

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2018 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

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

**po rozpoznaniu w dniu** 10 grudnia 2018r. w G.

**sprawy z powództwa** A. L. (L.)

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

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w G.

**z dnia** 21 grudnia 2017 r. **sygn. akt** VI P 340/16

1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że w miejsce kwoty 5 033,46 zł (pięć tysięcy trzydzieści trzy złote i czterdzieści sześć groszy) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4 778,60 zł (cztery tysiące siedemset siedemdziesiąt osiem złotych i sześćdziesiąt groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot:

- 1 541,94 zł (tysiąc pięćset czterdzieści jeden złotych i dziewięćdziesiąt cztery grosze) od dnia 11 września 2014r. do dnia zapłaty,

- 1 511,10 zł (tysiąc pięćset jedenaście złotych i dziesięć groszy) od dnia 11 października 2014r. do dnia zapłaty,

- 1 725,56 zł (tysiąc siedemset dwadzieścia pięć złotych i pięćdziesiąt sześć groszy) od dnia 11 listopada 2014r. do dnia zapłaty;

2) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 w ten sposób, że w miejsce kwoty 252 zł (dwieście pięćdziesiąt dwa złote) nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego w G. kwotę 239 zł (dwieście trzydzieści dziewięć złotych);

3) w pozostałej części apelację oddala;

4) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 337,50 zł (trzysta trzydzieści siedem złotych i pięćdziesiąt groszy) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 43/18**

## UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 21 grudnia 2017 roku Sąd Rejonowy w G. zasądził od pozwanej (...) SA w J. na rzecz powoda A. L. (L.) kwotę 5033,46 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 sierpnia 2014 roku do dnia 31 października 2014 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 każdego kolejnego miesiąca, za które wynagrodzenie było należne i orzekł o kosztach postępowania.

Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego:

Powód był zatrudniony u pozwanej w Kopalni (...)

(...) Ruch S. w K. w okresie od dnia 1 września 1988 roku do dnia 12 grudnia 2014 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W spornym okresie był roku sztygarem zmianowym oddziału urządzeń elektrycznych dołowych pod ziemią. Otrzymał pisemny zakres obowiązków.

Zgodnie z załącznikiem do zarządzenia nr (...) z dnia 26 września 2013 roku pracą 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.

U pozwanej obowiązywał komputerowy system rejestracji pracy i kontroli ruchu załogi ( (...)) mający na celu ewidencję dniówek przepracowanych. Czas dokonanej rejestracji nie był podstawą do uznania godzin nadliczbowych. Pracownicy dołowi dokonywali rejestracji w czytnikach zlokalizowanych przy szybie przed zjazdem na dół i po wyjeździe.

. Powód co do zasady pracował na (...), która rozpoczynała się zjazdem pod ziemię o godzinie 00:30. Rejestracja czasu pracy prowadzona była przy zjeździe pod ziemię i wyjeździe na powierzchnię, dodatkowo czytniki rejestracji czasu pracy znajdowały się przy bramie. Rejestrowały one czas wejścia pracownika na teren kopalni i wyjścia z terenu kopalni.

Powód zwykle stawiał się na nocną zmianę na terenie kopalni między godziną 23:30 a godziną 23:45. W związku z wykonywanymi czynnościami przygotowawczymi potrzebował on na ich wykonanie około 45 minut przed zjazdem pod ziemię. Po zajęciu stanowiska pracy powód w pierwszej kolejności kierował się do pokoju nadsztygarów w celu zapoznania się z książką raportową, w której zapisane były polecenia wydane przez sztygara oddziałowego i odbycia rozmowy telefonicznej ze sztygarem zmianowym z poprzedniej zmiany, aby ustalić stan zaawansowania robót i

ewentualnych awarii. Następnie powód odbywał rozmowę z nadsztygarem a w razie konieczności powód kontaktował się jeszcze ze sztygarami innych oddziałów. Całość tych czynności zajmowała powodowi od 15 do 20 minut. Po ich zakończeniu powód udawał się do szatni i się przebierał, po czym szedł na podział prac. Po podziale prac powód wraz z innymi pracownikami kierował się ku szybowi, aby zjechać na dół. Na przebranie się i podział prac powód potrzebował około 15-25 minut.

Po wyjeździe na powierzchnię powód przez czas 5-10 minut kąpał się, przebierał w czyste ubranie, a następnie sporządzał raport z odbytej zmiany. Wszystkie te czynności związane z zakończeniem prac po wyjeździe na powierzchnię zajmowały powodowi między 40 a 45 minut. Dojście z bramy do biura i z biura do bramy zajmowało powodowi około 7 minut.

Powód w spornym okresie za wykonywane ponadnormatywnej pracy nie otrzymywał od pracodawcy dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych ani czasu wolnego.

Wynagrodzenie powoda za pracę składało się z wielu stałych składników, w tym: wynagrodzenia zasadniczego, premii regulaminowej, wynagrodzenia wynikającego z tzw. Karty Górnika.

Dopuszczono dowód z opinii biegłej celem wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych według dwóch założeń: biorąc pod uwagę godzinę wejścia i wyjścia z terenu zakładu należy minus 7 minut na dojście i powrót z biura oraz według wyliczeń czasu pracy dokonanych przez pozwaną.

Przy przyjęciu założeń z I wariantu – wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powoda za okres od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia 31 października 2014 roku wynosi 5.033,45 zł. Natomiast przy przyjęciu założeń wariantu II sporne wynagrodzenie powoda wynosi 1.138,26 zł. Powyższe wyliczenia biegła przyjęła wysokość wynagrodzenia powoda, które otrzymywał stale i systematycznie wraz ze stałymi dodatkowymi składnikami wynagrodzenia

Zarzuty do opinii biegłego wniosła strona pozwana podnosząc, że biegła nieprawidłowo podała liczbę godzin nadliczbowych powoda według wariantu I opinii, przy czym pozwana nie kwestionowała tych wyliczeń pod względem rachunkowym, ale ze względu na błędne założenie, iż czas pracy powoda rozpoczynał się od odbicia się na bramie kopalni i kończył się w tym samym miejscu. Natomiast pozwana co do zasady nie kwestionowała opinii biegłego sporządzonej w wariantcie II, wskazując jednak że biegła niesłusznie doliczyła do normalnego wynagrodzenia za pracę powoda dodatki okresowe tj. dodatek za pracę zmianową i dodatek za pracę w warunkach szkodliwych. Ponadto przy obliczeniu wartości nadgodziny biegła podzieliła przez faktyczną ilość dni roboczych w poszczególnych miesiącach, podczas gdy w górnictwie stosuje się współczynnik ustalany jako różnica pomiędzy liczbą dni w danym roku kalendarzowym a łączną liczbą przypadających w danym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Otrzymany wynik dzieli się przez 12. Tym samym po drobnych ww. korektach kwota należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 1.097,30 zł.

Nadto pozwana wskazała, że na podstawie obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy podstawą wyliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych jest jedynie wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszergowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Nie wchodzi zatem do tej podstawy ani karta górnika ani premia.

Strona powodowa podzieliła opinię biegłej sporządzonej według wariantu I i w tym zakresie rozszerzyła pozew.

Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zasługuje na uwzględnienie do wysokości ustalonej w I wariantcie opinii biegłej.

Przytoczył treść art. 151 § 1 k.p. i podniósł, że ustawodawca nie nawiązał do określonego w art. 128 § 1 k.p. pojęcia „czasu pracy”, ale w wyraźny sposób wprowadził

w tym zakresie autonomiczne pojęcie „wykonywania pracy”. Podkreślić należy, że czymś innym jest „wykonywanie pracy”, a czymś innym „czas pracy”. Zgodnie z art. 128 § 1 k.p. „czas pracy” rozumiany jest jako czas, w którym pracownik „pozostaje w dyspozycji pracodawcy”. Jest to zatem nie tylko czas „wykonywania pracy” ale również czas, w którym pracownik nie wykonując pracy znajduje się w gotowości do jej wykonywania. Już zatem z samej definicji czasu pracy wynika, że „wykonywanie pracy” to coś więcej niż tylko samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy”. Z kolei ustalenie czym jest „wykonywanie pracy” w każdym konkretnym przypadku musi odbywać się przez pryzmat stanowiska zajmowanego przez danego pracownika i zakresu zadań powierzonych mu do wykonania.

Zdaniem Sadu I instancji art. 151 § 1 k.p. ogranicza pojęcie „pracy w godzinach nadliczbowych” do „wykonywania pracy” ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. W konsekwencji więc samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” poza normalnym czasem pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych i w rezultacie nie rodzi obowiązku zapłaty żądanej przez powoda wynagrodzenia wraz z dodatkiem.

Należy podzielić pogląd, że samo jedynie pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli pracownik nie wykonuje w tym czasie pracy.

W niniejszej sprawie nie można wyłącznie ograniczać się do ustalenia, o której godzinie powód przychodził do pracy, a o której wychodził i z tego tytułu wywodzić roszczeń o zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych. Jak wskazano powyżej na terenie zakładu pracy powoda obowiązywał elektroniczny system rejestracji czasu pracy. (...) elektronicznej kontroli wejścia na teren zakładu pracy i wyjścia z terenu zakładu pracy potwierdza jedynie czas obecności pracownika w miejscu pracy, na który mogą 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.

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 oddziału urządzeń elektrycznych dołowych pod ziemią) powinny być kwalifikowane jako „wykonywanie pracy. 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” (por. wyroku SN z dnia 2.10.1978 r., I PRN 91/78). Z zeznań świadków wynikało natomiast, 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, aby powód wykonywał opisywane wcześniej czynności poza normami czasu pracy.

Sąd doszedł do przekonania, że do wymiaru ponadnormatywnej pracy powoda winien być zaliczony także czas potrzebny na skorzystanie z kąpieli i przebranie się w odzież osobistą po zakończeniu wykonywania obowiązków pracowniczych.

Za pracę w godzinach nadliczbowych powoda Sąd nie uznał jednak czasu dojścia z bramy do biura i z biura do bramy bo oczywiste jest, iż w tym czasie powód żadnej pracy na rzecz pozwanej nie świadczył, jak też nie miał przerwy zaliczanej do czasu pracy.

Każdy pracownik posiada indywidualne predyspozycje, które pozwalają mu na wykonywanie pracy w odpowiednim dla niego czasie. Tym samym nie można oceniać faktycznego czasu pracy powoda w przyjętym przez pozwaną modelu, tym bardziej że został on sporządzony w sposób, który trudno jest zweryfikować,

Sąd uznał także, że to na pozwanej spoczywał obowiązek dowodzenia, iż powód, pozostając w jej dyspozycji na terenie zakładu pracy nie wykonywał pracy w poszczególnych dniach objętych treścią pozwu. Pozwana nie sprostała temu

obowiązkowi i w żaden sposób nie wykazała, aby powód nie świadczył na jej rzecz pracy w okresach, co do których powód wskazywał, że świadczył prace na rzecz pozwanej.

Odnosząc się natomiast do zarzutu pozwanej dotyczącego błędnej interpretacji przez biegłą sądową z zakresu finansów normy art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p. w zakresie ujętych składników wynagrodzenia wchodzących w skład dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd nie podzielił zapatrywań pozwanej w tym względzie. Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 i 3 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia

W ocenie Sądu biegła sądowa w opinii sporządzonej na cele niniejszej sprawy słusznie uwzględniła przy wyliczeniu należnego powodowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych dodatek za pracę zmianową oraz dodatek za pracę w warunkach szkodliwych skoro składniki te miały charakter stały i wynikały z wewnętrznych porozumień płacowych pracodawcy, a co więcej składniki te stanowiły element wynagrodzenia za pracę określonego w umowie o pracę powoda oraz dalszych porozumieniach zmieniających.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

. O kosztach procesu Sąd orzekł z z mocy art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015, poz. 1804).

O kosztach sądowych orzeczono 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)

Apelację wywiodła pozwana, zaskarżając wyrok ponad kwotę 926,29 zł domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa ponad tę kwotę i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych,

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła::

- naruszenie prawa materialnego, a to: art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że powód wykazał pracę w godzinach nadliczbowych poprzez odbicie dyskietki w czytniku (...),

- naruszenie prawa procesowego, a to:

-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,

- art. 286 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie, tj. niezaządanie ustnych wyjaśnień lub kolejnej opinii uzupełniającej wobec istotnych zastrzeżeń ;

- sprzeczność rozstrzygnięcia Sądu w uzasadnieniu , że samo pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, a zaliczenie do takiego czasu okresów , kiedy pracy nie wykonywał ( przebieganie się, kąpiel).

Zarzucono również błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych na podstawie orzekania, że powód wykonywał pracę w całym czasie przebywania na terenie kopalni pomniejszonym jedynie o 7 minut dziennie. .

Pozwana twierdziła, że powodowi nie należy się wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych za czynności związane z pracą, a jedynie za faktyczne wykonywanie pracy. . Pozwana przedstawiła wszystkie wpisy dokonane przez powoda w poszczególnych dniach, Wynika z nich, że zajmowało to maksymalnie 15 minut dziennie. Powód nie musiał uczestniczyć na odprawie u nadsztygara, skoro nie pracował na zmianie. A . Przytoczył na uzasadnienie swojego stanowiska wyrok SN w sprawie I PKN 143/98

Sąd bezpodstawnie odrzucił wszystkie dowody przedstawione przez pozwaną, a dotyczące faktycznego czasu wykonywania pracy.

Pozwana zarzuciła, że opinia została wydana z naruszeniem przepisów, ponieważ do ustalenia wysokości dodatku za nadgodziny biegła przyjęła takie same składniki, jak do wyliczenia wynagrodzenia za pracę, zamiast stawki osobistego zaszerzowania.

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 zważył, co następuje:***

Sąd Rejonowy szczegółowo ustalił stan faktyczny w zakresie obowiązków pracowniczych i organizacji czasu pracy powoda. Sąd Okręgowy w całości podziela te ustalenia i uznaje je za własne.

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. Zgromadzony materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że praca powoda nie ograniczała się wyłącznie do pracy pod ziemią, a zakres obowiązków pracowniczych wymuszał na powodzie świadczenie pracy ponad normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny na dobę.

Od połowy sierpnia powód pracował wyłącznie na zmianie, która rozpoczynała się o godzinie 0,30, a powód każdorazowo stawiał się w pracy przed północą. Pozwana nie wykazała, jakie czynności powód miał wykonywać od godziny dojazdu do biura do godziny 0.30., które ie stanowiły wykonywania pracy w rozumieniu art. 128 i 151 k.p.( poza przebieraniem się i kąpielą po wyjeździe z podziemia kopalni – o czym poniżej)

Sąd Okręgowy, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego uważa, że czynności przygotowawcze należą do czasu pracy.

Sąd II instancji podziela to stanowisko doktryny, zgodnie z którym 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 .

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.). 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. 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 však znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia i wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. 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.

Powód nie mógł dokonać zjazdu pod ziemię bez czynności przygotowawczych, wymuszonych specyfiką pracy pod ziemią. Jako pracownik dozoru musiał zapoznać się z raportami z poprzednich zmian, nawiązać kontakt telefoniczny w pracownikiem dozoru, dokonać rozdziału prac, sporządzić raporty. Pozwana część tych czynności ostatecznie potraktowała jako czas wykonywania pracy dokonując wyliczeń koniecznego czasu na dokonanie wpisów do dokumentacji poczynionych przez powoda. Ostatecznie uznała, że z tytułu pracy w nadgodzinach powodowi należałoby się wynagrodzenie w wysokości 926,29 zł. DO tych wyliczeń należy, zdaniem Sadu Okręgowego doliczyć czynności związane ze zjazdem pod ziemię. Górnicy muszą się przebrać, pobrać niezbędny sprzęt, a , po wyjeździe na powierzchnię nie mogą opuścić kopalni bez dochowania koniecznych czynności pozwalających chociażby na ustalenie, czy faktycznie spod ziemi wyjechali.. Przebranie w ubranie robocze i kąpiel górnika należy do czasu pracy . W tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Rejonowego. Czynności przygotowawcze należy zaliczyć do czasu pracy. Wynikają one z przepisów BHP i organizacji pracy.

W związku powyższym Sąd II instancji uznał, że od momentu dotarcia do biura do chwili jego opuszczenia powód pozostawał do dyspozycji pracodawcy i za cały ten okres winien otrzymać wynagrodzenie.

Faktycznie, Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku zawarł niespójne ustalenia. Skoro bowiem stał na stanowisku, że czasem pracy jest wyłącznie okres faktycznej pracy, to winien był odjąć czas czynności związanych z przygotowaniem do zjazdu pod ziemię i czynności po wyjeździe. Ostatecznie jednak zasadnie, zdaniem Sadu Okręgowego przyjął

do wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych cały okres przebywania na terenie kopalni za wyjątkiem 7 minut niezbędnych na dojazd do biura.

Wyliczenia pozwanej dotyczące niezbędnego czasu na wykonanie czynności biurowych są dowolne i niczym nie poparte. Sąd II instancji z całości zgadza się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że wyliczenia nie zasługiwały na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie doszło do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.. 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 tego przepisu. (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).

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). Pozwana nie wykazała, że powód podczas przebywania na terenie zakładu pracy nie wykonywał pracy.

Wyliczenia czasu pracy powoda dokonane przez biegłą były prawidłowe. Doszło jednak do naruszenia art. 151<sup>1</sup>. § 1 i § 3 k.p., bowiem zawyżono wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Słusznie podniosła pozwana, że zgodnie § 3 tego przepisu wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania. Dokonała wyliczeń spornego wynagrodzenia na żądanie Sądu II instancji z uwzględnieniem czasu pracy ustalonego w opinii biegłej z prawidłową wysokością dodatku za pracę w nadgodzinach. Tak wyliczone wygrodozenie wyniosło. 4778,60 zł.

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. 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.

Nie zasługuje na uwzględnienie stanowisko pozwanej, że wysokość wynagrodzenia należnego powodowi została zawyżona w zakresie ustalenia „normalnego wynagrodzenia” w rozumieniu art. 151<sup>1</sup>. § 1 k.p., bo biegła uwzględniła składniki, które nie powinny stanowić podstawy do ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ustalając zasady obliczenia wynagrodzenia normalnego, Sąd 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 zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników takowe dodatkowe składniki przysługują pracownikowi. 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), dodatek gwarantowany. Sądowi z urzędu wiadomo, że z dnia 3 stycznia 2008 roku zawarte zostało porozumienie 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. Pracodawca nie zdecydował się na podwyższenie procentowe wynagrodzenia za pracę, lecz przyznanie 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. Mając uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego oraz rozważania prawne,

Na mocy 386 § 1 k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok w punkcie 2 zasadzając na rzecz powoda w miejsce kwoty 5 033,46 zł kwotę 4 778,60 zł z odsetkami za opóźnienie. Zmieniono również rozstrzygnięcie o kosztach sądowych. W pozostałym zakresie apelację oddalono w oparciu o przepis art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego należało orzec na podstawie art. 100 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 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)..

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia