Sygn. akt VIII ***Pa 61/19***

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	***Sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)***
Sędziowie:	***Grzegorz Tyrka*** ***del. Anna Capik-Pater***
Protokolant:	***Ewa Gambuś***

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. T. (T.)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrzu

z dnia 30 listopada 2018 r. ***sygn. akt*** IV P 448/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) sędzia Grzegorz Tyrka

Sygn. VIII Pa 61/19

UZASADNIENIE

Powód R. T. w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. w K. oraz Spółce (...) S.A. w B. domagajł się zasądzenia łącznie kwoty 26.317,19 złotych 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 dobowa musiał pracować dłużej wykonując powierzone mu

obowiązki służbowe. Celem ich wykonania stawiał się do pracy 40 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 oraz wskazały, że nie obowiązywały u nich przepisy, które nakazywały stawianie się do pracy wcześniej przed zjazdem Jednocześnie zauważyły, że powoda obowiązywała 7,5 godzinna norma dobowa, a samo przygotowanie się do pracy nie stanowi świadczenia pracy i nie jest czasem pracy , bowiem pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy zgodnie z art.128 kp. Podały, że powód nie wykazał, aby jego przebywanie na terenie zakładu pracy po upływie normy dobowej było uzasadnione załatwianiem spraw związanych ze stosunkiem pracy. Nadto podkreśliły, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin pracy.

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 23 lipca 2018r. pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłego z zakresu wynagrodzeń tj. kwoty 12.148,67 zł, a ponad tę kwotę cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia.

Sąd Rejonowy w Zabrzu - wyrokiem z dnia 30 listopada 2018r., sygn.. IVP 448/17 – zasądził od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powoda R. T. kwotę 12.148,67 zł (dwanaście tysięcy sto czterdzieści osiem złotych 67/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę, wraz z odsetkami - ustawowymi za okresy do 31 grudnia 2015 i ustawowymi za opóźnienie za okresy od 1 stycznia 2016 r. , w pozostałym zakresie postępowanie umorzono.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Jak ustalono, powód - R. T. był pracownikiem KWK (...) w Z. w okresie od 13 listopada 2008 roku do 20 grudnia 2016 r., a stosunek pracy rozwiązał się pomiędzy stronami w drodze porozumienia stron. Powód zajmował stanowisko robotnika transportowego, a w okresie spornym górnika pod ziemią. Z dniem 1 maja 2015r. powód w trybie art.23^1 kp przeszedł do Spółki (...) S.A. w B. ..

W okresie objętym pozwem , powód 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 średnio na 40 minut przed zjazdem, aby przyjść pod cechownię, gdzie sztygar sprawdzał obecność i dokonywał wstępnego podziału załogi. Później powód szedł się przebrać w ubranie robocze i udawał się na obowiązkowy podział załogi. Podziału załogi dokonywał sztygar zmianowy i polegał on na przydzieleniu konkretnej pracy, wskazania miejsca pracy. Podział załogi trwał około 20 minut. Dodatkowo co wtorek podczas podziału załogi odbywały się szkolenia BHP. Po podziale powód udawał się pod szyb. Po drodze na szyb powód pobierał aparat ucieczkowy i lampę, a także narzędzia potrzebne mu do pracy. Natomiast po wyjeździe miał obowiązek zdać lampę i aparat ucieczkowy, narzędzia, materiały, jeśli takie były wywożone, a potem udawał się do łaźni cele wykąpania i przebrania się (sama kąpiel z przebraniem zajmowała około 25-30 minut). Ogólnie, czynności powoda po wyjeździe związane z pracą zajmowały mu średnio 40 minut. Powód nie mógł pracować bez niezbędnych narzędzi, czy przebrania się w odpowiednie ubranie robocze. Jakby powód nie przyszedł wcześniej do pracy, to nie wiedziałby jakie czynności ma wykonać w pracy. Nikt nie zwracał powodowi uwagi na wcześniejsze przychodzenie do pracy i późniejsze z niej wychodzenie.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...), innej ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy nie było. Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy nadszybiu. W ten sposób odnotowywano godziny zjazdu i wyjazdu .

Na podstawie opinii biegłego, ustalono, iż 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 - wyniosła 12.148,67 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 pracy – co zostało przesądzone wyrokiem z dnia 5 grudnia 2006 r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach (sygn. akt VIII Pa 83/07) i wyrokiem z dnia 30 listopada 2005 r. (sygn. akt VIII Pa 318/05). 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.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej na podstawie dowodu z opinii biegłego sądowego.

Na wstępie Sąd Rejonowy wskazał, 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 zatem obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobowa 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodowi.

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. Kwestia ta zresztą została już omówiona wyżej.

W ocenie Sądu Im instancji , 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. Zdaniem Sądu Rejonowego - brak podstaw, aby uznać, że nie jest to czas pracy powoda. Gdyż 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. Sad Rejonowy uznał za bezzasadne 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 czynność powód miał poświęcić swój prywatny czas, podczas gdy wykonywał je wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy.

Według Sądu I instancji, czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należy traktować jako czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. Sąd Rejonowy powołał stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 20 maja 1998r. gdzie uznano, iż 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). Ponadto stanowisko Sądu Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009r. (II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150). Wskazał, iż należy wyraźnie odróżnić pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy od pojęcia wykonywania pracy. Za sama dyspozycję pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Natomiast dodatkowe świadczenia przewidziane w art.151^1 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 Rejonowego.

W ocenie Sądu Rejonowego - przygotowanie się do pracy tj. przebranie, udział w podziale czynności, czy pobranie narzędzi, a następnie aparatu ucieczkowego, 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. Okoliczność tę potwierdził świadek pozwanej – nadsztygar A. M., który wskazał, nawet, że powód przychodził do pracy nawet godzinę przed rozpoczęciem zmiany, a minimum musiał pozostać pół godziny dłużej. Ponadto wskazano, iż Sąd miał obowiązek przyjąć za czas pracy czas niezbędny do wykonania obowiązków powierzonych pracownikowi przy ustaleniu, ile te czynności zajęłyby przeciętnemu pracownikowi.

Jednocześnie z dokumentacji rejestrującej czas pracy powoda , a przedłożonej przez pozwaną wynikało, że w okresie spornym powód przekroczył normę dobowa pracując na dole i z tego tytułu należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 3.275,14 zł na podstawie art.151 kp i następnych.

W tym stanie rzeczy orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku zgodnie żądaniem powoda.

Ponad kwotę 12.148,67 Sąd umorzył postępowanie, o czym orzeczono w pkt 2 wyroku. Zgodnie bowiem z art. 203 § 1 i 2 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa. W ocenie Sądu okoliczności sprawy nie wskazują, że czynność dyspozytywna powoda była sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa.

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

Na podstawie art. 100 kpc Sąd Rejonowy zniósł wzajemnie koszty zastępstwa pomiędzy stronami (powód utrzymał się z żądaniem pozwu w 46%).

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie 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. 477^2 § 1 k.p.c.

Apelację wniosła pozwana. Zaskarżyła wyrok w zakresie punktów : 1,4 i 5 i 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, poprzez:

- bezkrytyczną ocenę zeznań świadków i powoda polegającą na uznaniu, iż powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd I instancji i opisanym w opinii biegłego sadowego w wymiarze 80 minut dziennie, podczas gdy logiczna i racjonalna , a przede wszystkim wszechstronna ocena całokształtu

materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, iż nie można przyjąć , że powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w ustalonym przez Sad wymiarze ze względu na rodzaj stanowiska i zakres obowiązków,

- przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sadowego, pomimo że wyliczenie dokonane przez biegłego było oparte na błędnych założeniach , że powód pozostawał w dyspozycji lub świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 80 minut dziennie, a także pomimo przyjęcie przez biegłego , że powód nie otrzymywał wynagrodzenia za 8 godzin tylko za 7,5 godziny na dniówkę,

- sprzeczną z zasadami logiki ocenę znaczenia dowodów w postaci wydruków (...) polegającą na przyjęciu, że wydruki stanowią ewidencje czasu pracy, a jednocześnie że żadna ewidencja nie była prowadzona, co stoi w rażącej sprzeczności z materiałem dowodowym, w szczególności dlatego, że wydruki (...) ewidencjonują wyłącznie obecność pracownika na terenie zakładu pracy, a ewidencja czasu pracy została utrwalona na kartach czasu pracy sporządzonych zgodnie z przepisami,

2) 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 liczony od momentu fizycznego pojawienia się pracownika na terenie zakładu pracy do momentu fizycznego opuszczenia zakładu pracy, a także, że czasem pracy jest również czas który pracownik poświęca na umycie się i przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy nie jest czas, w którym pracownik fizycznie znajduje się w danym miejscu, ale czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy,

Wskazując na powyższe zarzuty strona apelująca wniosła o:

uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

1. Ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

1) oddalenie powództwa w całości,

2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za pierwszą instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

2. Zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Powód w odpowiedzi na apelacje wniósł o jej oddalenie i zasadzenie kosztów postepowania, w szczególności kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych:

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego , Sąd I instancji, przeprowadził w wystarczającym zakresie postępowanie dowodowe niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu. A ocena dowodów nie narusza zasad określonych w przepisie art. 233 kpc. Dlatego Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji.

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 ważąc 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 2000roku, 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 Okręgowy stwierdził, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej, jakoby Sąd Rejonowy dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowody. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Należy wskazać, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy instancji wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

W rezultacie nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie.

W sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy powołał właściwą podstawę materialną rozstrzygnięcia, a zaprezentowana argumentacja jest trafna. Dodać należy, iż ustawowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych jest zawarta w art. 151 § 1 zdanie pierwsze k.p. Zgodnie z tym przepisem jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie z postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. powoda obowiązywała dobowa norma 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. 151^1-151^3 k.p.

Zdaniem zwolenników tego poglądu nie można przywiązywać nadmiernej wagi do określenia „praca wykonywana". Brak jest racjonalnych podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy, o której mowa w art. 128 § 1 k.p. nie dotyczy godzin nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.) i że w tych dwóch przepisach ustawodawca posłużył się odmiennym pojęciem czasu pracy. Prawne pojęcie czasu pracy jest tylko jedno, a ustawodawca wprowadził je w celu ustalenia czasowych granic zatrudnienia pracownika. Wszelkie ustalenia dotyczące pojęcia czasu pracy mają odniesienie do pracy nadliczbowej, gdyż ustawodawca nie dokonał normatywnego rozróżnienia czasu faktycznej pracy od okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Cechą charakterystyczną pozostawania w dyspozycji jest ograniczenie

swobody zachowania się pracownika w takim zakresie i w takim stopniu, jaki jest determinowany potrzebą wykonywania nałożonych na niego obowiązków. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany (M. Kawecka-Sobczak w glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978r., Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy", Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy", Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy", Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004r., Nr 1, s. 13-14; „Kodeks pracy. Komentarz", (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny", Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 7, s. 187-188; „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych", Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000r., Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, „Kodeks pracy. Komentarz", (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, „Kodeks pracy", Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977r., w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978r., Nr 4, poz. 34). Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy tylko z tego powodu, że pracodawca nie był w stanie skorzystać z pracy podwładnego. Ryzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. 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 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 i wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Przyjmując bowiem takie stanowisko konieczne stałoby się uznanie, że w każdym przypadku słuchania polecenia przełożonego, rozmowy, czy dyskusji z przełożonym lub też przerywając „ręczne wykonywanie pracy" i np. przechodząc z jednego na drugie stanowisko pracy w obrębie zakładu albo udając się po narzędzia, części zamienne - czynności tych nie można zaliczyć do czasu, w którym pracownik wykonuje pracę pomimo, iż są to przecież czynności dokonywane przez pracownika w procesie wykonywania pracy i są częścią tego procesu.

Za czas niewykonywania pracy – przerw w pracy zaliczanych do czasu pracy, wynagrodzenie za pracę przysługuje na podstawie art. 80 zdanie pierwsze k.p. Podstawę prawną zachowania prawa do wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy, którego nie wlicza się do czasu pracy stanowi konkretny przepis w ramach reguły wyrażonej w art. 80 zdanie drugie k.p. Zatem, zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak, jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Upoważnia to do wniosku, że czasem wykonywania pracy w

rozumieniu art. 151 k.p. jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005r., w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005r., Nr 17, poz. 262).

W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód pracę w nadgodzinach świadczył. Czynności związane z przygotowaniem się do zjazdu pod ziemię zajmowały mu średnio 40 minut przed zjazdem, a po zjeździe kolejne 40 minut przeznaczał na czynności związane z kąpielą , zdanie narzędzi, znaczka i przebraniem się.

Konieczność wykąpania się i przebrania po pracy po ziemią 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. Stanowisko takie Sąd Okręgowy w Gliwicach prezentuje zresztą od szeregu lat w wielu innych podobnych sprawach o wynagrodzenie górników za pracę w godzinach nadliczbowych.

Trafnie przyjęto tutaj czas pracy w oparciu o zapisy (...). Brak było podstaw do zastosowania art. 322 k.p.c. A pozwana nie wykazała, aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą.

W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzona w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, opinia biegłego w zakresie ustalenia liczby faktycznie przepracowanych przez powoda godzin, w tym godzin nadliczbowych i wyliczenia należnego wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych miała charakter pełny i wyczerpujący. W szczególności na podstawie ustaleń stanu faktycznego biegły przyjął normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Stanowiska zajmowane przez powoda , było zaliczane do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u poprzednika prawnego strony pozwanej czas pracy na takim stanowisku został, stosownie do treści art. 145 k.p., skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy.

Nie można również zgodzić się ze stroną pozowaną, że wypłata powodowi wynagrodzenia jak za 8 godzin, uzasadniała naliczenie ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dopiero powyżej 8 godzin. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobowa 7,5 godzin dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powoda. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych. Przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godzin oznaczałoby, że powód byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej. Brak zatem podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie za pół godziny stanowiło zapłatę za czynności wykonywane ponad obowiązującą pracownika dobową normę czasu pracy.

Czas pracy pracowników pozwanej był w spornym okresie regulowany przez przepisy (...) dla pracowników (...) S.A.

Należy przyjąć w przypadku powoda normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Stanowiska zajmowane przez powoda są stanowiskami pracy zaliczanymi do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi w spornym okresie czas pracy na takich stanowiskach został, stosownie do treści art. 145 k.p., skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy. Nie zmienia tego fakt, iż część obowiązków służbowych powód wykonywał na powierzchni. Przepisy zakładowe - § 10 ust. 2 pkt 1 (...) dla (...) S.A. - regulujące czas pracy pracowników stanowią o pracownikach zatrudnionych pod ziemią, a nie wykonujących pracę pod ziemią. Natomiast zapis § 10 ust. 2 pkt 2 wskazujący normę czasu pracy 8 godzin wyraźnie dotyczy pozostałych pracowników „czas pracy pozostałych pracowników wynosi 8 godzin na dobę ...".

Podobne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dni 20 marca 2019r., I PK 258/17.

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

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

Brak zatem podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie za pół godziny stanowiło zapłatę za czynności wykonywane ponad obowiązującą pracownika dobową normę czasu pracy.

Nie można się w związku z tym zgodzić ze stroną pozwaną, że powód otrzymał już wynagrodzenie za przepracowane 8 godzin każdego dnia. Otrzymywał on bowiem wynagrodzenie za pracę przy ustalonej normie czasu pracy 7,5 godzin – czyli za 7,5 godzin pracy każdej doby.

Sąd I instancji prawidłowo w całości zaakceptował sporządzoną w rozpoznawanej sprawie opinię biegłego sądowego Z. G., albowiem jest ona spójna i kompletna. Dokonane przez biegłego wyliczenie całego należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest w ocenie Sądu prawidłowe zarówno pod względem rachunkowym jak i w zakresie przyjętych składników wynagrodzenia powoda do ustalenia wynagrodzenia normalnego oraz dodatku.

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

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 98 k.p.c. i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.) § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) sędzia Grzegorz Tyrka