

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 stycznia 2022 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2022r. w Gliwicach

na rozprawie

sprawy z powództwa A. S. (S.)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 13 września 2021 r. **sygn. akt** VI P 1259/16

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

(-) sędzia Grzegorz Tyrka

VIII Pa 128/21

UZASADNIENIE

Powód A. S. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 39.000,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia 16 czerwca 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 dnia następnego miesiąca do dnia zapłaty. Nadto powód wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie wskazano, że w okresie objętym sporem powód był zatrudniony u pozwanej w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.. Pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, wynoszącym zgodnie z obowiązującym w kopalni regulaminem pracy 7,5 godzin na dobę. W rzeczywistości jednak powód (zgodnie z kartą stanowiska pracy), w każdym dniu pracy zmuszony był pracować znacznie dłużej, poświęcając odpowiedni czas

na przygotowanie miejsca pracy, tj. pobranie narzędzi, przebranie się w obowiązkową odzież ochronną, pobranie niezbędnego sprzętu ochrony życia i zdrowia, ustalenia frontu robót z podwładnymi pracownikami oraz przełożonymi, czy omówienie bieżących problemów. Również po wyjeździe na powierzchnię powód zmuszony był poświęcać odpowiedni czas na pisanie raportu, kontrolę wyjazd załogi. Tym samym powód średnio pracował 2 godziny nadliczbowej na dobę.

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, w piśmie procesowym z dnia 11 sierpnia 2021 roku powód domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 33.456,53 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia 16 czerwca 2016 roku z ustawowymi odsetkami od każdej z dochodzonych kwot i dat wskazanych w piśmie z 11 czerwca 2021 roku.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu zakwestionowała zasadność, jak i wysokość dochodzonego pozvem roszczenia, w tym również wyliczenia pod względem rachunkowym. Ponadto podniosła zarzut przedawnienia w odniesieniu do zakresu dochodzonego przez powoda w niniejszym procesie roszczenia za okres od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia 12 grudnia 2013 roku. Zaprzeczyła, by w okresie wskazanym w pozwie powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych i był zatrudniony u pozwanej w wymiarze większym niż obowiązujący go wymiar czasu pracy. Wskazała też na to, że powód nigdy nie występował do pozwanej z wnioskiem o nadgodziny i nie stosował się do Zarządzenia Prezesa Zarządu (...) Sp. z o. o. z dnia 24 września 2012 roku (nr 4/2012), zmienionego następnie zarządzeniem z dnia 18 grudnia 2013 roku (Nr 9/2013) o zatrudnianiu pracowników (...) Sp. z o. o. w godzinach nadliczbowych, a zgodnie z którym praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Wyrokiem z dnia 13 września 2021 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 uwzględnił powództwo co do kwoty 33.456,53 zł wraz z ustawowymi odsetkami, w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 i 4 orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od grudnia 2009 roku do dnia 31 października 2015 roku na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią, a od dnia 1 listopada 2015 roku do dnia 25 lipca 2016 roku na stanowisku sztygara oddziałowego pod ziemią. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na mocy porozumienia stron w związku z przejściem powoda na emeryturę.

Pozwana była podwykonawcą Kopalni (...), Kopalni (...) oraz Kopalni (...).

Zgodnie zarządzeniem nr 4/2012 Prezesa Zarządu (...) Sp. z o. o. z dnia 24 września 2012 roku, zmienionego następnie zarządzeniem nr 9/2013 Prezesa Zarządu (...) Sp. z o. o. z dnia 18 grudnia 2013 roku w sprawie zatrudnianiu pracowników (...) Sp. z o. o. w dni wolne od pracy oraz w godzinach nadliczbowych oraz dodanego do niego Załącznika nr 1 w sprawie zasad zatrudniania pracowników (...) Sp. z o. o. w godzinach nadliczbowych, praca w godzinach nadliczbowych była dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Dla utrzymania płynności pracy oddziału w sytuacjach nieprzewidzianych wymagających przedłużonego czasu pracy należało uzyskać zgodę osoby kierownictwa lub dozoru wyższego pełniącego dyżur - „wykaz/zamówienie do pracy w godzinach nadliczbowych”- i przekazać pracodawcy następnego dnia roboczego do zatwierdzenia.

Zgodnie z Regulaminem Pracy, czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią wynosił 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny tygodniowo. Pracownikom wykonującym pracę pod ziemią przysługiwało wynagrodzenie jak za 8-godzinny dzień pracy.

W kopalniach obowiązywał komputerowy system rejestracji pracy i kontroli ruchu załogi (RCP) mający na celu ewidencję dniówek przepracowanych. Rejestracji w systemie RCP dokonywano za pomocą czytników systemu. Każdy

z pracowników posiadał indywidualną kartę identyfikacyjną. Czytniki RCP rejestrujące czas wejścia pracowników na teren kopalni i jego wyjścia z terenu kopalni zamieszczone były przy bramie wejściowej. W celu rejestracji czasu pracy należało „odbić” kartę zarówno przy wejściu, jak i wyjściu z terenu kopalni, która uruchamiała kołowrotek, który wpuszczał na teren zakładu pracy. Ponadto rejestracja czasu pracy prowadzona była przy zjeździe pod ziemię i wyjeździe na powierzchnię.

Powód w okresie spornym był zatrudniony u pozwanej najpierw na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią na KWK (...), KWK (...), a następnie na stanowisku sztygara oddziałowego w KWK (...).

Powód pracował w systemie zmianowym, głównie na zmianie porannej, która formalnie zaczynała o godz. 6:00. Natomiast powód przychodził do pracy około godziny wcześniej przed formalnym rozpoczęciem zmiany.

Po przejściu przez bramę powód w pierwszej kolejności udawał się do biura, żeby zebrać raporty z poprzedniej zmiany (telefonicznie). Dojście do biura zajmowało powodowi około 2 minut. Następnie w książce raportowej powód sprawdzał informacje z poprzednich zmian, tj. B, C i D. Po tym powód wydawał polecenia pracownikom załogi odnośnie narzędzi jakie mają zabrać na dół. Czynność ta zajmowała powodowi od 5 do 10 minut. Po tym powód udawał się do łazienki, żeby się przebrać. Z łazienki powód udawał się do lampowni po lampę oraz aparat uciezkowy. Z lampowni powód udawał się na podział. Podział trwał średnio od 10 do 15 minut. Po podziale powód udawał się na szyb odbijał dyskietkę RCP i czekał na zjazd.

Po wyjeździe i dobieciu dyskietki RCP powód w pierwszej kolejności zdawał pobrany sprzęt i udawał się do łazienki. Dojście do łazienki i oddanie pobranego sprzętu zajmowało powodowi około 10 minut. W łazni powód brał kąpiel i przebierał się. Z łazienki powód udawał się do biura, celem spisania raportu z danego dnia oraz by wypełnić książkę raportową (w tym markowniki, sztychtownicę). Czynności te zajmowała powodowi od 10 do 30 minut. Po tym powód udawał się z książką raportową do nadsztygara lub kierownika robót i zdawał im również ustny raport. To zajmowało powodowi od 10 do 30 minut. Po tym powód wracał do biura, oddawał książkę raportową i udawał się na bramę, a następnie do domu. Dojście z biura do bramy zajmowało powodowi ok 2-3 minuty.

Sąd Rejonowy przyjął, że gdyby powód nie przychodził do pracy wcześniej, przed formalnym rozpoczęciem pracy, to nie mógłby zebrać informacji z poprzedniej zmiany i nie byłoby postępu w pracach na dole. Ponadto powód nie wiedziałby, jakie narzędzia i materiały ma pobrać załoga przed zjazdem na dół.

Powód jako sztygar oddziałowy pracę zaczynał również o godz. 6:00.

Powód przychodził do pracy również około godziny wcześniej przed formalnym rozpoczęciem zmiany.

Po przejściu przez bramę powód w pierwszej kolejności udawał się do biura. Dojście do biura zajmowało powodowi od 2 do 3 minut, natomiast na kopalni (...) dojście do biura zajmowało powodowi małą chwilę, ponieważ biura znajdowały się tuż przy bramie. W biurze powód zapoznawał się z raportem poprzedniej zmiany tj. zmiany nocnej i robił notatki, co zajmowało powodowi od 5 do 10 minut. Po tym powód dzwonił do sztygara zmianowego, co zajmowało powodowi kolejne 5-10 minut. W okresie w którym powód był sztygarem oddziałowym, to około godziny 5:30, 5:40 miał telefon od głównego górniczego (S.) w ramach którego zdawałem raport za całą ostatnią dobę. Jeżeli nie było awarii, to zajmowało mu to około 2 minut. Natomiast, jeżeli były jakieś awarie, to zajmowało to powodowi około 10 minut. Po tym powód udawał się do sztygara zmianowego, celem omówienia co będzie robione na zmianie (front robót) i jakie materiały i narzędzia trzeba pobrać. Po tym powód udawał się na odprawę kierowników, która rozpoczynała się o godzinie 6:00. Odprawa trwała średnio od 10 do 15 minut. Na odprawie omawiane były postępy każdego oddziału. W trakcie odprawy powód zamawiał również materiały niezbędne do pracy na dole.

W okresie spornym zdarzały się, że powód oddawał kartę innemu pracownikowi. Były to sytuacje sporadyczne związane z tym, że na KWK (...) wymagane było, żeby dozór zjeżdżał wraz z załogą o godz. 6:30. Natomiast zdarzało się, że powód nie zawsze zdążył do tego czasu wykonać wszystkich czynności przed zjazdem.

Sąd Rejonowy, dokonując ustaleń faktycznych w sprawie, oparł się przede wszystkim na zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków, w tym B. G., Ł. M., A. W., J. S., G. S. oraz B. P.. Wyżej wymienieni świadkowie stanowczo i w sposób wyraźny wskazali, że powód będąc sztygarem zmianowym, a później oddziałowym musiał przychodzić do pracy wcześniej i wychodzić później, żeby móc wykonać wszystkie czynności przed zjazdem i po wyjeździe. Ponadto wskazali, że gdyby powód nie przychodził do pracy wcześniej, to nie mógłby zebrać informacji z poprzedniej zmiany i nie byłoby postępu w pracach na dole. Ponadto powód nie wiedziałby, jakie narzędzia i materiały ma pobrać załoga przed zjazdem na dół.

Sąd Rejonowy częściowo dał wiarę zeznaniom świadka D. T., który zeznał, że powód będąc sztygarem oddziałowym niepotrzebnie przychodził do pracy tak wcześnie i wychodził tak późno, albowiem zaprzecza temu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne również zeznania B. P.. Co prawda świadek zeznał, że zdarzały się sytuacje, w których odbijał za powoda jego dyskietkę, ale na rozprawie, która miała miejsce w dniu 9 października 2019 roku, świadek doprecyzował, że były to sporadycznie sytuacje związane z tym, że powód miał do wykonania „jakieś czynności papierkowe”. Natomiast powód potwierdził, że miały miejsce takie sytuacje, ale było to spowodowane tym, że na KWK (...) wymagane było, żeby dozór zjeżdżał razem z załogą o godz. 6:30.

Sąd Rejonowy dał wiarę również zeznaniom powoda, albowiem jego zeznania pozostawały spójne i zgodne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Postanowieniem z dnia 28 listopada 2019 roku Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego ds. wynagrodzeń na okoliczność wyliczenia ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla powoda za okres od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia 16 czerwca 2016 roku przyjmując, że powód poza godzinami formalnego zjazdu i wyjazdu świadczył dodatkowo pracę przez 60 minut dziennie przed formalną godziną zjazdu oraz 30 minut dziennie po formalnej godzinie wyjazdu, przy czym do wyliczenia wynagrodzenia za czas pracy na powierzchni nie należy uwzględniać dodatku szkodliwego, do wyliczenia wynagrodzenia tzw. „normalnego” w rozumieniu art. 151 (1) § 1 k.p. biegły winien wliczyć dodatek gwarantowany, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych biegły winien wliczyć już po przekroczeniu 7,5 godziny oraz przyjąć, że powód otrzymywał wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, a ponadto należy uwzględnić ewentualne wypłacone powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie spornym.

Opinię sądową z dnia 29 lutego 2020 roku wydał biegły sądowy Z. G.. Przy dokonywaniu wyliczeń biegły wskazał, że powód A. S. w spornym okresie otrzymywał pracę zasadniczą w kwocie 2.150,00 zł miesięcznie, a od dnia 1 listopada 2015 roku w kwocie 2.300,00 zł miesięcznie, otrzymywał premię regulaminową oraz kartę górnikową w wysokości 70%.

Zestawienie należności powoda A. S.

