

Sygn. akt **VIII Pa 18/19**

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

po rozpoznaniu w dniu 18 lipca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. W. (W.)

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

o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 6 listopada 2018 r. **sygn. akt** IV P 708/17

1. oddała apelację;

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

(-) sędzia T. K. (-)sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia del. A. P.

VIII Pa 18/19

UZASADNIENIE

Po sprecyzowaniu roszczenia powód M. W. domagał się zasądzenia od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na swoją rzecz kwoty 33 215,65 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 września 2014 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku z ustawowymi odsetkami oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powoda obowiązywała norma czasu pracy wynosząca 7,5 godziny. Powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, bowiem rozpoczynał pracę godzinę przed zjazdem pod ziemią i kończył ją 50 minut

po wyjeździe na powierzchnię. Powód podał, że w spornym okresie świadczył pracę na stanowisku kierownika działu energomechanicznego pod ziemią i do jego obowiązków przed rozpoczęciem zmiany należało: odbieranie i zapoznanie się z listą zadań na dany dzień pracy, raportami z trzech poprzednich zmian, ustalenia bieżących spraw przed odprawą główną. Natomiast po zakończeniu zmiany obowiązkiem powoda było odbieranie raportów z zakończonej zmiany z trzech podległych mu ruchów, zbieranie od podwładnych informacji o sprawach do załatwienia oraz przygotowywanie poleceń dla następnych zmian. Obowiązkiem powoda było także dokonywanie ustaleń w zakresie przeprowadzanych inwestycji i remontów. Powód wskazał, że pracodawca uwzględniał tylko czas pracy pod ziemią, tj. przeciętnie po 7,5 godziny na dobę; natomiast do czasu pracy nie zaliczył czasu pracy na powierzchni.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierownika działu energomechanicznego w pełnym wymiarze czasu pracy. Stanowisko powoda zostało zaliczone do stanowiska pracy pod ziemią. W związku z tym czas pracy powoda został skrócony do 7,5 godziny na dobę; jednakże powód otrzymywał wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy. U pozwanej obowiązywała zasada, zgodnie z którą praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna wyłącznie na podstawie pisemnego wniosku wystawionego przez bezpośredniego przełożonego zainteresowanego pracownika. Takie wnioski dotyczyły wyłącznie pracy w soboty i niedziele. Pozwana podała, że powód mógł wykonać powierzone obowiązki w ciągu ustalonej normy czasu pracy. Pozwana zwróciła uwagę, że obowiązywał u niej system (...), tj. ewidencjonowania czasu wejścia na teren zakładu pracy i czasu opuszczenia terenu zakładu. Pozwana zaznaczyła, że wydruki z systemu (...) nie stanowią podstawy do ustalenia czasu pracy powoda, w tym w godzinach nadliczbowych, a jedynie służą do weryfikacji dniówki pracy. Powód nie wykazał, aby obowiązki, które wykonywał na powierzchni nie mogły być przez niego wykonane w nominalnym czasie pracy. Pozwana podała, że nie miała świadomości, że powód wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż tej okoliczności nie zgłaszał. Natomiast czas przebywania powoda na terenie zakładu pracy nie jest tożsamy ze świadczeniem pracy. Pozwana nie zlecała powodowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2018 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 uwzględnił powództwo, w pkt 2 wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12 634 zł, w pkt 3 i 4 orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem kopalni należącej do pozwanej. Stanowisko powoda było zaliczone do stanowisk pracy pod ziemią i w związku z tym norma czasu pracy powoda wynosiła 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Powód świadczył pracę na zmianie A, która rozpoczynała się o godzinie 6:30 zjazdem pod ziemię. Powód przychodził do pracy przeciętnie o godzinie 5:30. Powód rozpoczynał pracę od zebrania raportów z wykonanej pracy od nadsztygarów z oddziałów dołowych i szybowych, którzy pracowali na poprzedniej zmianie. Dzięki raportom powód mógł poznać sytuację w kierowanym dziale, to jest co zostało wykonane, co pozostaje do wykonania, jakie są awarie. Powód uzupełniał informacje o dane uzyskane od głównego elektryka, głównego mechanika szybowego i głównego mechanika urządzeń dołowych. Raporty pozwalały powodowi ustalić zakres prac na kolejną zmianę oraz przygotować się do odprawy z dyrektorem, która była wyznaczona na 6:30. Odprawa u dyrektora była obowiązkowa, a jej przedmiotem było omówienie prac wykonanych w ciągu poprzedniej doby, wielkość wydobywania, awarie. Powód wielokrotnie otrzymywał od dyrektora polecenia dotyczące prowadzenia ruchu kopalni. Nie było możliwe, aby powód mógł przyjść na odprawę nieprzygotowany, i dlatego musiał pobrać raporty od podwładnych po przybyciu do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że po wyjeździe pracowników na powierzchnię – co miało miejsce przeciętnie o godzinie 14.00 – powód musiał spotkać się ze swoimi podwładnymi głównymi mechanikami, nadsztygarami i kierownikami robót. Pracownicy zdawali powodowi raporty z wykonanych prac oraz planowanych na następną zmianę. Zbieranie raportów ustnych lub telefonicznych zajmowało powodowi około 15-20 minut (dział liczył 400 -500 pracowników). Następnie zebrane informacje powód musiał przekazać dyrektorowi kopalni podczas odprawy, która trwała około pół godziny. Niekiedy z braku czasu dyrektor wymagał raportu telefonicznego, który powód musiał mu złożyć. Za każdym razem

po zakończeniu zmiany powód musiał czekać na telefon od dyrektora, czy odbędzie się odprawa, czy ma złożyć raport telefonicznie. Składanie raportu trwało około 30 minut. Często zdarzały się awarie i powód po odprawie musiał wrócić do biura i dopilnować, aby została ona usunięta. Sąd Rejonowy do czasu pracy zaliczył także kąpiel w łaźni.

Sąd Rejonowy ustalił, że kiedy powód nie zjeżdżał pod ziemię, to również musiał zebrać raporty i uczestniczyć w odprawie porannej, a także odebrać raporty po wyjeździe podległych mu pracowników na powierzchnię i zdać raport dyrektorowi. Powód nie był w stanie wykonać swoich obowiązków pracowniczych w ramach 7,5 godzinowego czasu pracy. Nikt nie zobowiązywał powoda do składania wniosków o pracę w godzinach nadliczbowych, nie było to praktykowane na kopalni. Organizacja pracy na kopalni wymagała od powoda świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i przełożeni powoda posiadali o tym fakcie wiedzę. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwana nie przedstawiła środków dowodowych, celem wykazania, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych. Postępowanie dowodowe zostało ograniczone do rozpoznania tylko środków dowodowych przedstawionych przez powoda. Sąd Rejonowy uznał, że powód od momentu wejścia na teren zakładu pracy do momentu wyjścia z terenu kopalni zajmował się wyłącznie wykonywaniem powierzonych mu obowiązków służbowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy byli zaopatrzeni w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe oraz przy wejściu i wyjściu z terenu kopalni. Z rejestru (...) wynika, że powód przychodził do pracy przeciętnie o godzinie 15:15-15:30 i opuszczał zakład pracy o godzinie 14:30-14:45. Pozwana nie zrekomensowała powodowi czasu pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego (zeznań świadków, powoda, wydruków systemu (...)), że powód od momentu obicia karty przy wejściu, do chwili odbicia karty przy wyjściu świadczył pracę na rzecz pozwanej. Czas pracy według systemu (...) nie był taki sam dla powoda każdego dnia, gdyż zależał od sytuacji w zakładzie pracy, rodzaju i ilości obowiązków.

Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń, celem obliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę powoda, przy założeniu, że czas pracy rozpoczynał się od wejścia na teren zakładu pracy i kończył się z chwilą wyjścia z zakładu pracy. Opinię na piśmie sporządził biegły z zakresu wynagrodzeń Z. G., który obliczył, że potencjalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 33 215,65 zł.

Sąd Rejonowy uznał, że sprecyzowane powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy podał, że zakres obowiązków powoda oraz organizacja pracy na kopalni powodowały, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Strony ustaliły, że norma czasu pracy powoda wynosiła 7,5 godziny na dobę, 37,5 godziny na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Skrócenie normy czasu pracy było następstwem szkodliwych warunków pracy na kopalni. Sąd Rejonowy wskazał, że skrócona norma czasu pracy stanowiła dla powoda pełny wymiar czasu pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że o zaliczeniu czasu pracy pracownika do pracy w godzinach nadliczbowych ma wykonywanie pracy ponad normę czasu pracy za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez 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. Obiektywne warunki pracy, wykluczające możliwość wykonania zadań planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Sąd Rejonowy orzekł o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 151¹ § 1 - 3 k.p. O odsetkach ustawowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Na mocy art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności. O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., § 6 pkt 5 i § 9 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804 z późn. zm.) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Pozwana zaskarżyła wyrok w całości, domagając się jego zmiany i oddalenia powództwa, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej analizy materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, że powód pracował w godzinach nadliczbowych za wiedzą przełożonych w czasie wynikającym z wydruków (...) (czasu wejścia na teren zakładu i czasu opuszczenia zakładu), podczas gdy przebywanie pracownika na terenie zakładu nie jest tożsame z wykonywaniem pracy, czy nawet gotowością do świadczenia pracy, oraz braku uznania, że powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę przez 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny,

- art. 322 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy nie możliwe było przyjęcie, że powód świadczył pracę od momentu wejścia na teren zakładu pracy do chwili opuszczenia kopalni,

- art. 128 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że czasem pracy jest czas fizycznej obecności pracownika na terenie zakładu pracy oraz, że do czasu pracy zaliczono mycie się powoda w łaźni,

- art. 151 § 1 k.p. poprzez wadliwe zastosowanie w sytuacji, gdy nie ustalono w jakim czasie przebywania na terenie kopalni powód świadczył pracę,

- art. 6 k.c. poprzez niewykazanie przez powoda, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

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:

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Pozwana zarzuciła naruszenie między innymi art. 233 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

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

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie

publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

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

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

Zgodnie z art. 322 k.p.c. jeżeli w sprawie o dochody Sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Zastosowanie tego przepisu do roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych potwierdza Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 1999 roku, w sprawie I PKN 665/98, opublikowany w OSNAP z 2000 roku, Nr 14, poz. 535, którego teza 1 brzmi „niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa”, i która również odnosi się do rozpoznawanej sprawy.

Skorzystanie przez Sąd Rejonowy z dobrodziejstwa art. 322 k.p.c. wymagało dokonania szczegółowego ustalenia stanu faktycznego w zakresie obowiązków pracowniczych i organizacji czasu pracy powoda. 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 prawidłowo poczynił 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. Powód świadczył pracę przeciętnie po 9 godzin na dobę. Biegły sądowy w opinii wskazał, że przeciętny czas pracy powoda ponad normę czasu pracy (tj. 7,5 godziny) wynosił 1,5 godziny na dobę (odczyt z systemu rejestracji czasu tzw. (...)).

Należy zgodzić się z Sądem Rejonowy, że powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. ponad 7,5 godziny. Należy przypomnieć, że wykonywanie pracy przeciętnie przez 9 godzin na dobę oznacza, że w niektórych dniach w tym samym okresie rozliczeniowym pracownik świadczy pracę powyżej 9 godzin na dobę, a w innych dniach tego samego okresu rozliczeniowego czas pracy wynosi mniej niż 9 godzin na dobę i przy ostatecznym rozliczeniu czasu pracy w okresie rozliczeniowym przeciętny dobowy czas pracy nie będzie dłuższy niż 9 godzin (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). Prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął na mocy art. 322 k.p.c., że czas pracy powoda rozpoczął się z chwilą wejścia na teren zakładu i kończył z chwilą opuszczenia zakładu pracy. Słusznie Sąd Rejonowy zaliczył do czasu pracy kąpiel powoda w łaźni. Należy pamiętać, że powód po wyjeździe na powierzchnię kopalni musiał umyć się i przebrać, aby móc kontynuować obowiązki pracownicze.

Pozwana wskazuje, że powód nie wykazał, iż pracował ponad normę czasu pracy (art. 6 k.c.). Powód przedstawił środki dowodowe na okoliczność wykazania, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd przeprowadził stosowne postępowanie dowodowe i prawidłowo wywiódł wnioski. Pozwana w postępowaniu była bierna i nie złożyła wniosków

dowodowych, celem obalenia twierdzeń powoda. Pozwanej umknęło, że w niniejszym postępowaniu obowiązuje rozkład ciężaru dowodu.

Dotychczasowe rozważania wskazują, że Sąd Rejonowy nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c., art. 322 k.p.c., art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.

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 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 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 (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. 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 głosie 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 (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. 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 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 2005 roku, w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005 roku, Nr 17, poz. 262).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, przeciętnie po 1,5 godziny na dobę (co wynika z rejestru (...)). W związku z tym Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, że czas pracy powoda obejmował czas od wejścia na teren kopalni do wyjścia z terenu kopalni. Nie można zgodzić się z pozwaną, że powód przez ten czas przebywał na terenie zakładu pracy i nie świadczył pracy. W związku z tym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okazał się chybiony, mając na uwadze organizację czasu pracy dyspozytorów metanometrii. Nadto, nietrafny okazał się także zarzut naruszenia art. 128 § 1 k.p., art. 151¹ k.p.

Pozwana uznała, że skoro powód za każdy dzień pracy otrzymywał wynagrodzenie za pracę, jak za 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny, to nie posiada prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ósmej godziny. Stanowisko pozwanej jest błędne. Należy przyjąć, że wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, 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 2000 roku, w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 740). W związku z tym pracownik, którego dobowa norma 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 2005 roku, w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006 roku, Nr 5-6, poz. 85).

Na marginesie należy dodać, że biegły błędnie obliczył stawkę godzinową normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem wysokość wynagrodzenia podzielił przez 8 godzin zamiast przez 7,5 godziny. Należy przypomnieć, że celem obliczenia stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia oraz

dotatku 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. Wbrew twierdzeniom pozwanej, do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należało przyjąć faktyczne wynagrodzenie zasadnicze jakie otrzymywał powód, a nie potencjalne zasadnicze wynagrodzenie za pracę pracownika powierzchni kopalni.

Reasumując, apelacja pozwanej podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (jednolity tekst Dz.U. z 2015 roku, poz. 1 800).

(-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia del. Anna Capik-Pater