

Sygn. akt VIII **Pa 223/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. R. (R.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w J.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 18 września 2018 r. **sygn. akt** VI P 249/17

1) oddala apelację;

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

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 223/18

UZASADNIENIE

Powód A. R. po rozszerzeniu powództwa domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w J. kwoty 18.048,58 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia 28 lipca 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dat i kwot szczegółowo wskazanych w piśmie procesowym z dnia 30 marca 2018 roku. Ponadto powód wniósł o zwrot kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu podał, że w okresie objętym sporem był zatrudniony w Kopalni (...) Ruch K. w K. wykonując obowiązki inżyniera wentylacji – kierownika kopalnianej stacji ratownictwa górniczego. Powód wskazał, że w trakcie zatrudnienia obowiązywał go czas pracy w wymiarze 7,5 godziny na dobę. Z uwagi jednak na organizację pracy powód był zmuszony do pracy w wymiarze godzin nadliczbowych, w każdym dniu pracy powód świadczył ponadnormatywną pracę średnio przez 2 godziny. Powód wyjaśnił, że obowiązki służbowe wymagały od niego wcześniejszego stawiania się do pracy w celu – przygotowania miejsca pracy, pobrania narzędzi, przebrania się w obowiązkową odzież ochronną, pobrania niezbędnego sprzętu ochrony życia i zdrowia, ustalenia frontu robót z podwładnymi pracownikami oraz z przełożonymi (podział pracy), omówienia bieżących problemów i zagrożeń – oraz pozostawania w pracy po zakończeniu zmiany po to, żeby sporządzić raport i dokonać kontroli wyjazdu załogi. Tymczasem pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, co w ocenie powoda w pełni uzasadnia żądanie pozwu.

Pozwana domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podała, że stanowisko powoda charakteryzowało się tym, że zarządzał on wyodrębnioną komórką organizacyjną i podlegało mu kilku kierowników oddziałów. Powód organizował pracę podległych mu oddziałów i pracowników, a także w przeważającej części sam organizował swoją pracę. W związku z tym powodowi za ewentualną pracę w wymiarze godzin nadliczbowych nie przysługiwałoby wynagrodzenie z uwagi na charakter pełnionej funkcji kierowniczej. Powoda obowiązywała dobowo norma czasu pracy w wymiarze 8 godzin oraz tygodniowa w wymiarze 40 godzin. Z reguły powód wykonywał swoje czynności od godziny 6:00, które mógł zakończyć o godzinie 13:45. Powód nie był przy tym obowiązany do codziennego zjazdu pod ziemię, a w dni, w które był do tego obowiązany przebywał pod ziemią średnio od 3 do 4 godzin. Z biura powód z reguły wychodził tuż po godzinie 14:00. Tym samym pozwana nie ma wiedzy co powód robił na terenie zakładu pracy od zakończenia swoich obowiązków do czasu rejestracji wyjścia poza bramę główną, skoro moment wyjścia poza bramę zakładu pracy był rejestrowany przeciętnie około godziny 14:40. Oznacza to, że powód z całą pewnością nie świadczył w tym czasie pracy, a jedynie przebywał na terenie zakładu pracy.

W dalszej części pozwana podnosiła, że wskazywane przez powoda czynności jak narada czy podział pracy są to czynności krótkotrwałe, które należałoby potraktować nie jako czas pracy w ścisłym znaczeniu, ale jako czas przygotowania się do świadczenia pracy. Powód jako osoba wyższego dozoru, odpowiedzialna za zdrowie i życie podległych pracowników był zobligowany do wcześniejszego przyjścia do zakładu pracy, aby poznać niezbędne informacje o zdarzeniach zaistniałych w zakładzie pracy i o aktualnej sytuacji w niej istniejącej.

W dniu 17 września 2018 r. Sąd Rejonowy w G. wydał wyrok (sygn. akt VI P 249/17), w którym:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 18.048,58 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia 28 lipca 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od następujących kwot i dat:

- a. od kwoty 500,13zł od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty,***
- b. od kwoty 989,66zł od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty,***
- c. od kwoty 774,87zł od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,***
- d. od kwoty 572,53zł od dnia 11 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty,***
- e. od kwoty 908,18zł od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty,***
- f. od kwoty 937,77 zł od dnia 11 lutego 2015 roku do dnia zapłaty,***

- g. *od kwoty 747,49zł od dnia 11 marca 2015 roku do dnia zapłaty,*
 - h. *od kwoty 1.012,95zł od dnia 11 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,*
 - i. *od kwoty 927,78zł od dnia 11 maja 2015 roku do dnia zapłaty,*
 - j. *od kwoty 908,10zł od dnia 11 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty,*
 - k. *od kwoty 875,87zł od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia zapłaty,*
 - l. *od kwoty 691,90zł od dnia 11 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty,*
 - m. *od kwoty 1.022,76zł od dnia 11 września 2015 roku do dnia zapłaty,*
 - n. *od kwoty 597,87zł od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty,*
 - o. *od kwoty 755,11zł od dnia 11 listopada 2015 roku do dnia zapłaty,*
 - p. *od kwoty 750,08zł od dnia 11 grudnia 2015 roku do dnia zapłaty;*
 - q. *od kwoty 772,57zł od dnia 11 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;*
 - r. *od kwoty 903,97zł od dnia 11 lutego 2016 roku do dnia zapłaty;*
 - s. *od kwoty 590,70zł od dnia 11 marca 2016 roku do dnia zapłaty;*
 - t. *od kwoty 641,38zł od dnia 11 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty;*
 - u. *od kwoty 733,67zł od dnia 11 maja 2016 roku do dnia zapłaty;*
 - v. *od kwoty 618,07zł od dnia 11 czerwca 2016 roku do dnia zapłaty;*
 - w. *od kwoty 653,58 zł od dnia 11 lipca 2016 roku do dnia zapłaty;*
 - x. *od kwoty 161,59 zł od dnia 11 sierpnia 2016 roku do dnia zapłaty;*
2. *umorzył postępowanie w pozostałym zakresie;*
3. *zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;*
4. *nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w G. kwotę 903 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.*

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Kopalni (...) Ruch K. w K. w okresie od dnia 2 sierpnia 1990 roku do dnia 28 lipca 2016 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na kolejno zajmowanych stanowiskach pracy:

- od dnia 2 sierpnia 1990 roku do dnia 31 grudnia 1992 roku stażysty pod ziemią,
- od dnia 1 stycznia 1993 roku do dnia 30 czerwca 1995 roku nadgórnika oddziału wydobywczego pod ziemią,
- od dnia 1 lipca 1995 roku do dnia 30 listopada 1997 roku sztygara zmianowego oddziału wentylacji i ochrony przeciwpożarowej pod ziemią,

- od dnia 1 grudnia 1997 roku do dnia 31 lipca 1999 roku sztygara oddziałowego oddziału wentylacji i ochrony przeciwpożarowej pod ziemią,

- od dnia 1 sierpnia 1999 roku do dnia 28 lutego 2010 roku nadsztygara wentylacji i klimatyzacji pod ziemią,

- od dnia 1 marca 2010 roku do dnia 31 marca 2016 roku zastępcy kierownika działu wentylacji – inżyniera wentylacji pod ziemią,

- od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia 28 lipca 2016 roku kierownika kopalnianej stacji ratownictwa górniczego pod ziemią.

Stosunek pracy powoda ustał w związku z nabyciem przez niego uprawnień emerytalnych.

Z dniem 1 sierpnia 2014 roku pozwana przejęła od (...) S.A. w K. KWK (...) w K., w tym także czynnych pracowników -w trybie art. 23¹ k.p.

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracownika do obowiązków powoda jako zastępcy kierownika działu wentylacji przede wszystkim należało:

- 1) odpowiadanie za bezpieczeństwo podległej załogi;
- 2) organizowanie, przygotowanie i prowadzenie prac w sposób zabezpieczający przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowym i schorzeniami związanymi z warunkami środowiska pracy;
- 3) kontrolowanie prawidłowej koordynacji robót i organizowanie współpracy pomiędzy poszczególnymi służbami kopalnianymi a podmiotami obcymi;
- 4) zapewnienie rzetelnego i terminowego wykonywania zadań oraz sumienne wykonywanie poleceń przełożonych mieszczące się w ramach obowiązków i zadań danego stanowiska;
- 5) kontrolowanie prowadzonych robót pod kątem zgodności z dokumentacjami techniczno-ruchowymi, zasadami techniki górniczej oraz obowiązującymi przepisami;
- 6) prowadzenie prawidłowej polityki kadrowej oraz dbanie o właściwe obłożenie poszczególnych zmian i stanowisk pracy;
- 7) współpracowanie z odpowiednimi działami i oddziałami, służbami specjalistycznymi oraz organizacjami społeczno-politycznymi zgodnie z ustalonymi zasadami;
- 8) współpraca z dozorem innych działów i oddziałów;
- 9) informowanie przełożonych o stanie prowadzonych prac, bieżących potrzebach, stwierdzonych nieprawidłowościach w podległym oddziale oraz przedkładanie spraw do podjęcia decyzji;
- 10) kontrolowanie, prowadzenie zgodnie z zasadami techniki i dobrej praktyki górniczej robót górniczych, przebudów i likwidacji wyrobisk wentylacyjnych oraz obudowy urządzeń wentylacyjnych;
- 11) prowadzenie szkoleń i pouczeń w zakresie zasad bezpiecznego i prawidłowego wykonywania prac wśród podległych pracowników.

Następnie Sad Rejonowy ustalił, że powód był bezpośrednim przełożonym i sprawował kontrolę funkcyjną nad nadsztygarami, sztygarami oddziałowymi, zmianowymi i nadgórnkami w dziale wentylacji. Natomiast bezpośrednim przełożonym powoda był kierownik działu wentylacji – główny inżynier wentylacji, które to stanowisko w spornym okresie zajmował A. K..

Zgodnie z zasadami zatrudniania pracowników w KWK (...) w godzinach nadliczbowych stanowiącymi załącznik do zarządzenia nr (...) z dnia 26 września 2013 roku pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy – w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, a także szczególnych potrzeb pracodawcy. Tygodniowy czas pracy z godzinami nadliczbowymi nie mógł przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym oraz 150 godzin w roku kalendarzowym. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikom przysługiwał dodatek. Praca w godzinach nadliczbowych każdego pracownika była ewidencjonowana w okresach miesięcznych w kartach ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych.

U pozwanej obowiązywał komputerowy system rejestracji pracy i kontroli ruchu załogi ((...)) mający na celu ewidencję dniówek przepracowanych. Czas dokonanej rejestracji nie był podstawą do uznania godzin nadliczbowych. Rejestracji w systemie (...) dokonywano za pomocą czytników systemu. Każdy z pracowników posiadał indywidualną kartę identyfikacyjną. Pracownicy dołowi dokonywali rejestracji w czytnikach zlokalizowanych przy szybie przed zjazdem na dół i po wyjeździe. Rejestracja czasu pracy prowadzona była przy zjeździe pod ziemię i wyjeździe na powierzchnię. Dodatkowo czytniki rejestracji czasu pracy znajdowały się przy bramie. Rejestrowały one czas wejścia pracownika na teren kopalni i wyjścia z terenu kopalni.

Sąd Rejonowy ustalił również, że powód w okresie od dnia 1 marca 2010 roku do dnia 31 marca 2016 roku wykonywał pracę na stanowisku zastępcy kierownika działu wentylacji – inżyniera wentylacji pod ziemią. Była to praca w systemie zmianowym. Powoda jako pracownika ścisłego kierownictwa kopalni obowiązywała dobowo 8-godzinna norma czasu pracy. Powód co do zasady pracował na zmianie porannej A, zaczynającej się o godzinie 6:00. Z reguły powód przyjeżdżał do pracy na godzinę 5:45-5:50. Powód miał prawo parkowania swego samochodu na terenie kopalni, tuż obok wejścia do biura kopalni. Powód odbijał kartę albo przy bramie wejściowej, albo przy czytniku, który znajdował się przy wejściu do biura. Dojście z parkingu do czytnika zajmowało nie więcej niż minuta. Po przyjeździe do swojego biura powód w pierwszej kolejności odbierał raport od nadsztygara i sztygara z nocnej zmiany, co zajmowało mu około 10-15 minut. Następnie powód przez czas 5-10 minut przekazywał polecenia nadsztygarom i sztygarom z porannej zmiany. Po odbyciu porannej odprawy powód przystępował do analizy dokumentacji odczytu z czujników metanometrii automatycznej w celu wykrycia zagrożeń. Analiza ta trwała od jednej do trzech godzin, w zależności od bieżącej sytuacji.

Powód nie miał obowiązku codziennego zjazdu pod ziemię. W razie braku tego obowiązku powód po dokonaniu analizy zagrożenia metanowego zajmował się przeglądaniem i analizowaniem profilaktyk o dokumentacji techniczno-ruchowych dla ścian i przodków będących w eksploatacji lub mających być oddanymi do eksploatacji. Czynności te powód wykonywał od godziny do dwóch godzin. Oprócz tego powód musiał zaplanować harmonogram ciągu robót w dziale wentylacji, a także zlecał swoim podwładnym bieżące polecenia.

Dzień pracy powoda kończył się przeprowadzeniem odprawy popołudniowej, która trwała pomiędzy godzinami 13:30 a 14:00 lub 13:40 a 14:10. Po jej zakończeniu powód odbierał jeszcze raport od nadsztygara lub sztygara zmianowego z porannej zmiany, który relacjonował przebieg wykonanych prac. Dopiero po tej czynności powód mógł wyjść do domu, odbijając się przy czytniku pomiędzy godziną 14:20 a godziną 14:50. Powód nie mógł sobie elastycznie przesunąć godzin odpraw porannych i popołudniowych

Powód był uprawniony do wnioskowania o przyznanie pracownikom nagrody lub kary. Wniosek taki kierowany był do dyrektora kopalni, który samodzielnie podejmował decyzję o treści wniosku. Podobnie wyglądało to przy rozwiązywaniu umów o pracę z podległymi powodowi pracownikami.

Powód w spornym okresie nie otrzymywał od pracodawcy dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych ani czasu wolnego za czynności wykonywane przed zjazdem, jak też po wyjeździe.

Sąd Rejonowy wskazał że wprawdzie zeznania świadka A. K. w zakresie przyczyny odnotowania w systemie (...) powoda w niektórych dniach godziny 5.55 lub też godz. 6.00, kiedy to świadek zeznał, że powód nie wychodził z odprawy więc dyskietkę musiał odbić mu ktoś inny nie są spójne z zeznaniami powoda, który w tej kwestii wskazywał, iż zdarzało mu się wyjść w trakcie odprawy z biura, żeby odbić się w systemie (...), to jednak dla Sądu Rejonowego okoliczność ta nie miała wpływu na wydane rozstrzygnięcie w sprawie, bowiem sam świadek A. K. wskazywał w toku swoich zeznań, że powód przychodził do pracy 5.45-5.50.

W toku postępowania przed Sądem Rejonowym pozwana sporządziła hipotetyczne wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powoda za okres od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia 28 lipca 2016 roku przy założeniu, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych liczone jest w oparciu o ewidencję czasu pracy powoda (...), listy płac powoda, przy przyjęciu także, że powoda w okresie spornym obowiązywała norma czasu pracy 8 godzin dziennie. Pozwana sporządziła wyliczenia w następującej wysokości:

<i>Miesiąc</i>	<i>Wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych</i>
VIII.2014	500,14 zł
IX.2014	989,66 zł
X.2014	774,87 zł
XI.2014	572,53 zł
XII.2014	908,18 zł
I.2015	937,77 zł
II.2015	747,49 zł
III.2015	1.012,95 zł
IV.2015	927,78 zł
V.2015	908,10 zł
VI.2015	875,87 zł
VII.2015	691,90 zł

VIII.2015	1.022,76 zł
IX.2015	597,87 zł
X.2015	755,11 zł
XI.2015	750,08 zł
XII.2015	772,57 zł
I.2016	903,97 zł
II.2016	590,70 zł
III.2016	641,38 zł
IV.2016	733,67 zł
V.2016	904,03 zł
VI.2016	653,58 zł
VII.2016	161,59 zł
RAZEM:	18.048,58 zł

Powyższe wyliczenia nie były kwestionowane przez powoda.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do treści art. 151 § 1 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Tworząc normatywną definicję pracy w godzinach nadliczbowych ustawodawca nie nawiązał do określonego w art. 128 § 1 k.p. pojęcia „czasu pracy”, ale w wyraźny sposób wprowadził w tym zakresie autonomiczne pojęcie „wykonywania pracy”. Sąd Rejonowy podkreślił, że czymś innym jest „wykonywanie pracy”, a czymś innym „czas pracy”. Zgodnie z art. 128 § 1 k.p. „czas pracy” rozumiany jest jako czas, w którym pracownik „pozostaje w dyspozycji pracodawcy”. Jest to zatem nie tylko czas „wykonywania pracy”, ale również czas, w którym pracownik, nie wykonując pracy, znajduje się w gotowości do jej wykonywania. Już zatem z samej definicji czasu pracy wynika, że „wykonywanie pracy” to coś więcej niż tylko samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy”. Z kolei ustalenie czym jest „wykonywanie pracy” w każdym konkretnym przypadku musi odbywać się przez pryzmat stanowiska zajmowanego przez danego pracownika i zakresu zadań powierzonych mu do wykonania.

Dalej Sąd Rejonowy zaznaczył, że przywołany powyżej art. 151 § 1 k.p. ogranicza pojęcie „pracy w godzinach nadliczbowych” do „wykonywania pracy” ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. W konsekwencji więc samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” poza normalnym czasem pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych i w rezultacie nie rodzi obowiązku zapłaty żądanego przez powoda wynagrodzenia wraz z dodatkiem. Sąd podzielił pogląd, że samo jedynie pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli pracownik nie wykonuje w tym czasie pracy. Także czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 KP) (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 maja 1998 roku, I PKN 143/98, OSNP 1999/12/389 oraz z dnia 10 listopada 2009 roku, II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150). Zgodnie z tym zapatrywaniem przepis art. 151 k.p. zawierając definicję pracy w godzinach nadliczbowych jednoznacznie podkreśla, że chodzi o pracę wykonywaną. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie może więc zastąpić wymogu wykonywania pracy, a tylko taka sytuacja uprawnia do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Tego rodzaju czas może być prawnie kwalifikowany jako dyżur zakładowy lub czas wolny od pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że nie można wyłącznie ograniczać się do ustalenia, o której godzinie powód przychodził do pracy, a o której wychodził i z tego tytułu wywodzić roszczeń o zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych. Na terenie zakładu pracy powoda obowiązywał elektroniczny system rejestracji czasu pracy. Podkreślenia wymaga, że system elektronicznej kontroli wejścia na teren zakładu pracy i wyjścia z terenu zakładu pracy potwierdza jedynie czas obecności pracownika w miejscu pracy, na który mogą się składać okresy pozostawania w dyspozycji pracodawcy w normalnych godzinach pracy, praca w godzinach nadliczbowych, czas dyżuru zakładowego, a także czas niewliczany do czasu pracy, jak np. czas pozostawania w zakładzie pracy w oczekiwaniu na dogodny ze względów komunikacyjnych moment wyjścia z pracy, czas uczestniczenia w zebraniu związkowym, pobyt w dziale kadr.

Następnie Sąd I instancji podkreślił, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawy do stwierdzenia, że zarówno przed formalnym rozpoczęciem zmiany, jak i po jej formalnym zakończeniu powód wykonywał czynności, które w świetle zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku mogą być kwalifikowane jako „wykonywanie pracy”. Przed formalnym rozpoczęciem zmiany powód obowiązany był bowiem do odbycia porannej odprawy i odbioru raportów od sztygarów z nocnej zmiany. Podobnie to wyglądało po zakończeniu 8-godzinnego dnia pracy, gdy powód musiał jeszcze odbyć popołudniową odprawę i odebrać raporty od sztygarów z porannej zmiany. Z uwagi na specyfikę organizacji zakładu pracy pozwanej, czynności te musiały być wykonywane zarówno przed formalnym rozpoczęciem zmiany, jak i po formalnym jej zakończeniu. Powód nie miał wpływu na taki podział dnia pracy.

