

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	Małgorzata Andrzejewska Jolanta Łanowy-Klimek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 1 lipca 2020r. w G.

sprawy z powództwa A. C. (C.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 28 października 2019 r. **sygn. akt** IV P 374/18

uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

(-) sędzia Małgorzata Andrzejewska (-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek

VIII Pa 249/19

UZASADNIENIE

Po sprecyzowaniu żądania powód A. C. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na swoją rzecz kwoty 37 216,91 zł z ustawowymi odsetkami od poszczególnych rat tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od sierpnia 2015 roku do lutego 2018 roku oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że w okresie spornym powód był zatrudniony w kopalni węgla kamiennego w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: sztygara zmianowego oddziału wentylacji pod ziemią, potem sztygara oddziałowego oddziału zwalczania zagrożenia pyłowego i radiacji pod ziemią, a następnie nadsztygara wentylacji pod ziemią. Do obowiązków powoda należało: nadzór i prowadzenie prac, obłożenie stanowisk pracownikami, podział załogi zgodnie z potrzebami ruchu i poleceniami załogi, prowadzenie dokumentacji bhp, udzielanie instruktaży wstępnych i stanowiskowych, stałe i okresowe szkolenia załogi z zakresu bhp i profilaktyki pożarowej, prowadzenie

dokumentacji zarobkowej podległych osób, przekazywanie oddziału następcy – informowanie o stanie robót, zagrożeniach i sprawach do realizacji, zdawanie i sporządzanie raportów przełożonych ze zmiany, uzgadnianie zakresu prac z gospodarki rejonów kopalni. W kopalni obowiązywała zmianowa organizacja czasu pracy i powód świadczył pracę na różnych zmianach. Powoda obowiązywała norma czasu pracy: 7,5 godziny na dobę, 37,5 godziny tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy. Powód podał, że świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy. Powód stawił się w pracy godzinę przed zjazdem. W tym czasie wykonywał obowiązki w biurze na powierzchni, odbierał i zapoznawał się z listą zadań do wykonania w danym dniu pracy, zapoznawał się z raportami z poprzednich zmian, brał udział w odprawach z udziałem przełożonych i podległych pracowników. Powód świadczył też pracę po zakończeniu swojej zmiany, przeciętnie pół godziny po zmianie rannej i popołudniowej oraz przeciętnie przez godzinę po zmianie nocnej. Wówczas obowiązkiem powoda było: odbieranie raportów z zakończonej zmiany, sporządzanie raportów ze zmiany, przygotowanie poleceń dla kolejnej zmiany, omawianie istotnych spraw z pracownikami kolejnej zmiany. Po zmianie nocnej powód musiał odbywać półgodzinną rozmowę z przełożonym, który przychodził do pracy na godzinę 5:30. Powód podał, że pozwana prowadziła rejestr wejścia na teren zakładu i wyjścia z terenu zakładu, który odzwierciedla faktyczny czas pracy. Powód znaczną część pracy wykonywał w biurze na powierzchni; natomiast w każdy dzień zjazdowy świadczył pracę pod ziemią w wymiarze co najmniej 4 godzin. Pozwana nie rekompensowała dodatkowy czas pracy ani poprzez czas wolny, ani poprzez wypłatę świadczeń pieniężnych.

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

Na uzasadnienie podano, że roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem powód nie wykazał, iż świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana podała, że rejestracja czasu wejścia na teren kopalni, wyjścia z terenu kopalni, zjazdu pod ziemię i wyjazdu na powierzchnię jest podyktowana względami bezpieczeństwa i przestrzegania wymogów wynikających z przepisów wewnątrzzakładowych. Pozwana zwróciła uwagę, że fakt pozostawiania pracownika na terenie kopalni nie jest tożsamy ze świadczeniem pracy. Pracownik na terenie zakładu pracy nie tylko świadczy pracę, ale także spożywa posiłki, prowadzi rozmowy towarzyskie, oczekuje na środek transportu, przebiera się w odzież roboczą, korzysta z łaźni i zmienia odzież. Czas, w którym pracownik nie świadczy faktycznie pracy, nie można zaliczyć do czasu pracy. Pozwana wskazała, że podjęła czynności, aby ograniczyć nadużycia ze strony pracowników w zakresie nieuzasadnionego pozostawiania na terenie kopalni. Pozwana wprowadziła procedurę świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana przyznała, że przez sześć miesięcy okresu spornego powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, ale za ten czas powód otrzymał wynagrodzenie za tę pracę. Pozwana uregulowała, którzy pracownicy zostali zwolnieni z obowiązku uczestnictwa w naradach i odprawach organizowanych poza czasem pracy. Powód nie miał obowiązku sporządzania raportów, uczestniczenia w odprawach. Pozwana dodała, że całkowity czas pracy powoda, tj. czas pracy pod ziemią oraz czas pracy na powierzchni nie powinien przekraczać przeciętnie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy.

Wyrokiem z dnia 28 października 2019 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 uwzględnił sprecyzowane powództwo, w pkt 2, 3, 4 orzekł o kosztach procesu, w pkt 5 nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Powoda obowiązywała norma czasu pracy 7,5 godziny na dobę, liczona od zjazdu do wyjazdu. Czas pracy był ewidencjonowany elektronicznie dyskietkami odbijanymi przy wejściu na teren zakładu, wyjściu z terenu zakładu, przy zjazdach pod ziemię i wyjazdach na powierzchnię. Elektroniczny system ewidencji czasu pracy odzwierciedlał rzeczywisty czas pracy powoda. Powód przez cały czas obecności na terenie zakładu pracy świadczył pracę. Powód nie był w stanie wykonać swoje obowiązki pracownicze w ciągu 7,5 godziny. Powód musiał dostosować swoje przyjscia i wyjścia do godzin odpraw, w których musiał uczestniczyć. Przed odprawami obowiązkiem powoda było zapoznanie się z dokumentacją. Powód brał także udział przy podziale czynności podległych pracowników, który zaczynał się po odprawach. Odprawa na porannej zmianie zaczynała się o godzinie 5:30 lub 5:40. Popołudniu odprawa zaczynała się o godzinie 13:30. Powód musiał być w pracy na 20 minut przed odprawą. Odprawy trwały przeciętnie 10-15 minut. Powód należał do dozoru wyższego i czas przebywania pod ziemią wynosił 4 godziny na dobę. Zdarzały

się także dniówki, w których powód pracował przez 7,5 godziny pod ziemią, a nawet 8 godzin. Do obowiązków pracowniczych powoda należały sprawy techniczne i logistyczne, przygotowanie obowiązków pracownikom, sprawy związane z prowadzeniem dokumentacji. Po wyjeździe z na powierzchnię powód był obowiązany do wypisania książki raportowej, zdania raportu osobiście lub telefonicznie kierownikowi działu, wypisania 4 książek profilaktycznych. Przełożeni posiadali wiedzę, iż powód świadczy pracę ponad normę czasu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w czasie akcji ratowniczej pod ziemią; natomiast za pracę w nadgodzinach na powierzchni, powód nie otrzymał wynagrodzenia.

Na podstawie opinii sporządzonej przez biegłego do spraw wynagrodzenia Sąd Rejonowy ustalił, że za okres sporny powód posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 37 216,91 zł i odpowiadającej 746 nadgodzin.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadków, powoda oraz elektronicznej ewidencji czasu pracy (system (...)), że powód świadczył pracę ponad obowiązującą go normę czasu pracy. Praca powoda wymagała od niego znacznie wcześniejszego, przed zjazdem pod ziemię, przybycia do zakładu pracy. Powód przed rozpoczęciem pracy był obowiązany do właściwego przygotowania się do pracy, przebierał się, zapoznawał się z raportami z poprzedniej zmiany, uczestniczył w odprawach, przydzielał podwładnym zadania do wykonania. Po wyjeździe na powierzchnię powód musiał się wykąpać i przebrać, sporządzić raport, ewentualnie, jeśli zdążył wyjechać na powierzchnię, uczestniczyć w odprawie. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby przygotować się do pracy oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Nie było możliwości, by zadania które miał do wykonania powód przed zjazdem i po wyjeździe, zostały zrealizowane w ciągu 7,5 godziny.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwana podnosiła, iż powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, gdyż nie musiał w ogóle uczestniczyć w odprawach i nie był zobowiązany do składania raportów. Stanowisko pozwanej Sąd Rejonowy uznał za sprzeczne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a to zeznaniami świadków, którzy także zaliczali się do pracowników dozoru i wykonywali identyczny, jak powód rodzaj pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że praca powoda w godzinach nadliczbowych wynikała z ilości obowiązków pracowniczych do wykonania oraz organizacji pracy kopalni.

Sąd Rejonowy przyjął, że czas pracy powoda rozpoczynał się od momentu wejścia na teren kopalni i kończył się z chwilą opuszczenia zakładu pracy. Do czasu pracy Sąd Rejonowy zaliczył czas kąpieli w łaźni i przebrania się

Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 151¹ § 1 – 3 k.p., art. 481 § 1 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 98 k.p.c., art. 3 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 28 maja 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz.U. z 2010 roku, Nr 90, poz. 594 ze zm.), § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.); natomiast o rygorze natychmiastowej wykonalności orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Pozwana wniosła apelację, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenia przepisów prawa procesowego, a to:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i 229 k.p.c. oraz w konsekwencji błąd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia polegający na uznaniu, że w okresie od sierpnia 2015 roku do lutego 2018 roku powód wskutek organizacji pracy u pozwanej i obligatoryjnego wypełnienia szerokiego zakresu obowiązków, miał przepracować ponad obowiązujące go normy czasu pracy, co było kwestią sporną, gdy tymczasem powód pracując na stanowisku nadsztygara wentylacji pod ziemią był pracownikiem funkcyjnym, wobec którego obowiązywały limity czasu pracy w danym miesiącu, a znaczną część pracy wykonywał w biurze na powierzchni, zjeżdżając pod ziemię na zaledwie 4 godziny, a także z uwagi na charakter pracy powoda w ramach zakresu jego czynności sam organizował sobie pracę i do niej przygotowywał się oraz przez ten czas efektywnie powinien był wykonywać niezbędne czynności związane z pełnioną funkcją;

- art. 233 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c., mającą istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, polegającą na przekroczeniu granicy swobodnej oceny dowodów, która powinna być przeprowadzona na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału poprzez zbyt daleko idącą dowolność w ocenie zgromadzonych w sprawie dowodów, zwłaszcza wskutek pominięcia istotnych postanowień (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 roku, według których powodowi wypłacano wynagrodzenie za dobowy czas pracy pod ziemią tak jak za 8 godzin pracy, a także pisemnych dowodów - zarządzeń wewnętrznych oraz zeznań świadków pozwanej I. I. i K. T. w tym zakresie, świadka powoda K. B. oraz treści przesłuchania samego powoda;

- art. 217 k.p.c. i art. 286 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, poprzez przyjęcie opinii podstawowej i uzupełniającej biegłego sądowego za główne dowody w sprawie oraz uznanie jej jako obiektywnej i stanowczej, pomimo niewyjaśnienia wszystkich uzasadnionych okoliczności przedstawionych przez pozwaną, co do zawyżenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych poprzez nieuwzględnienie przez biegłego już wypłaconego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a także błędnego przyjęcia wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o wydruki (...) oraz bez analizy, czy faktycznie była wykonywana praca w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji skutkowało bezzasadnym oddaleniem wniosku o ponowne żądanie opinii uzupełniającej biegłego sądowego, uwzględniającej zastrzeżenia pozwanej;

- art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 286 k.p.c. i 278 k.p.c. wobec błędnego zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 37 216,91 zł ustalonej przez biegłego w załączniku Nr 2 przyjętej ostatecznie opinii uzupełniającej zamiast uwzględnienia podanej w załączniku Nr 4 kwoty 23 314,45 zł;

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

- błędną wykładnię przepisu art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. wskutek niewłaściwego przyjęcia pojęcia „pozostawiania w dyspozycji pracodawcy”, które należy odróżnić od „przebywania w zakładzie pracy”, wynikającego z rejestracji samej obecności na terenie zakładu górniczego w czynnikach powierzchniowych (...);

- niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że do czasu pracy należy zaliczać czynności o charakterze przygotowawczym, w tym odebranie raportów, krótkotrwały udział w odprawie z przełożonym, przebranie się po przyjściu do pracy w odzież roboczą wobec tego, iż zmiany robocze wzajemnie się nakładają, a także nieuzasadniony potrzebami pracodawcy pobyt powoda po zakończonej pracy;

- niezastosowanie przepisu art. 129 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p., zgodnie z którym całkowity czas pracy powoda, tj. czas pracy pod ziemią oraz czas pracy przy wykonywaniu pozostałych obowiązków nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym i w rezultacie praca w godzinach nadliczbowych powinna zostać ewentualnie ustalona ponad obowiązujące wyżej normy czasu pracy;

- błędną wykładnię postanowień (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 r., w szczególności art. 11 ust. 1 w zw. art. 5 ust. 2 i 4, oraz art. 9 k.p., na mocy których powodowi przysługiwało wynagrodzenie jak za 8 godzinny dzień pracy i tym

samym bezpodstawnie przyjęto nieznaną w przepisach prawa pracy zasadę podwójnej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za ten sam czas, pomimo otrzymania już wynagrodzenia zasadniczego przez powodów za 30 minut;

- nieprawidłowe zastosowanie art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 6 k.c. wobec przyjęcia pracy powoda w godzinach nadliczbowych w przypadku, gdy pozwana nie miała wiedzy o takiej pracy, a także nieuwzględnienie przepisu art. 151² § 1 k.p. odnośnie braku wniosku powoda o udzielenie mu czasu wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny.

Na uzasadnienie podano, że Sąd Rejonowy nie ustalił prawidłowo stanu faktycznego i nie przeprowadził analizy, czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy bezkrytycznie i jedynie na podstawie opinii biegłego sądowego dokonał ustaleń, że w okresie od sierpnia 2015 roku do lutego 2018 roku powód miał przepracować ponad obowiązujące go normy czasu pracy, gdy tymczasem powód pracując na stanowisku nadsztygara wentylacji pod ziemią i w ramach zakresu jego czynności jako pracownik funkcyjny był uprzywilejowany tzw. limitem czasu pracy w danym miesiącu, gdyż wystarczające było jedynie 12 zjazdów pod ziemię w miesiącu, a zatem nie dochodziło na każdej zmianie do takiego zjazdu. Poza tym powód był zobowiązany do obecności na dole zaledwie 4 godziny z uwagi na jego charakter pracy, która wymagała w znacznej części pracy wykonywanej w biurze na powierzchni. Pozwana podała, że powód sam organizował sobie pracę i do niej się przygotowywał, a po wyjeździe na powierzchnię powód powinien jedynie pozostawać w zakładzie wyłącznie z przyczyn uzasadnionych potrzebami pracodawcy i przez ten czas efektywnie wykonywać niezbędne czynności związane z pełnioną funkcją.

Pozwana wskazała, że Sąd Rejonowy błędnie ocenił specyfikę pracy powoda, którą potraktował tak samo, jak osobę dozoru wyższego w oddziale wydobywczym. Sąd Rejonowy pominął zakresy czynności zawarte w aktach osobowych oraz zeznania świadków pozwanej I. I. i K. T., a także świadka powoda K. B.. Pozwana podała, że świadkowie I. I. i K. T., szczegółowo wskazali na zasadnicze różnice pomiędzy organizacją czasu pracy w okresie, kiedy kopalnia wchodziła w skład w (...) S.A., a organizacją czasu pracy po nabyciu kopalni przez pozwaną. Sąd Rejonowy niesłusznie nie uwzględnił, że w okresie sierpnia 2015 roku do lutego 2018 roku nie wymagało się udziału osób dozoru średniego, czy wyższego w odprawach, tylko kierowników działów i w tym czasie pracodawca zdyscyplinował, m.in. powoda, do wykonania swoich obowiązków w okresie pół godziny, tj. 15 minut przed zjazdem w dół i 15 minut po wyjeździe.

Pozwana przypomniała, że powód miał obowiązek przebywania pod ziemią jedynie 4 godziny w ciągu jednej zmiany. Pozostały czas pracy był przeznaczony na wykonywanie obowiązków na powierzchni, a także w biurze. Pozwana wskazała na krótkotrwały charakter takich czynności pracowniczych, jak zapoznanie się z raportami, a powód tylko chodził na odprawy u swojego przełożonego. Powód nie miał obowiązku uczestniczenia w odprawach zwołanych przez kierownika ruchu zakładu górniczego, bowiem w odprawach uczestniczył wyłącznie kierownik działu wentylacji lub jego zastępca. Z zeznań świadków i przesłuchania powoda wynika, że często wystarczająca była informacja o stanie realizowanych obowiązków na dole podana telefonicznie. Pozwana podała, że zakres obowiązków nie wymuszał pozostawanie powoda na terenie zakładu po godz. 14.00. Powód swoje obowiązki pracownicze mógł realizować w czasie pracy. Z zeznań świadków wynika, że sporadycznie występowały przypadki wymagające wydłużenia czasu pracy, za co przyznawano dzień wolny lub wypłacano wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy pominął treść zarządzeń wewnętrznych w sprawie ewidencji i rejestracji czasu pracy oraz zasad ustalania stanu osobowego pracowników przebywających pod ziemią i zatrudnionych na powierzchni. W zarządzeniach określono procedurę kontroli stanu osobowego nie tylko pracowników, ale i również wszelkich osób wchodzących na teren kopalni, w tym z firm zewnętrznych (tzw. obcych). Pozwana wskazała, że czym innym jest rejestracja samej obecności na terenie zakładu górniczego w czytnikach powierzchniowych Rejestracji Czasu Pracy (...) a czym innym jest rejestracja czasu pracy pod ziemią w czytnikach dołowych przed zjazdem do podziemnych wyrobisk i po wyjeździe z dołu. Sąd Rejonowy nie uwzględnił, że celem eliminacji nadużyć ze strony pracowników wprowadzono ograniczenia czasowe i ścisłą procedurę wykazania pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z nowymi zarządzeniami w okresie spornym faktycznie powód w sześciu miesiącach pracował w godzinach nadliczbowych, za które otrzymał stosowne wynagrodzenie.

Pozwana podała, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia dla wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, że czas pracy powoda rozpoczął się od wejścia na teren zakładu pracy i zakończył z chwilą opuszczenia zakładu pracy. Pozwana zarzuciła, że Sąd Rejonowy nie odniósł się do jej zarzutów w zakresie sporządzonej opinii przez biegłego do spraw wynagrodzeń, tym zarzutu, że biegły nie uwzględnił już wypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana podała, że zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym wyznaczonym miejscu. Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, gdy wykonuje powierzone zadania lub świadczy pracę z własnej inicjatywy, jeżeli określone działania odpowiadają interesowi pracodawcy. W przytoczonym przepisie istota sprowadza się do materialnego aspektu czasu pracy, tj. do faktycznego pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Aby można było mówić o pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy, pracownik nie tylko musi mieć zamiar świadczenia pracy, ale zamiar ten musi wyrazić w sposób czytelny dla pracodawcy, ponadto powinien być dyspozycyjny względem pracodawcy, a co najważniejsze powinna istnieć możliwość wykonywania pracy. W związku z tym, pojęcia „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” i „przebywanie w zakładzie pracy” nie mogą być traktowane jako synonimy, w konsekwencji nie mogą z nich wynikać takie same skutki prawne.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił, że pracownik, który wskazywał obowiązków nie wykonuje, jest w dyspozycji pracodawcy, jeżeli jest gotowy do świadczenia pracy. Z ową gotowością nie jest więc tożsama fizyczna obecność pracownika w zakładzie pracy. Może on być bowiem niezdolny do podjęcia pracy, tak dzieje się, gdy nie jest on ubrany w odzież roboczą niezbędną ze względu na specyfikę pracy, z uwagi na to, że pracodawca nie może powierzyć mu wykonania obowiązków. Mając na uwadze treść przepisu art. 151 § 1 k.p. czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik jedynie przebywając w zakładzie pracy nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy naruszył też prawo materialne wskutek niezastosowania przepisu art. 129 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p., zgodnie z którym całkowity czas pracy powoda, tj. czas pracy pod ziemią oraz czas pracy przy wykonywaniu pozostałych obowiązków, nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Stosownie do postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy czas pracy powoda wynoszący 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy dotyczy tylko i wyłącznie jego pracy pod ziemią. Pozostałe czynności na powierzchni powód powinien zrealizować po wyjeździe z dołu kopalni. Pozwana dodała, że Sąd Rejonowy niesłusznie przyjął, że skrócony czas pracy powoda odnosił się do wszystkich obowiązków pracowniczych, w tym realizowanych wyłącznie na powierzchni.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy niewłaściwie oparł wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych na 7,5 godzinnej normie czasu pracy na dobę i 37,5 godzinnej na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Zarzuty mają podstawę w uregulowaniach zawartych w (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 r., stanowiący źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Sąd Rejonowy nie zwrócił uwagi, iż zawarta w postanowieniach art. 11 ust. 1 w zw. art. 5 ust. 2 i 4 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy regulacja, iż powodowi przysługiwało wynagrodzenie jak za 8 godzinny dzień pracy, miała właśnie na celu uwzględnienie zapłaty wynagrodzenia za przeprowadzenie niezbędnych czynności związanych z przygotowaniem do wykonywania pracy, a następnie po wyjeździe z dołu kopalni przebranie się w odzież prywatną po uprzednim umyciu się w łaźni. Sąd Rejonowy powinien bowiem łącznie interpretować postanowienia (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 r., a nie wybiórczo.

Pozwana zaznaczyła, że w przepisach prawa pracy nieznaną jest zasada podwójnej zapłaty wynagrodzenia za ten sam czas. Jeżeli powód za 30 minut otrzymał już wynagrodzenie zasadnicze wraz ze wszystkim składnikami, to nie można przyznać za ten sam okres wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana podała, że całkowity czas pracy powoda, tj. czas pracy pod ziemią oraz czas pracy przy wykonywaniu pozostałych obowiązków osoby dozoru w myśl przepisu art. 129 k.p. nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę i

przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Nawet PIP u pozwanej wskazał podany wyżej całkowity czas pracy osób dozoru. Zawarta w art. 11 ust. 1 regulacja, iż powodowi przysługiwało wynagrodzenie jak za 8 godzinny dzień pracy, miała jedynie na celu uproszczenie w ustaleniu należnego powodowi wynagrodzenia za dany miesiąc (bez podziału wynagrodzenia za pracę pod ziemią i na powierzchni). Z tych względów praca w godzinach nadliczbowych powinna zostać uznana za ponad obowiązujące normy czasu pracy, wskazane w art. 129 § 1 k.p.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że o poleceniu pracy w godzinach nadliczbowych można mówić tylko wtedy, gdy pracodawca o takiej pracy co najmniej wiedział. Jednakże w trakcie dotychczasowego postępowania nie wykazano, by pozwana miała świadomość pozostawiania powoda na terenie zakładu górniczego w wskazanym przez niego wymiarze czasu. Istotne jest, że zgodnie z przepisem art. 151² § 1 k.p. powód nie składał wniosków o udzielenie mu czasu wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny, co pozwoliłoby na zweryfikowanie konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu apelacyjnym.

Na uzasadnienie podano, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że czas pracy powoda należy liczyć jako okres przebywania w zakładzie pracy. Powód przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy, bowiem miał obowiązki-nadzorcze nad podległymi pracownikami. Powód przyznał, że nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach. Organizacja pracy na kopalni wymuszała pracę w godzinach nadliczbowych, o czym wiedzieli i akceptowali przełożeni powoda. Praca osób zatrudnionych pod ziemią była tak zorganizowana, że przed zjazdem na dół kopalni powód musiał przygotowywać się do niej przez pobranie narzędzi, sprzętu, przebranie się. Powód musiał uczestniczyć w odprawach, naradach, podziale obowiązków, które odbywały się przed każdym zjazdem i rozpoczęciem zmiany. Czasami powód pozostawał dłużej na dole w związku z awariami, czy też innymi nadzwyczajnymi okolicznościami. Powód dodał, że opinia została prawidłowo sporządzona.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie, jednakże nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są trafne.

apelacja pozwanej koncentruje się na błędnym ustaleniu stanu faktycznego, który został przyjęty do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwana zarzuciła naruszenie między innymi art. 233 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Należy przypomnieć, że ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do

prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy (art. 129¹¹) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 2003 roku, w sprawie I PKN 678/00, opublikowany w OSNP-wkł. z 2002 roku, Nr 7, poz. 9.

Zgodnie z art. 322 k.p.c. jeżeli w sprawie o dochody sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Zastosowanie tego przepisu do roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych potwierdza Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 1999 roku, w sprawie I PKN 665/98, opublikowany w OSNAP z 2000 roku, Nr 14, poz. 535, którego teza 1 brzmi „niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa”, i która również odnosi się do rozpoznawanej sprawy.

Skorzystanie przez Sąd Rejonowy z dobrodziejstwa art. 322 k.p.c. wymagało dokonania szczegółowego ustalenia stanu faktycznego w zakresie obowiązków pracowniczych i organizacji czasu pracy powoda. Na Sądzie Rejonowym ciążył obowiązek dokładnego ustalenia, jaki był zakres obowiązków powoda, jakie czynności pracownicze powód wykonywał przed zjazdem pod ziemię, pod ziemią oraz po wyjeździe na powierzchnię oraz, ile czasu zajmowało powodowi wykonanie poszczególnych czynności pracowniczych. W tym celu należało dokładnie przesłuchać uczestników postępowania i zapoznać się z aktami osobowymi powoda. Sąd Rejonowy winien był ustalić, ile czasu zajmowało powodowi dojście do miejsca świadczenia pracy i rozpoczęcie świadczenia pracy, licząc od momentu wejścia na teren zakładu pracy i odbicia dyskietki w czytniku (...). Podobnie, ile czasu potrzebował powód na dojście do bramy wyjściowej kopalni i odbicia dyskietki w czytniku (...) po zakończonej pracy. Rolą Sądu Rejonowego było ustalenie na podstawie regulacji wewnątrzzakładowych, jaka norma czasu pracy obowiązywała powoda i jaki był okres rozliczeniowy czasu pracy. Dopiero tak poczynione ustalenia mogły stanowić podstawę do przyjęcia, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w oznaczonym wymiarze. Obowiązkiem Sądu Rejonowego było zapoznanie się z dokumentacją płacową, celem ustalenia, czy pozwana wypłacała (jak przyznała) powodowi świadczenie tytułem pracy w godzinach nadliczbowych oraz w jakiej wysokości, oraz jakie składniki wynagrodzenia należy uwzględnić przy obliczeniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy winien był ustalić, czy regulacje wewnątrzzakładowe w zakresie wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych są korzystniejsze od Kodeksu pracy. Następnie rolą Sądu Rejonowego było przygotowanie szczegółowej tezy dowodowej dla biegłego do spraw wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy pobieżnie przesłuchał świadków, powoda i przedwcześnie przyjął, że powód rozpoczynał pracę z chwilą wejścia na teren zakładu i kończył z chwilą opuszczenia zakładu pracy. Sąd Rejonowy nie wskazał biegłemu precyzyjnie tezy dowodowej a sporządzoną opinię przez biegłego przyjął bezkrytycznie, bez odniesienia się do wszystkich zarzutów pozwanej. W związku z powyższym trafny okazał się zarzut naruszenia art. 233 k.p.c.

Należy podnieść, że ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu jest istotnym dowodem, że powód mógł świadczyć pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny, ale nie może on zastąpić postępowania dowodowego w zakresie ustalenia czasu pracy.

Pozwana przyjęła, że całkowity czas pracy powoda, tj. czas pracy pod ziemią oraz czas pracy przy wykonywaniu pozostałych obowiązków, nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (nie wskazując, jaki obowiązywał powoda okres rozliczeniowy czasu pracy). Na tę okoliczność pozwana przywołał regulację (...) Spółki Akcyjnej w B. – zwanej (...).

Należy przypomnieć, że w okresie spornym powód był zatrudniony na stanowisku dozoru pod ziemią (część B akt osobowych). Zgodnie z art. 5 ust. 2 pkt 2 (...) czas pracy osób dozoru pod ziemią wynikający z zakresu czynności wynosi 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy (k. 118). Zatem powoda nie obowiązywała norma czasu pracy 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Należy przypomnieć, że wykonywanie pracy przeciętnie 7,5 godzin na dobę oznacza, że w niektórych dniach w tym samym okresie rozliczeniowym pracownik świadczy pracę powyżej 7,5 godzin na dobę, a w innych dniach tego samego okresu rozliczeniowego czas pracy wynosi mniej niż 7,5 godzin na dobę i przy ostatecznym rozliczeniu czasu pracy w okresie rozliczeniowym przeciętny dobowy czas pracy nie będzie dłuższy niż 7,5 godzin (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2001 roku, w sprawie III ZP 20/01, opublikowana w OSNP z 2003 roku, Nr 6, poz. 141).

Należy wskazać, że 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 wynoszącą 7,5 godziny. Pracodawca skrócił pracownikom zatrudnionym pod ziemią normę czasu pracy o pół godziny, z uwagi na trudne warunki pracy przyjmując, że za skróconą normę czasu pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie, jak za 8-godzinny dzień pracy. W doktrynie można spotkać się z poglądem, że termin „praca wykonywana” akcentuje aktywne zachowanie się pracownika oraz jego czynną postawę i działanie w realizacji zadań wynikających ze stosunku pracy. Sama obecność i gotowość do jej wykonywania (oczekiwanie) nie przysparza pracodawcy nowych wartości i korzyści. W związku z tym praca w godzinach nadliczbowych zachodzi jedynie w przypadku efektywnego świadczenia pracy przez pracownika, tj. rzeczywistego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych (A. Józefowicz, „Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, Warszawa 1982, s.27).

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że wyrażony jest także pogląd przeciwny, że czas, w którym pracownik pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, ale faktycznie nie wykonywał pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, winien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151¹-151³ k.p. Zdaniem zwolenników tego poglądu nie można przywiązywać nadmiernej wagi do określenia „praca wykonywana”. Brak jest racjonalnych podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy, o której mowa w art. 128 § 1 k.p. nie dotyczy godzin nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.) i że w tych dwóch przepisach ustawodawca posłużył się odmiennym pojęciem czasu pracy. Prawne pojęcie czasu pracy jest tylko jedno, a ustawodawca wprowadził je w celu ustalenia czasowych granic zatrudnienia pracownika. Wszelkie ustalenia dotyczące pojęcia czasu pracy mają odniesienie do pracy nadliczbowej, gdyż ustawodawca nie dokonał normatywnego rozróżnienia czasu faktycznej pracy od okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Cechą charakterystyczną pozostawania w dyspozycji jest ograniczenie swobody zachowania się pracownika w takim zakresie i w takim stopniu, jaki jest determinowany potrzebą wykonywania nałożonych na niego obowiązków. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany (M. Kawecka-Sobczak w głosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978 roku, Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy”, Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy”, Monitor Prawniczy z 2004 roku, Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004 roku, Nr 1, s. 13-14 oraz [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny”, Monitor Prawniczy z 2004 roku, Nr 7, s. 187-188 oraz „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000 roku, Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, „Kodeks pracy”, Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977 roku, w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978 roku, Nr 4, poz. 34). Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy tylko z tego powodu, że pracodawca nie był w stanie skorzystać z pracy podwładnego. Ryzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w

godzinach nadliczbowych. Odmienne 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 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 2005 roku, w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005 roku, Nr 17, poz. 262).

Pozwana uznała, że skoro powód za każdy dzień pracy otrzymywał wynagrodzenie za pracę, jak za 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny, to nie posiada prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ósmej godziny. Stanowisko pozwanej jest błędne.

Zgodnie z art. 11 ust. 1 (...) (k.119) pracownikom, o których mowa w art. 5 ust. 2 (...) 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 2000 roku, w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000 roku, 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006 roku, Nr 5-6, poz. 85).

Trafny okazał się zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c. i art. 286 k.p.c. w zakresie przyjęcia przez Sąd Rejonowy bez zastrzeżeń opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń. Uwadze apelującej umknęło, że art. 217 k.p.c. utracił moc z dniem 7 listopada 2019 roku. Opinia została sporządzona bez prawidłowo ustalonego stanu faktycznego, bez uwzględnienia obowiązującego okresu rozliczeniowego czasu pracy, bez uwzględnienia wypłaconego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Należy w tym miejscu przypomnieć, że w razie nieudzielenia przez pracodawcę w okresie rozliczeniowym innego dnia wolnego od pracy w zamian za dozwoloną

pracę świadczoną w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje za każdą godzinę takiej pracy tylko jeden dodatek przewidziany w art. 151¹¹ § 2 in fine lub § 3 k.p. – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2006 roku w sprawie II PZP 11/05, opublikowana w OSNP z 2006 roku, Nr 11-12, poz. 170.

Dotychczasowe rozważania wskazują, że rolą Sądu Rejonowego będzie przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości, celem ustalenia prawidłowo stanu faktycznego i wyjaśnienia w/w kwestii przedstawionych przez Sąd Okręgowy.

Jeżeli Sąd Rejonowy ustali, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, to winien dopuścić dowód z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń, celem obliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powoda za sporny okres, przy uwzględnieniu: a) obowiązującego okresu rozliczeniowego czasu pracy, b) przyjętego czasu dodatkowej dziennej pracy ponad ustaloną normę czasu pracy, c) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (normalne wynagrodzenie i dodatek) przysługującego po przekroczeniu dobowej normy czasu pracy wynoszącej 7,5 godzin, d) w obliczeniu normalnego wynagrodzenia: wynagrodzenia zasadniczego, premii, świadczenia z tzw. Karty Górnika, dodatku gwarantowanego, jeżeli stanowił on składnik wynagrodzenia, e) że do obliczenia wynagrodzenia normalnego za jedną godzinę pracy należy ustalone wynagrodzenie miesięczne z punktu d) podzielić przez ilość godzin, które pracownik powinien przepracować zgodnie z obowiązującą go normą czasu pracy, f) że do obliczenia dodatku za jedną godzinę nadliczbową należy miesięczne wynagrodzenie zasadnicze podzielić przez ilość godzin, które pracownik powinien przepracować zgodnie z obowiązującą go normą czasu pracy - § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (jednolity tekst Dz.U. z 2017 roku, poz. 927); g) że od wyliczonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy odjąć wypłacone wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z listą płac.

Ustalając zasady obliczenia wynagrodzenia normalnego, Sąd Okręgowy miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986 roku w sprawie I (...), opublikowany OSNCP z 1987 roku, Nr 9, poz. 140. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu najwyższego „normalne wynagrodzenie (...) jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc którego wysokość obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników takowe dodatkowe składniki przysługują pracownikowi. Wynagrodzenie to więc może obejmować również dodatek funkcyjny czy dodatek za staż pracy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia czy inne dodatki, albowiem stale dodatkowe składniki wynagrodzenia mają charakter wynagrodzenia jak najbardziej „normalnego”. W skład normalnego wynagrodzenia pracownika może wchodzić również premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy, nie objętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych.” Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 czerwca 2011 roku, w sprawie II PK 3/11.

Celem obliczenia stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych należy przyjąć, że dobową normę czasu pracy wynosi 7,5 godzin oraz § 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (jednolity tekst Dz.U. z 2017 roku, poz. 927) – uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05. W związku z powyższym miesięczne wynagrodzenie należy podzielić przez ilość godzin, które pracownik powinien przepracować zgodnie z obowiązującą go normą czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w całości i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

sędzia Małgorzata Andrzejewska sędzia Grzegorz Tyrka sędzia Jolanta Łanowy-Klimek