy;

- niezastosowanie przepisu art. 129 § 1 kp w zw. z art. 151 § 1 kp poprzez przyjęcie, że całkowity czas pracy powodów, tj. czas pracy pod ziemią oraz czas poświęcony na wykonanie ww. czynności przygotowawczych (przy przyjęciu, że czas na ich wykonanie należy zaliczyć jedna do czasu pracy ) nie powinien przekraczać 7,5 godziny na dobę;

- błędną wykładnię postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...)S.A. z dnia 26 listopada 1994 roku w zw. z art. 9 ko, na mocy których powodom przysługiwało wynagrodzenie jak za 8 godzinny dzień pracy;

- nieprawidłowe zastosowanie przepisów art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 6 k.c. wobec przyjęcia pracy powodów w godzinach nadliczbowych w przypadku, gdy pozwana nie miała wiedzy o takiej pracy, a także nieuwzględnienie przepisu art. 1512 § 1 k.p. odnośnie braku wniosku powodów o udzielenie im czasu wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, pozwana wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie do ponownego rozpoznania, ewentualnie jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od powoda za obydwie instancje.

Powodowie wnieśli o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowania odwoławcze, dzieląc w całości stanowisko Sądu I instancji.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje.***

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie. Wyrok Sądu pierwszej instancji jest prawidłowy i zgodny z przepisami prawa. Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów prawa procesowego oraz właściwie zastosował przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w całości podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne oraz wykładnię przepisów zastosowaną przez Sąd I instancji.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej jakoby Sąd I instancji dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713). Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy. Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne.

Zgromadzony materiał dowodowy dawał podstawę do ustalenia, że praca powodów wymagała od nich znacznie wcześniejszego, przed zjazdem pod ziemię, przybycia do zakładu pracy pozwanej. Powodowie przed zjazdem w dół – od którego to momentu pozwana liczy czas pracy osoby zatrudnionej pod ziemią - obowiązani byli do właściwego przygotowania się do pracy, tj. musieli się przebrać w odzież roboczą, pobrać lampę, pochłaniacz, maskę, udać się do stacji ratownictwa górniczego gdzie odbywał się podział zadań (tzw.ferezunek). Udział powodów w ferezunku był

obowiązkowy, bowiem tam powodowie dowiadawali się gdzie i jakie prace mają wykonywać na danej zmianie. Podział zadań trwał średnio 15-20 min, po czym powodowie pobierali narzędzia i materiały potrzebne do wykonania zleconej pracy i udawali się do autobusu, który wiozł ich do szybu peryferyjnego D. (odległość około 9 km). Tam powodowie zjeżdżali pod ziemię. Natomiast po wyjeździe na powierzchnię musieli wrócić autobusem z szybu peryferyjnego, zdać aparaty uciezkowe i pozostały sprzęt, poczym mogli się wykapać, przebrać i opuścić zakład pracy. Zdarzało się, że pierwszy autobus po zmianie był przepełniony, wobec czego musieli czekać na następny. Potwierdzeniem powyższego są zeznania świadków (A. S., Ł. Ł., G. G., G. D.) oraz powodów. Wymienione czynności powodów wykonywane przed zjazdem lub po wyjeździe na powierzchnię, były konieczne dla prawidłowej realizacji obowiązku pracowniczego i skutkowały przekroczeniem przez powodów obowiązującej ich normy czasu pracy - 7,5 godziny.

Mając na uwadze, że pozwana nie wykazała w postępowaniu dowodowym by powodowie wykonywali jakieś zbędne czynności na terenie kopalni, słusznie Sąd Rejonowy uznał, że funkcjonująca u pozwanej rejestracja czasu pracy tzw. (...) czas wejścia i wyjścia na teren zakładu pozwanej - stanowi ewidencję czasu pracy pracowników i odzwierciedla faktyczny czas pracy powodów w rozumieniu art. 128 kp w spornych okresach. Wbrew zarzutom apelującej, Sąd Rejonowy rozróżnił prace wykonywane przez powodów będących górnikami od pracy osoby dozoru K. R., czemu dał wyraz w uzasadnieniu spornego rozstrzygnięcia.

Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że pozwana wypłacała powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy i wyjaśnił, że norma dobową 7,5 godziny dotyczy czasu pracy, a zatem praca ponad ten wymiar stanowiła dla powoda pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, że należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagrodzenia. Zgodnie z zapisami ZUZP (...)SA z dnia 26.11.1994r. dla pracowników spółki zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy a czasem pracy jest czas pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym zgodnie z regulaminem pracy ( art. 5 ust. 2 pkt 2 i ust. 3). Natomiast po myśli art. 11 ust. 1 ZUZP pracownikom, o których mowa w art. 5 ust. 2 (...) przysługuje wynagrodzenie jak za 8-mio godzinny dzień pracy.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia prawa materialnego tj. art. 128 § 1 kp, zgodnie z którym czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Cechą charakterystyczną pozostawiania 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 pozostawianie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 kp). 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. Zarzuty apelacji dotyczące takich czynności jak przebranie się, umycie czy pobranie narzędzi nie zasługują na uwzględnienie, bowiem zgodnie jednolitym orzecnictwem tutejszego Sądu, specyfika pracy górnika wymaga przebrania się i skorzystania z łaźni, a zatem te czynności powinny być wliczane do czasu pracy. W zakładach pracy, w których wymagane jest używanie odzieży roboczej i określonego wyposażenia, który to sprzęt musi być pobierany tylko u pracodawcy, oczywistym jest, że czas na przebranie się, kąpiel, pobranie/zdanie sprzętu - w tym przypadku np. masek, lamp, aparatu ratunkowego - dojście do miejsca pracy i powrotu, podlega wliczeniu do czasu pracy, bowiem są to czynności niezależne od pracownika, a zarazem konieczne do świadczenia pracy – patrz postanowienie Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2020r., I PK 183/19.

Na pracodawcy spoczywa obowiązek takiej organizacji pracy, aby przewidzianej kodeksem pracy/lub wewnętrznymi przepisami/ normy nie przekroczyć. Pozwana miała świadomość, że powodowie musieli wykonywać opisane wyżej czynności przed zjazdem i po wyjeździe na powierzchnię, bowiem sama tak organizowała ich pracę. Nie może zatem zasłaniać się brakiem wiedzy w tym zakresie i powoływać na naruszenie art. 1512 § 1 kp

Sąd Okręgowy podziela rozważania prawne Sądu pierwszej instancji oraz przywołane w pisemnych motywach rozstrzygnięcia orzecznictwo argumentujące uznanie, że kwestionowane przez pozwaną czynności powodów

podlegają wliczeniu do ich czasu pracy, a zatem zbędne jest ich powtarzanie. Z wyliczeń pozwanej dokonanych na zlecenie Sądu Rejonowego wynika, że powodowie w spornych okresach przekraczali normy czasu pracy, wobec czego ich roszczenie zasługiwało na uwzględnienie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. i § 9 ust.1 pkt. 2, § 2 pkt.4 i 5, § 10 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800)

(-) Sędzia SO Grażyna Łazowska