Co istotne, jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy (określonej organizacji pracy), niepozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy – jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie – wówczas sytuacja ta jest równoznaczna z dorozumianą zgodą pracodawcy na jej świadczenie i przesądza istnienie „szczególnych potrzeb pracodawcy” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1978 roku, I PRN 91/78). Z zeznań świadków wynikało natomiast, że organizacja pracy w kopalni, w której powód świadczył pracę – o której to organizacji wszyscy pracownicy, w tym przełożeni powoda wiedzieli – wymagała dla prawidłowego jej funkcjonowania oraz zapewnienia ciągłości prac, by powód wykonywał opisywane wcześniej czynności poza normami czasu pracy. Co prawda, powód nie otrzymywał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych.

Sąd I instancji doszedł do przekonania, że ze względu na specyfikę organizacji pracy w zakładzie pracy pozwanej, powód w zasadzie każdego dnia pracy wykonywał pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy. Niewątpliwie polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób wyższego dozoru. W niniejszej sprawie miała zatem miejsce sytuacja, w której niewątpliwie – z

uwagi na organizację pracy w kopalni – powód wykonywał pracę przed jej formalnym rozpoczęciem i po jej formalnym zakończeniu.

W okresie spornym ewidencja czasu pracy na terenie KWK (...) obejmowała także wejście na teren zakładu pracy i wyjście z zakładu pracy. Tym samym należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyliczone zostało w oparciu o tę ewidencję. Pozwana nie wykazała, aby powód po przekroczeniu bramy zakładu pracy wykonywał jakiegokolwiek czynności, które nie byłyby związane ze świadczeniem pracy. Pozwana dokonała stosownych wyliczeń ewentualnego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, a strona powodowa nie kwestionowała ich pod względem rachunkowym i według nich dokonała modyfikacji (rozszerzenia) wysokości żądania.

W ocenie Sądu Rejonowego powoda z całą pewnością nie można uznać za pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, a zatem przysługiwało mu prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. 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 [...].

Sąd I instancji podniósł także, iż przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało ponad wszelką wątpliwość, że powód nie był osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Co istotne bowiem, powód nie był kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej. Oddział wentylacyjny nie miał charakteru wyodrębnionej komórki organizacyjnej, jak również uprawnienia powoda w stosunku do członków tego zespołu nie miały charakteru typowo zarządczego. Podmiotem decyzyjnym w zakresie zarządzania kadrami, czego wyrazem może być fakt jedynie możliwości wnioskowania przez powoda o rozwiązanie umowy o pracę z danym pracownikiem, był dyrektor kopalni i tylko on w tym zakresie mógł podjąć ostateczną decyzję.

Poza tym nawet jeśliby uznać, że stanowisko pracy powoda spełniało przesłanki z art. 151 § 1 k.p., to z przepisu tego wynika zakaz stosowania przez pracodawców takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo, "w razie konieczności". Pracodawca nie może więc ustalić pracownikowi zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest zatem możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Z powyższego wynika, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 roku, I PK 9/15, LEX nr 2021673).

Mając wszystkie powyższe okoliczności na względzie, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda łączną kwotę 18.048,58 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia 28 lipca 2016 roku.

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

Z uwagi na fakt, że powód cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie miesiąca sierpnia 2014 roku ponad kwotę 500,13 zł, Sąd Rejonowy na podstawie art. 203 k.p.c. w związku z art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w sprawie ponad ww. kwotę.

O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, 1804 ze zm. – w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu).

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018 roku, poz. 300 ze zm.), nakazując pobrać od pozwanej kwotę 903 zł (18.049 x 5% = 902,45 zł) tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona pozwana. Wniosła apelację w której zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego w G. w części, a to w zakresie punktów 1,3 i 4. Wydanemu orzeczeniu zarzuciła:

1) naruszenie prawa materialnego, a to:

- art. 128 w zw. z art. 80 Kodeksu pracy - poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, tj. błędne przyjęcie, że czasem pracy jest również czas poświęcony przez pracownika na przygotowanie się do pracy, gdy tymczasem wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną,
- art. 151 K.p. - poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, tj. błędne przyjęcie, że pracę w godzinach nadliczbowych stanowią również czynności przygotowujące pracownika do pracy,
- art. 151⁴ K.p. - poprzez jego niezastosowanie, pomimo wystąpienia (wobec przyjęcia przez Sąd że nastąpiła praca w godzinach nadliczbowych) okoliczności nim objętych, tzn. pomimo tego, że powód należał do ścisłego kierownictwa kopalni,

1) naruszenie prawa procesowego, a to:

- art. 233 K.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów, w tym przyjęcie że powód wykonywał pracę w czasie po nominalnym jej zakończeniu oraz że karty rejestracji czasu pracy wskazują na wykonywanie pracy przez powoda.

2) błędne ustalenie stanu faktycznego, w szczególności co do zakresu i czasu wykonywanych przez powoda obowiązków.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o:

1) zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania pierwszo-instancyjnego według norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji

1) zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje;

Apelacja pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Pozwana zarzuciła naruszenie między innymi art. 233 k.p.c., zgodnie z którym 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 wając 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 odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji 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. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Sąd II instancji rozpoznaje sprawę i orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z jego prekluzji – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 roku, w sprawie III CSK 128/05, opublikowany w L..

Należy przypomnieć, że ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy (art. 129¹¹) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 2003 roku, w sprawie I PKN 678/00, opublikowany w OSNP-wkł. z 2002 roku, Nr 7, poz. 9.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny, a następnie dokonał jego prawidłowej oceny i trafnie zastosował obowiązujące przepisy.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski oraz ocenę prawną. Z przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego jednoznacznie wynika, że powód faktycznie świadczył prace w godzinach nadliczbowych. Powód każdego dnia wjeżdżał na teren kopalni samochodem, po czym odbijał kartę i szedł do biura, gdyż odbywały się tam odprawy. Czytnik kart znajdował się ścianie budynku. Przejście od zaparkowanego samochodu do czytnika zajmowało około 1 minuty, a odległość wynosiła ok. 150m. Niemniej jednak w okresie spornym na tym odcinku była budowa nowej łaźni, stąd droga uległa wydłużeniu do 300 m. W związku z tym mogło dojść do sytuacji, że powód wjeżdżał na teren kopalni około godziny 5:45-5:50, a odbijał się kartą około godziny 5:55, gdyż dodatkowo musiał przejść ten kilkusetmetrowy odcinek.

Sąd II instancji dodatkowo zaznacza, że zeznania świadka A. K. przeprowadzone przed Sądem I instancji (k.194) są niejasne i sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym w niżej wskazanym zakresie. Świadek A. K.- przełożony powoda uważa, że odprawy, które odbywała się u powoda po godzinie 14:00 mogły zdarzyć się sporadycznie. Niemniej jednak, Sąd II instancji wskazuje, że skąd świadek miałby o nich wiedzieć, skoro w nich nie uczestniczył, gdyż były to odprawy dla sztygarów lub nadsztygarów porannej zmiany, którzy przekazywali powodowi raporty z tejsze zmiany. W związku z tym świadek nie mógł mieć wiedzy o tym, czy u powoda po 14:00 odbywały się jakieś dodatkowe spotkania czy narady i do której godziny mogły one trwać. Wskazać również trzeba, iż świadek A. K. twierdzi, że gdy wychodził z pracy, a było to w godzinach 14:20-14:50, to rzadko widział samochód powoda na parkingu. Jednocześnie uważa on, że w okresie spornym powód jeździł samochodem o ciemno beżowym kolorze. Zeznania te są sprzeczne z zeznaniami powoda, który twierdzi, że miał wówczas samochód koloru czarnego. W związku z tym, zeznania świadka A. K. nie są wiarygodne w tym zakresie.

Trafnie Sąd I instancji ustalił, że powód zarówno przed formalnym rozpoczęciem zmiany, jak i po jej formalnym zakończeniu wykonywał czynności, które w świetle zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku mogą być kwalifikowane jako „wykonywanie pracy”. Przed formalnym rozpoczęciem zmiany powód obowiązany był do odbycia porannej odprawy i odbioru raportów od sztygarów z nocnej zmiany. Odbywało się to przed godziną 6:00. Podobnie było zakończeniu 8-godzinnego dnia pracy, kiedy to powód opuszczał miejsce pracy po godzinie 14:00.

Z uwagi na specyfikę organizacji zakładu pracy pozwanej, czynności te musiały być wykonywane zarówno przed formalnym rozpoczęciem zmiany, jak i po formalnym jej zakończeniu. Powód nie miał wpływu na taki podział dnia pracy.

W związku z powyższym, Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że powód wykonywał prace na rzecz pozwanej w okresie spornym w czasie przekraczającym dobową jak i tygodniową normę pracy oraz, że była to praca w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 128 w zw. z art. 80 Kodeksu pracy - poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, tj. błędne przyjęcie, że czasem pracy jest również czas poświęcony przez pracownika na przygotowanie się do pracy, gdy tymczasem wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, to wskazać należy, iż jest on bezpodstawny. Sąd II instancji zaznacza, że 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 również znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.).

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. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany (M. Kawecka-Sobczak w głosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978 r. Nr 2, s. 56; T. Liszcz, "Prawo Pracy", Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, "Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy", Monitor Prawniczy z 2004 r. Nr 19, s. 911; K. Rączka, "Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy", Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004 r. Nr 1, s. 13-14 oraz (w:) "Kodeks pracy. Komentarz", (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, "Wybrane problemy czasu pracy - art. polemiczny", Monitor Prawniczy z 2004 r. Nr 7, s. 187-188 oraz "Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych", Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000 r. Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, (w:) "Kodeks pracy. Komentarz", (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, "Kodeks pracy", Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977 r., w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978 r. 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.

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.

Należy wskazać, że 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).

Bezpodstawny jest również zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 151 K.p. - poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, tj. błędne przyjęcie, że pracę w godzinach nadliczbowych stanowią również czynności przygotowujące pracownika do pracy. Sąd II instancji stoi na stanowisku, że czas, w którym pracownik pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, także w zakresie czynności przygotowujących do pracy, winien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151¹ -151 3 k.p. Jest to także czas pracy i 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. Dotyczy to także czynności przygotowawczych.

Dodać również należy, że z jednolitego orzecznictwa sądów powszechnych wynika, że specyfika pracy górnika wymaga m.in. przebrania się i skorzystania z łaźni, a zatem te czynności powinny być wliczane do czasu pracy. Podobnie czas poświęcony na dojeżdżenie do miejsca pracy i drogę powrotną, licząc od przekroczenia bramy zakładu pracy jest liczony u górników jako czas pracy. Są to czynności przygotowawcze i konieczne do świadczenia pracy.

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, że praca w godzinach nadliczbowych jest zaliczana do czasu pracy, a więc przysługuje za nią wynagrodzenie. Z kolei czynności przygotowujące pracownika do pracy – co też wyżej wskazano – są czasem pracy. Mogą być one również pracą w godzinach nadliczbowych o ile miały one miejsce poza normatywnym czasem pracy, co też miało miejsce w niniejszej sprawie.

Słusznie też Sąd I instancji przyjął, że powód nie należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bo nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. Nie był też kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art.151⁴ k.p. W związku z bezzasadnym należy także uznać zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 151⁴ 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 1981 r., 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 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65). Drugim elementem koniecznym do zakwalifikowania danego 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. S. – Komentarz do kodeksu pracy, Lex 2016r.

W przedmiotowej sprawie, zasadnie zauważył Sąd I instancji, że pomimo samodzielności stanowiska powoda nie kierował on wyodrębnioną komórką organizacyjną. Również nie podejmował istotnych dla struktury zakładu czy jego części decyzji. Tym samym nie był on kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art.151⁴ k.p.

Mając powyższe na uwadze powyższe rozważania, Sąd II instancji uznał, że podniesione przez stronę pozwaną zarzuty okazały się bezzasadne, a zaskarżony wyrok Sad Rejonowego w G. jest prawidłowy.

Z tych też względów Sąd II instancji, na mocy art. 385 k.p.c., oddalił apelację strony pozwanej jako nieuzasadnioną.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w oparciu 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 pod pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia