

Sygn. akt VIII *Pa* 159/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 grudnia 2019 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Małgorzata Andrzejewska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Jolanta Łanowy-Klimek del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 5 grudnia 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. K.

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

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 20 marca 2019 r. **sygn. akt** VI P 1148/15

1) oddała apelację;

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

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

Sygn. akt VIII *Pa* 159/19

## UZASADNIENIE

Powód M. K. żądał zasądzenia od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w J. kwoty 16.000zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia za każdy miesiąc pracy w godzinach nadliczbowych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2014r. do dnia 10 maja 2015r. oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w okresie spornym był zatrudniony przez pozwaną w KWK (...) na stanowisku sztygara zmianowego. Podał, że obowiązywała go norma czasu pracy w wymiarze 7,5 godziny na dobę. Z uwagi

jednak na charakterystykę zajmowanego stanowiska był zmuszony do pracy w godzinach nadliczbowych, w wymiarze około 1,5 godziny w każdym dniu pracy. Powód wyjaśnił, że obowiązki służbowe wymagały od niego wcześniejszego stawiennictwa w pracy w celu przygotowania miejsca pracy, tj. zapoznania się z pracami wykonanymi na poprzednich zmianach, przebrania się w obowiązkową odzież ochronną, pobrania niezbędnego sprzętu ochrony życia i zdrowia, ustalenia frontu robót z podwładnymi pracownikami i przełożonymi (podział pracy), omówienia bieżących problemów i zagrożeń oraz pozostawania w pracy po zakończeniu zmiany w celu sporządzenia raportu i dokonania kontroli wyjazdu załogi. Pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za ww. pracę w godzinach nadliczbowych, ani również nie udzieliła mu czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, co w jego ocenie w pełni uzasadnia żądanie pozwu.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych podnosząc, że w okresie zatrudnienia powoda obowiązywała zasada - wyrażona w przepisach prawa pracy tworzonych przez pracodawcę - zgodnie z którą praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna na podstawie pisemnego wniosku wystawionego przez bezpośredniego przełożonego pracownika. W przypadku natomiast powoda wnioski co do zasady takie nie były składane, bowiem powodowi nie zlecano pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana podniosła, że powód mógł zrealizować czynności wynikające z zakresu jego obowiązków w ramach swojego wymiaru czasu pracy. (...) jest zaś jedynie systemem pomocniczym do ewidencji dniówek przepracowanych oraz kontroli zjazdów i wyjazdów, a w rezultacie nie może stanowić podstawy do uznania godzin nadliczbowych. Pozwana nie zgodziła się zatem z powodem również co do tego by pozostawanie w dyspozycji pracodawcy było równoznaczne czasowi liczonemu od momentu odbicia karty (...) do momentu odbicia karty przy wyjściu. W ocenie pozwanej powód jedynie przebywał w tym czasie na terenie kopalni i tym samym konieczne jest wykazanie przez niego wykonywania czynności użytecznych dla pracodawcy. Pozwana wskazała, że pracownikom pozwanej zatrudnionym pod ziemią - dla których czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę - wypłacano wynagrodzenie jak za 8 #godzinny dzień pracy. Pozwana podniosła również, że w dniu 3 marca 2015r., powód zawarł z pozwaną porozumienie zmieniające umowę o pracę, na podstawie którego powoda obowiązywała 8-godzinna dobową normą czasu pracy oraz 40-godzinna tygodniową normą czasu pracy w 5-dniowym tygodniu pracy. Z kolei z dniem 1 października 2015r. u pozwanej wszedł w życie nowy regulamin pracy, zgodnie z którym łączny czas pracy dla pracowników pod ziemią nie może przekroczyć 8 godzin na dobę, z czego pół godziny przeznaczony było na sprawy organizacyjne wykonywane na powierzchni.

Pismem z dnia 15 stycznia 2019r. powód zmodyfikował żądanie wnosząc o zasądzenie od pozwanej kwoty 10.628,36zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie spornym wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dat i kwot szczegółowo w tym piśmie wskazanych (k. 230).

Wyrokiem z dnia 20 marca 2019r. Sąd Rejonowy w Gliwicach:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.628,36zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2014r. do dnia 10 maja 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:
  - a) 2.173,19zł od dnia 11 września 2014r. do dnia zapłaty;
  - b) 1.088,70zł od dnia 11 października 2014r. do dnia zapłaty;
  - c) 547,52zł od dnia 11 listopada 2014r. do dnia zapłaty;
  - d) 638,27zł od dnia 11 grudnia 2014r. do dnia zapłaty;
  - e) 575,14zł od dnia 11 stycznia 2015r. do dnia zapłaty;
  - f) 963,00zł od dnia 11 lutego 2015r. do dnia zapłaty;

g) 1.254,68zł od dnia 11 marca 2015r. do dnia zapłaty;

h) 890,60zł od dnia 11 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty;

i) 1.802,32zł od dnia 11 maja 2015r. do dnia zapłaty;

j) 662,66zł od dnia 11 czerwca 2015r. do dnia zapłaty;

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

3. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 591,20 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie punktu pierwszego co do kwoty 4.280 zł;

5. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Gliwicach) kwotę 532,00 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony oraz kwotę 1.375,99 zł tytułem zwrotu części wydatków.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony przez pozwaną w okresie spornym (1 sierpnia 2014r. – 10 maja 2015r.) na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią w KWK (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie spornym funkcjonował elektroniczny rejestr czasu pracy, który rejestrował czas wejścia pracowników - w tym powoda - na teren kopalni i wyjście z tego terenu (czytniki kart (...) umieszczone przy bramie wejściowej) oraz zjazd pod ziemię i wyjazd na powierzchnię (czytniki (...) zlokalizowane przy szybie zjazdowym).

Organizacja pracy funkcjonująca w KWK (...) (znana wszystkim przełożonym powoda i stale funkcjonująca nie tylko w okresie spornym ale również we wcześniejszym okresie) wymagała by przed momentem rozpoczęcia każdej zmiany powód wykonywał obowiązki należące do zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku. Po przekroczeniu bramy kopalni powód kierował się do biura, a następnie zapoznawał się z raportem z poprzedniej zmiany, kontaktował się ze sztygarem zmiany poprzedniej oraz zasięgał informacje od nadsztygara o planach dotyczących pracy danej zmiany. Ponadto, przeprowadzał tzw. podział załogi, w trakcie którego przyporządkowywał poszczególne prace pracownikom wchodzącym w skład nadzorowanej przez niego załogi, a także przebierał się w odzież roboczą oraz przechodził na szyb zjazdowy pobierając z lampowni sprzęt ochrony życia (maska, butla, aparat uciezkowy itp.). Wykonanie ww. czynności przed zjazdem pod ziemię - stanowiących obowiązek każdego sztygara zmianowego – było niezbędne do prawidłowego wykonywania przez powoda jego obowiązków w trakcie wykonywania pracy pod ziemią.

Po wyjeździe na powierzchnię kopalni - a tym samym po godzinie zakończenia każdej zmiany - powód w dalszym ciągu wykonywał pracę. Udawał się do łaźni celem kąpieli i przebrania - zdając po drodze uprzednio pobrany sprzęt - a następnie będąc w biurze wypełniał książkę raportową i tzw. szychtownicę. W książce raportowej i szychtownicy powód wskazywał informację odnośnie zakresu prac wykonanych na zakończonej zmianie i pracowników, którzy je wykonywali.

Z dniem 1 sierpnia 2014r. pozwana przejęła od (...) S.A. w K. KWK (...) w K., w tym także czynnych pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p.

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

pracownika była ewidencjonowana w okresach miesięcznych w kartach ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych.

Czas pracy wykonywanej pod ziemią wynosił 7,5 godziny na dobę. Pracownikom wykonującym pracę pod ziemią przysługiwało wynagrodzenie „jak za 8-godzinny dzień pracy”.

W dniu 23 lutego 2015r. pozwana zawarła porozumienie z Międzyzakładowym Komitetem Protestacyjno-Strajkowym reprezentującym Organizację (...) działające w obrębie jej zakładu pracy, na podstawie którego zawieszono na okres 2 lat, tj. do dnia 31 grudnia 2016r. niektóre postanowienia Porozumienia zbiorowego z dnia 5 maja 2011r. W okresie tego zawieszenia w zakładach górniczych pozwanej Spółki praca miała być wykonywana w dni robocze od poniedziałku do piątku włącznie, przy zachowaniu zasady wykonywania pracy przeciętnie 40 godzin przez pracowników wykonujących pracę pod ziemią w 5-dniowym tygodniu pracy.

W dniu 3 marca 2015r. strony zawarły porozumienie zmieniające umowę o pracę w ten sposób, że odtąd powoda miała obowiązywać 8-godzinna dobową normą czasu pracy – licząc od zjazdu pod ziemię do wjazdu na powierzchnię, a także 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy w 5-dniowym tygodniu pracy. Zmiana umowy o pracę w ww. zakresie związana była z przyjętym Porozumieniem z dnia 23 lutego 2015r.

Mocą uchwały nr 490/ (...) zarządu pozwanej Spółki z dnia 14 września 2015r. wdrożono u pozwanej nowy regulamin pracy w brzmieniu przyjętym decyzją zarządu z dnia 23 lipca 2015r. i zaakceptowanym przez organizację związkową.

Z dniem 1 października 2015r. u pozwanej wszedł w życie nowy regulamin pracy, zgodnie z którym łączny czas pracy dla pracowników wykonujących pracę pod ziemią nie może przekraczać 8 godzin na dobę, tj. 7,5 godziny na dobę od wejścia do klatki szybowej w celu zjazdu pod ziemię do wyjścia z klatki szybowej na powierzchni oraz 0,5 godziny na dobę przeznaczonej na sprawy organizacyjne wykonywane na powierzchni (pobranie, zdanie narzędzi, podział pracy i inne).

Z dniem wejścia w życie nowego regulaminu pracy moc utraciło m.in. zarządzenie nr (...) z dnia 26 września 2013r.

Zgodnie z zawartym w dniu 3 stycznia 2008r. porozumieniem między zarządem (...) S.A. a Komitetem (...) S.A. ustalono wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, wynikającego z przyrostu o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995r., Nr 1, poz. 2 ze zm.), na kwotę 5.228,50zł. Oprócz tego strony porozumienia ustaliły, że w ramach przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia uwzględnione będzie, począwszy od dnia 1 lutego 2008r., do każdej przepracowanej dniówki stały gwarantowany dodatek kwotowy w wysokości określonej dla poszczególnych grup pracowniczych (m.in. dla pracowników zatrudnionych pod ziemią).

Sąd wskazał, że poza sporem pozostawało, iż od dnia 3 marca 2015r. powoda obowiązywała norma czasu pracy wynosząca 8 godzin, a wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie spornym – przy założeniu, że powód pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze wynikającym z rejestru czasu pracy ( (...)) od momentu wejścia na teren zakładu pracy do momentu wyjścia z niego wynosi 10.628,36zł.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Sąd powołał przepis art. 151 k.p.

Podkreślono, że przywołany przepis *expressis verbis* posługuje się pojęciem „pracy wykonywanej”. Tworząc zatem normatywną definicję pracy w godzinach nadliczbowych ustawodawca w wyraźny sposób wprowadził autonomiczne w tym zakresie pojęcie, różne od określonego w art. 128 k.p. pojęcia „czasu pracy”, które zgodnie z przywołanym przepisem oznacza czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Zgodnie bowiem z powszechnie akceptowaną dyrektywą zakazu wykładni synonimicznej, dwóm różnym pojęciom – użytym przez ustawodawcę w tekście prawnym – co do zasady nie można nadawać tożsamego znaczenia. W rezultacie, czym innym jest

„wykonywanie pracy”, a czym innym samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy”. Zakres znaczeniowy ostatniego z przywołanych pojęć jest bowiem znacznie szerszy i obejmuje nie tylko wykonywanie pracy, ale również sytuacje, w których pracownik – nie wykonując pracy – pozostaje w gotowości do jej wykonywania.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko, zgodnie z którym samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 1998r., I PKN 143/98, OSNAPiUS 1999/12/389). Wynagrodzenie o którym mowa przysługuje zatem wyłącznie za ten okres, w którym pracownik faktycznie świadczył pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 2009r., II PK 51/09, OSNP 2011/ 11–12/150, MoPr (...) s. 262).

W świetle powyższego Sąd wskazał, że istota niniejszej sprawy sprowadzała się do ustalenia dwóch kwestii. Po pierwsze, kwestii natury faktycznej, tj. czy w ogóle, a jeśli tak to jakie, czynności powód wykonywał ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a zatem zarówno przed formalnym rozpoczęciem zmiany, jak i po jej formalnym zakończeniu. Po drugie, rozstrzygnięcia wymagało, czy w świetle zakresu obowiązków na zajmowanym przez powoda stanowisku, czynności te mogą być kwalifikowane jako „wykonywanie pracy”.

Odnosząc się do pierwszej z ww. kwestii Sąd zaznaczył, że ciężar udowodnienia faktu wykonywania czynności, o których mowa spoczywał na powodzie. Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa bowiem na stronach postępowania (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Powód wywodził zaś z ww. faktu skutki prawne w postaci obowiązku pozwanej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd stwierdził, że przedstawiony przez strony materiał dowodowy w postaci wydruków rejestru czasu pracy ( (...)), a także zeznań świadków i uzupełniająco przesłuchania powoda, stanowi podstawy do ustalenia, że przed formalnym rozpoczęciem zmiany powód wykonywał przytoczone wcześniej czynności, które w świetle zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku mogą być kwalifikowane jako „wykonywanie pracy”. Materiał dowodowy potwierdził również, że po formalnym momencie zakończenia zmiany powód w dalszym ciągu wykonywał czynności należące do zakresu jego obowiązków oraz czynności ściśle z nimi związane.

Odnosząc się w tym miejscu do podnoszonego przez pozwaną zagadnienia wiedzy i woli pracodawcy w zakresie pracy powoda w godzinach nadliczbowych, Sąd zgodził się ze stanowiskiem pozwanej jedynie co do tego, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana wyłącznie za zgodą pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2001r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002/21/520). Wbrew jednak twierdzeniom pozwanej, zgoda ta nie wymaga szczególnej formy. Sama zaś świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje pracę w nadgodzinach może stanowić dorozumianą zgodę (wyroki Sądu Najwyższego z 26 maja 2000r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001/22/662; z 18 stycznia 2005r., II PK 151/04, OSNP 2005/17/262). Jakikolwiek zaś postanowienia aktów normatywnych tworzonych przez pracodawcę, które wymagają pisemnej formy jego polecenia bądź zgody na pracę w nadgodzinach nie mogą wyłączyć ww. zasady. Co istotne, jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy (określonej organizacji pracy), nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy – jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie - wówczas sytuacja ta jest równoznaczna z dorozumianą zgodą pracodawcy na jej świadczenie i przesądza istnienie „szczególnych potrzeb pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1978r., I PRN 91/78). Z zeznań świadków wynikało zaś, że organizacja pracy w kopalni, w której powód świadczył pracę – o której to organizacji wszyscy pracownicy, w tym przełożeni powoda wiedzieli - wymagała dla prawidłowego jej funkcjonowania oraz zapewnienia ciągłości prac, by powód wykonywał opisywane wcześniej czynności poza normami czasu pracy.

W świetle powyższego Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.628,36zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2014r. do dnia 13 maja 2015r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

Z kwoty żądanej pozwem 16.000zł Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 10.628,36zł, stanowiącą 66,42% wartości przedmiotu sporu. Zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu (art. 100 k.p.c.), strony powinny ponieść jego koszty w takim stopniu, w jakim przegrały sprawę, a zatem powód w 33,58% a pozwana w 66,42%. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł zatem zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 k.p.c.), mając na uwadze ww. proporcje w jakich każda ze stron przegrała sprawę.

Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016r. poz. 623) Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gliwicach - kwotę 532zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy oraz kwotę 1.375,99zł tytułem wydatków, w części proporcjonalnej do zakresu, w którym strona pozwana przegrała sprawę.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu pierwszego w kwocie odpowiadającej 1-miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę (art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c.).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego:

-art. 128 k.p. w zw. z art. 151 § 1 i art. 80 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie tj. błędne uznanie, że czas pracy powoda rozpoczął się z chwilą wejścia na teren zakładu i kończył opuszczeniem terenu zakładu pracy co w konsekwencji doprowadziło do wliczenia do czasu pracy czasu wykonywania czynności przygotowujących do wykonywania pracy także czasu przebierania się, pobierania i zdawania sprzętu ochrony osobistej, przechodzenia z bramy do biura, kąpieli, udział w naradach;

-art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. poprzez niewłaściwe przyjęcie, że elementem normalnego wynagrodzenia za pracę jest dodatek gwarantowany;

2. naruszenie prawa procesowego:

-art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego oraz przekroczenie granic swobodnej oceny skutkującej dokonaniem nieuzasadnionych ustaleń co do czasu pracy powoda w spornym okresie bez uwzględniania okoliczności, że powód samodzielnie ustalał w poszczególnych dniach czas stawienia się w zakładzie a czas wykonywania wskazywanych czynności został określony w zeznaniach świadków;

-art. 102 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i nieuzasadnione obciążenie pozwanej kosztami wydatków z tytułu wynagrodzenia za sporządzenie dwóch pisemnych opinii przez biegłą.

Stawiając powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

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 określili 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 przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

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

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. Prawidłowo Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 1-3 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 dla (...) S.A. powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynosząca 7,5 godziny do dnia 2 marca 2015r. 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. 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 (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 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 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 pracę w nadgodzinach świadczył. Przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że powód po przyjeździe do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności które wykonywał były ściśle związane z jego pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawił 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 przyjęto tutaj czas pracy w oparciu o zapisy (...). 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.

Sąd drugiej instancji podkreśla tutaj, 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. 151<sup>4</sup> § 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 ustalenie liczby faktycznie przepracowanych przez powoda godzin, w tym godzin nadliczbowych i wyliczenie należnego wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych miała charakter pełny i wyczerpujący. W szczególności na podstawie ustaleń stanu faktycznego prawidłowo przyjęto normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo do dnia 2 marca 2015r. oraz 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo od dnia 3 marca 2015r.

Stanowisko zajmowane przez powoda jest stanowiskiem pracy zaliczanym 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. Nie zmienia tego fakt, iż część obowiązków służbowych powód wykonywał na powierzchni. Przepisy zakładowe - § 10 ust. 2 pkt 1 (...) dla (...) S.A. - regulujące czas pracy pracowników stanowią o pracownikach zatrudnionych pod ziemią, a nie wykonujących pracę pod ziemią. Natomiast zapis § 10 ust. 2 pkt 2 wskazujący normę czasu pracy 8 godzin wyraźnie dotyczy pozostałych pracowników „czas pracy pozostałych pracowników wynosi 8 godzin na dobę ...”.

Podobne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2019r., I PK 258/17, Lex nr 2638577.

Wypłata powodowi wynagrodzenia jak za 8 godzin, nie uzasadniała naliczenia 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.

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

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

Brak zatem podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie za pół godziny stanowiło zapłatę za czynności wykonywane ponad obowiązującą pracownika dobową normę czasu pracy. Powód otrzymywał bowiem wynagrodzenie za pracę przy ustalonej normie czasu pracy 7,5 godzin – czyli za 7,5 godzin pracy każdej doby (w okresie do dnia 2 marca 2015r.).

Sąd I instancji prawidłowo ustalając wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oparł się na wyliczeniach strony pozwanej.

Wskazać tutaj jednak należy, że brak jest przy tym podstaw do odstąpienia, w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., od obciążania pozwanej kosztami sporządzonej w sprawie opinii przez biegłego wraz z opinią uzupełniającą. Strona powodowa w pozwie złożyła wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego celem wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wniosek ten został uwzględniony przez Sąd. Strona pozwana przed skierowaniem sprawy do biegłego nie przedstawiła żadnych wyliczeń wynagrodzenia, nie zgłosiła też zastrzeżeń w trybie art. 162 k.p.c. w zakresie dopuszczenia dowodu z opinii biegłego zarówno głównej jak uzupełniającej. Wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zostały sporządzone przez stronę pozwaną dopiero w końcowej fazie postępowania przed sądem pierwszej instancji.

Niezasadny jest zarzut apelacji dotyczący uwzględnienia przy wyliczeniu wynagrodzenia normalnego, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p., dodatku gwarantowanego. Normalne wynagrodzenie jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat - dodatek gwarantowany spełnia te wymogi. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przez "normalne wynagrodzenie", o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 zdanie pierwsze k.p., należy rozumieć takie wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono 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 z 19 marca 2019r., III PK 32/18, Lex nr 2644631).

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

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 radców prawnych (t.j.: Dz.U. z 2018r., poz. 265) § 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 del. Anna Capik-Pater (-) Sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) Sędzia Jolanta Łanowy-Klimek