

Sygn. akt VIII *Pa 133/19*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2020 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Jolanta Łanowy-Klimek</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Grzegorz Tyrka</b> <b>del. Magdalena Kimel (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 20 lutego 2020r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** J. W. (W.)

**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** 22 lutego 2019 r. **sygn. akt** IV P 319/18

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-) sędzia Grzegorz Tyrka

**Sygn. akt VIII Pa 133/19**

## UZASADNIENIE

J. W. wniósł pozew przeciwko Spółce (...) S.A. w B. domagając się zasądzenia kwoty 4.400 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od marca 2015r. 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 45minut przed zjazdem oraz pozostawał w pracy dłużej 45 minut po wyjeździe.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Zaprzeczyła, aby powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz wskazała, że nie obowiązywały u niej przepisy, które nakazywały stawianie się do pracy wcześniej przed zjazdem. Jednocześnie zauważyła, że powoda obowiązywała 7,5 godzinna norma dobową, 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. Podała, że powód nie wykazał, aby jego przebywanie na terenie zakładu pracy po upływie normy dobowej było uzasadnione załatwianiem spraw związanych ze stosunkiem pracy. Czas potrzebny powodowi na przebranie się, mycie, dotarcie do stanowiska pracy nie jest czasem pracy w rozumieniu art. 128 k.p. Nadto podkreśliła, że powód dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy wystąpił o zapłatę „nadgodzin”. Dodatkowo zaprzeczyła, aby miała wiedzę, co do wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymał wynagrodzenia.

W piśmie z dnia 1 lutego 2019r. pełnomocnik powoda rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłego z zakresu wynagrodzeń tj. kwoty 7.284,63 zł, (k.123).

Wyrokiem z dnia 22 lutego 2019 r. Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na rzecz powoda J. W. kwotę 7.284,63 zł (siedem tysięcy dwieście osiemdziesiąt cztery złote sześćdziesiąt trzy grosze) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wynagrodzenia za pracę, wraz z odsetkami - ustawowymi za okresy do 31 grudnia 2015 roku i ustawowymi za opóźnienie za okresy od 1 stycznia 2016 roku - liczonymi w następujący sposób:

- a) od kwoty 323,61 zł (trzysta dwadzieścia trzy złote sześćdziesiąt jeden groszy) od dnia 11 kwietnia 2015 r.;
- b) od kwoty 211,92 zł (dwieście jedenaście złotych dziewięćdziesiąt dwa grosze) od dnia 11 maja 2015 r.;
- c) od kwoty 464,97 zł (czteryście sześćdziesiąt cztery złote dziewięćdziesiąt siedem groszy) od dnia 11 czerwca 2015 r.;
- d) od kwoty 407,24 zł (czteryście siedem złotych dwadzieścia cztery grosze) od dnia 11 lipca 2015 r.;
- e) od kwoty 360,02 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych dwa grosze) od dnia 11 sierpnia 2015 r.;
- f) od kwoty 468,43 zł (czteryście sześćdziesiąt osiem złotych czterdzieści trzy grosze) od dnia 11 września 2015 r.;
- g) od kwoty 293,24 zł (dwieście dziewięćdziesiąt trzy złote dwadzieścia cztery grosze) od dnia 11 października 2015 r.;
- h) od kwoty 414,17 zł (czteryście czternaście złotych siedemnaście groszy) od dnia 11 listopada 2015 r.;
- i) od kwoty 388,46 zł (trzysta osiemdziesiąt osiem złotych czterdzieści sześć groszy) od dnia 11 grudnia 2015 r.;
- j) od kwoty 250,08 zł (dwieście pięćdziesiąt złotych osiem groszy) od dnia 11 stycznia 2016 r.;
- k) od kwoty 470,29 zł (czteryście siedemdziesiąt złotych dwadzieścia dziewięć groszy) od dnia 11 lutego 2016 r.;
- l) od kwoty 311,12 zł (trzysta jedenaście złotych dwanaście groszy) od dnia 11 marca 2016 r.;
- m) od kwoty 401,92 zł (czteryście jeden złotych dziewięćdziesiąt dwa grosze) od dnia 11 kwietnia 2016 r.;
- n) od kwoty 345,94 zł (trzysta czterdzieści pięć złotych dziewięćdziesiąt cztery grosze) od dnia 11 maja 2016 r.;
- o) od kwoty 370,84 zł (trzysta siedemdziesiąt złotych osiemdziesiąt cztery grosze) od dnia 11 czerwca 2016 r.;
- p) od kwoty 412,89 zł (czteryście dwanaście złotych osiemdziesiąt dziewięć groszy) od dnia 11 lipca 2016 r.;
- q) od kwoty 255,87 zł (dwieście pięćdziesiąt pięć złotych osiemdziesiąt siedem groszy) od dnia 11 sierpnia 2016 r.;
- r) od kwoty 445,01 zł (czteryście czterdzieści pięć złotych jeden grosz) od dnia 11 września 2016 r.;

s) od kwoty 163,04 zł (sto sześćdziesiąt trzy złote cztery grosze) od dnia 11 października 2016 r.;

t) od kwoty 359,72 zł (trzysta pięćdziesiąt dziewięć złotych siedemdziesiąt dwa grosze) od dnia 11 grudnia 2016 r.;

u) od kwoty 165,15 zł (sto sześćdziesiąt pięć złotych piętnaście groszy) od dnia 11 stycznia 2017 r.;

wyrokwowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.541,33 zł, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 675 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Zabrze - kwotę 1.958,59 zł tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony.

Sąd I instancji ustalił, że J. W. był pracownikiem KWK (...) w Z. w okresie od 27 lutego 2012 r. do 22 grudnia 2016 r., a stosunek pracy rozwiązał się pomiędzy stronami w drodze porozumienia stron. Powód zajmował stanowisko górnika pod ziemią. (dowód: akta osobowe powoda).

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 na każdej zmianie musiał przyjąć do pracy średnio na 45 minut przed zjazdem. W pierwszej kolejności musiał udać się pod cechownię w celu sprawdzenia obecności przez sztygara, który dzięki temu wiedział ilu ma ludzi i jak ma podzielić pracę. Następnie powód udawał się do łaźni (droga zajmowała 5 minut), aby przebrać się w ubranie robocze. W dalszej kolejności musiał pobrać narzędzia, środki ochrony indywidualnej (co zajmowało mu średnio 15 minut), jak również uczestniczyć w podziale załogi, który trwał średnio 15 minut. Po podziale szedł pod szyb. Po drodze na szyb powód pobierał aparat uciezkowy i lampę. Droga pod szyb zajmowała od 6 do 10 minut, w zależności, jaki był to szyb. Podział załogi odbywał się około 20 minut przed zjazdem.

Po wyjeździe miał obowiązek zdać lampę i aparat uciezkowy, narzędzia, sprzęt, torbę sanitariusza, a potem udawał się do łaźni cele wykąpania i przebrania się (kąpiel z przebraniem zajmowała około 30 minut). Te czynności zajmowały mu średnio 45 minut. Powód nie mógł pracować bez niezbędnych narzędzi, uczestnictwa w podziale załogi, czy przebrania się w odpowiednie ubranie robocze. Nikt nie zobowiązywał powoda do wypisywania wniosków o pracę w godzinach nadliczbowych za czas pracy na powierzchni. (dowód: zeznania świadka B. W. k. 66, zeznania świadka D. C., k.66v-67., przesłuchanie powoda k. 67).

Sąd Rejonowy ustalił, że 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 (bezsporne).

Łączna kwota wynagrodzenia należnego powodowi za czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy na 45 minut przez zjazdem oraz 45 minut po wyjeździe, jak również za zawyżony czas pracy wykonywanej pod ziemią to 7.284,63 zł (dowód: opinia biegłego Z. G., k. 71 n, wydruki (...)).

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 (dowód: regulamin 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).

Dokonując powyższych ustaleń Sąd I instancji oparł się na wskazanych wyżej dowodach. Sąd poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), zeznania świadków pracujących na tym samym

co powód stanowiskach i przesłuchania powoda. Podkreślił, że zgodnie z art.149§1 kp pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany została 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.

Sąd I instancji podkreślił, że 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. Powód nie mógł przyjść bezpośrednio na zjazd – bez przebrania i podziału załogi, jak również wyjść po wyjeździe do domu – ze względu na konieczność oddania narzędzi, kąpieli i przebrania z uwagi na specyficzne warunki pracy. Należy zauważyć, że konieczność wykonania przez powoda tych czynności wynikało właśnie ze specyfiki jego stanowiska pracy i funkcjonowania zakładu górniczego. Należy również zauważyć, że bez podziału załogi powód mógłby nie zostać dopuszczony do pracy.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego Z. G. zawartych w opinii z dnia 10 grudnia 2018r. Opinię biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu, nadto strony nie wniosły żadnych zastrzeżeń rachunkowych do wyliczeń biegłego. Strona pozwana kwestionowała wyłącznie zasadność zaliczenia powodowi do czasu pracy czasu potrzebnego na przygotowanie się do pracy oraz na czynności podejmowane po wyjeździe. Należy zauważyć, że strona pozwana nie zgłosiła żadnych wniosków dowodowych na poparcie swoich twierdzeń, że powód nie wykonywał dodatkowej pracy na powierzchni.

Sąd I instancji oddalił wniosek o dopuszczenie opinii uzupełniającej, gdyż w ocenie Sądu 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. Podkreślił, 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 Rejonowego brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. Podkreślił, 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 po ziemi, 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 zdaniem Sądu I instancji 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. Sąd Rejonowy wskazał, 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 zważył, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej przez biegłego.

Podkreślił, że 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. 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. Kwestia ta zresztą została już omówiona wyżej.

Sąd Rejonowy zważył, że 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 przyjscie 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 jest podstaw, aby uznać, że nie jest to czas pracy powoda. 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. Bezasadne zdaniem Sądu 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 stawał 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. Wiąże się do bezpośrednio ze specyfiką pracy powoda i warunkami pracy pod ziemią. Pozwana nie wykazała aby powodowi w tym czasie wykonywał inne czynności niezwiązane bezpośrednio z pracą. Co prawda powód nie otrzymał polecenia wykonywania tych dodatkowych czynności na powierzchni, jednak taka była praktyka na kopalni, akceptowana w sposób dorozumiany przez jego przełożonych. Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należy traktować, jako czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. 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. Sąd I instancji wskazał, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 1998r. zauważył, że 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. Takie samo zresztą stanowisko zajął Sąd Okręgowy w Gliwicach w sprawie o sygn. akt VIII Pa 187/17.

W tym stanie rzeczy zdaniem Sądu Rejonowego, za ten czas powodowi przysługiwała kwota wyliczona przez biegłego zgodnie z zaleceniami Sądu. Przygotowanie się do pracy tj. przebranie, udział w podziale czynności, czy pobranie narzędzi, a następnie aparatu ucieczkowego, lampy mogło zająć średnio 45 minut, również czynności wykonywane po wyjeździe, nawet uwzględniając warunki pracy dołowej, nie mogły zająć powodowi przeciętnie więcej niż 45 minut. Podkreślić należy, że Sąd miał obowiązek przyjąć za czas pracy czas niezbędny do wykonania obowiązków powierzonych pracownikowi przy ustaleniu, ile te czynności zajęłyby przeciętnemu pracownikowi.

Sąd I instancji podkreślił również, 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 1040,72 zł na podstawie art.151 kp i następnych.

W tym stanie rzeczy orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku zgodnie z wyliczeniami biegłego.

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

Sąd Rejonowy nie uwzględnił podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia. Podzielił w tym zakresie stanowisko powoda, że składając pozew nie miał dostępu do dokumentacji, która pozwalałaby mu na precyzyjne wyliczenie dochodzonego wynagrodzenia. Nie ulega też wątpliwości, że powód nie posiada wiedzy specjalnej pozwalającej mu na dokładne wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględniając zasady przewidziane w art. 151<sup>1</sup> kp. Dopiero po sporządzeniu opinii przez biegłego powód mógł sprecyzować swoje żądanie.

W ocenie Sądu I instancji podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia stanowi również nadużycie prawa podmiotowego i narusza zasady współzycia społecznego (art.8 kp). (...) pracy ustalony w toku niniejszego postępowania funkcjonuje u pozwanej od lat i jest związany ze specyfiką ruchu zakładu górniczego. Kierownictwo kopalni musi wobec tego mieć od lat świadomość, że pracownicy fizyczni pracują więcej, niż obowiązujące ich normy czasu pracy. Pomimo to w żaden sposób nie zmieniła organizacji pracy, by tą kwestię prawnie uregulować – ewidencjonować kompleksowo czas pracy i wypłacać za to wynagrodzenie. Dokumentacja (...) nie była udostępniana pracownikom, a samo posiadanie pasków wynagrodzeń nie pozwalało na prawidłowe wyliczenie dochodzonego przez powoda wynagrodzenia. Powód nie wiedział dokładnie, w jakich godzinach następował zjazd a w jakich wyjazd. Ostatecznie pozwana rozliczała nieprawidłowo również czas pracy pod ziemią, co znajduje bezpośrednie potwierdzenie w opinii biegłego. Mogło to również wpłynąć na wyliczenia powoda dołączone do pozwu.

Sąd Rejonowy podkreślił, że stanowisko to znajduje potwierdzenie w aktualnych orzeczeniach Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2016 r. III PK 96/15 i z 14 marca 2018 r. II PK 360/16). Sąd Najwyższy wskazał, że inaczej trzeba traktować późniejsze kwotowe rozszerzenie powództwa, w przypadku, gdy pracownik w pozwie jednoznacznie wyraża wolę uzyskania całego przysługującego mu wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny nadliczbowe, ale podane kwoty mają orientacyjny charakter, a dla precyzyjnego ich określenia konieczne jest zapoznanie się z dokumentacją prowadzoną przez pracodawcę i zasięgnięcie opinii biegłego z zakresu płac. W tym zakresie można dodatkowo powołać się na uzasadnienie zawarte w wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 10 marca 2016r. w sprawie o syg. akt VIII Pa 216/15.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 §1 i 3 kpc w zw. z §9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z §2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015r. „w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015, poz. 1800) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony oraz wydatki poniesione na opinię biegłego w łącznej kwocie (1958,59 plus 365 zł).

***Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona pozwana. Wniosła apelację, w której wyrokowi Sądu I instancji w pkt 1,4 i 5 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:

a) bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz zeznań powoda polegającą na uznaniu, że powód wykonywał na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd 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 powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w ustalonym przez Sąd wymiarze ze względu na rodzaj stanowiska i zakres obowiązków powoda,

b) przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo że wyliczenia dokonane przez biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy bądź. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy

c) sprzeczną z zasadami logiki ocenę znaczenia dokumentów w postaci wydruków (...) polegającą na przyjęciu przez Sąd, że wydruki te stanowią ewidencję czasu pracy, a jednocześnie, że żadna inna ewidencja czasu pracy nie była prowadzona w zakładzie czasu pracy powoda, co stoi w rażącej sprzeczności z materiałem dowodowym oraz znaczeniem zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, w szczególności dlatego, że wydruki (...) ewidencjonują wyłącznie obecność pracownika na terenie zakładu pracy, a ewidencja czasu pracy powoda utrwalona została na kartach czasu pracy sporządzonych zgodnie z obowiązującymi 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 fizycznej obecności pracownika na terenie zakładu pracy, a przez to zaliczenie przez Sąd do czasu pracy takich czynności powoda jak mycie się czy 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.

3) naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 8 k.p. poprzez jego niewłaściwa wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie poprzez przyjęcie, iż pozwana podnosząc zarzut przedawnienia części roszczenia dochodzonego pozwem dopuściła się nadużycia prawa podmiotowego i zasad współzycia społecznego.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, pozostawiając sądowi I instancji rozstrzygnięcie o kosztach postępowania, przy uwzględnieniu wniosku pozwanego o zasądzenie od powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

2. Ewentualnie, zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

1) oddalenie powództwa w całości,

2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania za I instancję, a w tym kosztów zastępstwa procesowego.

3. Zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

***W odpowiedzi na apelację powód domagał się jej oddalenia i zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.***

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja strona pozwanej okazała się bezzasadna.

Przedmiot sporu sprowadzał się do ustalenia czy powód świadczył pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a jeżeli tak, to czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej jakoby Sąd I instancji dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. 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 omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej 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. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy. Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wyprowadzone na ich podstawie wnioski. Nie zachodzi w tej sytuacji potrzeba szczegółowego ich powtarzania (vide wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999r., I PKN 21/98, OSNAP 2000/4/143).

W ocenie Sądu Okręgowego sporządzona opinia biegłego sądowego Z. G. miała charakter pełny i wyczerpujący. W szczególności na podstawie ustaleń stanu faktycznego biegły zasadnie przyjął normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo.

Zgodnie z art. 151§1 kp za pracę w godzinach nadliczbowych należy uznać pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie z przepisami branżowymi obowiązującymi powoda, w tym (...) powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin, przy czym otrzymywał on wynagrodzenie jak za 8 godzin. Przyczyną wprowadzenia tej regulacji był fakt, iż górnicy pracujący pod ziemią pracowali w trudnych warunkach, zatem uzasadnione było obniżenie im dobowej normy czasu pracy o 30 minut.

Sąd Okręgowy podziela 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. Jest to również czas pracy, który z punktu prawnego jest wyłącznie jeden. Został on wprowadzony w celu ustalenia czasowych granic



zatrudnienia. Niemniej jednak ustawodawca nie rozróżnił czasu faktycznej pracy od pozostawania w dyspozycji pracodawcy.

Wskazać należy, że cechą charakterystyczną pozostawania w dyspozycji jest ograniczenie swobody zachowania się pracownika w takim zakresie i w takim stopniu, jaki jest determinowany potrzebą wykonywania nałożonych na niego obowiązków. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany (M. Kawecka-Sobczak w głosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 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 však znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerszej 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 ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia co do stanu faktycznego w zakresie wykonywanych przez powoda czynności przed zjazdem pod ziemię i po wyjeździe. Z akt sprawy wynika, że powód przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Po przyjeździe do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności, które wykonywał były ściśle związane z jego pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Należy wyraźnie podkreślić, że gdyby powód stawił się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany (o wyznaczonej godzinie zjazdu pod ziemię), to 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. Są to czynności związane z przebraniem się w dostarczane przez pracodawcę każdego dnia ubranie robocze, udział w podziale załogi oraz pobraniem narzędzi oraz środków ochrony indywidualnej, a następnie zdanie sprzętu. 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.

Czas pracy powoda został ustalony przez Sąd Rejonowy prawidłowo w oparciu o wydruki z (...) wskazujące godzinę zjazdu pod ziemię i godzinę wyjazdu oraz zeznania świadków i przesłuchanie powoda. W trakcie postępowania sądowego pozwana nie wykazała, aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą.

Sąd Okręgowy zaznacza również, że w stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przypisywać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009r., w sprawie II PK 51/09, opublikowany w OSNP z 2011r., Nr 11-12 poz. 150 „Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.” W ocenie Sądu Okręgowego polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód dodatkowo oprócz czasu wskazanego jako godzina zjazdu i godzina wyjazdu świadczył pracę przeciętnie 90 minut na dobę. Powód świadczył pracę ponad ustalone normy czasu pracy, przy uwzględnieniu, że dobową normą czasu pracy powoda wynosiła 7,5 godzin. Nie można zgodzić się z pozwaną, że powód przez ten czas przebywał na terenie zakładu pracy i nie świadczył pracy. Powód każdego dnia musiał stawić się znacznie wcześniej niż wyznaczona godzina zjazdu pod ziemię oraz opuszczał teren Kopalni dużo później niż faktyczna godzina wyjazdu. W tym czasie pozostawał w dyspozycji pracodawcy i wykonywał czynności nieodłącznie związane z jego obowiązkami. Tym samym za całkowicie bezpodstawny należy uznać zarzut naruszenia art. 128 §1 kp.

Sąd Okręgowy zaznacza, że w przypadku powoda normę czasu pracy wynosi 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 w spornym okresie czasu pracy na takim

stanowisku został, stosownie do treści art. 145 k.p., skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy. Nie zmienia tego fakt, iż część czynności 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.

Wskazać również należy, 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 godzin dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powoda. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych. Należy przyjąć, że gwarantowana przez układ zbiorowy norma skróconego czasu pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia za pracę. Jeżeli bowiem by tak było to norma czasu pracy została obniżona, a powód byłby traktowany jak pracownik świadczący pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (por.: uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000r., w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000r., Nr 20, poz. 740). W związku z tym pracownik, którego dobową normą czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005r., w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006r., Nr 5-6, poz. 85).

W związku z powyższym nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, że powód otrzymał już wynagrodzenie za przepracowane 8 godzin każdego dnia. Powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę przy ustalonej normie czasu pracy 7,5 godzin – czyli za 7,5 godzin pracy każdej doby.

Odnosząc się z kolei do podniesionego przez apelującą zarzutu przedawnienia, Sąd Okręgowy podziela w całości rozważania dokonane przez Sąd I instancji. Powód w pozwie prawidłowo określił ramy czasowe powództwa i nie wykroczył z żądaniem za okres wykraczający 3 letni termin na wytoczenie powództwa. Dodać również trzeba, że precyzyjne wyliczenie wynagrodzenia za nadgodziny jest utrudnione, gdyż to pracodawca posiada dokumentację dotyczącą czasu pracy pracowników i ich wynagrodzeń. Ponadto w przypadku powoda dochodziło do przekroczenia czasu pracy pod ziemią, a powód nie był w posiadaniu wydruków z (...), co też mogło mieć wpływ na prawidłowe i precyzyjne wyliczenie dochodzonego wynagrodzenia.

W wyroku z dnia 14 kwietnia 2016 roku (III PK 96/15, OSNP 2017/11/145), Sąd Najwyższy wskazał, że wniesienie pozwu o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, w którym powód jednoznacznie wyraża wolę uzyskania należności przysługujących mu z tych tytułów w pełnej wysokości, przerywa bieg terminu przedawnienia roszczenia także co do kwoty, o jaką powód rozszerzył powództwo, gdy określenie pełnej wysokości roszczeń nie było możliwe w chwili jego wniesienia (art. 295 § 1 w związku z art. 291 § 1 k.p. oraz art. 321 k.p.c.).

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

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w oparciu 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 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1, zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) Sędzia Magdalena Kimel (del) (-) sędzia Jolanta Łanowy- Klimek (-) sędzia Grzegorz Tyrka