Miesiąc	Wysokość wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych
XII.2013 r.	975,66 zł
I.2014 r.	796,27 zł
II.2014 r.	1306,13 zł

III.2014 r.	1306,38 zł
IV.2014 r.	1092,92 zł
V.2014 r.	934,23 zł
VI.2014 r.	1319,83 zł
VII.2014 r.	1272,01 zł
VIII.2014 r.	253,97 zł
IX.2014 r.	769,60 zł
X.2014 r.	542,17 zł
XI.2014 r.	560,41 zł
XII.2014 r.	133,84 zł
I.2015 r.	446,13 zł
II.2015 r.	548,25 zł
III.2015 r.	449,55 zł
IV.2015 r.	730,74 zł
V.2015 r.	752,50 zł
VI.2015 r.	1079,35 zł
VII.2015 r.	883,60 zł
VIII.2015 r.	394,17 zł
IX.2015 r.	1235,76 zł
X.2015 r.	1279,62 zł

XI.2015 r.	1137,35 zł
XII.2015 r.	814,58 zł
I.2016 r.	1289,51 zł
II.2016 r.	516,13 zł
III.2016 r.	1043,49 zł
IV.2016 r.	1181,08 zł
V.2016 r.	858,91 zł
VI.2016 r.	564,55 zł
Razem	26.468,67 z ł

Z powyższą opinią nie zgodziła się pozwana, która w piśmie procesowym z dnia 26 maja 2020 roku podniosła, że biegły niewłaściwie naliczył nadgodziny w dniach wskazanych w tym piśmie i że zostały naliczone nadgodziny w dniach, w których powód nie pobierał obowiązkowego aparatu ucieczkowego lub metanomierza. Pozwana wskazała również, że nadgodziny dla powoda zostały naliczone także wówczas, kiedy poza powodem w pracy były inne osoby z dozoru i powinny podzielić się obowiązkami. Zdaniem pozwanej biegły przyjął jeden godzinowy model zjazdu o godz. 6:30, nie biorąc pod uwagę, że w różnych zakładach zjazdu były w różnych godzinach.

Z kolei powód wskazał, że biegły nietrafnie zastosował współczynnik służący do obliczania należnego wynagrodzenia w mianowniku w wysokości 8, zamiast 7,5.

Postanowieniem z dnia 13 maja 2020 roku Sąd Rejonowy dopuścił dowód z uzupełniającej opinii biegłego do sprawy wynagrodzeń, celem wyliczenia hipotetycznego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych – przy uwzględnieniu uwag pełnomocnika powoda z pisma z dnia 9 kwietnia 2020 roku, to jest przy uwzględnieniu, że współczynnik właściwy do obliczenia wynagrodzenia powinien wynosić 7,5, a nie 8 oraz przy przyjęciu, że powód świadczył pracę poza godzinami formalnego zjazdu i wjazdu: 60 minut przed jej rozpoczęciem oraz 30 minut po jej zakończeniu, to jest łącznie 90 minut dziennie (nie należy doliczać liczyć czasu pracy wynikającego z RCP).

W opinii uzupełniającej z dnia 20 września 2020 roku biegły Z. G. wskazał odpowiadając na zarzuty pozwanej, że pozwana tak naprawdę nie wskazała dokumentacji, z której wynikałaby obniżona norma dobowego czasu pracy, a wcześniejszy wyjazd nie eliminował wykonywania przez powoda obowiązków na powierzchni. Dlatego też biegły zastosował się do zarządzenia Sądu i przyjął w tych dniach czas pracy w nim wskazany.

Zestawienie należności powoda A. S.

Miesiąc	Wysokość wynagrodzenia
----------------	-------------------------------

	<i>z tytułu godzin nadliczbowych</i>
XII.2013 r.	1041,10 zł
I.2014 r.	849,40 zł
II.2014 r.	1393,03 zł
III.2014 r.	1393,55 zł
IV.2014 r.	1165,84 zł
V.2014 r.	996,56 zł
VI.2014 r.	1407,64 zł
VII.2014 r.	1356,40 zł
VIII.2014 r.	270,87 zł
IX.2014 r.	1183,03 zł
X.2014 r.	1086,51 zł
XI.2014 r.	1357,09 zł
XII.2014 r.	792,27 zł
I.2015 r.	1179,46 zł
II.2015 r.	584,69 zł
III.2015 r.	1201,44 zł
IV.2015 r.	1351,75 zł
V.2015 r.	1111,37 zł
VI.2015 r.	1151,40 zł

VII.2015 r.	1091,50 zł
VIII.2015 r.	496,93 zł
IX.2015 r.	1276,84 zł
X.2015 r.	1207,90 zł
XI.2015 r.	1250,00 zł
XII.2015 r.	1038,06 zł
I.2016 r.	1624,81 zł
II.2016 r.	635,10 zł
III.2016 r.	1150,89 zł
IV.2016 r.	1148,14 zł
V.2016 r.	991,48 zł
VI.2016 r.	677,48 zł
Razem	33.462,51 z ł biegły zaniżył o 0,02 zł

Pismem procesowym z dnia 11 czerwca 2021 roku pełnomocnik powoda zmodyfikował pozew, domagając się zasądzenia od pozwanej kwoty 33.456,51 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia 16 czerwca 2016 roku z ustawowymi odsetkami od każdej z kwot i dat wskazanych w w/w piśmie. Następnie pismo to jeszcze zostało doprecyzowane pisma pełnomocnika powoda z 11 sierpnia 2021 roku, w którym wskazano, że powód domaga się kwoty 33.456,53 zł

Natomiast pozwana w piśmie procesowym z dnia 28 czerwca 2021 roku ponownie podniosła, że biegły niewłaściwie naliczył nadgodziny w dniach wskazanych w tym piśmie i zaprzeczyła, by czynności które powód musiał wykonać zajmowały mu więcej niż 7,5 godziny dziennie. Ponadto wskazała, że takie czynności jak przebranie się w ubranie robocze, pobranie lampy i sprzętu uciezkowego, a po wyjeździe również czynności związane z higieną ciała, są czynnościami przygotowawczymi, które nie są wliczane do czasu pracy.

Sąd Rejonowy nie przychylił się do wniosku pozwanej uznając sprawę za wyjaśnioną, a zarzuty stanowiły powielenie wcześniej przedstawionych przez stronę zastrzeżeń do opinii biegłego.

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w części zasługiwało na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie spór sprowadzał się do ustalenia, czy powód w okresie spornym świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, to czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. Należało więc ustalić, czy powód przed formalnym rozpoczęciem zmiany i po jej zakończeniu wykonywał czynności pracownicze, a jeśli tak - to jakie oraz - czy w świetle zakresu obowiązków powoda na zajmowanym przez niego stanowisku oraz organizacji pracy na kopalni - za czynności te przysługiwało mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy wskazał, 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 czas pracy. Zgodnie z postanowieniami ZUZP powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynosząca 7,5 godziny. Pracodawca skrócił pracownikom zatrudnionym pod ziemią normę czasu pracy o pół godziny z uwagi na trudne warunki pracy przyjmując, że za skróconą normą czasu pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie, jak za 8-godzinny dzień pracy.

Sąd Rejonowy wskazał na orzecznictwo, z którego wynika, że praca w godzinach nadliczbowych nie odbywa się wyłącznie na polecenie pracodawcy. W tych przypadkach, w których można pisać o pracy na polecenie pracodawcy, za polecenie uważane jest zachowanie pracodawcy, które dostatecznie czytelnie ujawnia pracownikowi życzenie pracodawcy wykonywania pracy po upływie podstawowej normy czasu pracy (wyr. SN z 5.2.1976 r., I PRN 58/75, OSNCP 1976, Nr 10, poz. 223 z glosą A. Mirończuka, OSPiKA 1976, Nr 12, poz. 229). Polecenie pracodawcy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowane jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych (wyr. SN z 14.5.1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 343). Również pracownik ma prawo ocenić, iż zachodzą sytuacje, w których uzasadnione jest podjęcie pracy w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych nie musi odbywać się wyłącznie na wyraźne polecenie pracodawcy. Wykonywanie takiej pracy jest dopuszczalne także z inicjatywy pracownika. Konieczną przesłanką powstania po stronie pracodawcy obowiązku zapłaty pracownikowi wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych jest aprobatą wykonywanej pracy. W wyroku z 14.5.1998 r. (I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy postawił znak równości między poleceniem pracodawcy a aprobatą wykonywania przez pracownika z jego inicjatywy pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca, który milcząco aprobuje inicjatywę pracownika kontynuowania pracy w godzinach nadliczbowych, jest obowiązany wypłacić temu pracownikowi wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych tak, jakby wydał mu polecenie dotyczące wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych lub w dniu ustawowo wolnym od pracy. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też – nawet bez zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowanych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy” w rozumieniu art. 133 § 1 pkt 2 KP (obecnie art. 151) (wyr. SN z 3.10.1978 r., I PRN 91/78, w: Świątkowski, Kodeks, s. 295).

Sąd Rejonowy wskazał, że przepisy art. 151 i 1511 k.p. nie uzależniają przyznania pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od wyraźnego zlecenia jej przez pracodawcę, lecz nie ulega wątpliwości, że pracodawca powinien o niej przynajmniej wiedzieć, tym bardziej gdy praca ta nie ma charakteru sporadycznego, lecz – według twierdzeń pracownika – jest wykonywana systematycznie przez kilka miesięcy. Warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę (wyr. SN z 26.5.2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz. 662).

Sąd Rejonowy zaznaczył, że pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad normy czasu pracy, bez względu na stopień jej intensywności, a w szczególności bez względu na to, czy w normalnym czasie pracy pracownik wykonał ustalone dla niego zadania. Jest to jeden z przejawów tzw. ryzyka osobowego pracodawcy.

Sąd Rejonowy podniósł, że przepis art. 151 § 1 k.p. nie powiela definicji czasu pracy zamieszczonej w art. 128 k.p. Zgodnie z tym przepisem czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pod rządem poprzednio obowiązujących przepisów, art. 133 k.p. i n. rozdziału III działu szóstego kodeksu pracy, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, 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 k.p. i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad określonych w art. 134 k.p. (wyr. SN z 20.5.1998 r., I PKN 143/98, OSNAPiUS 1999, Nr 12, poz. 389).

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu Rejonowego należało rozstrzygnąć, czy czynności wykonywane przez powoda przed zjazdem i po wyjeździe stanowiły „wykonywanie pracy”, a w razie negatywnej odpowiedzi, to czy również i wtedy przysługiwało za nie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem Sądu należy dokonać rozgraniczenia czynności wykonywanych przez powoda przed zjazdem i po wyjeździe od czynności wykonywanych pod powierzchnią. Nie ulega wątpliwości, że zarówno czynności przed zjazdem jak i po wyjeździe nie stanowiły „wykonywania pracy” na stanowisku zajmowanym przez powoda. Czynności przed zjazdem były to czynności, szeroko rzecz ujmując, przygotowawcze do wykonywania pracy. Podobnie czynności po wyjeździe na powierzchnię nie stanowiły „wykonywania pracy”, ale były jej konsekwencją i sprowadzały się do zdania narzędzi, pobranego sprzętu oraz wykąpania i przebrania po wykonanej pracy.

Taki charakter wskazanych czynności nie przesądza o tym, że za te czynności nie należy się powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W orzecznictwie i doktrynie dominujące jest stanowisko, 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 i konsekwentnie za ten czas należne jest wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W świetle tego stanowiska nie można przywiązywać nadmiernej wagi do określenia jakim posługuje się ustawodawca w art. 151 § 1 k.p. „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 użyte przez ustawodawcę jest tylko jedno, a w konsekwencji wszystkie ustalenia dotyczące pojęcia czasu pracy mają odniesienie do pracy nadliczbowej. Zwolennicy tego poglądu podkreślają, 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 (tak między innymi Sąd Okręgowy w Gliwicach w wyrokach wydanych w sprawie VIII Pa 8/18 oraz VIII Pa 141/17, opubl. Portal Orzeczeń Sądów Powszechnych).

Sąd orzekający podziela powyższe stanowisko uznając, że prawne pojęcie czasu pracy jest tylko jedno i niezasadne byłoby przyjęcie, że definicja czasu pracy przyjęta w art. 128 § 1 k.p. nie dotyczy godzin nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że niewątpliwie powód wykonując opisane w części ustalającej stan faktyczny czynności przed zjazdem i po wyjeździe pozostawał w dyspozycji pracodawcy. Potrzeba wykonywania tych czynności wynikała z powodu przyjętej przez pracodawcę organizacji pracy i ich pominięcie skutkowałoby nieprzygotowaniem do pracy, a tym samym nieprawidłowym wykonaniem

obowiązków służbowych przez powoda. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie mógł pominąć żadnej czynności opisanej szczegółowo powyżej i były one nierozdzielnie związane z charakterem wykonywanej przez niego pracy.

W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracę w godzinach nadliczbowych świadczył. Przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód po przyjeździe do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności które wykonywał były ściśle związane z jego pracą, zakresem jego obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawiał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany, nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy uznał, że do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy po ziemią wiązała się ze specyfiką pracy powoda i z warunkami pracy panującymi pod ziemią. Stanowisko takie Sąd Rejonowy w Gliwicach prezentuje zresztą od szeregu lat w wielu innych podobnych sprawach o wynagrodzenie pracowników kopalń za pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia tutaj też wymaga, że kąpiel pracowników odbywała się przed przystąpieniem do wypisywania dokumentów, czyli przed przystąpieniem do wykonywania pracy w biurze.

Uznając, że powodowi należne jest wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych również za wykonywanie czynności przed i po wyjeździe Sąd Rejonowy zasądził wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ustalone zgodnie z opinią uzupełniającą biegłego oraz zgodnie ze zmodyfikowanym przez powoda żądaniem.

Porządkowo Sąd Rejonowy wskazał na to, że dobową normę czasu pracy powoda została skrócona na podstawie zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy do 7,5 godziny, a powodowi było wypłacane wynagrodzenie jak za ośmiogodzinny dzień pracy (§ 13 ust. 3 w zw. z § 10 ust. 2 pkt 1 ZUZP). Skrócenie normy czasu pracy nie mogło skutkować przyjęciem, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych było należne powodowi dopiero po przepracowaniu 8 godzin. Wskazane zapisy ZUZP gwarantują pracownikowi, że pomimo skrócenia normy czasu pracy otrzymuje on wynagrodzenie jak za ośmiogodzinny dzień pracy, z wszystkimi tego konsekwencjami, w tym z obowiązkiem wypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych już po przekroczeniu 7,5. Godziny. W przeciwnym razie pracownik, którego norma czasu pracy została obniżona, byłby traktowany jak pracownik świadczący pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000r., w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000r., Nr 20, poz. 740, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005r., w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006r., Nr 5-6, poz. 85).

Sąd Rejonowy nie uwzględnił podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia. Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. W myśl zaś art. 295 § 1 pkt 1 k.p.c. bieg przedawnienia przerywa się przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygnięcia sporów (...) przedsięwziętą bezpośrednio w celu (...) zaspokojenia roszczenia. Wniesienie pozwu przerywa bieg przedawnienia tylko co do roszczeń objętych żądaniem pozwu, ponieważ sąd nie może zasądzać ponad żądanie.

Ponadto powód wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2013 roku otrzymał w styczniu 2014 roku. Natomiast z powództwem wystąpił w dniu 19 grudnia 2016 roku. W związku z tym trudno uznać, by roszczenie powoda za okres od dnia 1 grudnia 2013 roku do dnia 12 grudnia 2013 roku uległo przedawnieniu, skoro roszczenie za miesiąc grudzień 2013 roku stało się wymagalne w styczniu 2014 roku.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwoty jak w opinii uzupełniającej biegłego oraz w piśmie modyfikującym pozew, mając na uwadze art. 321 § 1 k.p.c., aby nie orzec ponad żądanie.

O odsetkach ustawowych (oraz ustawowych za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku) orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasądzając je od 11-go dnia każdego następnego miesiąca.

W punkcie drugim wyroku Sąd oddalił powództwo w zakresie w jakim nie wynikało ono z wyliczeń biegłego, czyli ponad kwotę 33.456,53 zł. Ta część powództwa nie została wykazana przez powoda. W tym miejscu należy wskazać, że Sąd Rejonowy nie potraktował pisma powoda z 11 sierpnia 2021 roku jako rozszerzenia. Po pierwsze dlatego, że powód wcześniej nie cofnął swojego roszczenia więc, nie można mówić, że nowe żądanie wychodziło ponad pierwotny zakres żądania. Po drugi dlatego, że już z treści pierwotnego żądania wynikało, że powód domagał się zasądzenia 33.456,53 zł. Powód wyłącznie źle zsumował poszczególne kwoty, co uczynił powielając błąd biegłego.

W części dotyczącej oddalenia znalazło się także roszczenie o odsetki ustawowe za opóźnienie za okres przed 1 stycznia 2016 roku, wcześniej ustawa posługiwała się określeniem odsetki ustawowe, które były niższe niż obecne odsetki ustawowe za opóźnienie, dlatego w tym zakresie powództwo także musiało zostać oddalone.

O kosztach procesu wobec powoda Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c., rozdzielając je stosunkowo oraz na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i art. 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265). Powód wygrał postępowanie w około 86 % (zasądzona kwota należności głównej to 33.456,53 zł z kwoty pierwotnie dochodzonej, tj. 39.000,00 zł). Łączne koszty zastępstwa procesowego wyniosły 5,400 zł (po 2,700 zł każda ze stron). Powód przegrał proces w 14%, zatem powinien ponieść koszty w takiej proporcji (5,400 x 14% = 756 zł). Skoro powód poniósł koszty zastępstwa procesowego w kwocie 2,700 zł, to strona przeciwna powinna zwrócić koszty zastępstwa procesowego powoda w kwocie 1.944 zł (2.700 zł – 756 zł). Stąd zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.944 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 roku, poz. 755), nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 1.673 zł tytułem opłaty stosunkowej od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy (tj. 5% z kwoty łącznie zasądzonej na rzecz powoda) oraz kwotę 2.912,28 zł tytułem poniesionych proporcjonalnie wydatków, a to w związku z wydaniem przez biegłego opinii w sprawie.

Pozwana zaskarżyła wyrok w całości, domagając się jego zmiany i oddalenia powództwa, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

- art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 i art. 80 k.p. przez wadliwe uznanie, że czas pracy powoda rozpoczął się z momentem wejścia na teren zakładu pracy do czasu opuszczenia terenu zakładu i w tym czasie powód wykonywał pracę, gdy tymczasem system elektronicznej kontroli wejścia i wyjścia z zakładu pracy (miejsca pracy) potwierdza jedynie czas obecności pracownika w miejscu pracy, na który mogą się składać okresy pozostawania w dyspozycji pracodawcy w normalnych godzinach pracy, praca w godzinach nadliczbowych, a także czas niewliczany do czasu pracy, jak np. czas przebrania się, korzystania z łaźni, spożywania posiłków, itd.;

- art. 151 § 1 i art. 80 k.p. przez wadliwe uznanie, że powód winien otrzymać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy jednocześnie Sąd uznał, że czynności przed zjazdem i po wyjeździe były to czynności, szeroko rzecz ujmując, przygotowawcze do wykonywania pracy i nie stanowiły „wykonywania pracy”, podczas gdy treść ww. przepisów wskazuje, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga po stronie pracownika faktycznego wykonywania pracy, nie zaś czynności przygotowawczych do niej, kiedy to pracownik nie pozostaje nawet w dyspozycji pracodawcy;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej analizy zebranego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny, polegające na dokonaniu ustaleń sprzeczny ze wskazaniem wiedzy i logiki w sposób selektywny,

skutkujące dokonaniem nietrafnych ustaleń co do czasu pracy powoda w spornym okresie, w którym powód miał pracować ponad obowiązujące go normy czasu pracy, gdy tymczasem z własnej woli stawiał się w pracy wcześniej niż planowana godzina rozpoczęcia pracy i w tym czasie nie wykonywał pracy przez cały czas od wejścia na teren kopalni, jak i po wyjeździe na powierzchnię;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego w postaci ewidencji czasu pracy powoda wskazującą na błędne rejestrowanie przez niego godzin zjazdu i wyjazdu, co powodowało fikcyjne wydłużenie przez niego godzin pracy, z pominięciem, iż w niektórych dniach - pomimo zaewidencjonowania zjazdu pod ziemię - świadczył pracę wyłącznie na powierzchni;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jedynie częściowe uznanie za wiarygodne zeznań D. T., podczas gdy świadek ten w sposób wiarygodny i znajdujący oparcie w pozostałym materiale dowodowym wskazywał, iż powód będąc sztygarem oddziałowym przychodził do pracy zbyt wcześnie i opuszczał ją później niż było to konieczne z uwagi na ciężące na nim obowiązki pracownicze;

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez uznanie za całkowicie wiarygodne zeznania świadka G. S., pomimo faktu, iż występuje on również przed sądem, jako powód przeciwko pozwanej, a taka sytuacja z góry budzi wątpliwości co do ewentualnej rzetelności i bezstronności zeznań świadka, lub co najmniej powinna stanowić o negatywnej ocenie złożonych przez niego zeznań.

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany materiałem dowodowym mającą istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy polegająca na:

a) przyjęciu, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych za wiedzą i zgodą pracodawcy, podczas gdy z Regulaminu Pracy, Zarządzenia Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 24 września 2012 roku (nr 4/2012), zmienionego następnie zarządzeniem z dnia 18 grudnia 2013 roku (Nr 9/2013) o zatrudnianiu pracowników (...) Sp. z o. o. w godzinach nadliczbowych wynika, iż powód mógł świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie w oparciu o zgodę osoby kierownictwa lub dozoru wyższego pełniącego dyżur, a takiej zgody nigdy nie uzyskał,

b) ustaleniu, że fakt oddawania przez powoda swojej karty RCP innemu pracownikowi nie stanowił fałszowania ewidencji czasu pracy, a tym samym pozostawał bez wpływu na ocenę podstaw o zasadności roszczenia, podczas gdy zachowanie to świadczy zdaniem Pozwanej niezbitcie o celowym zawyżaniu czasu pracy świadczonej przez Powoda, co skutkowało powinno oddaleniem żądania pozwu w całości,

c) pominięciu przy ustaleniach faktycznych zeznań świadka B. P., które Sąd uznał za wiarygodne, wskazujących, że Powód wielokrotnie zlecał podległym sobie pracownikom odbijanie jego karty na zjeździe i wyjeździe, nawet w dniach, w których wykonywał obowiązki wyłącznie na powierzchni, co skutkowało nieuzasadnionym uwzględnieniem roszczenia pozwu,

d) błędnym ustaleniu w oparciu o uznane za wiarygodne zeznań poszczególnych świadków, iż świadkowie stanowczo i w sposób wyraźny wskazali, że powód będąc sztygarem zmianowym, a później oddziałowym musiał przychodzić do pracy wcześniej i wychodzić później, żeby móc wykonać wszystkie czynności przed zjazdem i po wyjeździe, podczas gdy zeznania tychże świadków wskazywały na okoliczności zgoła odmienne.

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

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a Sąd Rejonowy przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe.

Powód wskazał, że istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak to w jakim wymiarze i jakie przysługiwało mu z tego tytułu wynagrodzenie. W najnowszym orzecznictwie

Sądu Najwyższego — wyrok z dnia 22 sierpnia 2019 roku, w sprawie I PK 96/18, Sąd potwierdził zasadność roszczenia o nadgodziny w sprawie o analogicznym do niniejszej sprawy stanie faktycznym.

Powód przypomniał, że jego praca była tak zorganizowana, że musiał on stawić się do pracy wcześniej, w celu zapoznania się z raportami ze zmian poprzednich, przebrania się w obowiązkową odzież ochronną, pobrania niezbędnego sprzętu ochrony zdrowia i życia oraz udziału w podziale pracy, a ponadto obowiązany był po zakończeniu zmiany poświęcić odpowiedni czas na zdanie pobranego uprzednio sprzętu, kąpiel i przebranie oraz pisanie raportów i zdawanie ich przełożonym. Wykonywanie ww. czynności należy zaliczyć do wykonywania pracy na rzecz pozwanej. Stanowią one obowiązkowy, niezbędny element charakteryzujący pracę na zmiany, w ruchu ciągłym w zakładzie pracy, jakie stanowią kopalnie węgla. Ustalenia w tym zakresie stanowią znakomity dorobek sądów terenu (...), brak jakichkolwiek podstaw, by je kwestionować.

Powód podał, że zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna nie tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb pracodawcy. Może też wynikać ze specyficznej organizacji pracy narzuconej przez kierownictwo pracownikom, co ma niewątpliwie miejsce w niniejszej sprawie. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż organizacja pracy wynikała z przydzielonego powodowi zakresu obowiązków.

Mając na uwadze poglądy wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1978 roku, w sprawie I PRN 91/78, powód wskazał, że otrzymał polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób zatrudnionych na stanowisku powoda pod ziemią, jaka u niej obowiązywała. W powołanym wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że „przepisy art. 133 i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”.

Powód wskazał, że nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych na piśmie, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Jak zauważył Sąd Okręgowy w Gliwicach w wyroku z dnia 30 czerwca 2016 roku, w sprawie VIII Pa 22/16 w stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przydawać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto niejako wymuszał takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał kolei Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009 roku, w sprawie II PK 51/09 uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych 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.

G

W konsekwencji powyższego, w pierwszej kolejności, powód przyjął, że otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy, polecenie pracy w godzinach nadliczbowych.

Powód podał, że zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Co więcej, właśnie w cytowanym już wyżej uzasadnieniu do wyroku z dnia 7 kwietnia 2016 roku Sądu Okręgowego w Gliwicach, w sprawie

VIII Pa 229/15 wskazano, że czas pracy nie jest tym samym, co czas rzeczywistego wykonywania pracy określonej w umowie, ale obejmuje również okresy nieświadczenia pracy, w których pracownik „pozostaje w dyspozycji” pracodawcy. Pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy oznacza faktyczną gotowość do świadczenia pracy. Gotowość pracownika do świadczenia pracy oznacza, że musi znajdować się w takim stanie (psychofizycznym), który umożliwia mu faktyczne wykonywanie pracy, a więc musi pozostawać w stanie wskazującym na chęć i możliwość wykonywania powierzonych czynności. Czasem pracy jest zatem zarówno okres rzeczywistego wykonywania pracy w warunkach zorganizowanych, umożliwiających kontrolę zachowania pracownika, jak i okresy pozostawania poza tą kontrolą, o ile wykonywane są zadania robocze (jak na przykład pobranie niezbędnego sprzętu, sprawdzenie organoleptyczne jego sprawności) oraz te, w których nie można wykonywać zadań roboczych, ale realizuje się społeczno-ekonomiczny cel stosunku pracy, czyli pracownik zachowuje się zgodnie z interesem pracodawcy (wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 29 września 2010 roku, w sprawie VIII Pa 130/10, wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 30 czerwca 2016 roku, w sprawie VIII Pa 22/16, jak również w podobnym stanie faktycznym - wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach z dnia 9 lutego 2017 roku, w sprawie IX Pa 514/16).

Powód podał, 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). Podobne stanowisko wyrażono w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 roku, w sprawie II PK 113/05, gdzie podniesiono: jest rzeczą normalną, że zwykle czynności pracownicze, czy to wykonywane w normalnym czasie pracy, czy w godzinach nadliczbowych, nie są wykonywane nieprzerwanie i kilku lub kilkunastominutowych przerw nie odlicza się od czasu pracy.

Powód podał, że przebranie się po przyjściu do pracy w odzież roboczą, odbieranie raportów z poprzednich zmian, pobranie niezbędnego sprzętu ochrony zdrowia i życia, udział w podziale pracy, a także zdanie pobranego uprzednio sprzętu, umycie się i przebranie w odzież wyjściową po zakończeniu pracy, pisanie raportów i zdawanie ich przełożonym, zalicza się do czasu pracy, zarejestrowanego w wydrukach z RCP, bowiem mieści się w ogólnym pojęciu realizacji obowiązku pracownika polegającego na odpowiednim przygotowaniu się do pracy i jej zakończenia (wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 30 czerwca 2016 roku, w sprawie VIII Pa 22/16, jak również w podobnym stanie faktycznym - wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach z 9 lutego 2017 roku, w sprawie IX Pa 514/16 oraz z 25 sierpnia 2017 roku, w sprawie IX Pa 283/17). Powód podkreślił, że w związku z organizacją czasu pracy u pozwanej powód nie miał możliwości wykonywać pracy w ubraniu będącym jego własnością - należy zatem uznać, że przebijając się również wykonywali pracę. Takie stanowisko znajduje poparcie w § 683 i § 670 Rozrządzenia Ministra Gospodarki z dnia 28 czerwca 2002 r, w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w podziemnych zakładach górniczych. Podobnie należy odnieść się do czasu pobierania narzędzi - ich używanie było obowiązkiem pracownika zatrudnionego na stanowisku powoda i nie mógł ich zabrać po zakończonej pracy do domu, to nie można przyjąć, iż nie wykonywali pracy w czasie ich pobierania i zdawania. Nie inaczej trzeba ustosunkować się do kwestii pobierania niezbędnego sprzętu, odbierania raportów z poprzednich zmian przed rozpoczęciem pracy oraz pisanie raportów i ich zdawanie przełożonym po zakończeniu zmiany czy uczestnictwa powoda w podziale pracy. Istotnym jest, że czynności te były elementem planowania konkretnej pracy przez pozwaną. Obecność powoda w ich trakcie była wykonywaniem pracy, gdyż zbierając i przekazując informację nie przygotowywał się do pracy górnika w ogólności, a do wykonania konkretnych czynności danego dnia w konkretnym miejscu - „podział” tego dnia był elementem tej pracy. Wykonywanie czynności polegających na wymyciu się, przebraniu uzasadnione było charakterem pracy powoda.

Opisane wyżej obowiązki powoda związane były z wykonywaniem czynności na rzecz zakładu pracy. Tym samym od momentu wejścia do zakładu pracy powód nie tylko przebywał na terenie zakładu, lecz wykonywał swoje obowiązki wynikające ze stosunku pracy. Rejestrując wejście na teren zakładu pracy, odbijając kartę na czytniku wejścia pracownik potwierdzał swą obecność w pracy i gotowość do wykonywania obowiązków służbowych. Skoro pracodawca przyjął taki sposób organizacji potwierdzania stawienia się pracownika do pracy, to uznać należy, iż od momentu rejestracji wejścia liczony jest czas pracy, od tego momentu pracownik pozostawał bowiem w dyspozycji pracodawcy (art. 128 § 1 k.p.).

Powód wskazał, że nie wprowadzono również przerwy w pracy niezliczonej do czasu pracy przeznaczonej dla załatwiania spraw osobistych (art. 141 § 1 k.p.). Ma to dla sprawy o tyle istotne znaczenie skoro w polskim systemie prawa obowiązuje zasada ciągłego liczenia czasu pracy, a więc naliczania go od momentu, w którym pracownik zgłosił swoją gotowość do pracy bez względu na przerwy występujące w pracy. Jest to konsekwencją ochronnego charakteru przepisów o czasie pracy. Wyjątek od reguły ciągłego liczenia czasu pracy może wynikać jedynie z przyjętej organizacji czasu pracy mającej ustawowe umocowanie. W niniejszej sprawie pozwany pracodawca nie wprowadził takiej organizacji czasu pracy, co wyłącza możliwość nie wliczenia do czasu pracy przerw w pracy przeznaczonych na kąpiel i przebranie się pracownika. Przerwy te przypadły po rozpoczęciu pracy a przed jej zakończeniem i były wymuszane przyjętą organizacją pracy. Po wyjeździe na powierzchnię pozwany nadal wymagał od powodów wykonywania dalszej pracy, tym razem w warunkach biurowych. Trudno przy tym przyjąć aby pozwany akceptował wykonywanie przez powodów czynności biurowych po wyjeździe na powierzchnię bez uprzedniego umycia się i przebrania. Z tych też powodów Sąd Okręgowy podzielił stanowisko, że czas poświęcony na kąpiel i przebranie się powoda powinien być wliczony do czasu pracy.

Powód nie zgodził się z twierdzeniem pozwanej dotyczącym rzekomego fałszowania ewidencji czasu pracy. Z zeznań świadka i powoda złożonych na rozprawie w dniu 9 października 2019 r. wynika jednoznacznie, iż w sytuacjach, w których inny pracownik odbijał kartę powoda na czytniku RCP, powód wykonywał prace. Z tego wynika, iż w ten sposób powód nie tylko nie zawyżał czasu świadczonej pracy, ale takie postępowanie mogło prowadzić jedynie do zaniżenia czasu pracy świadczonej przez powoda. Zapis RCP w takiej sytuacji nie obejmuje bowiem czasu pomiędzy faktycznym rozpoczęciem przez powoda świadczenia pracy a odbiciem karty na czytniku. W związku z powyższym całkowicie niezasadne jest twierdzenie pozwanej, iż miały miejsce jakiegokolwiek korzystne dla powoda manipulacje w zakresie ewidencjonowania czasu pracy. Ponadto należy ponownie podkreślić, iż czas pracy powoda rozpoczynał się z momentem wejścia na teren zakładu pracy, a kończył się wraz z opuszczeniem terenu zakładu pracy. Tymczasem przypadki odbijania karty powoda przez inną osobę miały miejsce wyłącznie na czytniku rejestrującym godziny zjazdu i wyjazdu pod ziemię, a zatem nie mają one znaczenia w tym zakresie.

Powód dodał, iż w toku całego postępowania pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i nie przedstawiła żadnych niezbitych dowodów przeczących twierdzeniom powoda, ażeby wskazany czas nie był poświęcony przez powoda na świadczenie pracy na rzecz pozwanej. Zgodnie z treścią zeznań świadka jak i powoda, musiał powód przychodzić do pracy wcześniej przed zjazdem i zostawać dłużej po wyjeździe. Pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu przeciwnego; nie wykazała w żaden sposób, iż twierdzenia świadka i powoda nie są zgodne z prawdą zatem ww. okoliczności należałoby uwzględnić przy wyliczaniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane przez powoda.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

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).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Sąd II instancji rozpoznaje sprawę i orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z jego prekluzji – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 roku, w sprawie III CSK 128/05, opublikowany w Legalis.

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, jakie czynności pracownicze powód wykonywał oraz ile czasu zajmowało powodowi wykonanie poszczególnych czynności pracowniczych. Dopiero tak poczynione ustalenia mogły stanowić podstawę do przyjęcia, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w oznaczonym wymiarze.

Sąd Rejonowy poczynił szczegółowe ustalenia organizacji czasu pracy powoda. Ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu jest istotnym dowodem, że powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny, ale nie może zastąpić postępowania dowodowego w zakresie ustalenia czasu pracy. Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że pracodawca na pracę w godzinach nadliczbowych wyraził dorozumianą zgodę, czego warunkiem była świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje pracę ponad normę czasu pracy. Zeznania świadków oraz zeznania powoda jednoznacznie wskazują, że praca powoda nie ograniczała się wyłącznie do pracy, która przeciętnie trwała 7,5 godziny na dobę. Zakres obowiązków pracowniczych wymuszał na powodzie świadczenie pracy ponad normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny na dobę. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, jakie obowiązki pracownicze musiał wykonać powód poza ustaloną normą czasu pracy. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że czas pracy powoda wynosił przeciętnie 9 godzin na dobę.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Rejonowy przeprowadził dowody: z zeznań świadków i powoda oraz dokumentów. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 21 pkt 1 i 2 k.p.c.

Przyjmując poczynione w pierwszej instancji ustalenia faktyczne za własne, Sąd Okręgowy uznał, że nie ma potrzeby ich korekty, czy uzupełniania. Ustalenia faktyczne stanowią integralną częścią niniejszego orzeczenia, w konsekwencji czego nie zachodzi potrzeba ich powtarzania.

Ustawowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych jest zawarta w art. 151 § 1 zdanie pierwsze k.p. Zgodnie z tym przepisem jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie z postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynosząca 7,5 godziny. Pracodawca skrócił pracownikom zatrudnionym pod ziemią normę czasu pracy o pół godziny, z uwagi na trudne warunki pracy przyjmując, że za skróconą normę czasu pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie, jak za 8-godzinny dzień pracy. W doktrynie 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).

Należy zwrócić uwagę, że wyrażany 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. 151-1513 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 znolizowanym 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. 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 jednak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia. 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).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Nie można zgodzić się z pozwaną, że powód przed zjazdem pod ziemią i po wyjeździe na powierzchnię przebywał na terenie zakładu pracy i nie świadczył pracy. W związku z tym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okazał się chybiony, mając na uwadze organizację czasu pracy górników w kopalniach węgla kamiennego i konieczność zapewnienia ciągłości pracy. Należy przypomnieć, że Sąd Rejonowy na podstawie art. 322 k.p.c. przyjął, że powód świadczył pracę przeciętnie już na 60 minut przed zjazdem i 30 minut po wyjeździe na powierzchnię. Powód świadczył pracę przeciętnie po 9 godzin na dobę, przy uwzględnieniu, że dobową normą czasu pracy powoda wynosiła 7,5 godzin. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że organizacja pracy na kopalni wymagała od pracowników świadczenia pracy ponad ustaloną normę czasu pracy.

Dotychczasowe rozważania wskazują, że przy prawidłowym ustaleniu stanu faktycznego przez Sąd Rejonowy, chybione okazały się zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Na mocy art. 385 k.p.c. należało oddalić apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku, poz. 265).

(-) sędzia Grzegorz Tyrka