

Sygn. akt **VIII Pa 42/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	Teresa Kalinka del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Iwona Sławińska

po rozpoznaniu w dniu 18 lipca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. G. (G.)

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

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 26 października 2018 r. **sygn. akt** IV P 375/16

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia del. A. P. (spr.)

Sygn. akt VIII Pa 42/19

UZASADNIENIE

Powód M. G. domagał się zasądzenia od Spółki (...) S.A. w B., poprzednio (...) S.A. w K. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 lipca 2013 roku do 30 kwietnia 2015 roku. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że żądane kwoty mają szacunkowy charakter, gdyż nie posiadał ewidencji czasu pracy i nie mógł obliczyć dokładnej ilości godzin nadliczbowych.

Ostatecznie sprecyzowanym stanowiskiem wyrażonym w piśmie procesowym z dnia 24 sierpnia 2018 roku powód domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 31.375,64 zł wraz z ustawowymi odsetkami od comiesięcznych kwot i dat szczegółowo wskazanych w piśmie zgodnie z wyliczeniami biegłego. Jednocześnie powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania. Uzasadniając swoje stanowiska powód wskazał, iż w spornym okresie był zatrudniony u pozwanej jako kierownik oddziału maszynowego na dole i pracował pod ziemią, a norma dobową czasu pracy wynosiła 7,5 godziny. Wskazał, że według jego wyliczeń każdego dnia pracował co najmniej 2 dodatkowe godziny, a uzasadnione było to potrzebami pracodawcy i nakazem przełożonych, by przychodził do pracy o 5:00 i wychodził z niej o 16:00. W uzasadnieniu powód podał, iż otrzymywał od pozwanej, pracując w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia również dodatki w wysokości 50% i 100%. Nadto zaś u pozwanej funkcjonował szereg innych dodatków, a to chociażby dodatek szkodliwy, dodatek szkodliwy za dni wolne od pracy, soboty, niedziele i święta.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania. Uzasadniając swoje stanowisko przyznała, iż powód w okresie spornym był jej pracownikiem. Pozwana zaprzeczyła, co do zasady i wysokości twierdzeniom powoda, a w szczególności, by powód wykonywał w podanym okresie pracę w dni robocze i wolne w godzinach nadliczbowych i był zatrudniony w większym niż obowiązujący go wymiarze czasu pracy, za które przysługiwałoby mu dodatkowe wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych. Podkreśliła, iż powód nie wykazał wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Wskazała, iż powód nie musiał przychodzić do pracy wcześniej i wychodzić z niej później, a jeśli tak robił, to z własnej inicjatywy. Jednocześnie podkreśliła, iż wydruki z systemu (...) nie potwierdzają czasu pracy w danym dniu, a jedynie wskazują okres przebywania pracownika na terenie kopalni.

Wyrokiem z dnia 26 października 2018 r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach (sygn. akt IV P 375/16):

1) zasądził od pozwanego Spółki (...) S.A w B. na rzecz powoda M. G. za okres od lipca 2013 roku do kwietnia 2015 roku, następujące kwoty brutto, tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe :

- 1.121,11 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2013 roku, do dnia zapłaty,
- 817,42 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013 roku, do dnia zapłaty,
- 1.866,64 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 roku, do dnia zapłaty,
- 1.507,43 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty,
- 224,55 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2013 roku, do dnia zapłaty,
- 1.328,97 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014 roku, do dnia zapłaty,
- 1.886,48 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2014 roku, do dnia zapłaty,
- 2.607,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2014 roku, do dnia zapłaty,
- 2.289,04 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku, do dnia zapłaty,
- 1.207, 43 zł z ustawowymi odsetkami od dna 11 maja 2014 roku, do dnia zapłaty,
- 817,02 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2014 roku, do dnia zapłaty,
- 1.746,77 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 roku, do dnia zapłaty,
- 1.973,12 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 sierpnia 2014 roku, do dnia zapłaty,

- 1.619,70 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2014 roku, do dnia zapłaty,
- 1.287,29 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014 roku, do dnia zapłaty,
- 2.274,75 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,
- 1.031,81 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2014 roku, do dnia zapłaty,
- 868,24 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015 roku, do dnia zapłaty,
- 1.398,79 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2015 roku, do dnia zapłaty,
- 985,89 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 marca 2015 roku, do dnia zapłaty
- 1.080,83 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2015 roku, do dnia zapłaty,
- 1.434,53 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2015 roku, do dnia zapłaty;

2) opłatę od pozwu ustalił na kwotę 1.568 zł;

3) nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.568 zł, tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia, której powód jest zwolniony oraz kwotę 1.673,27 zł tytułem kosztów opinii biegłego;

4) zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7.200 zł, tytułem zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że u pozwanej zmiana A rozpoczynała się i kończyła odpowiednio o 6:30 i 14:00, zmiana B trwała od 14:00 do 21:30, zmiana C trwała od 21:30 do 5:00, zmiana D od 0:30 do 8:00. Na zmianie A powód przychodził do pracy między 5:00 lub wcześniej i wychodził o 15:00 lub nawet później około 16:00, po zakończeniu odprawy. Pracownicy dozoru: kierownicy robót, kierownicy oddziałów, nadsztygarzy, sztygarzy odbierali raporty po zmianach z poprzedniej doby. Następnie ustalali zakres albo harmonogram robót na pierwszą zmianę i częściowo na kolejną. Najczęściej w godzinach od 5.50 do 6.00 odbywała się odprawa całego dozoru kopalnianego z dyrekcją. Na odprawie ustalano roboty na poszczególnych oddziałach, później każdy pracownik nadzoru udawał się do swoich oddziałów, gdzie dokonywał podziału załogi. Ostatnimi osobami wychodzącymi z odprawy był tzw. dozór wyższy, który kończył odprawę około 6.15 – 6.20. Odprawa czasem trwała 40 minut. Na zmianie B zarówno dozór jak i dozór wyższy przychodził wcześniej, o godz. 13:00. Następnie odbierano raport ze zmiany rannej. Rozpoczęcie pracy na tej zmianie wyglądało podobnie, jak w przypadku zmiany A. Najpierw była odprawa, raport, podział pracy i zjazd na dół. Na zmianie C również była odprawa, raport, podział pracy i zjazd na dół. Pracownicy dozoru przychodzili do pracy co najmniej godzinę wcześniej, tj. przed 21:30. Zmiana D była pomiędzy zmianami, w zależności od potrzeb zakładu odbywało się na niej wydobywanie. Dozór również na tę zmianę przychodził mniej więcej godzinę wcześniej. Zmiana D była wykorzystywana do spraw remontowych. Po wyjeździe i zakończeniu zmiany, pracownicy dozoru pozwanej, po wykapaniu się przychodzili do biura, spisywali raport ze swojej zmiany, uzupełniali dniówki w szycie i przekazywali raport kolejnej zmianie, co czasem trwało pół godziny i dłużej. Po zmianie rannej A wychodzili z pracy między 15:15 – 15:30. Po zmianach B, C, i D wychodzili z pracy godzinę po formalnym zakończeniu zmiany. Za pracę w godzinach dodatkowych nie otrzymywali wynagrodzenia, nie były one liczone do czasu pracy.

Czas pracy u pozwanej w okresie spornym był ewidencjonowany za pomocą systemu komputerowego (...). Pracownicy odbijali dyskietkę przy wejściu do zakładu pracy (I), przy zjeździe na dół (II), przy wyjeździe z dołu (III), przy wyjściu z zakładu (IV). Czytniki systemu wskazujące godzinę odbicia przy zjeździe na dół i wyjeździe nie znajdowały się przy samej windzie. W okresie spornym specyfika zakładu pozwanej była taka, że były szyby peryferyjne, do których dojeżdżało się autobusami. Najpierw pracownicy odbijali dyskietkę, a potem dojeżdżali autobusem do szybu, by np. na zmianie A o 6.30 załoga zjechała na dół.

Całym działem górniczym u pozwanej kieruje kierownik działu górniczego, nadzoruje m.in. kierownika robót górniczych. Te dwie osoby to kierownictwo kopalni. Potem są nadsztygarzy górniczy, pod nimi kierownicy oddziałów, a pod nimi sztygarzy bądź nadgórniczy. Jest to dozór górniczy. Do tego dozoru należał również powód z racji zajmowanego stanowiska.

W okresie spornym istniały na kopalni szyby peryferyjne: D. i B.. Powód dojeżdżał do tych szybów. S. B. był w B. a D. w P. w dzielnicy D., między B. a D.. Dojazd pracowników na ten szyb zabierał 15-20 minut. Pierwszy autobus był o 6:20. Wyjazd był około 14:00 z szybów peryferyjnych. Były 2 lub 3 kursy powrotne. Pracownicy musieli czekać na autobus.

U pozwanej odprawy odbywały się różnie. Na zmianie A czasem o 5:50, czasem wcześniej, albo o 6.00. Wyjątkowo po rannej zmianie, o 14:30 była odprawa kopalniana. Zmiana B miała swoją doprawę o 13:30. Zmiana C miała odprawę o 21:00.

Następnie Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej od 1 lipca 1991 roku. Pracował w KWK (...), potem ZG B. KWK (...) w P.. Na kopalni powód pracował do 8 maja 2015 roku, później przeszedł do (...) w B., skąd dnia 17 czerwca 2015 roku przeszedł na urlop górniczy. W okresie spornym pracował jako sztygar oddziałowy, czyli kierownik oddziału mechanicznego. Miał pod sobą 120 pracowników. Odpowiadał za pracę całego oddziału. Również uczestniczył w odprawach u dyrekcji przed zjazdem, następnie dokonywał podziału załogi, wypełniał szychtownice, sporządzał raporty, pisał dniówki. Wszystko, co dotyczyło pracy dozoru, dotyczyło również pracy powoda.

Bezpośrednim przełożonym powoda był nadsztygar maszynowy pod ziemią, nad nimi czuwał główny mechanik do spraw dołowych.

Po przyjeździe do pracy powód odbijał dyskietkę, szedł do biura, zapoznawał się z absencją załogi, musiał odebrać raport z poprzedniej zmiany, po wewnętrznych ustaleniach szedł do biura bezpośredniego przełożonego – nadsztygara w celu ustalenia planu pracy albo robót na całą zmianę. Po odprawie powód przebierał się, zabierał sprzęt. Po odprawie kopalnianej sztygarzy oddziałowi dzieli pracowników na poszczególne zadania, przebierali się, zjeżdżali na dół. Dopiero po przebraniu i odebraniu sprzętu odbijali dyskietkę przy szybie głównym lub przez wejściem do autobusu. Czytniki znajdowały się przy lampowni, pobierając i oddając lampę odbijało się dyskietkę, potem po zdaniu sprzętu powód szedł się kąpać i przebrać, taka kąpiel i przebranie zajmowały, maksymalnie 20 minut. Powód następnie udawał się do swojego biura, gdzie załatwiał sprawy organizacyjne, podpisywał faktury, obiegówki na urlopy, ustalał zapotrzebowania z gospodarką materiałową, wypisywał książki raportowe i kontroli urządzeń na dole.

Mimo wcześniejszego przychodzenia na zmianę A i późniejszego z niej wychodzenia powód oraz pozostali pracownicy dozoru mieli za mało czasu na wykonanie wszystkich czynności. Powód część pracy zabierał do domu, nie był w stanie zrobić wszystkiego w pracy. Do domu otrzymywał telefony od pracowników z prośbą o urlopu, często był wzywany do pracy, gdy była jakaś awaria.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił, że większość swojego czasu pracy powód pracował na rannej zmianie. Po wyjeździe ze zmiany udawał się do łaźni, potem szedł do biura wypisać książkę raportową, wypisać polecenia na kolejne zmiany, wypełnić szychtownicę. Następnie przychodził do biura przełożonego i zdawał raport ze swojej zmiany. Uczestniczył w odprawach. Potem wraz z innymi pracownikami dozoru udawał się na odprawę kopalnianą, gdzie ustalane były roboty na całą dobę w kopalni. Ta odprawa odbywała się między 14:30 – 14:40, prowadzona była na salce odpraw, przewodniczył jej naczelny inż. kopalni lub kierownicy robot górniczych. Odprawy trwały do 15.00 – 15.10. Potem następowały krótkie ustalenia w biurze. Około 15:15 – 15:30 powód opuszczał zakład pracy. Zdarzało się, iż powód na dole zostawał dłużej, po zakończeniu zmiany nie wyjeżdżał zaraz na powierzchnię. Zdarzało się to w sytuacji ewentualnych awarii maszyn, czy urządzeń.

Powód wynagrodzenie otrzymywał za 7,5 godziny pracy.

Taki system pracy stanowił u pozwanej normę. Dyrekcja zakładu pozwanej go akceptowała. Powyższych czynności powód nie byłby w stanie wykonać w normalnych godzinach zjazdu. Nie dało się dodatkowej pracy ominąć lub

wykonać po zjeździe na dół. Sąd ustalił również, że gdyby powód odmówił wcześniejszego przychodzenia do pracy bezpośredni przełożony musiałby z niego zrezygnować. Nie zdarzyło się, by powód odmówił pracy w godzinach nadliczbowych. Czynności wykonywane przez powoda w dodatkowych godzinach były związane z pracą. Powód nie upominał się o wypłatę wynagrodzenia za dodatkowy czas pracy, taka prośba wiązałaby się z utratą premii lub przeniesieniem do innej pracy.

Pracownicy pozwanej otrzymywali bony żywnościowe, przez pewien okres na terenie kopalni znajdował się sklep, który został zamknięty w 2012 roku.

U pozwanej w okresie spornym stosowany był (...) S.A. Pozwana bazowała na B. Układzie Zbiorowym oraz na porozumieniu z 20 grudnia 2004 roku.

Kwestie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe były uregulowane częściowo w (...) S.A. Zarządzenie dyrektora określało, na jakich zasadach następuje wypłacanie godzin nadliczbowych. Zarządzenie mówiło, że wypłata godzin nadliczbowych odbywa się na specjalnym druku, który stanowił załącznik do tego zarządzenia. Pracownicy dozoru wypisywali osoby, które pracowały w godzinach nadliczbowych pod ziemią. Wszyscy pracownicy mieli obowiązek wypełniać taki druk stanowiący załącznik do zarządzenia, jeśli pracowali w godzinach nadliczbowych. Dotyczyło to też pracowników dozoru. U pozwanej praca ponad 7,5 godziny czasu pracy powinna zaliczać się do nadgodzin. Ten sam czas pracy mieli również pracownicy dozoru, byli traktowani jak pracownicy dołowi. Dodatkowy czas pracy dozoru związany z raportowaniem nie był rejestrowany przez rejestratory jako praca w godzinach nadliczbowych. U pozwanej rzadko były wypłacane godziny nadliczbowe. Płatność nadgodzin, była wtedy, gdy druk wypełniony, podpisany przez sztygara i zaakceptowany przez kierownictwo trafił do markowni, która na podstawie tego druku dokonywała rejestracji pracy w godzinach nadliczbowych. Rzadko takie druki spływały do markowni. Czas pracy był liczony od zjazdu na dół, i wyjazdu na górę, a nie od wejścia na kopalnię i wyjścia z niej po skończonej pracy.

Zgodnie z zasadami panującymi u pozwanej w przedmiocie wyliczania stawki za nadgodziny powodowi w okresie od lipca 2013 roku do kwietnia 2015 roku, kierując się wskazaniem systemu (...), przysługiwało wynagrodzenie za (...) nadgodzin. Łącznie wynagrodzenie to, zgodnie z wyliczeniami biegłego powołanego w niniejszej sprawie, wyniosło 31.375,64 zł.

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

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

Sąd Rejonowy w całości dał wiarę zeznaniom świadków oraz powodów, które wzajemnie się uzupełniały tworząc logiczną i spójną całość korespondującą z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W zakresie czasu pracy powodów Sąd poczynił ustalenia w oparciu o dane z systemu (...) funkcjonującego u pozwanej, które nie budziły zastrzeżeń i zostały potwierdzone zeznaniami świadków oraz powodów. W zakresie zaś wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w spornym okresie Sąd oparł się na wyliczeniach biegłego zawartych w pisemnej opinii z dnia 16 czerwca 2018r. i z uwzględnieniem korekty wyliczenia w opinii uzupełniającej z dnia 23 lipca 2018 roku.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, że powództwo było zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu w całości.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód pracował u pozwanej pod ziemią. Zgodnie z treścią aktów prawnych o charakterze zakładowym czas pracy powoda wynosił 7,5 godziny na dobę oraz 37,5 godziny tygodniowo przy pięciodniowym tygodniu pracy. Sąd zaznaczył, iż kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm,

w sytuacji pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Praca w takich warunkach w zależności od nasilenia czynników szkodliwych trwa krócej od powszechnie obowiązującej dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy (art. 145 k.p.). Niemniej jednak taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Dalej Sąd Rejonowy zaznaczył, że powód pracował ponad określoną dla niego normę – co zostało wykazane wydrukami z systemu (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Pozwana stała natomiast na stanowisku, iż powód nie świadczył pracy ani przed zjazdem pod ziemię, ani też po wyjeździe na powierzchnię, gdyż brak jest jakichkolwiek zleceń pracodawcy w tym przedmiocie. Zgodnie z regulacjami zakładowymi przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy (37,5 godziny) stanowiło pracę w godzinach nadliczbowych. U pozwanej praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna, jednak zgłoszenia w przedmiocie pracy w godzinach nadliczbowych i wypłata w związku z tym wynagrodzenia zdarzały się niezwykle rzadko. Postępowanie dowodowe wykazało, iż powód pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda wymagała od niego znacznie wcześniejszego, przed zjazdem pod ziemię, przybycia do zakładu pracy pozwanej. Powód przed rozpoczęciem pracy obowiązany był do właściwego przygotowania się do pracy, przyjęcia raportów z poprzedniej zmiany, udziału w odprawach, podziału załogi, przebrania się, pobrania sprzętu, zmuszony był dojeżdżać autobusem pracowniczym do faktycznego miejsca pracy w szybie peryferyjnym, a po zakończeniu pracy na dole i wyjeździe na górę musiał się wykapać, przebrać, następnie udawał się do biura, gdzie załatwiał sprawy organizacyjne: wypełniał szychtownice, książki raportowe, podpisywał faktury, obiegowki urlopowe pracownikom.

Powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować się do pracy oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Nie było możliwości, by zadania które miał do wykonania przed zjazdem i po wyjeździe wykonał w ciągu 7,5 godziny. Obowiązków związanych z pracą i jej organizacją było tak wiele, iż każdego dnia powód dodatkowo w pracy spędzał około 2 godziny ponad 7,5 godziny, które stanowiły jego normę czasu pracy.

Pozwana podnosiła, iż w spornym okresie, powód nie pracował w godzinach nadliczbowych ponad 7,5 godziny na dobę, gdyż nie otrzymał od pozwanej polecenia pracy ponad obowiązującą go normę czasu pracy. Pozwana twierdziła, iż jeśli powód spędzał w pracy ponad 7,5 godziny, to robił to z własnej inicjatywy. Stanowisko pozwanej należy jednak uznać za nieuzasadnione. Powód otrzymał bowiem od pracodawcy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu jego obowiązków oraz organizację pracy. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978 roku, sygn. akt I PRN 91/78 „przepisy art. 133 i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez jego zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki czasu pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowanych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Podobnie wypowiedział się Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach w wyroku z dnia 20 grudnia 2000 roku, sygn. akt IX P 279/99 i rozpoznający apelację od tego wyroku Sąd Apelacyjny Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach w wyroku z dnia 20 listopada 2001 roku, sygn. akt III APa 25/01 oraz Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach w wyroku z dnia 5 grudnia 2006 roku, sygn. akt VIII Pa 83/07.

Następnie Sąd Rejonowy zaznaczył, że powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracodawcy pozostawiania po godzinach pracy czy też wcześniejszego pojawiania się w zakładzie pozwanej, jednak taka była praktyka przyjęta na kopalni, zaakceptowana przez kierownictwo kopalni. Zaznaczyć należy, iż do obowiązków pracodawcy należy takie zorganizowanie pracy, by każdy pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z materiału dowodowego, zwłaszcza z zeznań świadków i powoda wynikało, że pracownicy zjeżdżający pod ziemię każdego dnia pracy nie byli w stanie wykonać nałożonych na nich obowiązków w ciągu

7,5 godziny. Jednocześnie pozwana nie wykazała, by powód od chwili wejścia na teren zakładu do chwili jego opuszczenia nie wykonywał swojej pracy, a czas ponad 7,5 godziny przeznaczał na inne czynności niezwiązane z pracą i powierzonymi obowiązkami. Sąd Rejonowy nie znalazł również podstaw do niewliczenia do czasu pracy powoda i wykonywania pracy czasu potrzebnego na kąpiel i przebranie się, skoro po tej czynności powód przebywał jeszcze w biurze, sporządzał dokumentację, prowadził rozmowy z przełożonym. Konieczność wykonania tych czynności była bezpośrednio związana z obowiązkami powoda i panującymi u pozwanej warunkami pracy.

Na podstawie art. 151¹ § 1 – 3 k.p. oraz w oparciu o opinię sporządzoną przez powołanego w sprawie biegłego, którego zadaniem było dokładne wyliczenie kwot przysługujących powodowi w związku z pracą w godzinach nadliczbowych, biorąc pod uwagę obowiązujące u pozwanej przepisy i normy wynagradzania oraz dane z list płac i zestawień wynagrodzeń powoda Sąd Rejonowy zasądził na jego rzecz kwoty wskazane w piśmie ostatecznie precyzującym powództwo i orzekł jak w punkcie 1 wyroku. Sąd uznał, że powodowi, należy się wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, gdyż nie można uznać go za pracownika wymienionego w art. 151 [4] k.p. Powód nie kierował zakładem pracy pozwanej, czy też wyodrębnioną komórką organizacyjną.

O odsetkach za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.p.c. w związku z art. 300 k.p. Skoro pozwana do 10 – go dnia miesiąca zobowiązana była wypłacać pracownikom wynagrodzenie, nie wypłacając powodom za każdy miesiąc wynagrodzenia dodatkowego za godziny nadliczbowe już 11 – go dnia kolejnego miesiąca pozostawała w zwłoce i od tego dnia należały się powodom odsetki od żądanych przez nich kwot głównych.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i obciążył pozwaną, jako stronę przegrywającą, kosztami postępowania. Koszty Sąd ustalił w oparciu o art. 3 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 28.05.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz.U. z 2010r., Nr 90, poz. 594 ze zm.) oraz na podstawie § 2 pkt. 5 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 w zw. z § 15 ust. 3 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015 poz. 1804 ze zm.)

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona pozwana. Wniosła apelację, w której zarzuciła Sądowi I instancji:

1) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 K.p.c., polegające na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, poprzez:

a) bezkrytyczną ocenę zeznań świadków i ustalenie na ich podstawie, że ewidencja czasu pracy w zakładzie pozwanej prowadzona była w postaci „wydruków (...), a także, że w każdej sekundzie przebywania na terenie zakładu pracy powód faktycznie wykonywał pracę na rzecz pozwanej, podczas gdy elementarne zasady logiki i doświadczenia życiowego, a także znajomość regulacji dotyczących ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy, powinny prowadzić do wniosku, że zeznania te są całkowicie niewiarygodne bowiem ewidencja czasu pracy utrwalona została na kartach czasu pracy, zaś wydruki (...) w' ogóle nie ewidencjonują czasu pracy i nie zawierają jakichkolwiek elementów, które pozwalają zakwalifikować je jako ewidencję czasu pracy w rozumieniu obowiązujących przepisów' prawa, a także, że całkowicie niewiarygodne jest, że powód każdego dnia już z momentem przekroczenia progu zakładu pracy wykonywał faktycznie pracę,

b) nielogiczną ocenę dokumentów w postaci wydruków (...), co polegało na przyjęciu przez Sąd, że wydruki te są dowodem na faktyczne wykonywanie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy przedmiotowe dokumenty nie rejestrują w ogóle czasu pracy (a z całą pewnością nie są dowodem na faktyczne wykonywanie pracy), a jedynie fakt przebywania danej osoby na terenie zakładu pracy, co w' konsekwencji de facto doprowadziło do przyznania powodowi przez Sąd w niniejszej sprawie wynagrodzenia za przebywanie na terenie zakładu pracy, a nie za pracę w' godzinach nadliczbowych,

c) uznanie, że pozwany pracodawca oraz przełożeni powoda mieli wiedzę o świadczeniu przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych oraz nie zgłaszali sprzeciwów w tym zakresie, podczas gdy okoliczność ta oparta jest

wyłącznie na stronniczych zeznaniach świadków i powoda, które stoją w sprzeczności z obowiązującymi w zakładzie pracy powoda regulacjami dotyczącymi pracy w godzinach nadliczbowych,

d) błędne przyjęcie, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 7,5 h czasu pracy każdego dnia (co odpowiadało normie czasu pracy powoda), podczas gdy mimo faktu, że powód pracował w skróconej 7,5 godzinnej normie czasu pracy, to wynagrodzenie jakie było wypłacane powodowi było wynagrodzeniem policzonym za 8 godzin pracy, co w konsekwencji spowodowało, że zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy przyznał powodowi wynagrodzenie za pół godziny pracy każdego dnia, pomimo, że powód otrzymał już wynagrodzenie z tego tytułu.

2) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 322 K.p.c., poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności wydruków (...), nie było możliwości ustalenia, że powód wykonywał swoje obowiązki pracownicze już od momentu wejścia na teren zakładu pracy, bo wydruki te nie stwierdzają takiej okoliczności, a w związku z tym ustalenie ewentualnie należnego powodowi wynagrodzenia było możliwe tylko przy zastosowaniu reguł określonych przepisem art. 322 K.p.c.,

3) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 128 § 1 K.p., poprzez jego niewłaściwy wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że czasem pracy jest czas liczony od momentu fizycznego pojawienia się pracownika na terenie zakładu pracy do momentu fizycznego opuszczenia zakładu pracy, a także, że czasem pracy jest również czas który pracownik poświęca na umycie się i przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy nie jest czas, w którym pracownik fizycznie znajduje się w danym miejscu, ale czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy,

4) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 151 § 1 K.p., poprzez jego bezpodstawne zastosowanie, a w konsekwencji przyznanie powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy rozpoznający sprawę Sąd nie ustalił w jakim wymiarze czasu każdego dnia powód faktycznie świadczył pracę, a w związku z tym możliwe było zasądzenie na rzecz powoda co najwyżej wynagrodzenia za pozostawanie do dyspozycji pracodawcy, a nie wynagrodzenia za nadgodziny,

5) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 6 K.c., poprzez jego niezastosowanie i uznanie za udowodnione twierdzeń powoda o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd, pomimo, że powód (poza stronniczymi i niewiarygodnymi zeznaniami świadków) nie przedstawił dowodów, które potwierdzałyby taki stan rzeczy, w szczególności w zakresie konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, rozpoczynania i kończenia świadczenia pracy na rzecz pozwanego z momentem odpowiednio wejścia na teren zakładu pracy i wyjścia z terenu zakładu pracy, a także wiedzy pozwanego co do świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych i dorozumianej akceptacji takiego stanu rzeczy.

Strona pozwana wniosła o:

1. Uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, ewentualnie o
2. zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez:
 - 1) oddalenie powództwa w całości,
 - 2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za I instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.
3. Zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie i podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie. Domagała się również zasądzenia kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W rozpoznawanej sprawie Sąd I instancji, przeprowadził w wystarczającym zakresie postępowanie dowodowe niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełniało wymogi przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c., Sąd I instancji określił na jakich dowodach się oparł, a także wskazał przyczyny przeprowadzonej oceny dowodów. Sąd Rejonowy umotywował przeprowadzoną analizę dowodów. Ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczono granice swobodnej oceny dowodów. W rezultacie nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie.

Sąd I nie naruszył również art. 233 § 1 k.p.c.

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

Spór w niniejszej sprawie dotyczył ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie.

Sąd Okręgowy wskazuje, że legalna definicja pracy w godzinach nadliczbowych jest zawarta w art. 151 § 1 zdanie pierwsze k.p. Zgodnie z tym przepisem jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie z postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla B. Spółki (...) w B., powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynoszącą 7,5 godziny. Pracodawca skrócił pracownikom zatrudnionym pod ziemią normę czasu pracy o pół godziny, z uwagi na trudne warunki pracy przyjmując, że za skróconą normę czasu pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie, jak za 8-godzinny dzień pracy.

W doktrynie wyrażany jest pogląd, że czas, w którym pracownik pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, ale faktycznie nie wykonywał pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, winien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151¹-151³ k.p.

Zdaniem zwolenników tego poglądu nie można przywiązywać nadmiernej wagi do określenia „praca wykonywana”. Brak jest racjonalnych podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy, o której mowa w art. 128 § 1 k.p. nie dotyczy godzin nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.) i że w tych dwóch przepisach ustawodawca posłużył się odmiennym pojęciem czasu pracy. Prawne pojęcie czasu pracy jest tylko jedno, a ustawodawca wprowadził je w celu ustalenia czasowych granic zatrudnienia pracownika. Wszelkie ustalenia dotyczące pojęcia czasu pracy mają odniesienie do pracy nadliczbowej, gdyż ustawodawca nie dokonał normatywnego rozróżnienia czasu faktycznej pracy od okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Cechą charakterystyczną pozostawania w dyspozycji jest ograniczenie swobody zachowania się pracownika w takim zakresie i w takim stopniu, jaki jest determinowany potrzebą wykonywania nałożonych na niego obowiązków. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany (M. Kawecka-Sobczak w 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; „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny”, Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 7, s. 187-188; „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000r., Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, „Kodeks pracy”, Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i

przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977r., w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978r., Nr 4, poz. 34). Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy tylko z tego powodu, że pracodawca nie był w stanie skorzystać z pracy podwładnego. Ryzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Odmienne interpretacja stanowiłaby zaprzeczenie funkcji ochronnej przepisów o czasie pracy. Należy podnieść, że intencją ustawodawcy, posługującego się technicznym określeniem „praca wykonywana” było położenie akcentu na to, kiedy powierzona praca jest wykonywana, a nie, że jest „wykonywana”. W związku z tym przebywanie pracownika „po godzinach” w zakładzie – wynikające z polecenia przełożonego (względnie z obiektywnych okoliczności, kiedy to pracownik sam podejmuje taką decyzję) i oczekiwanie w tym czasie na jego polecenie uzasadnia przyjęcie istnienia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłatę stosownego wynagrodzenia z tego tytułu (Beata Bury, „Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika”, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2011, s.18-19).

Zgodnie z art. 80 zdaniem pierwszym k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Przysługuje jednak i za czas niewykonywania pracy, jeżeli przepis tak stanowi (art. 80 zdanie drugie k.p.). Nadmiernym uproszczeniem byłoby pojmowanie „wykonywania pracy” potocznie jako tylko faktycznego jej świadczenia (rzeczywistego wykonywania czynności i zadań, które należą do obowiązków pracownika). Zwrot ten ma jednak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia i wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Przyjmując bowiem takie stanowisko konieczne stałoby się uznanie, że w każdym przypadku słuchania polecenia przełożonego, rozmowy, czy dyskusji z przełożonym lub też przerywając „ręczne wykonywanie pracy” i np. przechodząc z jednego na drugie stanowisko pracy w obrębie zakładu albo udając się po narzędzia, części zamienne - czynności tych nie można zaliczyć do czasu, w którym pracownik wykonuje pracę pomimo, iż są to przecież czynności dokonywane przez pracownika w procesie wykonywania pracy i są częścią tego procesu.

Za czas niewykonywania pracy – przerw w pracy zaliczanych do czasu pracy, wynagrodzenie za pracę przysługuje na podstawie art. 80 zdanie pierwsze k.p. Podstawę prawną zachowania prawa do wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy, którego nie wlicza się do czasu pracy stanowi konkretny przepis w ramach reguły wyrażonej w art. 80 zdanie drugie k.p. Zatem, zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak, jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Upoważnia to do wniosku, że czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 k.p. jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005r., w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005r., Nr 17, poz. 262).

W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Bez wątpliwości po przyjsciu do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności które wykonywał były ściśle związane z jego pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany, nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych. Ponadto do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy po ziemią wiązała się ze specyfiką pracy powoda i z warunkami pracy panującymi pod ziemią. Stanowisko takie Sąd Okręgowy w Gliwicach prezentuje zresztą od szeregu lat w wielu innych podobnych sprawach o wynagrodzenie górników za pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia tutaj też wymaga,

że kąpiel pracowników odbywała się przed przystąpieniem do wypisywania dokumentów, czyli przed przystąpieniem do wykonywania pracy w biurze.

Wykonanie wymienionych czynności przez powoda powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Trafnie Sąd Rejonowy ustalił czas pracy powoda w oparciu o zapisy (...). Wbrew twierdzeniom pozwanej, brak było podstaw do zastosowania art. 322 k.p.c. Pozwana nie wykazała, aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą. Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda 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 powoda organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009r., II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150 „Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.” W ocenie Sądu Okręgowego polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru.

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 kolegialnego zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. Nie był też kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 2 k.p. W orzecznictwie wskazuje się na dwa elementy wyróżniające tę grupę pracowników. Pierwszy odnosi się do uprawnień kierowniczych takich osób. Nie ma znaczenia źródło tych uprawnień, mogą one bowiem wynikać z postanowień umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy, a nawet z zakresu obowiązków danego pracownika czy z faktycznego wykonywania pracy. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1981r., I PR 92/81, OSN 1982, nr 5-6, poz. 82, sama wzmianka w umowie o pracę, że zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter kierowniczy, nie ma decydującego znaczenia. Istotne jest faktyczne wykonywanie obowiązków kierowniczych przez danego pracownika, w szczególności należy zwrócić uwagę na to, czy pracownik organizował lub nadzorował pracę innych pracowników, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004r., III PK 22/04, OSNP 2005/5/65. Drugim elementem koniecznym do zakwalifikowania pracownika do omawianej grupy jest organizacyjne wyodrębnienie komórki, którą kieruje dany pracownik. Nie jest istotna nazwa tej komórki, nie ma także znaczenia jej wielkość, choć - jak się wydaje - nie może ona obejmować jedynie jednego stanowiska, trudno wówczas mówić o kierownictwie. Ważne jest jednak, aby komórka ta została wyraźnie wyodrębniona organizacyjnie (tak: K. Stefański – Komentarz do kodeksu pracy, Lex 2016r.).

W przedmiotowej sprawie pomimo samodzielności stanowiska powoda nie kierował on wyodrębnioną komórką organizacyjną. Również nie podejmował istotnych dla struktury zakładu czy jego części decyzji, nie odpowiadał za zatrudnienie pracowników, musiał uzgadniać zakresy prac na zmianie ze swoimi przełożonymi.

W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzona w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, opinia biegłego w zakresie ustalenia liczby faktycznie przepracowanych przez powoda godzin, miała charakter pełny i wyczerpujący. W szczególności na podstawie ustaleń stanu faktycznego biegły przyjął normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Powołane przepisy zakładowe regulujące czas pracy pracowników stanowią o pracownikach zatrudnionych pod ziemią, a nie wykonujących pracę pod ziemią.

Nie można również zgodzić się ze stroną pozwaną, że wypłata powodowi wynagrodzenia jak za 8 godzin, uzasadniała naliczenie ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dopiero powyżej 8 godzin. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godzin dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powoda.

Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych. Przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godzin oznaczałoby, że powód byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej. Brak zatem podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie za pół godziny stanowiło zapłatę za czynności wykonywane ponad obowiązującą pracownika dobową normę czasu pracy.

Czas pracy pracowników pozwanej był w spornym okresie regulowany przez przepisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla B. Spółki (...) w B.

Należy przyjąć w przypadku powoda normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Stanowiska zajmowane przez powoda są stanowiskami pracy zaliczanymi do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi w spornym okresie czas pracy na takich stanowiskach został, stosownie do treści art. 145 k.p., skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy. (...) S.A. daje gwarancję pracownikowi, że skrócenie normy czasu pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia za pracę. W przeciwnym razie pracownik, którego norma czasu pracy została obniżona, byłby traktowany jak pracownik świadczący pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000r., w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000r., Nr 20, poz. 740). W związku z tym pracownik, którego dobową normę czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005r., w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006r., Nr 5-6, poz. 85).

Brak zatem podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie za pół godziny stanowiło zapłatę za czynności wykonywane ponad obowiązującą pracownika dobową normę czasu pracy. Nie można się w związku z tym zgodzić ze stroną pozwaną, że powód otrzymał już wynagrodzenie za przepracowane 8 godzin każdego dnia. Otrzymywał on bowiem wynagrodzenie za pracę przy ustalonej normie czasu pracy 7,5 godzin – czyli za 7,5 godzin pracy każdej doby.

Sąd I instancji prawidłowo w całości zaakceptował sporządzoną w rozpoznawanej sprawie opinię biegłego, albowiem jest ona spójna i kompletna. Dokonane przez biegłego wyliczenie całego należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest w ocenie Sądu prawidłowe zarówno pod względem rachunkowym jak i w zakresie przyjętych składników wynagrodzenia powoda do ustalenia wynagrodzenia normalnego oraz dodatku.

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

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

(-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia del. A. P. (spr.)