

Sygn. akt VIII *Pa* 201/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2019 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSR del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 4 kwietnia 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** D. C.

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

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 23 sierpnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 450/17

1) oddała apelację;

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

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 201/18

## UZASADNIENIE

D. C. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K. oraz Spółce (...) S.A. w B. domagając się zasądzenia łącznie kwoty 27.022 złote tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lutego 2014r. do grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami. Uzasadniając swoje żądanie podał, że był zatrudniony w oddziale KWK (...) w Z. jako górnik pod ziemią. Wskazał, że pomimo tego, że obowiązywała go 7,5 godzinna norma dobową musiał pracować dłużej

wykonując powierzone mu obowiązki służbowe. Celem ich wykonania stawał się do pracy 60 minut przed zjazdem oraz pozostawał w pracy dłużej 40 minut po wyjeździe.

Pozwane w odpowiedziach na pozew wniosły o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Zaprzeczyły, aby powód pracował w godzinach nadliczbowych.

Z dniem 29 czerwca 2017r. (...) S.A. w K. została wykreślona z Krajowego Rejestru Sądowego, a jej zobowiązania przejęła Spółka (...) S.A. w B..

W piśmie z dnia 13 lipca 2018r. pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłego z zakresu wynagrodzeń po sprostowaniu oczywistej omyłki rachunkowej biegłego odnośnie stawki wynagrodzenia tj. kwoty 4.797,13 zł, a ponad tę kwotę cofnął pozew, na co strona pozwana nie wyraziła zgody.

Sąd Rejonowy w Zabrzu wyrokiem z dnia 23 sierpnia 2018 roku zasądził na rzecz powoda od pozwanej kwotę 4.743,08 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę za okres od lutego 2014r. do grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami od miesięcznych kwot liczonymi od dnia 11 każdego następnego miesiąca, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności i kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

D. C. był pracownikiem KWK (...) w Z. w okresie od 3 października 2008 r. do 2 stycznia 2017 r., a stosunek pracy rozwiązał się pomiędzy stronami w drodze porozumienia stron. Powód zajmował początkowo stanowisko robotnika transportowego pod ziemią, młodszego górnik, a od grudnia 2011 r. górnika pod ziemią. Z dniem 1 maja 2015r. powód w trybie art.23<sup>1</sup> k.p. przeszedł do Spółki (...) S.A. w B.

Powód w okresie objętym pozwem pracował w systemie zmianowym. Faktyczny czas pracy powoda średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami, co wynikało z konieczności przygotowania się do pracy pod ziemią. Powód musiał przyjąć do pracy na 40 minut przed zjazdem, aby przebrać się w ubranie robocze, pobrać narzędzia, środki ochrony indywidualnej, jak również uczestniczyć w podziale załogi. Po podziale szło się na szyb. Po drodze na szyb powód pobierał aparat uciezkowy i lampę. Natomiast po wyjeździe miał obowiązek zdać lampę i aparat uciezkowy, narzędzia, materiały, jeśli takie były wywożone, a potem udawał się do łaźni celem wykąpania i przebrania się. Te czynności zajmowały mu do 40 minut. Powód nie mógł pracować bez niezbędnych narzędzi, czy przebrania się w odpowiednie ubranie robocze. Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...), innej ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy nie było. Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskiety, które wprowadzali do czytników przy nadszybiu. W ten sposób odnotowywano godziny zjazdu i wyjazdu .

Łączna kwota wynagrodzenia należnego powodowi za czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy na 40 minut przez zjazdem oraz 40 minut po wyjeździe, jak również za zawyżony czas pracy wykonywanej na dole to 8.247,61 zł

Zgodnie z § 15 ust.2 regulaminu pracy czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosił 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu Nadto zjazdy i wyjazdy odbywały się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy.

Powyższe zapisy zostały powielone w § 5 i § 6 Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/130/2010 z dnia 30 grudnia 2010r., Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/65/2012 z 13 kwietnia 2012r. i Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/13/2013 z 12 lutego 2013r. ( zarządzenia w aktach o sygn.akt IV P 109/14).

Sąd poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), zeznania świadków i zeznana powoda. Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art.149 § 1 k.p. pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany został w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych

ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W § 8 pkt.1 i § 8a rozporządzenia wskazano, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwana tego obowiązku nie realizowała.

Strona pozwana zakwestionowała czas pracy wskazany przez powoda, a nawet wynikający z rejestru czasu pracy, który prowadziła, gdy tymczasem nawet z zeznań świadków wynikało, że powód musiał przyjść do pracy wcześniej i zostawać w niej dłużej, aby prawidłowo wykonać powierzone mu zadania. W ocenie sądu pierwszej instancji rzeczą oczywistą jest, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżyć wynagrodzenia powodowi. Podkreślić należy, że skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. W ocenie sądu brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. Podkreślić należy, że ta kwota wynagrodzenia nie stanowiła nadwyżki, którą pozwana miała zamiar zrekompensować pracownikom dołowym za ewentualny dłuższy czas pracy, tak zostały po prostu określone zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych pod ziemią, którym wynagrodzenie naliczane było za 8 godzin pracy, chociaż norma dobową czasu pracy mogła wynosić od 6 godzin do 7,5 godzin w zależności od warunków pracy. Tym samym należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na dobę i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godziny nie byłiby wynagradzani, z uwagi na zapis §13 ust.2 (...) dla (...) S.A., natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy. Wskazać należy, że wyżej wymienione regulacje zostały zawarte w różnych rozdziałach układu zbiorowego i brak jest jakichkolwiek przesłanek interpretacyjnych, aby łączyć zapisy dotyczące zasady wynagradzania z pojęciem czasu pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę prawidłowe było wyliczenie biegłego Z. G. zawarte w opinii uzupełniającej z dnia 28 kwietnia 2018r. w wariantcie pierwszym. Z uwagi na fakt, że powód oparł się na wariantcie drugim i w piśmie z dnia 13 lipca 2018r. tak sprecyzował swoje żądanie sąd był nim związany.

Bezzasadne też były modyfikacje stawki godzinowej dokonane przez stronę powodową. Sąd wskazał, że stawka dodatku za pracę w godzinach nadliczbową liczona jest zgodnie z art.151<sup>1</sup> §3 k.p. tj. 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. Tym samym stwierdzić należało, że wyliczenia biegłego były prawidłowe.

Sąd uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej przez biegłego w wariantcie drugim zgodnie z żądaniem powoda zawartym w piśmie z dnia 13 lipca 2018r..

Sąd Rejonowy zaznaczył, iż obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwach stanowisk. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. Taka możliwość dotyczy pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Praca w takich warunkach w zależności od nasilenia czynników szkodliwych trwa krócej od powszechnie obowiązującej dobowej lub tygodniowej

normy czasu pracy (art. 145 k.p.). Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodowi.

Powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Brak było jednak podstaw do przyznania powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (poza czasem pomiędzy godziną zjazdu i wyjazdu), bowiem prawo do takiego wynagrodzenia należy się pracownikowi za wykonaną pracę. Natomiast przyjście do pracy wcześniej, aby się przebrać i wziąć udział w podziale załogi, czy też wykapanie się i przebranie po wyjeździe nie jest wykonywaniem pracy. Czas ten należy jednak zaliczyć do czasu pracy, gdyż powód pozostawał w tym czasie w dyspozycji pracodawcy, a czynności, które wykonywał miały związek z jego pracą i miały na celu przygotowanie się do niej. Brak jest podstaw, aby uznać, że nie jest to czas pracy powoda. Wskazać należy, że te czynności należały do obowiązków powoda, bowiem nie mógł on wykonać powierzonej mu pracy bez przebrania się w odpowiednią odzież roboczą oraz właściwie przygotować do pracy nie biorąc udziału w podziale załogi. Bezzasadne było stanowisko pozwanej, że czas pracy powoda winien być liczony od godziny zjazdu do godziny wyjazdu. Powód nie mógłby bowiem wykonać zleconej mu pracy, gdyby stawiał się do pracy bezpośrednio na zjazd. Także konieczność wykapania się i przebrania po pracy wiązała się z warunkami pracy i nie może oznaczać, że na te czynności powód miał poświęcić swój prywatny czas, podczas gdy wykonywał je wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy. Czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należy traktować jako czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 1998r. pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 133 § 1 KP i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad określonych w art. 134 KP (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) ( I PKN 143/98, OSNP 1999/12/389). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009r. (II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150). Należy wyraźnie odróżnić pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy od pojęcia wykonywania pracy. Za samą dyspozycję pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Natomiast dodatkowe świadczenia przewidziane w art.151<sup>1</sup> kp i następnych należą się pracownikowi, ale za pracę wykonaną. W tym stanie rzeczy za ten czas powodowi przysługiwała kwota wyliczona przez biegłego zgodnie z zaleceniami sądu. W ocenie sądu przygotowanie się do pracy tj. przebranie, udział w podziale czynności, czy pobranie narzędzi, a następnie aparatu uciezkowego, lampy mogło zająć średnio 40 minut, również czynności wykonywane po wyjeździe, nawet uwzględniając warunki pracy dołowej, nie mogły zająć powodowi przeciętnie więcej niż 40 minut.

Sąd Rejonowy zauważył, że z dokumentacji rejestrującej czas pracy powoda, a przedłożonej przez pozwaną wynikało, że w okresie spornym powód przekroczył normę dobową pracując na dole i z tego tytułu należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 1.194,60 zł na podstawie art.151 k.p. i następnych.

Ponad kwotę 4.743,08 złotych powództwo zostało oddalone.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 zd. pierwsze k.p.c., § 6 pkt 5 i §9 ust.1 pkt.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 z późn. zm) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Wyrokowi sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Wyrok Sądu Rejonowego został zaskarżony apelacją, w zakresie pkt 1 i 5, przez pozwaną. Pozwana rozstrzygnięciu zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c. polegające na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez:

- bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz zeznań powoda polegającą na przyjęciu, że powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez sąd pierwszej instancji i opisanym w opinii biegłego sądowego, podczas gdy logiczna i racjonalna, a przede wszystkim wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, iż nie można przyjąć, że D. C. świadczył pracę na rzecz pozwanej w ustalonym przez sąd wymiarze, a w szczególności nie można przyjąć, że czynności takie jak umycie się i przebranie, odbiór narzędzi oraz udział w podziale załogi zajmowały powodowi łącznie 80 minut,
- przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo, że wyliczenia dokonane przez biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy w wymiarze 80 minut ponad regulaminowy czas pracy każdego dnia, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy,

-.

- przyjęcie, że rejestr (...) stanowi ewidencję czasu pracy, a pozwana nie prowadziła innej ewidencji czasu pracy, podczas gdy rejestr (...) stanowi wyłącznie o obecności pracownika na terenie zakładu pracy, a ewidencja czasu powoda była prowadzona przez pracodawcę powoda zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w postaci kart ewidencji czasu pracy;

2. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 217 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 207 § 6 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. - poprzez nieuwzględnienie wniosku pozwanej o przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego, pomimo, iż dotychczas sporządzona opinia oparta była na błędnym założeniu, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy bądź świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 80 minut każdego dnia, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenie za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny, co w konsekwencji doprowadziło do tego, że wyliczenia biegłego są nieprzydatne dla ustalenia wysokości ewentualnego wynagrodzenia należnego powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 128 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że czasem pracy jest czas fizycznej obecności pracownika na terenie zakładu pracy, a przez to zaliczenie przez sąd do czasu pracy takich czynności jak mycie się czy przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy nie jest czas, w którym pracownik fizycznie się znajduje w danym miejscu ale czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy.

Wskazując powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania,
2. ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku, w ten sposób, że powództwo zostanie oddalone w zaskarżonym zakresie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za pierwszą instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych,
3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za drugą instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

### **apelacja pozwanej nie jest uzasadniona.**

W sprawie sąd pierwszej instancji, przeprowadził w wystarczającym zakresie postępowanie dowodowe niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełniało wymogi przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c. Sąd podał jakie czynności powód wykonywał przed zjazdem i po wyjeździe. Powyższe zostało ustalone na podstawie zeznań świadków. Sąd pierwszej instancji określił na jakich dowodach się oparł, a także wskazał przyczyny przeprowadzonej oceny dowodów. W rezultacie nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie. Sąd I instancji umotywował przeprowadzoną analizę dowodów. Ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczono granice swobodnej oceny dowodów.

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

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód taką pracę w nadgodzinach świadczył i nie otrzymał stosownego wynagrodzenia.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego. 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 wyrażany jest pogląd, że czas, w którym pracownik pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, ale faktycznie nie wykonywał pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, winien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151<sup>1</sup>-151<sup>3</sup> k.p. Zdaniem zwolenników tego poglądu nie można przywiązywać nadmiernej wagi do określenia „praca wykonywana”. Brak jest racjonalnych podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy, o której mowa w art. 128 § 1 k.p. nie dotyczy godzin nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.) i że w tych dwóch przepisach ustawodawca posłużył się odmiennym pojęciem czasu pracy. Prawne pojęcie czasu pracy jest tylko jedno, a ustawodawca wprowadził je w celu ustalenia czasowych granic zatrudnienia pracownika. Wszelkie ustalenia dotyczące pojęcia czasu pracy mają odniesienie do pracy nadliczbowej, gdyż ustawodawca nie dokonał normatywnego rozróżnienia czasu faktycznej pracy od okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Cechą charakterystyczną pozostawania w dyspozycji jest ograniczenie swobody zachowania się pracownika w takim zakresie i w takim stopniu, jaki jest determinowany potrzebą wykonywania nałożonych na niego obowiązków. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany (M. Kawecka-Sobczak w glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978r., Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy”, Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy”, Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004r., Nr 1, s. 13-14 oraz „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny”, Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 7, s. 187-188 oraz „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000r., Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, „Kodeks pracy”, Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977r., w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978r., Nr 4, poz. 34). Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy tylko z tego powodu, że pracodawca nie był w stanie skorzystać z pracy podwładnego. Ryzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. 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).

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 pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia. Że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Za czas niewykonywania pracy – przerw w pracy zaliczanych do czasu pracy, wynagrodzenie za pracę przysługuje na podstawie art. 80 zdanie pierwsze k.p. Podstawę prawną zachowania prawa do wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy, którego nie wlicza się do czasu pracy stanowi konkretny przepis w ramach reguły wyrażonej w art. 80 zdanie drugie k.p. Zatem, zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak, jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Upoważnia to do wniosku, że czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 k.p. jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005r., w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005r., Nr 17, poz. 262).

W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w zakresie wykonywanych przez powoda czynności przed zjazdem pod ziemię i po wyjeździe. Ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu pracy jest niewątpliwie istotnym dowodem w sprawie. Powód po przyjeździe do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności, które wykonywał były ściśle związane z jego pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawiał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany (o wyznaczonej godzinie zjazdu pod ziemię), nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych. Zdaniem sądu drugiej instancji do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi (jest zobowiązany) wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć – przebranie się w dostarczane przez pracodawcę każdego dnia ubranie robocze, udział w tzw. „podziale” oraz pobranie, a następnie zdanie sprzętu i narzędzi. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się ze specyfiką pracy powoda i z warunkami pracy panującymi pod ziemią.

Wykonanie wymienionych czynności przez powoda powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Czynności te zajmowały każdego dnia powodowi około 80 minut dziennie. Pozwana nie wykazała, aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą. Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta na Kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez ich przełożonych. Zdaniem Sądu Okręgowego w stosunkach pracowniczych nie należy

decydującego znaczenia przypisywać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie.

Należy przyjąć w przypadku powoda normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Stanowisko zajmowane przez powoda jest stanowiskiem pracy zaliczanym do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u poprzednika prawnego strony pozwanej czas pracy na takich stanowiskach został, stosownie do treści art. 145 k.p., skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy

Strona pozwana uznawała, że skoro powód za każdy dzień pracy otrzymywał wynagrodzenie za pracę, jak za 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godzin, to nie posiada prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ósmej godziny.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, że wypłata powodowi wynagrodzenia jak za 8 godzin, uzasadniała naliczenie ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powyżej 8 godzin. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godzin dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powoda.

Sąd Okręgowy, w całości zaakceptował sporządzoną w rozpoznawanej sprawie opinię biegłego, albowiem została ona sporządzona zgodnie z zaleceniem sądu jest spójna i kompletna. Dokonane przez biegłego wyliczenie całego należnego powodowi wynagrodzenia jest w ocenie sądu prawidłowe. Opinia nie wymagała uzupełnienia i z tej przyczyny zarzut nieuwzględnienia wniosku o uzupełniającą opinię biegłego nie jest uzasadniony.

Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę wynikającą z opinii uzupełniającej biegłego w wariantcie II. W wariantcie tym zostało przyjęte, że powód przed zjazdem pozostawał w dyspozycji pracodawcy 20-25 minut i czas ten był czasem, w którym powód już przebrany w ubranie robocze udawał się na cechownię, otrzymywał przydział pracy i pobierał narzędzia. Z kolei po wyjeździe zostało przyjęte, że powód w dyspozycji pracodawcy pozostawał 15 minut i był to czas potrzebny do przejścia od nadszymbia do łaźni. Za ten czas sąd zasądził wynagrodzenie za pracę bez dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych został zasądzony tylko za prace wykonaną pod ziemią. W związku z tym zarzut apelacji, że w opinii biegłego zostało przyjęte, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy przez 80 minut poza przebywaniem pod ziemią nie ma znaczenia w sprawie albowiem takie założenie zostało przyjęte w jednym z wariantów opinii biegłego, a wariant ten nie został wykorzystany przez Sąd Rejonowy przy wyrokowaniu.

Sąd obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 3 i § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.).

Na mocy art. 385 k.p.c. oddalono apelację jako bezzasadną.

(-) SSR(del.) Magdalena Kimel (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodnicząca Sędzia