

Sygn. akt VIII **Pa 28/18**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2019 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 21 lutego 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. S. (S.)

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

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 19 grudnia 2017 r. **sygn. akt** IV P 595/65

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz M. S. kwotę 35 907,73 zł (trzydzieści pięć tysięcy dziewięćset siedem złotych i siedemdziesiąt trzy grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- a) 1601,67 zł (tysiąc sześćset jeden złotych i sześćdziesiąt siedem groszy) od 11 sierpnia 2013 roku,
- b) 707,07 zł (siedemset siedem złotych i siedem groszy) od 11 września 2013 roku,
- c) 1687,18 zł (tysiąc sześćset osiemdziesiąt siedem złotych i osiemnaście groszy) od 11 października 2013 roku,
- d) 1416,01 zł (tysiąc czterysta szesnaście złotych i jeden grosz) od 11 listopada 2013 roku,
- e) 1781,03 zł (tysiąc siedemset osiemdziesiąt jeden złotych i trzy grosze) od 11 grudnia 2013 roku,
- f) 1492,38 zł (tysiąc czterysta dziewięćdziesiąt dwa złote i trzydzieści osiem groszy) od 11 stycznia 2014 roku,

- g) 1533,86 zł (tysiąc pięćset trzydzieści trzy złote i osiemdziesiąt sześć groszy) od 11 lutego 2014 roku,
- h) 724,71 zł (siedemset dwadzieścia cztery złote i siedemdziesiąt jeden groszy) od 11 marca 2014 roku,
- i) 1347,61zł (tysiąc trzysta czterdzieści siedem złotych i sześćdziesiąt jeden groszy) od 11 kwietnia 2014 roku,
- j) 1496,60 zł (tysiąc czterysta dziewięćdziesiąt sześć złotych i sześćdziesiąt groszy) od 11 maja 2014 roku,
- k) 688,34 zł (sześćset osiemdziesiąt osiem złotych i trzydzieści cztery grosze) od 11 sierpnia 2014 roku,
- l) 1820,12 zł (tysiąc osiemset dwadzieścia złotych i dwanaście groszy) od 11 września 2014 roku,
- m) 1459,77 zł (tysiąc czterysta pięćdziesiąt dziewięć złotych i siedemdziesiąt siedem groszy) od 11 października 2014 roku,
- n) 295,44 zł (dwieście dziewięćdziesiąt pięć złotych i czterdzieści cztery grosze) od 11 listopada 2014 roku,
- o) 1301,86 zł (tysiąc trzysta jeden złotych i osiemdziesiąt sześć groszy) od 11 grudnia 2014 roku,
- p) 1013,54 zł (tysiąc trzynaście złotych i pięćdziesiąt cztery grosze) od 11 stycznia 2015 roku,
- q) 1231,60 zł (tysiąc dwieście trzydzieści jeden złotych i sześćdziesiąt groszy) od 11 lutego 2015 roku,
- r) 1220,37 zł (tysiąc dwieście dwadzieścia złotych i trzydzieści siedem groszy) od 11 marca 2015 roku,
- s) 1841,64 zł (tysiąc osiemset czterdzieści jeden złotych i sześćdziesiąt cztery grosze) od 11 kwietnia 2015 roku,
- t) 1317,68 zł (tysiąc trzysta siedemnaście złotych i sześćdziesiąt osiem groszy) od 11 maja 2015 roku,
- u) 1249,79 zł (tysiąc dwieście czterdzieści dziewięć złotych i siedemdziesiąt dziewięć groszy) od 11 czerwca 2015 roku,
- v) 1196, 77 zł (tysiąc sto dziewięćdziesiąt sześć złotych i siedemdziesiąt siedem groszy) od dnia 11 lipca 2015 roku,
- w) 1471,72 zł (tysiąc czterysta siedemdziesiąt jeden złotych i siedemdziesiąt dwa grosze) od 11 sierpnia 2015 roku,
- x) 760,18 zł (siedemset sześćdziesiąt złotych i osiemnaście groszy) od 11 września 2015 roku,
- y) 1114,88 zł (tysiąc sto czternaście złotych i osiemdziesiąt osiem groszy) od 11 października 2015 roku,
- z) 1565,49 zł (tysiąc pięćset sześćdziesiąt pięć złotych i czterdzieści dziewięć groszy) od 11 listopada 2015 roku,
- aa) 1022,21 zł (tysiąc dwadzieścia dwa złote i dwadzieścia jeden groszy) od 11 grudnia 2015 roku,
- bb) 1055,44 zł (tysiąc pięćdziesiąt pięć złotych i czterdzieści cztery grosze) od dnia 11 stycznia 2016 roku,
- cc) 492,77 zł (czterysta dziewięćdziesiąt dwa złote i siedemdziesiąt siedem groszy) od dnia 11 lutego 2016 roku;

2. w pozostałej części apelację oddala;

3. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 948 zł (dziewięćset czterdzieści osiem złotych) tytułem kosztów procesu.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 28/18

## UZASADNIENIE

Powód M. S. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. (poprzednika (...) Spółki Akcyjnej w B.) kwoty 25 062,94 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, za okres od 1 grudnia 2014 roku do 31 stycznia 2016 roku oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego. W kolejnym pozwie wniósł o zapłatę kwoty 26 646 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 lipca 2013 roku do 30 listopada 2014 roku. Sprawy te zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygnaturą IV P 595/16.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2017 roku Sąd Rejonowy w Z. w sprawie o sygn. IV P 595/16 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 44 490,64 zł, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot:

- a) 1682,57 zł od dnia 11 sierpnia 2013 r.;
- b) 755,78 zł od dnia 11 września 2013 r.;
- c) 2592,50 zł od dnia 11 października 2013 r.;
- d) 1567,39 zł od dnia 11 listopada 2013 r.;
- e) 1951,89 zł od dnia 11 grudnia 2013 r.;
- f) 2816,60 zł od dnia 11 stycznia 2014 r.;
- g) 1682 zł od dnia 11 lutego 2014 r.;
- h) 763,34 zł od dnia 11 marca 2014 r.;
- i) 2080,68 zł od dnia 11 kwietnia 2014 r.;
- j) 1701,87 zł od dnia 11 maja 2014 r.;
- k) 93,75 zł od dnia 11 lipca 2014 r.;
- l) 729,93 zł od dnia 11 sierpnia 2014 r.;
- m) 1921,03 zł od dnia 11 września 2014 r.;
- n) 1022,25 zł od dnia 11 września 2014 r.;
- o) 1870,04 zł od dnia 11 października 2014 r.;
- p) 312,06 zł od dnia 11 listopada 2014 r.;
- q) 11 377,19 zł od dnia 11 grudnia 2014 r.;
- r) 1512,54 zł od dnia 11 stycznia 2015 r.;

- s) 1322,53 zł od dnia 11 lutego 2015 r.;
- t) 1314,54 zł od dnia 11 marca 2015 r.;
- u) 2582,09 zł od dnia 11 kwietnia 2015 r.;
- v) 1465,71 zł od dnia 11 maja 2015 r.;
- w) 1338,51 zł od dnia 11 czerwca 2015 r.;
- x) 1979,67 zł od dnia 11 lipca 2015 r.;
- y) 1454,33 zł od dnia 11 sierpnia 2015 r.;
- z) 802,89 zł od dnia 11 września 2015 r.;
- aa) 1653,62 zł od dnia 11 października 2015 r.;
- bb) 1705,72 zł od dnia 11 listopada 2015 r.;
- cc) 1105,68 zł od dnia 11 grudnia 2015 r.;
- dd) 1613,12 zł od dnia 11 stycznia 2016 r.;
- ee) 741,07 zł od dnia 11 lutego 2016 r.;

oddalając powództwo w pozostałym zakresie i rozstrzygając o kosztach procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego:

W okresie objętym żądaniem pozwu powód M. S. był zatrudniony u pozwanej na stanowisku sztygara zmianowego oddziału elektrycznego pod ziemią, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód pracował głównie na zmianie B i C. Zdarzało mu się również pracować na zmianie A. Do pracy na zmianę B, rozpoczynając się zjazdem o godzinie 14:00, powód przychodził około godziny 12:40-13:00. Pracę rozpoczynał odebraniem raportu od sztygara oddziałowego, co zajmowało około 15 minut. Dodatkowo, kierownik oddziału przekazywał mu informacje o pracach do wykonania na zmianie oraz o już wykonanych. Na zmianie C powód odczytywał polecenia zawarte w książce raportowej i odbierał raport od sztygarów zmianowych z poprzedniej zmiany. Na zmianie A powód uczestniczył w obowiązkowej odprawie u nadsztygara o godzinie 6:00, na której przekazywał informacje o stanie prac. Po zebraniu raportów na zmianie B i C powód udawał się do nadsztygara, który mógł zmienić plan jego pracy. Zdarzało się, że jeszcze przed zjazdem powód musiał uzupełniać książki kontroli maszyn i urządzeń. Po wyjeździe na powierzchnię powód kąpał się i przebierał. Następnie spisywał raport o wykonanych pracach (liczący od jednej do trzech kartek A4) lub wpisywał pracownikom dniówki. Średnio powód wychodził z pracy godzinę po wyjeździe. N. do pracy wcześniej uniemożliwiłoby powodowi wywiązanie się z obowiązków.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Powód rejestrował wejście i wyjście zgodnie z rzeczywistym czasem wykonywania obowiązków na rzecz pracodawcy. Przełożeni powoda wiedzieli o ponadnormatywnym czasie pracy powoda, gdyż taka była organizacja pracy na kopalni. Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia. Zgodnie z regulaminem pracy dla pracowników spółki zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy.

Sąd I instancji ustalił, że w okresie od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 31 stycznia 2016 roku powód pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy 1451 godzin i 36 minut. Za 357 godzin i 11 minut przysługiwał mu dodatek 50 % stawki wynagrodzenia zasadniczego, a za 1094 godzin i 25 minut dodatek w wysokości 100%. Dobowe godziny

nadliczbowe liczyły 613 godzin i 47 minut, a średniotygodniowe godziny nadliczbowe 480 godzin i 38 minut. Wobec powyższego powodowi przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie w kwocie 44 490,64 zł brutto.

Sąd Rejonowy uznał, że powód świadczył pracę od momentu wejścia na teren zakładu pracy do momentu jego opuszczenia. W sytuacji braku odnotowania w systemie (...) wejścia, przyjęto że powód świadczył pracę średnio 30 minut przed zjazdem pod ziemię. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego M. L. zawartych w opinii pisemnej z dnia 22 sierpnia 2017 roku, którą uznał za miarodajną. Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanej o przeprowadzenie dowodu z kolejnej opinii biegłego, uznając że wyjaśnienia zawarte w opinii z dnia 22 sierpnia 2017 roku są wystarczające, a system obliczeń przyjęty przez biegłego był prawidłowy. Sąd I instancji podzielił stanowisko biegłego, że dodatek o kodzie 280 jest stałym składnikiem wynagrodzenia. \

Pozwana nie wykazała, by powód nie świadczył pracy między zarejestrowanymi godzinami wejścia na teren zakładu pracy a zjazdu, zaś z zeznań świadków wynikało, że powód celem prawidłowego wykonania obowiązków zmuszony był przychodzić do pracy wcześniej i wychodzić z niej później. Ostatecznie biegły prawidłowo nie pomniejszył kwoty należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w dni powszednie tj. od poniedziałku do soboty o wynagrodzenie wypłacone przez pozwaną z tytułu pracy w niedziele, święta i dni wolne od pracy, skoro było to wynagrodzenie wypłacone za normatywny czas pracy, a nie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem Sądu I instancji powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie. Sąd Rejonowy przytoczył treść przepisów art. 145 k.p. (przewidującego możliwość skrócenia czasu pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach poniżej określonych norm), art. 128 § 2 pkt. 2 k.p. (zawierającego definicję pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy) oraz art. 151<sup>4</sup> § 1 i 2 k.p. Powołując orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 roku (II PK 56/05) Sąd Rejonowy wskazał, że powód nie był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy ani kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> k.p. W ocenie Sądu I instancji postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązującą go normę dobową i tygodniową w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznanie się z aktualną sytuacją w kopalni. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię powód miał szereg dodatkowych obowiązków udział w odprawie i pisanie poleceń dla następnych zmian. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Z zeznań świadków wynika zaś, że powód nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż część zadań zmuszony był wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni. W ocenie Sądu I instancji niezasadny był zarzut pozwanej wskazujący, że system (...) nie stwierdza czasu pracy, a jedynie potwierdza przebywanie na terenie zakładu pracy. Pozwana nie wykazała, aby powód będąc obecny na terenie zakładu pracy (od momentu odbicia karty przy bramie wejściowej) wykonywał czynności niezwiązane z pracą. Powód wykazał natomiast, że w spornym okresie pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Sąd Rejonowy wskazał, że pracownikowi pracującemu w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje również dodatek, przy czym godziny nadliczbowe powstają zarówno przy przekroczeniu zarówno dobowej normy czasu pracy, jak i normy tygodniowej. Sąd I instancji uwzględnił w podstawie obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych dodatek o kodzie 280, albowiem "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 zdanie pierwsze k.p., obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takich dodatkowych składników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 roku, II PK 3/11). Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z wyliczenia biegłego M. L., orzekając o odsetkach na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto o przepisy art. 100 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5

listopada 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

***Pozwana zaskarżyła wyrok w części, w zakresie kwoty 10 294,99 zł wraz z odsetkami, domagając się jego zmiany i oddalenia powództwa w zaskarżonej części, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. Wniosła nadto o zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.***

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na wydanie orzeczenia, poprzez przyjęcie wyliczeń biegłego w zakresie kwot wynagrodzenia oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, które to są niezgodne z prawidłowym wyliczeniem;
- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność ustaleń w zakresie braku wyjaśnień zastrzeżeń odnośnie do sporządzonej przez biegłego opinii lub oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego.

***Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.***

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a Sąd Rejonowy przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Uwzględniając fakt, iż Sąd Rejonowy na skutek oczywistej omyłki pisarskiej w punkcie 1 litera q wyroku błędnie wpisał kwotę wynagrodzenia, Sąd Okręgowy postanowieniem z dnia 21 lutego 2019 roku na podstawie art. 350 § 1 i § 3 k.p.c. sprostował z urzędu omyłkę pisarską w ten sposób, że zamiast kwoty 11 377,19 zł wpisał kwotę 1377,19 zł.

Apelacja pozwanej zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Nie zasługiwał na aprobatę zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., w myśl którego sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (tak: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (tak: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

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

Należy przypomnieć, że ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy (art. 129<sup>11</sup> k.p.) - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 2003 roku, w sprawie I PKN 678/00, opublikowany w OSNP-wkł. z 2002 roku, Nr 7, poz. 9.

Na Sądzie Rejonowym ciążył obowiązek dokładnego ustalenia, jakie czynności pracownicze powód wykonywał oraz ile czasu zajmowało powodowi wykonanie poszczególnych czynności pracowniczych. Dopiero tak poczynione ustalenia mogły stanowić podstawę do przyjęcia, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w oznaczonym wymiarze. Sąd Rejonowy poczynił szczegółowe ustalenia organizacji czasu pracy powoda. Ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu jest istotnym dowodem, że powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny, ale nie może zastąpić postępowania dowodowego w zakresie ustalenia czasu pracy. Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że pracodawca na pracę w godzinach nadliczbowych wyraził dorozumianą zgodę, czego warunkiem była świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje pracę ponad normę czasu pracy. Zeznania świadków oraz zeznania powoda jednoznacznie wskazują, że praca powoda nie ograniczała się wyłącznie do pracy, która przeciętnie trwała 7,5 godziny na dobę. Zakres obowiązków pracowniczych wymuszał na powodzie świadczenie pracy ponad normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny na dobę.

Sąd Okręgowy, mając na uwadze zarzuty apelacji, uzupełnił postępowanie dowodowe i zobowiązał pozwaną do wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia z tytułu pracy w nadgodzinach przy założeniu, że pracą w nadgodzinach jest praca wykonywana powyżej 7,5 godziny na dobę według stawki godzinowej ustalonej w opinii biegłego z dnia 22 sierpnia 2017 roku, z rozbiciem na poszczególne miesiące, po odliczeniu otrzymanego wynagrodzenia z tego tytułu (soboty, niedziele i dni wolne). Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe w zakresie obliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem zarzuty pozwanej w zakresie założeń przyjętych przez biegłego okazały się trafne. Jednocześnie wskazać należy, że po wydaniu przez Sąd I instancji postanowienia o oddaleniu wniosku o dopuszczenie kolejnej opinii biegłego pełnomocnik pozwanej nie zgłosił zastrzeżenia do protokołu w trybie 162 k.p.c. W tym stanie rzeczy skarżący nie mogą skutecznie zarzucić w apelacji uchybienia przez Sąd I instancji przepisom postępowania, polegającego na wydaniu postanowienia o oddaleniu wniosków dowodowych. Jeśli uchybienie "utrwalone" w postanowieniu nie zostanie zgłoszone w terminie określonym w art. 162 k.p.c., strona utraci możliwość powołania się na nie w drodze zarzutu apelacyjnego, a tym samym wyłączona zostanie także kontrola przewidziana w art. 380 k.p.c. (tak: wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 lutego 2014 roku, sygn. akt VI ACa 1079/13, LEX nr 1477383).

Przeprowadzone uzupełniające postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie, że powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. ponad 7,5 godziny. Powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, których ilość w sposób niebudzący wątpliwości wynika z zestawienia sporządzonego przez pozwaną (k. 232-233). Nie można zgodzić się z pozwaną, że powód przez ten czas przebywał na terenie zakładu pracy i nie świadczył pracy.

Należy przypomnieć, że wykonywanie pracy przeciętnie 8 godzin ( a w niniejszej sprawie ponad 7,5 godziny) na dobę oznacza, że w niektórych dniach w tym samym okresie rozliczeniowym pracownik świadczy pracę powyżej 8 godzin na dobę, a w innych dniach tego samego okresu rozliczeniowego czas pracy wynosi mniej niż 8 godzin na dobę i przy ostatecznym rozliczeniu czasu pracy w okresie rozliczeniowym przeciętny dobowy czas pracy nie będzie dłuższy niż 8 godzin (tak: uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2001 roku, w sprawie III ZP 20/01, opublikowana w OSNP z 2003 roku, Nr 6, poz. 141).

Ustawowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych jest zawarta w art. 151 § 1 zdanie pierwsze k.p. Zgodnie z tym przepisem jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie

z postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy 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. Należy podkreślić, 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 (tak: uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 roku, w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000 roku, 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 (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006 roku, Nr 5-6, poz. 85).

W doktrynie można spotkać się z poglądem, że termin „praca wykonywana” akcentuje aktywne zachowanie się pracownika oraz jego czynną postawę i działanie w realizacji zadań wynikających ze stosunku pracy. Sama obecność i gotowość do jej wykonywania (oczekiwanie) nie przysparza pracodawcy nowych wartości i korzyści. W związku z tym praca w godzinach nadliczbowych zachodzi jedynie w przypadku efektywnego świadczenia pracy przez pracownika, tj. rzeczywistego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych (tak: A. Józefowicz, „Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, Warszawa 1982, s.27).

Należy zwrócić uwagę, że wyrażany jest także pogląd przeciwny, 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. 151<sup>1</sup>-151<sup>3</sup> 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 (tak: M. Kawecka-Sobczak w glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978 roku, Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy”, Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy”, Monitor Prawniczy z 2004 roku, Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004 roku, Nr 1, s. 13-14 oraz [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny”, Monitor Prawniczy z 2004 roku, Nr 7, s. 187-188 oraz „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000 roku, Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, „Kodeks pracy”, Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977 roku, w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978 roku, Nr 4, poz. 34). Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy tylko z tego powodu, że pracodawca nie był w stanie skorzystać z pracy podwładnego. Ryzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Odmienna interpretacja stanowiłaby zaprzeczenie funkcji ochronnej przepisów o czasie



pracy. Należy podnieść, że intencją ustawodawcy, posługującego się technicznym określeniem „praca wykonywana” było położenie akcentu na to, kiedy powierzona praca jest wykonywana, a nie, że jest „wykonywana”. W związku z tym przebywanie pracownika „po godzinach” w zakładzie – wynikające z polecenia przełożonego (względnie z obiektywnych okoliczności, kiedy to pracownik sam podejmuje taką decyzję) i oczekiwanie w tym czasie na jego polecenie uzasadnia przyjęcie istnienia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłatę stosownego wynagrodzenia z tego tytułu (tak: 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 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 (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 roku, w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005 roku, Nr 17, poz. 262).

Trafny okazał się zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, które Sąd Rejonowy uznał za udowodnione i na których oparł wyrok, a które miały wpływ na jego treść, poprzez przyjęcie nieprawidłowych wyliczeń biegłego w zakresie wysokości wynagrodzenia oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Przyjęty przez biegłego system obliczeń nie był prawidłowy. Dokonując wyliczeń biegły nie pomniejszył bowiem kwoty należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w dni powszednie o wynagrodzenie wypłacone przez pozwaną z tytułu pracy w niedziele, święta i dni wolne od pracy. Sąd Okręgowy nie uwzględnił jednakże wniosku o przeprowadzenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń, dokonując obliczeń samodzielnie, w oparciu o prawidłowe i czytelne wyliczenie pozwanej przedłożone w toku postępowania apelacyjnego (k. 232-233).

Ustalając zasady obliczenia wynagrodzenia normalnego, Sąd Okręgowy miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986 roku w sprawie I (...), opublikowany OSNCP z 1987 roku, Nr 9, poz. 140. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego „normalne wynagrodzenie (...) jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc którego wysokość obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników takowe dodatkowe składniki przysługują pracownikowi. Wynagrodzenie to więc może obejmować również dodatek funkcyjny czy dodatek za staż pracy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia czy inne dodatki, albowiem stale dodatkowe składniki wynagrodzenia mają charakter wynagrodzenia jak najbardziej „normalnego”. W skład normalnego wynagrodzenia pracownika może wchodzić również premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy, nie objętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych.” Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 czerwca 2011 roku, w sprawie II PK 3/11.

Celem obliczenia stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych należy przyjąć, że dobową normę czasu pracy wynosi 7,5 godzin oraz § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (jednolity tekst Dz.U. z 2017 roku, poz. 927) – uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05.

W związku z powyższym miesięczne wynagrodzenie należało podzielić przez ilość godzin, które pracownik powinien przepracować zgodnie z obowiązującą go normą czasu pracy, tj. przez 7,5 godzin.

W okresie od 1 lipca 2013 roku do 31 stycznia 2016 roku powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy podzielił w całości przedłożone wyliczenia sporządzone przez pozwaną w piśmie procesowym z dnia 24 września 2018 z pewnymi modyfikacjami wynikającymi z zakazu orzekania ponad zakres zaskarżenia. Powód w określonym terminie nie złożył zastrzeżeń do sposobu wyliczenia należności, a wnioski o dopuszczenie dowodu z opinii kolejnego biegłego Sąd uznał za nieumotywowane. Przyjęto wyliczoną przez pozwaną należność w miesiącach: lipiec 2013, październik 2013, marzec 2014, sierpień 2014, wrzesień 2014, listopad 2014, od stycznia do lipca 2015 roku; wrzesień 2015, październik 2015 roku. Za pracę w pozostałych miesiącach Sąd przyznał wynagrodzenie w wysokości wynikającej z zakresu zaskarżenia w apelacji. Przyjął więc kwoty wyższe od wykazanych w piśmie procesowym z dnia 24 września 2018 roku mając na uwadze, że nie można orzekać ponad zakres zaskarżenia. Pozwana, zgodnie z przepisami k.p.c. wskazała wartość przedmiotu zaskarżenia każdej należności. I tak np. Sąd I instancji za miesiąc sierpień 2013 przyznał wynagrodzenie w wysokości 755,78, a wyrok w tej części zaskarżony został do kwoty 48,71 zł, więc nie mógł ulec zmianie poniżej kwoty 707,07 zł, mimo, że należne wynagrodzenie wyniosło 663,64 zł. Z podobną sytuacją mamy do czynienia w każdym innym miesiącu, w którym sąd przyznał wyższe wynagrodzenie od wynikającego z wyliczenia. Za miesiąc kwiecień 2014 roku przyjęto wynagrodzenie w wysokości wynikającej z żądania pozwu mając na uwadze zakaz orzekania ponad żądanie.

W związku z powyższym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 lipca 2013 roku do 31 stycznia 2016 roku wynosi 35 907,73 zł.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego oraz rozważania prawne, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., art. 151 k.p. oraz art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 35 907,73 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 lipca 2013 roku do 31 stycznia 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami i oddalił apelację w pozostałym zakresie.

Wyrok wydano w części zmieniającej na podstawie art. 386 §1 k.p.c., a w części oddalającej apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego należało orzec na podstawie art. 100 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz w sprawie opłat za czynności adwokackie. Stawka wynagrodzenia pełnomocników stron za występowanie przed Sądem II instancji wynosi 1350 zł = (3600 zł stawka wynagrodzenia uzależniona od wartości przedmiotu sporu x 75% - sprawa dotyczy wynagrodzenia za pracę x 50% postępowanie prowadził ten sam pełnomocnik przed Sądami I i II instancji). Zatem koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wyniosły 2700 zł = (1350 zł + 1350 zł). Postępowanie apelacyjne pozwana wygrała w 84% (8574 zł : 10 250 zł wartość przedmiotu zaskarżenia). W związku z tym koszt jaki powinien ponieść powód wynosi 2298 zł = (2700 zł x 84% + 30 zł). Skoro powód już poniósł koszty swojego pełnomocnika procesowego w wysokości 1350 zł, to winien dopłacić pozwanej kwotę 948 zł.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia