

Sygn. akt **VIII Pa 141/17**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa Ł. S., M. S. (1), M. S. (2)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powodów

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 29 marca 2017 r. **sygn. akt** VI P 516/16

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

1. zasądza od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej

w B. na rzecz powodów:

a. Ł. S. kwotę 4.965,09 zł (cztery tysiące dziewięćset sześćdziesiąt pięć złotych 9/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia 31 lipca 2014 roku z ustawowymi odsetkami liczonymi w następujący sposób:

- od kwoty 415,80 zł (czteryście pięćnaście złotych 80/100) od dnia 11 września 2013 roku,

- od kwoty 451,12 zł (czteryście pięćdziesiąt jeden złotych 12/100) od dnia 11 października 2013 roku,

- od kwoty 475,95 zł (czteryście siedemdziesiąt pięć złotych 95/100) od dnia 11 listopada 2013 roku,

- od kwoty 151,21 zł (sto pięćdziesiąt jeden złotych 21/100) od dnia 11 grudnia 2013 roku,

- od kwoty 370,83 zł (trzysta siedemdziesiąt złotych 83/100) od dnia 11 stycznia 2014 roku,
- od kwoty 475,95 zł (czteryście siedemdziesiąt pięć złotych 95/100) od dnia 11 lutego 2014 roku,
- od kwoty 475,95 zł (czteryście siedemdziesiąt pięć złotych 95/100) od dnia 11 marca 2014 roku,
- od kwoty 425,33 zł (czteryście dwadzieścia pięć złotych 33/100) od dnia 11 kwietnia 2014 roku,
- od kwoty 475,95 zł (czteryście siedemdziesiąt pięć złotych 95/100) od dnia 11 maja 2014 roku,
- od kwoty 409,83 zł (czteryście dziewięć złotych 83/100) od dnia 11 czerwca 2014 roku,
- od kwoty 459,52 zł (czteryście pięćdziesiąt dziewięć złotych 52/100) od dnia 11 lipca 2014 roku,
- od kwoty 273,23 zł (dwieście siedemdziesiąt trzy złotych 23/100) od dnia 11 sierpnia 2014 roku,

b. M. S. (1) kwotę 1.132,38zł (jeden tysiąc sto trzydzieści dwa złote 38/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 września 2013 roku do dnia 31 lipca 2014 roku z ustawowymi odsetkami liczonymi w następujący sposób:

- od kwoty 63,58 zł (sześćdziesiąt trzy złote 58/100) od dnia 11 grudnia 2013 roku,
- od kwoty 83,03 zł (osiemdziesiąt trzy złote 3/100) od dnia 11 lutego 2014 roku,
- od kwoty 117,99 zł (sto siedemnaście złotych 99/100) od dnia 11 marca 2014 roku,
- od kwoty 323,93 zł (trzysta dwadzieścia trzy złote 93/100) od dnia 11 kwietnia 2014 roku,
- od kwoty 242,01 zł (dwieście czterdzieści dwa złote 1/100) od dnia 11 maja 2014 roku,
- od kwoty 150,31 zł (sto pięćdziesiąt złotych 31/100) od dnia 11 czerwca 2014 roku,
- od kwoty 134,29 zł (sto trzydzieści cztery złote 29/100) od dnia 11 lipca 2014 roku,
- od kwoty 17,24 zł (siedemnaście złotych 24/100) od dnia 11 sierpnia 2014 roku,

c. M. S. (2) kwotę 5.254,71 zł (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt cztery złote 71/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2013 roku do dnia 31 lipca 2014 roku z ustawowymi odsetkami liczonymi w następujący sposób:

- od kwoty 295,78 zł (dwieście dziewięćdziesiąt pięć złotych 78/100) od dnia 11 września 2013 roku,
- od kwoty 475,95 zł (czteryście siedemdziesiąt pięć złotych 95/100) od dnia 11 października 2013 roku,
- od kwoty 475,95 zł (czteryście siedemdziesiąt pięć złotych 95/100) od dnia 11 listopada 2013 roku,
- od kwoty 286,32 zł (dwieście osiemdziesiąt sześć złotych 32/100) od dnia 11 grudnia 2013 roku,
- od kwoty 426,54 zł (czteryście dwadzieścia sześć złotych 54/100) od dnia 11 stycznia 2014 roku,

- od kwoty 475,95 zł (czterysta siedemdziesiąt pięć złotych 95/100) od dnia 11 lutego 2014 roku,
- od kwoty 475,95 zł (czterysta siedemdziesiąt pięć złotych 95/100) od dnia 11 marca 2014 roku,
- od kwoty 379,64 zł (trzysta siedemdziesiąt dziewięć złotych 64/100) od dnia 11 kwietnia 2014 roku,
- od kwoty 475,95 zł (czterysta siedemdziesiąt pięć złotych 95/100) od dnia 11 maja 2014 roku,
- od kwoty 370,42 zł (trzysta siedemdziesiąt złotych 42/100) od dnia 11 czerwca 2014 roku,
- od kwoty 339,03 zł (trzysta trzydzieści dziewięć złotych 3/100) od dnia 11 lipca 2014 roku,
- od kwoty 442,89 zł (czterysta czterdzieści dwa złote 89/100) od dnia 11 sierpnia 2014 roku;

2. oddala powództwa w pozostałym zakresie;

3. zasądza od pozwanej na rzecz powoda Ł. S. kwotę 1.173,56 zł (jeden tysiąc sto siedemdziesiąt trzy złote 56/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. zasądza od pozwanej na rzecz powoda M. S. (2) kwotę 1.242 zł (jeden tysiąc dwieście czterdzieści dwa złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. zasądza od pozwanej na rzecz powoda M. S. (1) kwotę 185,29 zł (sto osiemdziesiąt pięć złotych 29/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

6. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 568 zł (pięćset sześćdziesiąt osiem złotych) tytułem opłaty sądowej;

II. oddala apelację w pozostałym zakresie;

III. zasądza od pozwanej na rzecz powoda Ł. S. kwotę 586,78 zł (pięćset osiemdziesiąt sześć złotych 78/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;

IV. zasądza od pozwanej na rzecz powoda M. S. (2) kwotę 621 zł (sześćset dwadzieścia jeden złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;

V. zasądza od pozwanej na rzecz powoda M. S. (1) kwotę 92,64 zł (dziewięćdziesiąt dwa złote 64/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;

VI. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.350,04 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych 4/100) tytułem zwrotu wydatków.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 141/17

UZASADNIENIE

Powód Ł. S. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. kwoty 5.711,40zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia za każdy miesiąc pracy w godzinach nadliczbowych, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2013r. do dnia 31 lipca 2014r. oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Powód M. S. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanej kwoty 4.125,20zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia za każdy miesiąc pracy w godzinach nadliczbowych, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 września 2013r. do dnia 31 lipca 2014r. oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Powód M. S. (2) wniósł o zasądzenie od pozwanej kwoty 5.711,40zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia za każdy miesiąc pracy w godzinach nadliczbowych, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2013r. do dnia 31 lipca 2014r. oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Uzasadniając swoje żądania powodowie wskazali, że w spornym okresie byli pracownikami pozwanej, zajmując stanowisko „górnika pod ziemią”. Wskazali, że w trakcie zatrudnienia obowiązywał ich czas pracy w wymiarze 7,5 godziny na dobę. Z uwagi jednak na charakterystykę zajmowanego stanowiska powodowie byli zmuszeni do pracy w godzinach nadliczbowych, w wymiarze średnio 100 minut w każdym dniu pracy (50 minut przed zjazdem pod ziemię i 50 minut po wyjeździe na powierzchnię). Obowiązki służbowe wymagały od nich wcześniejszego stawiania się w pracy w celu przebrania w obowiązkową odzież ochronną, pobrania niezbędnego sprzętu ochrony zdrowia i życia oraz udziału w tzw. „podziale” pracy z przełożonymi, a ponadto, obowiązani byli poświęcić odpowiedni czas po zakończeniu pracy na zdanie pobranego uprzednio sprzętu, kąpiel i przebranie się. Pozwana nie wypłaciła im wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ani również nie udzieliła czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana w odpowiedzi na pozwy wniosła o oddalenie powództw oraz zasądzenie od każdego z powodów na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana wskazała, że czas zaewidencjonowany w elektronicznym systemie czasu pracy (...) nie jest równoznaczny z pozostawaniem powodów do dyspozycji pracodawcy. W tym bowiem czasie pracownicy – w tym powodowie – wykonują szereg czynności nie związanych z pracą. Ponadto, pozwana zwróciła uwagę, że powodowie nie uzyskali zgody przełożonego na pracę w godzinach nadliczbowych w związku z wykonywaniem wskazanych przez nich dodatkowych czynności. Strona pozwana podniosła, że zgodnie z treścią § 13 ust. 3 Układu Zbiorowego Pracy pracownikom zatrudnionym pod ziemią, dla których czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę, wypłacane jest wynagrodzenie za pracę jak za 8 – godzinny dzień pracy.

Pozwana zakwestionowała również roszczenia powodów pod względem rachunkowym, podnosząc że wysokość dochodzonych przez powodów wynagrodzeń została określona szacunkowo, bez szczegółowego wykazania sposobu obliczenia.

Wyrokiem z dnia 29 marca 2017r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwa oraz zasądził od powodów na rzecz pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku Sąd pierwszej instancji ustalił, że w spornych okresach powodów łączyły z pozwaną stosunki pracy, nawiązane na podstawie umów o pracę, zawartych na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powodowie wykonywali pracę w KWK (...), zajmowali stanowisko „górnika pod ziemią”. Przez część okresu spornego Ł. S. wykonywał obowiązki spawacza, a przez część maszynisty. M. S. (1) wykonywał obowiązki cieśli torowego. Powodowie pracowali wyłącznie na zmianie porannej, rozpoczynającej się zjazdem pod ziemię o godzinie 6:30, a kończącej wyjazdem na powierzchnię o godzinie 14:00.

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

Powód Ł. S., w okresie w którym zajmował stanowisko spawacza, przekraczał bramę kopalni na około 50 minut przed rozpoczęciem zmiany, natomiast w okresie, w którym wykonywał obowiązki maszynisty, przekraczał bramę kopalni

na około 30 minut przed rozpoczęciem zmiany. Powód M. S. (1) przekraczał zaś bramę kopalni około godz. 5:40, z kolei M. S. (2) około godz. 5:30. Następnie powodowie udawali się do łaźni w celu przebrania w ubranie robocze. Przejście od bramy do łaźni zajmowało im około 5 minut, natomiast przebranie około 10-15 minut w przypadku powoda Ł. S., około 15 minut w przypadku powoda M. S. (1), a około 15-20 minut w przypadku powoda M. S. (2). Po przebraniu w ubranie robocze powodowie przechodzili na tzw. „podział” pracy, który rozpoczynał się w przedziale czasowym od godz. 6:05 do godz. 6:20 i trwał od 15 minut do 20 minut, w zależności od ilości informacji przekazywanych przez przełożonych. W trakcie „podziału” powodowie otrzymywali od przełożonego dyspozycje w zakresie prac przeznaczonych do wykonania na danej zmianie oraz dowiadywali się, na który poziom kopalni będą zjeżdżali danego dnia. Przełożeni wymagali by powodowie uczestniczyli w „podziale”. Następnie powodowie udawali się na szczyt nadszybia. Po drodze przechodzili przez lampownię, gdzie pobierali metanomierze, lampy, aparaty uciezkowe, krótkofalówki i „lampy końcowe”. Zdarzało się, że przed pobraniem ww. sprzętu powodowie pobierali również narzędzia niezbędne do wykonywania pracy. W przypadku powoda Ł. S., w okresie w którym zajmował stanowisko spawacza, był to palnik spawalniczy. Po wyjeździe na powierzchnię i zarejestrowaniu karty czytelnika przy windzie w nadszymbiu powodowie udawali się do łaźni. Po drodze do łaźni przechodzili przez lampownię, gdzie zdawali uprzednio pobrany sprzęt. Wykonanie tych czynności - od momentu odbicia karty czytelnika do momentu wejścia do łaźni - zajmowało około 5 minut. Zdarzały się dni, w których powodowie – przed udaniem się do łaźni – zdawali uprzednio pobrany sprzęt. Kąpiel w łaźni, wraz z przebraniem w osobiste ubranie, zajmowała powodom około 20-25 minut w przypadku powoda Ł. S., około 15-20 minut w przypadku M. S. (1) i około 20-25 minut w przypadku powoda M. S. (2). Po wyjściu z łaźni powodowie szli „na bramę” kopalni, a po jej przekroczeniu udawali się do domów. Przejście z łaźni do bramy zajmowało im około 5 minut.

Sąd Rejonowy ustalił, że czas pracy powodów – jako pracowników zatrudnionych „pod ziemią” - wynosił 7,5 godziny godzin na dobę i 37,5 godziny na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Pomimo obowiązywania 7,5 godzinowego czasu pracy pod ziemią powodom wypłacano wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy.

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

Wskazano, że z zgodnie z art. 151 § 1 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych – za którą powodowie żądali zapłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem – jest praca „wykonywana” ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Sąd tutaj podkreślił, że 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”.

W ocenie Sądu czym innym jest „wykonywanie pracy”, a czym innym „czas pracy”. W świetle art. 128 § 1 k.p. „czas pracy” rozumiany jest jako czas, w którym pracownik „pozostaje w dyspozycji pracodawcy”. Jest to zatem nie tylko czas „wykonywania pracy” ale również czas, w którym pracownik - nie wykonując pracy - znajduje się w gotowości do jej wykonywania. Już zatem z samej definicji czasu pracy wynika, że „wykonywanie pracy” to coś więcej niż tylko samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy”. Z kolei ustalenie czym jest „wykonywanie pracy” w każdym konkretnym przypadku musi odbywać się przez pryzmat stanowiska zajmowanego przez danego pracownika i zakresu zadań, powierzonych mu do wykonania.

Sąd podkreślił, że art. 151 § 1 k.p. ogranicza pojęcie „pracy w godzinach nadliczbowych” do „wykonywania pracy” ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. W konsekwencji, samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” poza normatywnym czasem pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, a w rezultacie nie rodzi obowiązku zapłaty określonego w art. 151¹ § 1 k.p. wynagrodzenia wraz z dodatkiem.

Sąd Rejonowy powołał tutaj wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998r., I PKN 143/98, OSNAPiUS 1999/12/389, z dnia 10 listopada 2009r. II PK 51/09, OSNP 2011/11–12/150, MoPr (...) oraz potwierdzający zawarte w tych orzeczeniach stanowisko pogląd doktryny prawa pracy – A.M. Ś., Kodeks pracy. Komentarz, C.H. B., 2016r., wyd. 5).

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

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

Nie budziło wątpliwości Sądu, że żadne z ww. czynności nie stanowią „wykonywania” pracy. Idąc z bramy do łaźni, z cechowni na lampownię, a z stamtąd na szyb, pracownik zatrudniony na stanowisku „górnika pod ziemią” nie wykonuje pracy. Nie wykonuje jej również przebierając się, kąpiąc czy pobierając sprzęt lub zdając go. W tych sytuacjach pracownik nie jest jeszcze nawet gotowy do wykonywania pracy. Trudno również zaakceptować, że słuchając poleceń sztygara w trakcie „podziału” pracownicy już wówczas „wykonują pracę”. Wskazane zostało jednak, że czynności te pozostają w związku z pracą, a w przypadku czynności podejmowanych przez powodów przed zmianą związek ten jest na tyle ścisły, że bez ich podjęcia pracownik nie mógłby następnie wykonywać pracy. Nie ma jednak podstaw do utożsamiania każdej czynności pozostającej w związku z pracą z jej „wykonywaniem”. Takie bowiem potoczne postrzeganie sprawy nie tylko zaciera granice pomiędzy „przygotowaniem się” do pracy, a jej „wykonywaniem” ale prowadzi również do absurdalnych konsekwencji. Szereg bowiem czynności każdego pracownika pozostaje w związku przyczynowo – skutkowym z pracą. Przykładowo można wskazać, że pracownik będący w drodze z domu do pracy („na bramę” kopalni) również wykonuje czynność związaną z pracą, bez której świadczenie pracy nie byłoby możliwe („musi” je podjąć by następnie pracować). Trudno jednak zgodzić się z tezą, by już uwagi na sam związek przyczynowo – skutkowy, nawet konieczny, czynność tę kwalifikować jako „wykonywanie pracy”. W tym kontekście nie można pomijać, że w wielu sytuacjach wytyczenie granicy pomiędzy „przygotowaniem się” do pracy, a jej „wykonywaniem” ma charakter przyjęcia pewnej konwencji. Problem ten dostrzegany jest również w doktrynie prawa pracy. W jej ramach prezentowane są tezy, zgodnie z którymi obowiązkiem pracownika jest „przygotowanie się” do „wykonywania” pracy. Poza wyraźnym rozróżnieniem tych pojęć dostrzega się, że przygotowanie do pracy wymaga wcześniejszej obecności pracownika w pracy. Pomimo tego wskazuje się, że „czasem pracy” nie jest czas przebierania się, ani czas dojścia do miejsca pracy, nawet jeśli ma miejsce na terenie zakładu pracy (por. A. Sobczyk, Kodeks pracy. Komentarz, Ch. Beck, 2017 r. komentarz do art. 128 k.p.).

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

Stwierdzone również zostało, że nawet przyjęcie innej relacji pomiędzy pojęciami „wykonywanie pracy” i „czas pracy” niż prezentowana na wstępie, nie podważa stanowiska, że za czynności wykonywane przez powodów przed rozpoczęciem zmiany jak i po jej zakończeniu, nie należy im się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Nie tylko bowiem nie stanowią one „wykonywania pracy” ale – poza uczestnictwem w tzw. „podziale” – nie spełniają nawet kryteriów „pozostawania w dyspozycji” pracodawcy.

Wskazano, że w świetle art. 128 § 1 k.p. pojęcie „pozostawania w dyspozycji” ma swoiste znaczenie i rozumie się pod nim gotowość połączoną ze zdolnością do świadczenia pracy. Ma ona miejsce wtedy gdy pracownik stawia się do pracy z zamiarem wykonywania pracy w stanie (fizycznym i psychicznym) umożliwiającym mu faktyczne wykonywanie pracy. Do składników stanowiących istotną treść gotowości do pracy zalicza się spełnienie przez pracownika czynności przygotowawczych do wykonywania pracy (A. Józefowicz, Charakterystyka gotowości do pracy, NP 1970, Nr 7–8, s. 1149–1160, Komentarz do art. 128 k.p., red. K. Walczak, 2017 r., Legalis). W rezultacie, nawet czas przekazywania

dyspozycji przed rozpoczęciem pracy zmianowej lub informacji od pracowników kończących zmianę nie stanowi – według twierdzeń doktryny prawa pracy, które Sąd w zupełności podziela - czasu pracy. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy uzasadnia bowiem twierdzenie, że nie każda czynność pracownika związana z pracą i mająca na celu właściwe wykonanie obowiązków jest czasem pracy (por. K. Walczak, Komentarz, op.cit).

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

Podkreślono też, że norma czasu pracy powodów pod ziemią wynosiła 7,5 godziny. Powodowie otrzymywali jednak wynagrodzenie w takiej wysokości, jak gdyby pracowali 8 godzin. Skrócenie przez pracodawcę dobowej normy czasu pracy nie może bowiem skutkować ograniczeniem wysokości wynagrodzenia. Nawet zatem gdyby czas tzw. „podziału” (15-20 minut) - w trakcie którego powodowie przebrani już w ubranie robocze, znajdowali się w miejscu wskazanym przez pracodawcę oraz w czasie przez niego wyznaczonym i słuchali jego poleceń – kwalifikować jako „pozostawanie w dyspozycji” pracodawcy to i wówczas brak byłoby podstaw do uwzględnienia jakichkolwiek roszczeń finansowych powodów w tym zakresie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 2 pkt 3 i 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 – według stanu na dzień wniesienia pozwów).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona powodowa zarzucając:

1. **obrażę prawa materialnego, a to:**

a. **art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 128 k.p.**

- poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, iż definicja czasu pracy zawarta w przepisie art. 128 k.p. jest odmienna od pojęcia użytego w art. 151 § 1 k.p. podczas, gdy brak podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy nie dotyczy pracy w godzinach nadliczbowych, natomiast ustawodawca, posługując się pojęciem dyspozycyjności przy określaniu czasu pracy, wprowadza fikcję prawną, stosownie do której brak podstaw, aby uznawać, że pracodawca posługuje się innym pojęciem czasu pracy w art. 128 k.p., a innym w art. 151 k.p.

- względnie poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, iż wykonywanie przez pracowników fizycznych czynności wymaganych organizacją pracy na kopalni, poleceniami przełożonych oraz przepisami BHP przez zjazd pod ziemię oraz po wyjeździe z dołu kopalni, a to przebraniem się w wydawane codziennie ubranie robocze oraz jego zwrot, przygotowanie oraz pobieranie narzędzi i sprzętu z magazynów oraz komór narzędziowych i zwrot tych rzeczy, odbiór środków ochrony osobistej i ich zwrot, udział w podziale obowiązków oraz kąpiel nie stanowią wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, mimo że w czasie ich wykonywania każdy z pracowników pozostawał na terenie zakładu pracy i w dyspozycji pracodawcy, a także wykonywał jedynie czynności służbowe, których wymagała od niego organizacja pracy, przepisy BHP oraz przełożeni, a każdy z pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach wykonywał codziennie takie same czynności;

- jak również poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, iż pozostawanie przez pracowników zatrudnionych w kopalni dłużej pod ziemią - ponad obowiązujące ich normy czasu pracy - nie stanowi wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, mimo że w tym czasie pracownicy wykonywali obowiązki służbowe, a czas przejazdów pod ziemią winien zostać zaliczony do czasu wykonywania przez nich pracy;

b. 151 § 1 k.p. w zw. z § 16 pkt. 1 i 2 Załącznika do zarządzenia nr (...) Dyrektora Kopalni - kierownika (...) S.A. Oddział KWK (...) z dnia 2.09.2013r. "Podstawowe Z. Organizacji i (...) w Procesie Pracy"

- poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na nieuwzględnieniu przy definiowaniu pojęcia „pracy w godzinach nadliczbowych” definicji zawartej w obowiązującym akcie o charakterze wewnątrzzakładowym, gdzie ustalono, iż za taką pracę uznawane jest pozostawanie przez pracowników w dyspozycji pracodawcy, a przepis art. 151 § 1 k.p. ma charakter semimperatywny, co oznacza, iż pracodawca może wprowadzić rozwiązania bardziej korzystne dla pracowników również poprzez odmienne uregulowanie okresu zaliczanego do czasu pracy w godzinach nadliczbowych;

c. art. 151 § 1 k.p. w zw. z § 26 ust. 1 oraz § 10 ust. 2 pkt 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A.

- poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na bezzasadnym pominięciu i niezastosowaniu aktów zakładowych, co skutkowało uznaniem, iż wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należy się dopiero po przepracowaniu przez pracownika 8 godzin, podczas gdy pracodawca w układzie zbiorowym pracy wyraźnie ustanowił, iż „Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, o których mowa w § 10, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.”, natomiast w myśl § 10 ust. 2 pkt 1 dla wszystkich pracowników dołowych ustanawia normę czasu pracy wynoszącą 7:30; tym samym, pracodawca w układzie zbiorowym w sposób jednoznaczny i niebudzący wątpliwości przewidział, że pracownikom należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za każdą pracę wykonywaną ponad normę 7:30, a nadto potwierdził w tym przypadku konieczność wypłacania dodatków 50% i 100% w § 26 ust. 5 układu zbiorowego;

d. art. 151 § 1 k.p. w związku § 2 pkt. 1 Zarządzenia nr (...) S.A. Oddział KWK (...) z dnia 2.07.2012r.

- poprzez jego niewłaściwą wykładnię pomijającą zupełnie moc obowiązującą danych zawartych w prowadzonej przez pracodawcę Rejestracji Czasu Pracy na podstawie elektronicznego programu (...), który - zgodnie z dyspozycją pracodawcy - stanowił ewidencję czasu pracy, zatem ustalone przez pracodawcę ramy czasu pracy wyznaczane odbiciami na bramie winny zostać uwzględnione przy ustalaniu momentu rozpoczęcia i zakończenia pracy pracowników - zgodnie z ustaleniami aktów wewnętrznych;

e. art. 151¹ § 4 k.p.

- poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na dokonaniu wykładni § 13 ust. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. w sposób sprzeczny z tym przepisem, a to poprzez dopuszczenie możliwości wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w formie ryczałtu w odniesieniu do pracowników, którzy pracę wykonywali stale w zakładzie pracy;

f. § 13 ust. 3 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A.

- poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, iż pracodawca wypłacał pracownikom wynagrodzenie ryczałtowe za pół godziny pracy w godzinach nadliczbowych dziennie, czyli za 8 godzin pracy przy normie 7:30, mimo że:

- takie uregulowanie w świetle art. 151¹ § 4 k.p. jest dopuszczalne jedynie w odniesieniu do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy;
- taka wykładnia stoi w sprzeczności z zasadami wykładni zawartymi w art. 65 k.c. (stosowanymi na zasadzie art. 300 k.p.), albowiem wolą stroną - interpretowaną w oparciu o ustaloną w zakładzie pracy praktykę - wynagrodzenie było pracownikom wypłacane za siedem i pół godziny pracy, a nie 8 godzin;

- taka wykładnia stoi w sprzeczności z treścią umów o pracę powodów oraz ich ewidencją płacową, albowiem w umowach o pracę przewidziano stawkę kwotową za każdy dzień pracy, a jako normę czasu pracy wskazano na 7:30, zatem ustalona w umowie stawka obowiązywała za normatywny czas pracy, a nie za czas pracy powiększony o 30 minut, w przeciwnym bowiem wypadku powodom musiałyby być za każdy dzień pracy wypłacana stawka powiększona o kwotę odpowiadającą 30 minutom pracy, a z pasków płacowych wynika, że tak nie było; natomiast skoro tak nie było, to twierdzenie, że wypłacana kwota miała odpowiadać 8 godzinom pracy stanowi dla pracowników postanowienie mniej korzystne niż zapisy umów o pracę, zatem należy je uznać za nieważne;
- taka wykładnia stoi w sprzeczności z regułami interpretacji literalnej, które zakazują wykładni synonimicznej (różnym zwrotom nie należy nadawać tego samego znaczenia), a także zakazują wykładni per non est (nie wolno przepisów prawnych interpretować tak, aby pewne ich fragmenty okazywały się zbędne) - w komentowanym zwrocie pracodawca posłużył się określeniem „jak za 8 godzin”, co oznacza, iż nie miał on na myśli rzeczywistej wypłaty wynagrodzenia za 8 godzin pracy - wówczas bowiem nie posłużyłby się partykułą „jak” sugerującą jedynie sytuację podobną, zbliżoną, a nie identyczną; zatem uznać należy, iż chodziło raczej o ukazanie porównania normy skróconej 7:30 obowiązującej wszystkich pracowników dołowych kopalni do normy czasu pracy powszechnie obowiązującej, tj. 8 godzin, niż o ustalenie czasu pracy, za jaki wypłacane jest wynagrodzenie; gdyby bowiem pracodawca miał na celu wypłacanie pracownikom wynagrodzenia za 8 godzin pracy, to podniósłby normę czasu pracy do tej wartości, co zresztą nastąpiło u następcy prawnego pozwanej, tj. (...) S.A. w czerwcu 2015r., co Sądowi I instancji wiadomo z urzędu, na podstawie innych toczących się spraw;

g. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.c. i w zw. z art. 149 k.p.

- poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w efekcie ustalenie, iż strona powodowa nie sprostała ciężarowi wykazania faktów uzasadniających żądanie powództwa, podczas gdy okoliczności te zostały udowodnione nie tylko przy pomocy dowodu z zeznań świadków i przesłuchania stron, ale nadto przy pomocy ewidencji czasu pracy, którą pozwana prowadziła w postaci systemu (...), co winno prowadzić do przyjęcia, iż ustalone przez pozwaną ramy czasu pracy wyznaczane odbiciami na bramie winny oznaczać moment rozpoczęcia i zakończenia pracy powodów i winny stanowić podstawę do ustalenia wymiaru czasu pracy w godzinach nadliczbowych;

2. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia sprawy, a to:

- art. 227 k.p.c. - polegające na oddaleniu przez Sąd wniosku strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości i płac na okoliczność obliczenia należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo iż dowód taki był niezbędny celem wyliczenia wartości należnego powodom wynagrodzenia, z uwagi na fakt kwestionowania przez pozwaną podanych przez stronę powodową wyliczeń;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów polegające na dokonaniu oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób sprzeczny ze wskazaniami wiedzy, logiki i doświadczeniem życiowym, a także selektywnej analizie dowodów zebranych w sprawie, w szczególności:

a. bezpodstawne ustalenie, iż powodowie nie wykonywali pracy ponad obowiązującą ich normę czasu pracy w okresie pozostawania przez nich w zakładzie pracy do dyspozycji pracodawcy - mimo wykazania tych czynności w systemie (...), którego to dowodu nie kwestionowała żadna ze stron postępowania, a także ich wykazaniu zgodnymi dowodami z zeznań świadków i powodów;

b. bezpodstawne ustalenie, iż wykonywanie przez pracowników fizycznych czynności wymaganych organizacją pracy na kopalni, poleceniami przełożonych oraz przepisami BHP przed zjazdem pod ziemię oraz po wyjeździe z dołu kopalni, a to przebraniem się w wydawane codziennie ubranie robocze oraz jego zwrot, pobieranie narzędzi i sprzętu z magazynów oraz komór narzędziowych i zwrot tych rzeczy, odbiór środków ochrony osobistej i ich zwrot, udział w podziale obowiązków oraz kąpiel nie stanowią wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych - mimo, iż czynności

te były powodom zlecane stale każdego dnia z uwagi na organizację pracy w kopalni, przepisy BHP oraz wyraźne polecenia przełożonych, jak choćby udział w podziale oraz przygotowanie i pobranie narzędzi;

c. brak uwzględnienia zawartych w systemie (...) godzin pracy powodów, w tym ich pracy pod ziemią, który to czas pracy przekraczał obowiązujące powodów normy czasu pracy;

d. bezpodstawne ustalenie, iż powodom było wypłacane wynagrodzenie za 8 godzin pracy, choć strona powodowa temu zaprzeczyła, a okoliczności tej przeczą dowody z umów o pracę oraz ewidencji płacowej powodów;

- art. 328 § 2 k.p.c, poprzez nienależyte uzasadnienie całego zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez całkowite pominięcie okoliczności, które faktycznie stanowiłyby podstawę wydania wyroku

z ostrożności procesowej zarzucono również:

- nierozpoznanie istoty sprawy wynikające z faktu ograniczenia się przez Sąd I instancji do rozpoznania sprawy jedynie w zakresie pracy świadczonej na powierzchni przy jednoczesnym zaniechaniu dokonania ustaleń czy powodowie nie pracowali ponad obowiązujące ich normy czasu pracy pod ziemią co także wiązało się z konieczności wcześniejszego przyścia do pracy i dłuższego pozostania w niej, a ponadto nie rozpoznania istoty sprawy dotyczącego okoliczności, iż podane w pozwie fakty mogą zostać również ocenione jako świadczenie przez powodów pracy w formie dyżuru, albowiem skoro za samo pozostawanie w gotowości do pracy należy się pracownikowi wynagrodzenie (bez faktycznego świadczenia pracy), to tym bardziej należy się ono, jeśli pracownicy wykonują na korzyść pracodawcy czynności służbowe, pozostające w bezpośrednim związku ze stosunkiem pracy i bez których wykonywanie dalszych czynności pracowniczych nie byłoby możliwe, natomiast przez Sąd orzekający nie zostały zaliczone do faktycznego świadczenia pracy;
- naruszenie przepisu art. 102 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie podczas gdy całokształt okoliczności sprawy wskazuje, że przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego, znaczenia sprawy dla powodów, ich postępowania oraz stanu majątkowego winien on znaleźć zastosowanie.

3. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na uznaniu, iż:

a. powodowie nie wykonywali pracy ponad obowiązującą ich normę czasu pracy w okresie pozostawania przez nich w zakładzie pracy do dyspozycji pracodawcy - mimo że czas wykonania tych czynności został uwzględniony w systemie (...), a przedmiot tych czynności został wykazany zgodnymi dowodami z zeznań świadków i powodów;

b. wykonywanie przez pracowników fizycznych czynności wymaganych organizacją pracy na kopalni, poleceniami przełożonych oraz przepisami BHP przez zjazd pod ziemię oraz po wyjeździe z dołu kopalni, a to przebraniem się w wydawane codziennie ubranie robocze oraz jego zwrot, pobieranie narzędzi i sprzętu z magazynów oraz komór narzędziowych i zwrot tych rzeczy, odbiór środków ochrony osobistej i ich zwrot, udział w podziale obowiązków oraz kąpiel nie stanowią wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych - mimo, iż - jak wykazały to dowody z zeznań świadków i przesłuchania powodów - czynności te były powodom zlecane stale każdego dnia z uwagi na organizację pracy w kopalni, przepisy BHP oraz wyraźne polecenia przełożonych, jak choćby udział w odprawie i pobranie narzędzi; brak uwzględnienia zawartych w systemie (...) godzin pracy powodów, w tym ich pracy pod ziemią, mimo że czas pracy przekraczał obowiązujące powodów normy czasu pracy, a dodatkowo czas pracy pod ziemią - w związku ze specyfiką pracy na kopalni - nie może nie być uwzględniony jako wykonywanie pracy;

c. powodom było wypłacane wynagrodzenie za 8 godzin pracy, choć strona powodowa temu zaprzeczyła, a okoliczności tej przeczą dowody z umów o pracę oraz ewidencji płacowej powodów.

Stawiając podniesione zarzuty apelujący wniesli o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Na wstępie rozważań wskazać należy, że w trakcie postępowania apelacyjnego następcą prawnym (...) Spółki Akcyjnej w K., stała się Spółka (...) Spółka Akcyjna w B..

Apelacja wniesiona przez stronę powodową zasługuje na częściowe uwzględnienie.

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

Ustawowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych jest zawarta w art. 151 § 1 zdanie pierwsze k.p. (odpowiednik § 26 ust. 1 (...)). 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 glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978r., Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy”, Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy”, Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004r., Nr 1, s. 13-14 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. Rzyzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Odmienna interpretacja stanowiłaby zaprzeczenie funkcji ochronnej przepisów o czasie pracy. Należy podnieść, że intencją ustawodawcy, posługującego się technicznym określeniem „praca wykonywana” było położenie akcentu na to, kiedy powierzona praca jest wykonywana, a nie, że

jest „wykonywana”. W związku z tym przebywanie pracownika „po godzinach” w zakładzie – wynikające z polecenia przełożonego (względnie z obiektywnych okoliczności, kiedy to pracownik sam podejmuje taką decyzję) i oczekiwanie w tym czasie na jego polecenie uzasadnia przyjęcie istnienia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłatę stosownego wynagrodzenia z tego tytułu (Beata Bury, „Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika”, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2011, s.18-19).

Zgodnie z art. 80 zdaniem pierwszym k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Przysługuje jednak i za czas niewykonywania pracy, jeżeli przepis tak stanowi (art. 80 zdanie drugie k.p.). Nadmiernym uproszczeniem byłoby pojmowanie „wykonywania pracy” potocznie jako tylko faktycznego jej świadczenia (rzeczywistego wykonywania czynności i zadań, które należą do obowiązków pracownika). Zwrot ten ma jednak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerszej 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.). 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 tzw. zjazdem pod ziemię i po wyjeździe. Powodowie przychodzili wcześniej do pracy i pozostawali po godzinach pracy. Przez część spornego okresu pracodawca prowadził ewidencję wejść i wyjść powodów na teren zakładu pracy. Ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu pracy jest niewątpliwie istotnym dowodem w sprawie. Powodowie po przyjeździe do pracy pozostawali w dyspozycji pracodawcy i czynności, które wykonywali były ściśle związane z ich pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powodowie stawiali się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany (o wyznaczonej godzinie zjazdu pod ziemię), nie byłoby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu drugiej instancji do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi (jest zobowiązany) wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć – przebranie się w dostarczane przez pracodawcę każdego dnia ubranie robocze, 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 powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Czynności te zajmowały każdego dnia powodom około 1 godzinny dziennie. Pozwana nie wykazała, aby powodowie w tym czasie wykonywali inne czynności, tj. niezwiązane z pracą. Co prawda powodowie nie otrzymali bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta na Kopalni i zachowanie powodów było akceptowane przez ich przełożonych. Zdaniem Sądu Okręgowego w stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przypisywać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto wymuszała takie postępowanie powodów organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009r., w sprawie II PK 51/09, opublikowany w OSNP z 2011r., Nr 11-12 poz. 150 „Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających

z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.” W ocenie Sądu Okręgowego polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powodowie otrzymali poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, przeciętnie po 1 godzinę na dobę. Nie można zgodzić się z pozwaną, że powodowie przez ten czas przebywali na terenie zakładu pracy i nie świadczyli pracy. Sąd Okręgowy na podstawie art. 322 k.p.c. przyjął, że powodowie oprócz czasu wskazanego jako godzina zjazdu i godzina wyjazdu świadczyli pracę przeciętnie 1 godzinę na dobę, przy uwzględnieniu, że dobową normą czasu pracy powodów wynosiła 7,5 godzin.

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. Nie zmienia tego fakt, iż część obowiązków służbowych powodowie wykonywali na powierzchni. Powołane przepisy zakładowe regulujące czas pracy pracowników stanowią o pracownikach zatrudnionych pod ziemią, a nie wykonujących pracę pod ziemią.

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 powodowie pracowali w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godzin dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżyć wynagrodzenia powodów. Skrócenie czasu pracy powodów wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych.

Zgodnie z § 13 ust. 3 (...) pracownikom, o których mowa w § 10 ust. 2 pkt 1 (...) przysługuje wynagrodzenie jak za 8-mio godzinny dzień pracy.

Należy przyjąć, że cytowana norma (...) daje gwarancję pracownikowi, że skrócenie normy czasu pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia za pracę. W przeciwnym razie pracownik, którego norma czasu pracy została obniżona, byłby traktowany jak pracownik świadczący pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000r., w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000r., Nr 20, poz. 740). W związku z tym pracownik, którego dobową normą czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005r., w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006r., Nr 5-6, poz. 85).

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

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

Sąd Okręgowy, w całości zaakceptował sporządzoną w rozpoznawanej sprawie opinię biegłego B. T., albowiem została ona sporządzona zgodnie z zaleceniem Sądu jest spójna i kompletna. Dokonane przez biegłego wyliczenie całego należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest w ocenie Sądu prawidłowe. Opinia nie

wymagała uzupełnienia i z tej przyczyny został oddalony wniosek strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej.

Dokonując obliczenia normalnego wynagrodzenia powodów biegła prawidłowo przyjęła wynagrodzenie stale otrzymywane przez powodów obejmujące wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym. Przy ustalaniu stawki godzinowej dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych biegła prawidłowo przyjęła wyłącznie płacę zasadniczą, przy czym miała ona na uwadze korzystniejsze zapisy § 26 (...), z których wynika, że dodatek 50% przysługuje za pierwsze dwie godziny nadliczbowe przypadające w dni powszednie, a w pozostałych przypadkach dodatek przysługuje w wysokości 100%.

Biegła ustalając czy powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych uwzględniła cały przepracowany przez nich czas pracy od godziny zjazdu do godziny wyjazdu plus 1 godzina, uwzględniła więc również ewentualne wykonywanie przez powodów pracy pod ziemię ponad obowiązujące ich normy czasu pracy – 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo.

Strona powodowa zarzuciła, że biegła nie uwzględniła tygodniowych przekroczeń czasu pracy powodów. Zarzut ten okazał się jednak nieuzasadniony. Stosownie do treści art. 151¹ § 2 k.p. dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. Powodowie wykonywali pracę w soboty, niedziele i święta i z tego tytułu doszło do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Z przedłożonych w sprawie dowodów wynika jednak, że za pracę w soboty, niedziele i święta powodowie otrzymali już oprócz normalnego wynagrodzenia, które widnieje na dowodach zarobkowych jako „zas SN” również dodatek, który widnieje na dowodach zarobkowych jako „dod sob”, „dod święta”, oraz inne dodatki „szk SN”, „gw dod SN”, (...), „prem SN”.

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

- dla Ł. S. 4.965,09zł

- dla M. S. (1) 1.132,38zł

- dla M. S. (2) 5.254,71zł.

Stosownie do treści art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. orzeczono o odsetkach ustawowych. Tutaj jednak, z uwagi na treść art. 383 k.p.c. Sąd za poszczególne miesiące orzekł o odsetkach wyłącznie od kwot wskazanych w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

Pozwana przegrała proces w stosunku:

-w przypadku powoda Ł. S. o. (...) (4.965,09zł : 5.711,40zł)

-w przypadku powoda M. S. (1) o. (...) (1.132,38zł : 4.125,20zł)

-w przypadku powoda M. S. (2) o.9200 (5.254,71zł : 5.711,40zł)

i w tym stosunku Sąd obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych (opłaty od pozwów) oraz kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem pierwszej instancji – art. 100 k.p.c., art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 300) oraz § 2 pkt 3 i 4 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.) – rozstrzygnięcie zawarte w punkcie I.3, I.4, I.5 i I.6.

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

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w pkt III, IV i V wyroku w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 100 k.p.c. stosunkowego rozdziału kosztów albowiem strona pozwana przegrała proces w stosunku:

-w przypadku powoda Ł. S. o. (...) (4.965,09zł : 5.711,40zł)

-w przypadku powoda M. S. (1) o. (...) (1.132,38zł : 4.125,20zł)

-w przypadku powoda M. S. (2) o.9200 (5.254,71zł : 5.711,40zł)

i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.) § 2 pkt 3 i 4 oraz § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1. Zasądzono od pozwanej na rzecz powodów: Ł. S. kwotę 586,78zł ($1.800zł \times 75\% = 1.350zł \times 0. (...) = 1.173,56zł \times 50\% = 586,78zł$), M. S. (1) kwotę 92,64zł ($900zł \times 75\% = 675zł \times 0. (...) = 185,29zł \times 50\% = 92,64zł$) i M. S. (2) kwotę 621zł ($1.800zł \times 75\% = 1.350zł \times 0.9200 = 1.242zł \times 50\% = 621zł$) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd w punkcie VI, na podstawie art. 100 k.p.c. oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 300) obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych w postępowaniu apelacyjnym na które składał się wydatek na opinię biegłego. Powodowie domagali się łącznie zapłaty kwoty 15.548zł, a zasądzona na ich rzecz została łączna kwota 11.352,18zł ($11.352,11zł : 15.548zł = 0. (...)$). Wynagrodzenie za opinię obciążające stronę pozwaną wyniosło 1.849,11zł $\times 0. (...) = 1.350,04zł$.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia