

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	SSO Grzegorz Tyrka
<b>Sędziowie:</b>	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSR (del.) Anna Capik-Pater
<b>Protokolant:</b>	Justyna Jarzombek

**po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2018r.** w Gliwicach

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa** M. R.

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

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 10 sierpnia 2017 r. **sygn. akt** VI P 1200/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 19 331,27 zł (dziewiętnaście tysięcy trzysta trzydzieści jeden złotych i dwadzieścia siedem groszy) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 października 2012 roku do dnia 28 lutego 2015 roku, z ustawowymi odsetkami:

a) od kwoty 648,87 zł (sześćset czterdzieści osiem złotych i osiemdziesiąt siedem groszy) od dnia 11 listopada 2012 roku do dnia zapłaty,

b) od kwoty 691,48 zł (sześćset dziewięćdziesiąt jeden złotych i czterdzieści osiem groszy) od dnia 11 grudnia 2012 roku do dnia zapłaty,

c) od kwoty 655,32 zł (sześćset pięćdziesiąt pięć złotych i trzydzieści dwa grosze) od dnia 11 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty,

- d) od kwoty 538,36 zł (pięćset trzydzieści osiem złotych i trzydzieści sześć groszy) od dnia 11 lutego 2013 roku do dnia zapłaty,
- e) od kwoty 542,97 zł (pięćset czterdzieści dwa złote i dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11 marca 2013 roku do dnia zapłaty,
- f) od kwoty 894,03 zł (osiemset dziewięćdziesiąt cztery złote i trzy grosze) od dnia 11 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- g) od kwoty 407,46 zł (czteryście siedem złotych i czterdzieści sześć groszy) od dnia 11 maja 2013 roku do dnia zapłaty,
- h) od kwoty 382,57 zł (trzysta osiemdziesiąt dwa złote i pięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty,
- i) od kwoty 579,11 zł (pięćset siedemdziesiąt dziewięć złotych i jedenaście groszy) od dnia 11 lipca 2013 roku do dnia zapłaty,
- j) od kwoty 855,40 zł (osiemset pięćdziesiąt pięć złotych i czterdzieści groszy) od dnia 11 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- k) od kwoty 152,39 zł (sto pięćdziesiąt dwa złote i trzydzieści dziewięć groszy) od dnia 11 września 2013 roku do dnia zapłaty,
- l) od kwoty 1 007,51 zł (tysiąc siedem złotych i pięćdziesiąt jeden groszy) od dnia 11 października 2013 roku do dnia zapłaty,
- m) od kwoty 944,49 zł (dziewięćset czterdzieści cztery złote i czterdzieści dziewięć groszy) od dnia 11 listopada 2013 roku do dnia zapłaty,
- n) od kwoty 902,28 zł (dziewięćset dwa złote i dwadzieścia osiem groszy) od dnia 11 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty,
- o) od kwoty 693,70 zł (sześćset dziewięćdziesiąt trzy złote i siedemdziesiąt groszy) od dnia 11 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty,
- p) od kwoty 688,38 zł (sześćset osiemdziesiąt osiem złotych i trzydzieści osiem groszy) od dnia 11 lutego 2014 roku do dnia zapłaty,
- q) od kwoty 851,30 zł (osiemset pięćdziesiąt jeden złotych i trzydzieści groszy) od dnia 11 marca 2014 roku do dnia zapłaty,
- r) od kwoty 746,03 zł (siedemset czterdzieści sześć złotych i trzy grosze) od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty,
- s) od kwoty 775,61 zł (siedemset siedemdziesiąt pięć złotych i sześćdziesiąt jeden groszy) od dnia 11 maja 2014 roku do dnia zapłaty,
- t) od kwoty 570 zł (pięćset siedemdziesiąt złotych) od dnia 11 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty,
- u) od kwoty 822,97 zł (osiemset dwadzieścia dwa złote i dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11 lipca 2014 roku do dnia zapłaty,
- v) od kwoty 916,73 zł (dziewięćset szesnaście złotych i siedemdziesiąt trzy grosze) od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty,

w) od kwoty 220,85 zł (dwieście dwadzieścia złotych i osiemdziesiąt pięć groszy) od dnia 11 września 2014 roku do dnia zapłaty,

x) od kwoty 686,84 zł (sześćset osiemdziesiąt sześć złotych i osiemdziesiąt cztery grosze) od dnia 11 października 2014 roku do dnia zapłaty,

y) od kwoty 811,43 zł (osiemset jedenaście złotych i czterdzieści trzy grosze) od dnia 11 listopada 2014 roku do dnia zapłaty,

z) od kwoty 657,81 zł (sześćset pięćdziesiąt siedem złotych i osiemdziesiąt jeden groszy) od dnia 11 grudnia 2014 roku do dnia zapłaty,

aa) od kwoty 771,57 zł (siedemset siedemdziesiąt jeden złotych i pięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty,

bb) od kwoty 707,31 zł (siedemset siedem złotych i trzydzieści jeden groszy) od dnia 11 lutego 2015 roku do dnia zapłaty,

cc) od kwoty 173,65 zł (sto siedemdziesiąt trzy złote i sześćdziesiąt pięć groszy) od dnia 11 marca 2015 roku do dnia zapłaty

2. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 4 i 5 w ten sposób, że znosi między stronami koszty procesu;

3. oddala apelację w pozostałym zakresie;

4. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 642,90 zł (sześćset czterdzieści dwa złote i dziewięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 188/17

## UZASADNIENIE

Po sprecyzowaniu roszczenia powód M. R. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w J. na swoją rzecz kwoty 32 842,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 października 2012 roku do dnia 28 lutego 2015 roku, z ustawowymi odsetkami liczonymi od miesięcznych rat dochodzonego roszczenia (wyszczególnionych w pozwie), od 11-tego dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu pracy do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sztygara zmianowego oddziału wierceń i profilaktyki tapaniowej pod ziemią w okresie od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku, a następnie na stanowisku sztygara oddziałowego oddziału wierceń i profilaktyki tapaniowej pod ziemią w okresie od dnia 1 września 2013 roku do dnia 22 maja 2015 roku. Czas pracy powoda wynosił 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Powód podał, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, przeciętnie 1,5 godziny ponad ustaloną normę czasu pracy. Powód świadczył pracę przez 7,5 godziny dziennie pod ziemią. Natomiast przed zjazdem pod ziemię oraz po wyjeździe na powierzchnię powód miał do wykonania obowiązków pracownicze związane z pełnioną funkcją pracownika dozoru. Po stawieniu się w pracy do obowiązków powoda należało: zebranie raportów od pracowników z poprzednich zmian, celem ustalenia aktualnego stanu prac górniczych i opracowania planu prac górniczych na kolejne zmiany; uczestniczenie w odprawie u przełożonego; dokonanie podziału prac pomiędzy pracownikami załogi przed zjazdem pod ziemią. Po wyjeździe

na powierzchnię powód musiał wypełnić dokumentację (książkę raportową, szychtownicę – ewidencję czasu pracy podległych pracowników), wziąć prysznic oraz udział w zebraniu pracowników dozoru. Powód dodał, że pracodawca nie wypłacił mu świadczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

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

Na uzasadnienie podano, że powód mógł wykonać powierzone mu obowiązki pracownicze w ramach ustalonej dobowej normy czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych mogła być świadczona wyłącznie na pisemne polecenie przełożonego, na podstawie którego pracownikowi rekompensowano pracę ponad normę czasu pracy. Powodowi nie zlecano pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana zwróciła uwagę, że dobową normę czasu pracy wynosiła 7,5 godziny, podczas gdy pracownik otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin pracy. Pozwana przyznała, że powód przebywał dziennie 7,5 godziny pod ziemią.

Powód ustalił pierwotną wartość przedmiotu sporu na kwotę 36 793 zł, obejmującą okres pracy od dnia 1 października 2012 roku do dnia 22 maja 2015 roku.

W toku postępowania powód skutecznie cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia co do kwoty 3 950,40 zł, obejmującej miesiące marzec, kwiecień, maj 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami.

***Wyrokiem z dnia 10 sierpnia 2017 roku Sąd Rejonowy w punkcie pierwszym umorzył postępowanie ponad kwotę 32 842,60 zł, w punkcie drugim zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 26 467,74 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 października 2012 roku do dnia 28 lutego 2015 roku wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych miesięcznych rat wynagrodzenia; w punkcie trzecim oddalił powództwo w pozostałym zakresie; w punkcie 4 i 5 orzekł o kosztach postępowania.***

Sąd Rejonowy ustalił, że powód w okresie objętym sporem świadczył pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w kopalni węgla kamiennego pod ziemią na stanowiskach pracownika dozoru (szygara zmianowego, szygara oddziałowego), przy czym faktycznie pełnił funkcję szygara oddziałowego. Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracownika do obowiązków powoda jako szygara zmianowego oddziału wierceń i profilaktyki tąpaniowej pod ziemią należało między innymi: 1) kierowanie, koordynacja, nadzór i kontrola pracy podległego dozoru i załogi, 2) opracowywanie obłożenia robót, wykonywanie dokumentacji wiertniczej (projekty techniczne) oraz bieżące jej uzupełnianie, 3) opracowywanie instrukcji stanowiskowych dla poszczególnych maszyn i urządzeń wiertniczych, 4) kierowanie na poszczególne stanowiska pracy pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami i uprawnieniami, 5) bezpośredni nadzór nad robotami związanymi z usuwaniem zagrożeń lub prowadzonymi w warunkach zagrożenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że czas pracy wykonywanej pod ziemią wynosił 7,5 godziny na dobę; zaś pracownikowi wykonującemu tę pracę przysługiwało wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że praca odbywała się w systemie zmianowym. Powód głównie świadczył pracę na pierwszej zmianie (nazywaną zmianą A), która rozpoczynała się zjazdem pod ziemię o godzinie 6:30 i kończyła wyjazdem na powierzchnię o godzinie 14.00. W zakładzie pracy obowiązywał komputerowy system rejestracji pracy i kontroli ruchu załogi (...), mający na celu ewidencję przepracowanych dniówek. Każdy z pracowników posiadał kartę identyfikacyjną. Pracownicy dołowi dokonywali rejestracji w czytnikach zlokalizowanych przy szybie przed zjazdem pod ziemię i po wyjeździe na powierzchnię. Od marca 2014 roku czytniki rejestracji czasu pracy znajdowały się także przy bramie wejściowej na teren kopalni i rejestrowały czas wejścia pracownika na teren kopalni i jego wyjścia z terenu kopalni.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód stawał się w pracy o godzinie 5:30, aby móc wykonać obowiązki pracownicze przed zjazdem pod ziemię. Powód zapoznawał się z raportami z poprzednich zmian i przygotowywał plan prac

na kolejne zmiany. Pełniąc obowiązki sztygara oddziałowego, powód dodatkowo organizował sprzęt wiertniczy do wszystkich prac zaplanowanych na daną zmianę, dokonywał zamówień niezbędnych urządzeń do pracy oraz części zamiennych. Powód sporządzał także projekty techniczne wiercenia otworów o różnym przeznaczeniu (np. badawczym, odwadniającym). Sporządzony projekt był na bieżąco aktualizowany. Czynności te trwały do godziny 6:00. Następnie powód szedł na odprawę do przełożonego, która trwała przeciętnie 10 minut. Następnie powód dokonywał podziału czynności pomiędzy podległych mu pracowników, które należało wykonać na zmianie. Przeciętnie o godzinie 6:30 powód zjeżdżał pod ziemię wraz z podległymi mu pracownikami. Powód wyjeżdżał na powierzchnię przeciętnie o godzinie 14:00 wraz z załogą. Następnie powód kierował się do łaźni, gdzie kąpał się i zmieniał odzież. Przed opuszczeniem zakładu pracy przeciętnie o godzinie 15:00, powód musiał wziąć udział w odprawie u przełożonego, na której ustalono zakres prac dla kolejnych zmian oraz dokonywać wpisów do książki raportowej i szychtownic (ewidencji czasu pracy podległych pracowników).

Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego do spraw wynagrodzeń, celem obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 października 2012 roku do dnia 28 lutego 2015 roku przy założeniu, że wymiar czasu pracy powoda wynosił 7,5 godziny, oraz że w okresie kiedy u pozwanej obowiązywała ewidencja czasu pracy jedynie w zakresie zjazdu i wyjazdu powód średnio dziennie pracował 1,5 godziny ponad normę czasu pracy; natomiast w okresie kiedy ewidencja czasu pracy obejmowała również wejście na teren zakładu pracy i wyjście z zakładu pracy, powód rozpoczynał pracę 5 minut po wejściu na teren zakładu pracy i kończył pracę na 5 minut przed opuszczeniem zakładu pracy.

Opinię z dnia 17 stycznia 2017 roku sporządził biegły sądowy do spraw wynagrodzeń M. L.. Biegły, obliczając wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, przyjął, że: a) ustalenie ilości dobowych godzin nadliczbowych liczonych nastąpi jako różnica pomiędzy czasem pracy w danej dobie a normą czasu pracy wynoszącą 7 godzin i 30 minut na dobę, b) pora nocna obejmowała czas 8 godzin pomiędzy 21:00 a 7:00, c) za pierwsze dwie godziny nadliczbowe oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje powodowi dodatek w wysokości 50% stawki godzinowej osobistego zaszeregowania, natomiast za pozostałe godziny oraz godziny nadliczbowe przypadające w nocy, niedziele i święta oraz inne dni wolne od pracy 100% stawki godzinowej osobistego zaszeregowania – na podstawie wewnętrznych aktów pracodawcy, d) ustalenie ilości średniotygodniowych godzin nadliczbowych (przekraczających tygodniową normę czasu pracy 37,50 godzin) następuje w każdym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, e) wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nastąpi na podstawie składników wynagrodzenia powoda, z pominięciem dodatku szkodliwego oraz dodatku za pracę w porze nocnej, f) wyliczenie dodatków do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nastąpi z zastosowaniem stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego i 8-godzinnej dobowej normy czasu pracy, g) wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nastąpi z pominięciem składników wynagrodzenia za pracę w soboty, niedziele i święta, h) wyliczenie należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi różnica pomiędzy ustaloną wartością wynagrodzenia wraz z dodatkami a wypłaconymi świadczeniami z tego tytułu, i) w skład wynagrodzenia powoda potrzebnego do wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wchodzi: wynagrodzenie zasadnicze, premia, świadczenie tzw. Karta Górnika, dodatek gwarantowany.

Biegły sądowy na podstawie w/w założeń ustalił, że powód przepracował 945 godzin i 42 minuty ponad normę czasu pracy w okresie od dnia 1 października 2012 roku do dnia 28 lutego 2015 roku. Z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie normalne wyniosło 20 207,75 zł, natomiast dodatek 50% lub 100% wyniósł 12 739,10 zł. Razem wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło 32 946,85 zł.

Pozwana nie zgodziła się z przyjętymi przez Sąd Rejonowy założeniami, zgodnie z którymi powód świadczył pracę przeciętnie 1,5 godziny dziennie ponad normę czasu pracy. Nadto, niedopuszczalne było także odliczenie jedynie 10 minut z czasu obejmującego wejście powoda na teren zakładu pracy z czasu pracy i jego wyjście z terenu zakładu pracy. Pozwana podniosła, że wynagrodzenie przysługuje wyłącznie za pracę wykonaną.

Pozwana zarzuciła opinii, że nie uwzględniono w niej faktu, że powód otrzymał wynagrodzenie za 8 godzin pracy na dobę mimo, że jego norma czasu pracy wynosiła 7,5 godziny na dobę. Pozwana dodała, że biegły niesłusznie

przyjął do podstawy obliczenia wynagrodzenia normalnego dodatek gwarantowany, który był płacony od dnia pracy, niezależnie od ilości przepracowanych godzin. Pozwana wskazała, że ewentualne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należy obliczyć przy uwzględnieniu wynagrodzenia pracownika powierzchni, skoro praca dodatkowa była wykonywana na powierzchni. W związku z tym należało przyjąć do obliczenia wynagrodzenia normalnego świadczenia z tzw. Karty Górnika dla pracownika powierzchni.

Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii uzupełniającej biegłego do sprawy wynagrodzeń, zmieniając założenie w zakresie czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy przyjął założenie, że w okresie, kiedy ewidencja obejmowała wyłącznie czas zjazdu pod ziemię i czas wyjazdu na powierzchnię, to powód świadczył dodatkowo pracę w wymiarze 60 minut na dobę; natomiast w okresie, kiedy ewidencja czasu pracy obejmowała również wejście na teren zakładu pracy i wyjście z zakładu pracy, to od tego czasu należy odliczyć w każdym dniu po 30 minut. Nadto, Sąd Rejonowy zobowiązał biegłego do odniesienia się do zarzutów pozwanej w zakresie opinii głównej.

Biegły sądowy w opinii uzupełniającej z dnia 27 kwietnia 2017 roku, odnosząc się do zarzutów pozwanej, wskazał, że skoro powód posiadał stanowisko pracy pod ziemią, to przysługuje mu świadczenie z tzw. Karty Górnika, odpowiadające temu stanowisku pracy. Dodatek gwarantowany jest stałym składnikiem wynagrodzenia, który należy uwzględnić przy obliczeniu wynagrodzenia normalnego. Biegły sądowy skorygował opinię główną w zakresie pory nocnej wskazując, że obejmowała czas od 22:00 do 6:00.

W związku ze zmienioną tezą dowodową biegły sądowy ustalił, że powód przepracował w godzinach nadliczbowych 736 godzin i 32 minuty. W związku z tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło 24 470,42 zł i obejmowało wynagrodzenie normalne w wysokości 13 981,79 zł oraz dodatek 50% lub 100% w wysokości 10 488,63 zł.

Strona pozwana nie zgodziła się z treścią obu opinii, kwestionując także założenia przyjęte do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy uznał, że opinie zostały sporządzone zgodnie z tezą dowodową i oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z kolejnej opinii uzupełniającej.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za częściowo zasadne, bowiem pracownik wykonywał pracę ponad normę czasu pracy (art. 151 § 1 k.p.).

Sąd Rejonowy podniósł, że ustalając czas pracy powoda nie można było ograniczać się wyłącznie do czasu wejścia pracownika na teren zakładu i czasu jego wyjścia z terenu zakładu pracy. (...) elektronicznej kontroli wejścia na teren zakładu pracy i wyjścia z terenu zakładu pracy – wprowadzony w marcu 2014 roku – potwierdzał jedynie czas obecności pracownika w pracy. Na ten czas mogły się składać: okresy pozostawania w dyspozycji pracodawcy w normalnych godzinach pracy, praca w godzinach nadliczbowych, czas dyżuru zakładowego, a także czas niewliczany do czasu pracy, jak np. czas pozostawania w zakładzie pracy w oczekiwaniu na dogodny ze względów komunikacyjnych moment wyjścia z pracy, czas uczestniczenia w zebraniu związkowym, pobyt w dziale kadr.

Sąd Rejonowy uznał, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy daje podstawy do stwierdzenia, że zarówno przed formalnym rozpoczęciem zmiany, jak i po jej formalnym zakończeniu, powód wykonywał czynności, które w świetle zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku (sztygara zmianowego/sztygara oddziałowego oddziału wierceń i profilaktyki tapaniowej pod ziemią) mogą być kwalifikowane jako „wykonywanie pracy”. Powód w tym czasie zbierał raporty z poprzednich zmian, brał udział w odprawach i rozmowach z kierownikiem działu i sztygarem innej zmiany.

Sąd Rejonowy wskazał, że 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, to wówczas sytuacja ta jest równoznaczna z dorozumianą zgodą pracodawcy na jej świadczenie i przesądza istnienie „szczególnych potrzeb pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1978 roku, w sprawie I PRN 91/78). Z zeznań świadków oraz powoda wynika, że organizacja pracy w kopalni – o której to organizacji wszyscy pracownicy, w tym przełożeni powoda wiedzieli – wymagała dla prawidłowego jej

funkcjonowania oraz zapewnienia ciągłości prac, by powód wykonywał czynności pracownicze poza normami czasu pracy.

Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powód każdego dnia pracy wykonywał pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy. Na mocy art. 322 k.p.c. Sąd Rejonowy przyjął, że powód świadczył pracę ponad normę czasu pracy w wymiarze 1,5 godziny na dobę, tj. godzinę przed rozpoczęciem zmiany oraz pół godziny po jej zakończeniu.

Sąd Rejonowy przyjął wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z opinii głównej za okres od dnia 1 października 2012 roku do dnia 28 lutego 2014 roku. Do dnia 28 lutego 2014 roku nie była prowadzona ewidencja czasu wejścia na teren zakładu i wyjścia z terenu zakładu. Od dnia 1 marca 2014 roku pracodawca wprowadził tę ewidencję. W związku z tym za okres od dnia 1 marca 2014 roku do dnia do dnia 28 lutego 2015 roku Sąd Rejonowy przyjął wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z opinii uzupełniającej. Sąd Rejonowy uznał, że w okresie, w którym była prowadzona ewidencja wejścia na teren zakładu i wyjścia z terenu zakładu należy od tego ewidencjonowanego czasu odjąć po 30 minut na dobę, to jest czas na kąpiel i przebranie się w odzież prywatną oraz czas dojścia z bramy wejściowej do stanowiska pracy oraz ze stanowiska pracy do bramy wejściowej. Sąd Rejonowy uznał, że czas kąpieli nie jest czasem wykonywania pracy.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 151 k.p., art. 322 k.p.c. z uwzględnieniem art. 321 k.p.c. orzekł o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 26 467,74 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Ponad sprecyzowane roszczenie, to jest kwotę 32 842,60 zł postępowanie z mocy art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. podlegało umorzeniu.

O kosztach zastępstwa procesowego w wysokości 1584 zł Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 100 k.p.c., mając na uwadze, że powód wygrał postępowanie w 72% (26 467,74 zł : 36 793 zł).

O kosztach sądowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016 roku, poz. 623), nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 1 324 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony oraz kwotę 1 198,81 zł tytułem wydatków.

***Apelację wywiodła pozwana, zaskarżając wyrok w punktach 2, 4 i 5, i domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu przed Sądem I i II instancji według norm przepisanych, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w punktach 2, 4 i 5, i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowni I instancji z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.***

Pozwana zaskarżonemu częściowo wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, a to:

a) art. 128 k.p. w związku z art. 80 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, tj. błędne przyjęcie, że czasem pracy jest również czas poświęcony przez pracownika na przygotowanie się do pracy, gdy tymczasem wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną,

b) art. 151 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie, tj. błędne przyjęcie, że pracę w godzinach nadliczbowych stanowią również czynności przygotowujące pracownika do pracy,

c) art. 151<sup>4</sup> k.p. poprzez jego niezastosowanie, mimo wystąpienia (wobec przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że nastąpiła praca w godzinach nadliczbowych) okoliczności nim objętych, tzn. mimo ustalenia, że powód faktycznie kierował oddziałem;

2. naruszenie prawa procesowego, a to:

a) art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów, w tym oparcie się w części na zeznaniach osób, które nie mogły mieć istotnej wiedzy o pracy powoda, nieuwzględnienie przedłożonych dowodów z dokumentów (treść sporządzanych raportów), oddalenie istotnych dla rozstrzygnięcia dowodów oraz błędne ustalenie stanu faktycznego, w szczególności co do zakresu i czasu wykonywanych obowiązków pracowniczych przez powoda,

b) art. 286 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, tj. niezażądanie ustnych wyjaśnień lub kolejnej opinii uzupełniającej wobec istotnych wątpliwości co do opinii.

Na uzasadnienie podano, że czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy lub przebywania na terenie zakładu pracy nie jest tożsamy z wykonywaniem pracy. Według ustaleń Sądu Rejonowego powód stawił się w pracy o godzinie 5:30 (na godzinę przed zjazdem pod ziemię) i wykonywał czynności przygotowawcze. W ocenie pozwanej powód nie wykonywał pracy na godzinę przed zjazdem pod ziemię. Pozwana wskazała, że powód wykonywał pracę na stanowisku pracownika dozoru (faktycznie na stanowisku kierownika oddziału) w okresie objętym sporem. Praca powoda wymagała wcześniejszego przybycia do zakładu pracy, celem uzyskania niezbędnych informacji i przygotowania dla podległych pracowników pracy. Powód musiał zapoznać się z raportami z przebiegu pracy z poprzednich zmian, wykonać telefony, wziąć udział w odprawach. Pozwana podała, że z tego tytułu powód otrzymał premie. Pozwana nie zgodziła się z Sądem Rejonowym, że powód przeciętnie dziennie świadczył pracę przez godzinę przed zjazdem pod ziemię i przeciętnie przez pół godziny po wyjeździe na powierzchnię w okresie, w którym nie obowiązywała ewidencja wejścia na teren zakładu pracy i wyjścia z terenu zakładu. Pozwana podała, że z zeznań przesłuchanych świadków nie można ustalić, ile czasu zajmowały powodowi poszczególne czynności pracownicze przed zjazdem pod ziemię i po wyjeździe na powierzchnię. Pozwana zarzuciła, że przyjęcie przez Sąd Rejonowy przeciętnie 1,5 godziny pracy dziennie ponad dobową normę czasu pracy w okresie, w którym nie była prowadzona ewidencja czasu wejścia na teren zakładu i wyjścia z terenu zakładu pracy, jest sprzeczne z ustaleniami Sądu Rejonowego dla okresu, w którym obowiązywała ewidencja czasu przebywania na terenie zakładu pracy (system ewidencji (...)). W okresie, w którym nie była prowadzona ewidencja czasu przebywania na terenie zakładu pracy, Sąd Rejonowy przyjął, że od czasu przebywania na terenie zakładu pracy należy odjąć 30 minut. Na ten czas 30 minut składało się: kąpiel, czas dojścia od bramy do stanowiska pracy i czas dojścia od stanowiska pracy do bramy. Sąd Rejonowy pominął czas przebrania się, pobrania aparatury do pracy pod ziemię oraz czas, pod czas którego powód faktycznie nie świadczył pracy. Pozwana zwróciła uwagę, że przy założeniu, że należy odjąć 30 minut dziennie od czasu przebywania powoda na terenie zakładu, to powód nie pracował przeciętnie 1,5 godziny w ponadnormatywnym czasie pracy. Pozwana dodała, że skoro powód był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, to przy założeniu, że pracował w godzinach nadliczbowych, to nie przysługuje mu wynagrodzenie za pracę w godzinę nadliczbowych. Pozwana zarzuciła, że opinią biegłego jest wadliwa. Dla przykładu pozwana podała, że powód świadczył pracę przez 7,5 godziny na dobę; natomiast otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie jak za 8 godzin dziennej pracy. Oznacza to, że pozwana już zapłaciła powodowi za pół godziny dodatkowej pracy normalne wynagrodzenie. Pozwana zarzuciła, że biegły niezasadnie do obliczenia normalnego wynagrodzenia przyjął dodatek gwarantowany, który nie był płacony do każdej dniówki, niezależnie od ilości przepracowanych godzin. W ocenie pozwanej do obliczenia normalnego wynagrodzenia należało przyjąć: wynagrodzenie zasadnicze, premie, dodatek za wysługę lat (tzw. świadczenie z Karty Górnika). W ocenie pozwanej przy obliczeniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należało przyjąć wynagrodzenie pracowników powierzchni, bowiem praca ta była wykonywana na powierzchni.

Pozwana określiła wartość przedmiotu zaskarżenia na kwotę 26 468 zł.

***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 zarzuty podniesione przez pozwaną są bezzasadne i stanowią jedynie polemikę ze stanowiskiem Sądu Rejonowego.



### **Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:**

apelacja pozwanej zasługuje na częściowe 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. 129<sup>11</sup>) – 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 przed zjazdem pod ziemię oraz po wyjeździe na powierzchnię 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 i prawidłowo przyjął, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, przeciętnie po 1,5 godziny na dobę. Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że pracodawca na pracę w godzinach nadliczbowych wyraził dorozumianą zgodę, czego warunkiem była świadomość pracodawcy, że pracownik wykonują pracę ponad normę czasu pracy. Zeznania

świadków (w tym przełożonych powoda) oraz zeznania powoda jednoznacznie wskazują, że praca powoda nie ograniczała się wyłącznie do pracy pod ziemią, 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 Rejonowy był jednak niekonsekwentny w zakresie przyjęcia założenia czasu pracy w godzinach nadliczbowych za cały okres objęty sporem. Sąd Rejonowy przyjął, że w okresie, w którym była prowadzona ewidencja czasu przebywania pracownika na terenie zakładu pracy (tj. od dnia 1 marca 2014 roku), należało od tego czasu odjąć 30 minut dziennie. Sąd Rejonowy przyjął, że na te 30 minut składa się kąpiel pracownika po wyjeździe na powierzchnię oraz czas dojścia pracownika z bramy wejściowej na teren zakładu pracy do stanowiska pracy oraz czas niezbędny na opuszczenie zakładu pracy po zakończonej pracy. Natomiast, dla okresu sprzed dnia 1 marca 2014 roku Sąd Rejonowy przyjął, że powód świadczył przeciętnie po 1,5 godziny na dobę ponad normę czasu pracy (tj. ponad 7,5 godziny). Należy pamiętać, że przez cały okres objęty sporem powód świadczył tę samą pracę i miał do wykonania te same obowiązki pracownicze. W związku z tym należało przyjąć jedno założenie dla całego spornego okresu pracy. Ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu jest istotnym dowodem, że powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny.

Sąd Okręgowy, mając na uwadze zarzuty apelacji, uzupełnił postępowanie dowodowe i dopuścił dowód z zeznań świadków – przełożonych powoda – Z. J., E. B., B. M. oraz z zeznań powoda na okoliczność zakresu obowiązków pracowniczych powoda oraz organizacji czasu pracy pracownika dozoru w kopalni węgla kamiennego. Sąd Okręgowy dopuścił dowód z zeznań świadka J. R. na okoliczność składników wynagrodzenia powoda niezbędnych do ustalenia podstawy do obliczenia wynagrodzenia normalnego za pracę w godzinach nadliczbowych oraz zasad wynagradzania pracownika za dodatkowe zadania. Nadto, Sąd Okręgowy ujawnił źródła prawa pracy w zakresie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Spółki Akcyjnej w G. z dnia 23 listopada 1993 roku w zakresie czasu pracy oraz zasad wynagradzania, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe w zakresie obliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przeprowadzone uzupełniające postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie następującego stanu faktycznego:

Powód był zatrudniony w Kopalni (...) w K., która należała do (...) Spółki Akcyjnej w G.. Powód był objęty Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) Spółki Akcyjnej w G. z dnia 23 listopada 1993 roku ( (...)).

Zgodnie z § 10 ust. 2 pkt 1 (...) dla pracowników spółki zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy.

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

Zgodnie z § 26 ust. 1 (...) praca wykonywana ponad normy czasu pracy, o których mowa w § 10, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z § 26 ust. 5 (...) pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia – dodatek: 1) 50% stawki godzinowej wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania lub zaszeregowania wykonywanej roboty, jednak nie mniej niż 50% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę – w dni robocze, 2) 100% stawki godzinowej wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania lub zaszeregowania wykonywanej roboty, jednak nie mniej niż 100% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej, w niedziele i święta oraz inne dni wolne od pracy.

Z dniem 1 lutego 2003 roku Kopalnia (...) w K. została przejęta przez (...) Spółkę Akcyjną w K.. W następstwie tego przejęcia (...) Spółka Akcyjna w K. stała się pracodawcą dla powoda (art. 23<sup>1</sup> k.p.). Następnie wskutek połączenia

Kopalni (...) w K. oraz Kopalni (...) w K. pracodawca powoda posiadał nazwę (...) Spółka Akcyjna w K. Oddział Kopalnia (...) w K.

Dnia 20 grudnia 2004 roku zawarto porozumienie pomiędzy zarządem (...) Spółki Akcyjnej w K. a organizacjami związków zawodowych. Zgodnie z § 13 i § 14 powoda obowiązywały postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) Spółki Akcyjnej w G. z dnia 23 listopada 1993 roku w zakresie czasu pracy i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powoda obowiązywał miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.

W następstwie zbycia Kopalni (...) w K., pracodawcą powoda z dniem 31 lipca 2014 roku stała się pozwana (...) Spółka Akcyjna w J. (art. 23<sup>1</sup> k.p.).

Na mocy porozumienia z dnia 3 marca 2015 roku zmieniającego umowę o pracę powoda od dnia 3 marca 2015 roku obowiązywała 8-godzinna dobową normą czasu pracy (licząc od zjazdu pod ziemię do wyjazdu na powierzchnię) oraz 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy w pięciodobowym tygodniu pracy. W związku ze zmianą organizacji czasu pracy powód ograniczył roszczenie do dnia 28 lutego 2015 roku.

Z ewidencji czasu przebywania pracownika na terenie zakładu wynika, że powód przychodził na teren zakładu na pierwszą zmianę przeciętnie między godziną 5:10 a godziną 5:30; natomiast opuszczał teren zakładu przeciętnie między godziną 14:20 a godziną 14:40.

Z ewidencji czasu pracy pod ziemią wynika, że powód przeciętnie zjeżdżał pod ziemię między godziną 6:25 a godziną 6:40; natomiast wyjeżdżał na powierzchnię między godziną 13:50 a godziną 14:05.

Z powyższej ewidencji wynika, że powód był w pracy przeciętnie 9 godzin i 10 minut dziennie. Powód musiał stawić się w pracy przeciętnie godzinę przed zjazdem pod ziemię, tj. przed 6:30. Do obowiązków pracowniczych powoda po przyjeździe do pracy należało: zebranie ustnie raportów od podległych mu pracowników z poprzednich zmian, zapoznanie się z wpisami do książki raportowej z poprzednich zmian. Na tej podstawie powód ustalał zakres prac dla pierwszej i kolejnych zmian, sporządzał lub nanosił korekty na projekty techniczne. Do obowiązków powoda należało także dokonywanie zamówień materiału do pracy, części zamiennych do maszyn i urządzeń wiertniczych organizowanie transportu dla tych części. Przeciętnie o godzinie 6:00 powód szedł na odprawę do przełożonego, która trwała przeciętnie 15 minut. Na tej odprawie powód przedstawiał przełożonemu sprawozdanie z dotychczasowych prac i przedstawiał zakres dalszych prac górniczych. Po odprawie powód pobierał niezbędny ekwipunek i szedł pod szyb, gdzie dokonywał podziału czynności pomiędzy podległych mu pracowników oraz przeprowadzał instruktaż stanowiskowy pracy. Przeciętnie o godzinie 6:30 odbywał się zjazd pracowników pod ziemię; natomiast wyjazd na powierzchnię odbywał się przeciętnie po 7,5 godzinach pracy. Warunki pracy pod ziemią powodowały, że powód musiał skorzystać z łaźni, gdzie brał kąpiel, a następnie zmieniał odzież roboczą na prywatną. Kąpiel zajmowała przeciętnie 15 minut. Następnie powód musiał złożyć raport przełożonemu, wypełnić książkę raportową oraz szyciownicę (ewidencję czasu pracy podległych pracowników), co zajmowało mu przeciętnie kolejne 15 minut.

Pracodawca przyjął, że czas pracy powoda wynosi 7,5 godziny i obejmuje czas od zjazdu pod ziemię aż do wyjazdu na powierzchnię. Pracodawca nie uwzględnił, że zakres obowiązków wymaga, aby powód rozpoczął pracę przed zjazdem pod ziemię i kontynuował ją po wyjeździe na powierzchnię. Z zeznań przełożonych E. B., Z. J., B. M. wynika, że niemożliwe było, aby powód mógł swoje obowiązki pracownicze wykonać w czasie 7,5 godzin oraz, że czas pracy powoda był związany wyłącznie z pracą pod ziemią. Przełożeni powoda wiedzieli, że ich podwładny świadczy pracę w godzinach nadliczbowych i tę okoliczność akceptowali. Powód nie otrzymywał od przełożonych zleceń pracy w godzinach nadliczbowych i nie otrzymywał z tego tytułu stosownego wynagrodzenia. Uwadze nie może umknąć fakt, że pozwana w apelacji przyznaje, że powód wykonywał dodatkowe czynności pracownicze przed zjazdem pod ziemię i po wyjeździe na powierzchnię. Pozwana uznaje jednak, że albo czynności te nie stanowią pracy w godzinach nadliczbowych, albo powodowi nie należy się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem powód pełnił funkcję kierowniczą. Pozwana załączyła do apelacji zestawienie wynagrodzenia za wykonanie dodatkowych prac za miesiące sierpień, październik, listopad, grudzień 2014 roku. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala

przyjąć, że wynagrodzenie to stanowiło wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Po pierwsze, pracownik działu polityki płac i norm pracy J. R. nie posiadał wiedzy, czy wynagrodzenie za dodatkowe zadania stanowiło rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych. Po drugie, powód nie został poinformowany, że wynagrodzenie za dodatkowe zadania stanowiło rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych. Po trzecie, pozwana wypłacała wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie wtedy, kiedy przełożeni zlecali pracownikowi taką pracę, wypełniając stosowny dokument. Po czwarte, pozwana w niniejszej sprawie kwestionuje, aby powód miał świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych. W niniejszej sprawie co do zasady nie zlecano powodowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego świadczenie określone w regulaminie wynagradzania jako „premia uznaniowa”, które zostało wprowadzone w celu wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych, ma charakter wynagrodzenia z art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p., jeżeli warunki jego uzyskiwania odpowiadają warunkom zapłaty za godziny nadliczbowe – wyrok z dnia 3 września 2013 roku, w sprawie I PK 33/13, opublikowany w OSNP z 2014 roku, Nr 11, poz. 156. Sąd Najwyższy uznał także, iż nie ma przeszkód, aby ryczałtowi za godziny nadliczbowe nadać formę premii uznaniowej – wyroki: z dnia 17 czerwca 2008 roku, w sprawie I PK 307/07, opublikowany w L.; z dnia 12 września 2008 roku, w sprawie I BP 4/08, opublikowany w L.. W niniejszej sprawie pozwana nie wykazała, aby wypłacone wynagrodzenia za wykonanie dodatkowych prac za miesiące sierpień, październik, listopad, grudzień 2014 roku były rekompensatą za pracę w godzinach nadliczbowych.

Należy zgodzić się z powodem, że świadczył on pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. ponad 7,5 godziny. Powód słusznie przyjął w pozwie, że przeciętnie pracował po 1,5 godziny dziennie ponad ustaloną normę czasu pracy. Należy przypomnieć, że wykonywanie pracy przeciętnie 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).

Pozwana niesłusznie zarzuciła naruszenie art. 151 § 1 k.p., którego odpowiednik jest § 26 ust. 1 (...). 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. 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 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. Odmienna interpretacja stanowiłaby zaprzeczenie funkcji ochronnej przepisów o czasie pracy. Należy podnieść, że intencją ustawodawcy, posługującego się technicznym określeniem „praca wykonywana” było położenie akcentu na to, kiedy powierzona praca jest wykonywana, a nie, że jest „wykonywana”. W związku z tym przebywanie pracownika „po godzinach” w zakładzie – wynikające z polecenia przełożonego (względnie z obiektywnych okoliczności, kiedy to pracownik sam podejmuje taką decyzję) i oczekiwanie w tym czasie na jego polecenie uzasadnia przyjęcie istnienia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłatę stosownego wynagrodzenia z tego tytułu (Beata Bury, „Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika”, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2011, s.18-19).

Nie jest trafny zarzut pozwanej naruszenia art. 128 k.p. w związku z art. 80 k.p. 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 wszak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia. 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 przed zjazdem i po wyjeździe na powierzchnię świadczył pracę na rzecz pozwanej w łącznym wymiarze 1,5 godziny na dobę, wykonując swoje pracownicze obowiązki osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym. Trudno uznać, że zapoznawanie się z raportami, dokumentacją techniczną, sporządzanie dokumentacji technicznej, wypełnianie szychtownic, zamawianie części zamiennych do urządzeń i maszyn wiertniczych, branie udziału w odprawach stanowią „czynności przygotowujące”. Czynności te stanowiły zakres obowiązków pracowniczych powoda.

Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska Sądu Rejonowego, że czas kąpieli pracownika zatrudnionego w kopalni węgla kamiennego pod ziemią oraz czas na przebranie się pracownika w czystą odzież nie jest czasem pracy. Należy wskazać, że warunki pracy pod ziemią powodują znaczne zabrudzenie pracownika oraz jego odzieży roboczej. W związku z tym pracodawca zapewnia pracownikowi możliwość kąpieli w łaźni oraz dostarcza środki higieny osobistej. Kąpiel oraz przebranie się w czystą odzież umożliwiają pracownikowi kontynuację świadczenia pracy. Z materiału dowodowego wynika, że powód po wyjeździe na powierzchnię nie mógł bez uprzedniej kąpieli w łaźni wypełniać stosownej dokumentacji, wziąć udział w odprawie z przełożonym. Sąd Okręgowy podziela pogląd, że za czas pracy należy uznać także czynności przygotowawcze związane z kąpielą w łaźni, przebraniem się pracownika i przygotowaniem stanowiska pracy (A. Sobczyk, „Zasady prawnej regulacji czasu pracy”, Warszawa 2005, s. 121).

Nietrafny okazał się zarzut naruszenia art. 151<sup>4</sup> k.p. Zgodnie z § 1 tej normy pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Natomiast § 2 stanowi, że kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje, aby powód był kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej. Powód świadczył pracę na stanowisku sztygara oddziału, natomiast jego przełożony kierownik oddziału mógł posiadać status kierownika w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> k.p. Niezależnie od tego, należy przypomnieć, że zgodnie z tezami Sądu Najwyższego – zawartymi w wyroku z dnia 17 listopada 1981 roku, w sprawie I PRN 65/75, opublikowanym w OSNCP z 1975 roku, Nr 10, poz. 223 wraz z glosą A. M. opublikowaną w OSPiKA z 1976 roku, Nr 12, poz. 229 – art. 135 k.p. (obecnie art. 151<sup>4</sup> k.p.) nie upoważnia pracodawców do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo „w razie konieczności”. W związku z tym stale wykonywanie pracy ponad normę czasu pracy przez pracownika zajmującego kierownicze stanowisko, nie pozbawia go prawa do oddzielnego wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 roku, w sprawie II PK 106/04, opublikowany w OSNP z 2005 roku, Nr 15, poz. 221).

Sąd Okręgowy nie podzielił opinii głównej i uzupełniającej sporządzonej przez biegłego do spraw wynagrodzeń M. L.. Biegły między innymi błędnie obliczył dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem stawkę godzinową obliczył od sumy wynagrodzenia zasadniczego i świadczenia z tzw. Karty Górnika (k. 245, 304), podczas gdy dodatek 50% lub 100% jest obliczany od stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego (art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p. i odpowiednik § 26 ust. 5 (...)). Biegły obliczył dwa dodatki, tj. z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy oraz przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Należy przypomnieć, że 100% dodatek z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy jest wyłączony w przypadkach, gdy mamy do czynienia z pracą w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. W takim przypadku więc pracownikowi przysługuje jedynie dodatek za nadgodziny

dobowe, tj. 50%. Biegły nie uwzględnił także, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 8-godzinną pracę na dobę. Oznacza to, że dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwał za 1,5 godziny na dobę; natomiast wynagrodzenie normalne już tylko za godzinę dodatkowej pracy na dobę, bowiem za pół godziny powód miał zapłacone normalne wynagrodzenie za pracę. W końcu dla sporządzenia opinii uzupełniającej Sąd Rejonowy przyjął błędne założenia w zakresie czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Nadto, biegły nie uwzględnił faktu, że dodatek gwarantowany był wypłacany powodowi w dwóch wysokościach (tj. po 43 zł na dniówkę za pracę w przodku i po 33 zł na dniówkę za pracę poza przodkiem) w zależności od wykonywanych prac na danej dniówce. W związku z tym na uwzględnienie zasługuje zarzut naruszenia art. 286 k.p.c., bowiem Sąd Rejonowy nie wyjaśnił istotnych błędów zawartych w opinii, które ją dyskwalifikowały jako dowód w sprawie.

Sąd Okręgowy zobowiązał pozwaną do obliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 października 2012 roku do dnia 28 lutego 2015 roku przy założeniu: a) okres rozliczeniowy czasu pracy wynosi jeden miesiąc, b) praca ponad normę czasu pracy wynosi 90 minut na dobę, c) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje za każde 1,5 godziny na dobę, natomiast wynagrodzenie normalne za tę pracę przysługuje za godzinę na dobę, d) wynagrodzenie normalne za godzinę pracy ponad normę czasu pracy należy obliczyć na podstawie: wynagrodzenia zasadniczego, premii, świadczenia z tzw. Karty Górnika (właściwie stanowiące dodatek stażowy), dodatek gwarantowany.

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 zaszergowania, 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 stałe 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, opublikowanym w OSNP z 2012 roku, Nr 15-16, poz. 191.

Bezsporny był fakt, że podstawą do obliczenia normalnego wynagrodzenia winny stanowić takie składniki wynagrodzenia za pracę, jak: wynagrodzenie zasadnicze, premia, świadczenie tzw. Karta Górnika (tj. dodatek stażowy). Pozwana nie zgodziła się, aby do obliczenia normalnego wynagrodzenia przyjąć dodatek gwarantowany. Nadto, pozwana uznała, że za pracę na powierzchni należy przyjąć wynagrodzenie pracownika dozoru zatrudnionego na powierzchni.

Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe, celem ustalenia charakteru świadczenia, tzw. dodatku gwarantowanego. Pozwana przedstawiła porozumienie z dnia 3 stycznia 2008 roku zawarte między zarządem (...) Spółką Akcyjną w K. a Komitetem (...) Spółki Akcyjnej w K.. W porozumieniu strony ustaliły wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, wynikającego z przyrostu, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 roku, Nr 1, poz. 2 ze zm.), na kwotę 5 228,50 zł. Nadto strony przyjęły, że ramach przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia określonego w ust. 1 ustala się, że począwszy od dnia 1 lutego 2008 roku do każdej przepracowanej dniówki przysługuje stały gwarantowany dodatek kwotowy w wysokości określonej dla poszczególnych grup pracowniczych w załączniku Nr 1 do porozumienia (tj. dla pracowników pod ziemią, dla pracowników przeróbki mechanicznej węgla, dla pracowników powierzchni). Dodatek skutkował w elementach płacowych nieujętych w załączniku Nr 2 tj. nagrody rocznej, dniówki urlopowej, dniówki chorobowej. Od dnia 1 marca 2012 roku dodatek dla pracowników pod ziemią wynosił: 43 zł na dniówkę za prace w wyrobiskach, 33 zł na dniówkę za pozostałe prace (k.411-413). Z zeznań świadków J. R. i H. P. wynika, że dodatek gwarantowany

stanowił formę podwyżki wynagrodzenia za pracę. Pracodawca nie zdecydował się na podwyższenie procentowe wynagrodzenia za pracę, lecz przyznania pracownikowi dodatku gwarantowanego do każdej dniówki, w zależności od miejsca świadczenia pracy. Skoro dodatek gwarantowany jest stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę i stanowi formę wzrostu wynagrodzenia za pracę, to należy go uwzględnić przy obliczaniu normalnego wynagrodzenia. Należy przyjąć, że skoro powód świadczył pracę na stanowisku pracownika dozoru pod ziemią, to składniki wynagrodzenia przewidziane dla tego stanowiska pracy i pobierane przez powoda winny stanowić podstawę do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, tj. normalnego wynagrodzenia oraz dodatku.

Pozwana sporządziła obliczenia (k.403), które pod względem rachunkowym strony nie kwestionowały. Pozwana podała, że w każdym roku ustalała współczynnik do obliczenia nadgodzin. Współczynnik stanowił średnią liczbę dni pracy w miesiącu. Wartość współczynnika była następująca: 20,917 w 2012 roku, 20,833 w 2013 roku, 20,75 w 2014 roku, 20,917 w 2015 roku. W związku z tym dla obliczenia np. dodatku za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych pozwana dokonała następujące działanie: [(1860 zł – wynagrodzenia zasadnicze : 20,917 współczynnik) : 8 godzin czasu pracy na dobę] = 11,12 zł.

Pozwana przyjęła metodologię obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z założeniami Sądu Okręgowego, co zostanie przedstawione na przykładzie miesiąca października 2012 roku. W miesiącu tym powód przepracował 17 dniówek i posiadał prawo do: wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 1 860 zł, premii w wysokości 1 004,40 zł, świadczenia z tzw. Karty Górnika w wysokości 1 302 zł. Powód w tym miesiącu przepracował 11 dni, za które nabył prawo do dodatku gwarantowanego w wysokości 43 zł oraz przepracował 6 dni, za które nabył prawo do dodatku gwarantowanego w wysokości 33 zł. Wynagrodzenie normalne wynosiło bez dodatku gwarantowanego [(1 860 zł wynagrodzenie zasadnicze : 20,917 współczynnik : 8 godzin) + (1 004,40 zł premia : 20,917 współczynnik : 8 godzin) + (1 302 zł KG : 20,917 współczynnik : 8)] = 11,12 zł + 6 zł + 7,78 zł = 24,90 zł. Z uwagi na fakt, że dodatek gwarantowany był płacony w zależności od danej pracy podczas dniówki (w przodku lub poza przodkiem), to należało obliczyć wynagrodzenie normalne z tym dodatkiem w przeliczeniu na godzinę oddzielnie za dzień, za który był płacony w wysokości 43 zł i oddzielnie za dzień, za który był płacony w wysokości 33 zł, co przedstawia się następująco: [24,90 zł + (43 zł : 8 godzin)] = 30,27 zł oraz [24,90 zł + (33 zł : 8 godzin)] = 29,02 zł.

Skoro powód przepracował 11 dni z dodatkiem gwarantowanym 43 zł, to wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za te dni wynosi = [(30,27 zł x 11 dni, które odpowiadają 11 godzinom z prawem do normalnego wynagrodzenia) + (11,12 zł x 50% dodatku x 1,5 godziny z dodatkiem 50% x 11 dni, podczas których odbywała się praca w godzinach nadliczbowych 1,5 godziny na dobę)] = 332,97 zł + 91,74 zł = 424,71 zł. Skoro powód przepracował 6 dni z dodatkiem gwarantowanym 33 zł, to wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za te dni wynosi = [(29,02 zł x 6 dni, które odpowiadają 6 godzinom z prawem do normalnego wynagrodzenia) + (11,12 zł x 50% dodatku x 1,5 godziny z dodatkiem 50% x 6 dni podczas których odbywała się praca w godzinach nadliczbowych 1,5 godziny na dobę)] = 174,12 zł + 50,04 zł = 224,16 zł. W związku z powyższym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu październiku 2012 roku wyniosło 648,87 zł = 224,16 zł + 424,71 zł.

Pozwana obliczyła, że powód przepracował potencjalnie 705 nadgodziny [(52 + 197 + 198 + 23) x 1,5]. Nadto, pozwana obliczyła, że potencjalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 października 2012 roku do dnia 28 lutego 2015 – obliczone zgodnie z założeniami przyjętymi przez Sąd Okręgowy – wynosi 19 331,27 zł i obejmuje następujące kwoty: 648,87 zł za październik 2012 roku, 691,48 zł za listopad 2012 roku, 655,32 zł za grudzień 2012 roku, 573,23 zł za styczeń 2013 roku (uwaga: w wyroku Sądu Rejonowego przyjęto kwotę 538,36 zł i ponad tę kwotę Sąd Okręgowy nie mógł orzekać, bowiem powód nie wywiódł apelacji), 542,97 zł za luty 2013 roku, 894,03 zł za marzec 2013 roku, 407,46 zł za kwiecień 2013 roku, 382,57 zł za maj 2013 roku, 579,11 zł za czerwiec 2013 roku, 855,40 zł za lipiec 2013 roku, 152,39 zł za sierpień 2013 roku, 1 007,51 zł za wrzesień 2013 roku, 944,49 zł za październik 2013 roku, 902,28 zł za listopad 2013 roku, 693,70 zł za grudzień 2013 roku, 688,38 zł za styczeń 2014 roku, 851,30 zł za luty 2014 roku, 746,03 zł za marzec 2014 roku, 775,61 zł za kwiecień 2014 roku, 570 zł za maj 2014 roku, 822,97 zł za czerwiec 2014 roku, 916,73 zł za lipiec 2014 roku, 220,85 zł za sierpień 2014 roku, 686,84 zł



za wrzesień 2014 roku, 811,43 zł za październik 2014 roku, 657,81 zł za listopad 2014 roku, 771,57 zł za grudzień 2014 roku, 707,31 zł za styczeń 2014 roku, 173,65 zł za luty 2014 roku.

Mając uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego oraz rozważania prawne, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. oraz art. 322 k.p.c., art. 151 k.p. i § 10 ust. 2 pkt 1, § 13 ust. 3, § 26 ust. 5 pkt 1 i 3 (...) oraz art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2 w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 19 331,27 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 października 2012 roku do dnia 28 lutego 2015 roku, z ustawowymi odsetkami od miesięcznych rat wynagrodzenia, od 11-go dnia miesiąca następującego po miesiącu pracy do dnia zapłaty; a na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację w pozostałym zakresie.

Na mocy 386 § 1 k.p.c. i art. 100 zdanie pierwsze k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok w punktach 4 i 5 w ten sposób, że zniesiono między stronami koszty procesu przed Sądem I instancji. Należy przypomnieć, że pierwotna wartość przedmiotu sporu wynosiła 36 793 zł. W związku z tym, każda ze stron utrzymała się w połowie w swoich żądaniach (19 332 zł : 36 793 zł = 53%).

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 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku, poz. 265). Stawka wynagrodzenia pełnomocnika za występowanie przed Sądem II instancji wynosi 1 350 zł = (3 600 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 postępowania apelacyjnego wyniosły 2 730 zł = (1 350 zł x 2 pełnomocników). Postępowanie apelacyjne powód wygrał w 73% (19 332 zł : 26 468 wartość przedmiotu zaskarżenia). W związku z tym koszt jaki powinna ponieść pozwana wynosi 1 992,90 zł = 2 730 zł x 73%. Skoro pozwana już poniosła koszty swojego pełnomocnika procesowego w wysokości 1 350 zł, to winna dopłacić powodowi kwotę 642,90 zł.

(-) SSR (del.) Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia