

*Sygn. VPa 29/11*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 4 czerwca 2013 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz, SSO Magdalena Marczyńska*

*Protokolant: sekr.sądowy Anna Fijołek*

*po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa Z. M.*

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

o zapłatę

*na skutek apelacji powoda Z. M.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy*

*z dnia 8 grudnia 2010r.*

*sygn. IV P 700/09*

1. *oddala apelację;*

2. *nie obciąża powoda Z. M. kosztami zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą*

Sygn. akt V Pa 29/11

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 7 grudnia 2009 roku powód Z. M. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) S.A. w R. kwoty 5.309 z ustawowymi odsetkami.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 8 grudnia 2010 roku, wydanym w sprawie IV P 700/09, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Bełchatowie oddalił powództwo Z. M. przeciwko (...) S.A. w R. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód nie został obciążony obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego.

***Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego:***

Z. M. pracuje u pozwanego od kwietnia 1982 roku na stanowisku dyżurnego elektryka. Do 2007 roku pracował w systemie czterobrygadowym trzy zmianowym. To była praca w ruchu ciągłym. W grudniu 2007 roku powód został

wiceprzewodniczącym związku zawodowego i obecnie pracuje na etacie związkowym. Powód pracował zgodnie z przedstawionym mu grafikiem pracy. U pozwanego obowiązywał 3 miesięczny okres rozliczeniowy.

W miesiącu lipcu 2006 roku powód korzystał z urlopu i rozpoczął pracę od 24 lipca. Pracował od 24 do 27 lipca 2006 roku. Była to trzecia zmiana. W dniu 28 lipca 2006 roku według grafiku była przerwa w pracy. Na pewno nie był to dzień wolny. Od 29 do 31 lipca 2006 roku powód pracował na drugiej zmianie. Zmianę tę skończył w dniu 1 sierpnia 2006 roku.

W sierpniu 2006 roku powód rozpoczął pracę w dniu 2 sierpnia. Pracował wówczas na drugiej zmianie. Pracował tak przez trzy dni. W dniu 5 sierpnia wtedy, kiedy przypadał mi dzień pracy udzielono mu ekstra wolnego wynikającego z rozliczania norm czasu pracy w ramach kwartalnego rozliczenia, i dotyczyło to miesiąca lipca. W dniu 6 sierpnia 2006 roku powód miał wolne grafikowe. Od 7 do 10 sierpnia 2006 roku powód pracował na pierwszej zmianie, a pracę rozpoczął o godzinie 06:00. Od 7 do 10 sierpnia 2006 roku pracował na pierwszej zmianie. Od 11 do 12 sierpnia 2006 roku powód miał dni wolne od pracy wynikające z grafiku. W dniu 13 sierpnia 2006 roku powód rozpoczął pracę na trzeciej zmianie o godzinie 22.00 (na tej zmianie pracował przez cztery noce). Za pracę w niedzielę powód otrzymał stosowne wynagrodzenie wynikające z (...). W dniu 17 sierpnia 2006 roku powód miał wolne, a od 18 do 22 sierpnia 2006 roku pracował na zmianie południowej. W dniu 22 sierpnia 2006 roku miał dzień wolny. Od 23 do 25 sierpnia 2006 roku powód pracował na rannej zmianie. Następnie w dniu 26 sierpnia 2006 roku miał wolne, które wynikało z rozliczenia norm czasu pracy. W dniu 27 sierpnia i 28 sierpnia 2006 roku powód miał wolne grafikowe. Prace rozpoczął ponownie w dniu 29 sierpnia 2006 roku. W tym czasie nie nastąpiło przekroczenie normy dobowej i średniodobowej czasu pracy.

W dniu 1 września 2006 roku powód skończył zmianę nocną. W dniu 2 września 2006 roku miał wolne. Następnie od 3 do 6 września 2006 roku pracował na zmianie popołudniowej. Za pracę w niedzielę powód otrzymał stosowne wynagrodzenie wynikające z (...). W dniu 7 września 2006 roku powód miał wolne. W dniu 8 września 2006 roku rozpoczął pracę o godzinie 06:00. Na zmianę tą powód pracował od 8 do 10 września 2006 roku. W dniu 11 września 2006 roku powód miał wolne wynikające z rozliczenia norm czasu pracy, 12 i 13 września 2006 roku to były dni wolne grafikowe, zaś 14 września 2006 roku, to było wolne wynikające z rozliczenia norm czasu pracy. W dniu 15 września 2006 roku powód rozpoczął pracę o godzinie 22:00 i pracował w tym trybie do 17 września 2006 roku. W dniu 18 września 2006 roku powód miał wolne, a od 19 do 22 września 2006 roku pracował na zmianie popołudniowej. W dniu 23 września 2006 roku powód miał wolne. W dniu 24 września otrzymał wolne wynikające z rozliczenia norm czasu pracy. W dniu 25 września 2006 roku powód rozpoczął zmianę na godzinę 6:00. Na takiej zmianie pracował do dnia 27 września 2006 roku. Następnie do 30 września 2006 roku miał wolne, przy czym 28 i 29 września 2006 roku były to wolne grafikowe, a 30 września 2006 roku to było wolne dodatkowe wynikające z (...).

W październiku 2006 roku powód rozpoczął pracę na trzeciej zmianie. Tak pracował w dniach 1 i 2 października 2006 roku. W dniu 3 października powód miał wolne w tytułu rozliczenia norm czasu pracy natomiast, 4 października podobnie miał wolne. W dniu 5 października 2006 roku powód rozpoczął pracę na zmianie drugiej. Ta zmiana, którą rozpoczął w dniu 5 października 2006 roku trwała od 5 do 8 października 2006 roku. W dniu 9 października miał wolne grafikowe, W dniu 10 października rozpoczął poranna zmianę, która trwała do 13 października 2010 roku. 14 i 15 października 2006 roku to dwa kolejne dni wolne. Dnia 16 października rozpoczął nocna zmianę, która trwała do 19 października 2006 roku. W dniu 20 i 21 października 2006 roku miał wolne, przy czym pierwszy dzień z tytułu wolnego grafitowego i jeden wynikający z rozliczenia norm czasu pracy. W dniu 22 października 2006 roku rozpoczął druga zmianę, która trwała do 23 października 2006 roku. W dniu 24 października 2006 roku powód miał wolne wynikające z rozliczenia norm czasu pracy, a od 25 do 29 października 2006 roku pracował na pierwszą zmianę. W dniach 30 i 31 października 2006 roku powód miał dni wolne. W tym okresie nie nastąpiło przekroczenie normy dobowej i średniodobowej czasu pracy.

Od 1 do 3 listopada 2006 roku powód pracował na trzecią zmianę. W dniu 4 listopada 2006 roku powód miał wolne wynikające z rozliczenia norm czasu pracy. W dniu 5 listopada 2006 roku wolne grafikowe. W dniu 6 listopada 2006 roku powód rozpoczął pracę na drugiej zmianie. W dniu 7 listopada 2006 roku miał wolne wynikające z rozliczenia

norm czasu pracy, następnie od 8 do 12 2006 roku był na zwolnieniu chorobowym. W dniu 13 listopada 2006 roku miał dni wolne wynikający z rozliczenia norm czasu pracy. Od 14 do 17 listopada 2006 roku powód został oddelegowany. W dniu 18 listopada 2006 roku powód miał wolne z tytułu rozliczenia norm czasu pracy. Od 19 do 20 listopada 2006 roku pracował na trzecią zmianę, w dniu 21 listopada 2006 roku miał wolne. A następnie pracował od 22 do 24 listopada 2006 roku. W dniu 25 i 26 listopada 2010 roku powód miał wolne, przy czym jeden dzień wolnego z tytułu rozliczenia norm czasu pracy i drugi wolny dzień grafikowy. W dniu 27 listopada 2006 roku powód rozpoczął prace na ranną zmianie. W takim trybie pracował do dnia 30 listopada 2006 roku. W tym czasie nie nastąpiło przekroczenie normy dobowej ani średniodobowej czasu pracy.

Od 1 do 3 grudnia 2006 roku powód miał wolne (3 grudnia 2006 roku z tytułu zapisów w (...)). Następnie od 4 do 6 grudnia 2006 roku pracował na trzecią zmianę. W dniu 7 grudnia 2006 roku powód otrzymał wolne z tytułu ustalonego grafiku. Od 8 do 11 grudnia 2006 roku pracował na popołudniową zmianę. W dniu 12 grudnia 2006 roku powód miał wolne. Od 16 do 18 grudnia 2006 roku powód miał wolne, od 18 do 22 grudnia 2006 roku pracował na nocną zmianę, a od 24 grudnia do 1 stycznia 2007 roku przebywał na urlopie.

Od 2 do 3 stycznia 2007 roku powód miał wolne z tytułu grafiku. Następnie w dniu 4 stycznia 2007 roku rozpoczął pracę na trzeciej zmianie o godzinie 22:00 i ta zmiana powinna trwać do dnia 7 stycznia 2007 roku, jednakże w dniach 5 i 6 stycznia 2007 roku powód przebywał na urlopie okolicznościowym. W dniu 8 stycznia 2007 roku powód miał dzień wolny. Zmiana rozpoczęta w dniu 9 stycznia trwała do 11 stycznia 2007 roku włącznie. W dniu 12 stycznia 2007 roku powód miał wolne, a w dniu 13 stycznia 2007 roku wolne grafikowe. Pracę w dniu 14 stycznia 2007 roku powód rozpoczął na pierwszej zmianie i pracował na tej zmianie do 17 stycznia 2007 roku (z dniem urlopu w dniu 15 stycznia 2007 roku). Od 18 do 19 stycznia 2007 roku powód miał wolne grafikowe, zaś 20 stycznia 2007 roku wolne wynikające z (...). Zmiana trwająca w dniach od 21 do 23 stycznia 2007 roku była zmianą trzecią. W dniu 24 stycznia 2007 roku powód miał dzień wolny. Od 25 i 26 stycznia pracował na zmianie drugiej, od 27 do 28 stycznia 2007 roku miał wolne z tytułu rozliczenia norm czasu pracy, a w dniu 29 stycznia 2007 roku miał wolne grafikowe, W dniu 30 stycznia 2007 roku powód rozpoczął prace na porannej zmianie. Zmiana ta skończyła się w dniu 2 lutego 2007 roku.

Od 3 do 4 lutego 2007 roku powód miał wolne grafikowe. Od 5 do 8 lutego 2007 roku pracował na zmianę nocną. W dniu 9 lutego 2007 roku miał wolne grafikowe. W dniu 9 lutego 2007 roku powód rozpoczął pracę na zmianie popołudniowej. W dniu 13 lutego 2007 roku miał wolne grafikowe i w dniu 14 lutego 2007 roku wolne. Pracę rozpoczął w dniu 15 lutego 2007 roku. Do końca lutego 2007 roku powód nie rościł żadnych pretensji z tytułu rozliczenia czasu pracy.

Do 9 marca 2007 roku powód przebywał na zwolnieniu chorobowym. Od 10 do 12 marca 2007 roku pracował pracą na trzeciej zmianie. W dniu 13 marca 2007 roku udzielono mu dnia wolnego z tytułu grafiku, W dniu 14 marca 2007 roku powód rozpoczął pracę na drugiej zmianie. W dniu 15 marca 2007 roku miał wolne z tytułu zapisu w (...). W dniu 16 marca 2007 roku pracował, 17 marca 2007 roku miał wolne z tytułu rozliczenia norm czasu pracy, a dnia 18 marca 2007 roku wolne grafikowe. W dniach 19 do 22 marca 2007 roku powód pracował na pierwszej zmianie. W dniach 23 i 24 marca 2007 roku miał wolne, które wynikało z grafiku. Od 25 marca 2007 roku do 28 marca 2007 roku powód pracował na trzecią zmianę. W dniach 29 i 31 marca 2007 roku udzielono mu dnia wolnego wynikającej z tytułu (...). W dniu 30 marca 2007 roku powód pracował na popołudniową zmianę.

W dniach 1 i 2 kwietnia 2007 roku powód pracował i doba pracownicza skończyła się w dniu 3 kwietnia 2007 roku o godzinie 14:00. W dniach 3 i 4 kwietnia 2007 roku powód miał wolne grafikowe i z tytułu rozliczenia norm czasu pracy. Od 8 do 9 kwietnia 2007 roku powód miał wolne grafikowe. Od 10 do 13 kwietnia 2007 roku pracował na nocną zmianę. W dniu 14 kwietnia otrzymał dzień wolny. Druga zmiana trwała od 15 kwietnia do 16 kwietnia. Dnia 17 kwietnia 2007 roku otrzymał wolne wynikające z rozliczenia norm czasu pracy, 18 kwietnia pracował na drugą zmianę. W dniu 19 kwietnia otrzymał wolne. Od 20 do 23 kwietnia 2007 roku rozpoczął pracę już o godzinie 6:00. Od 24 do 25 kwietnia 2007 miał dwa dni wolne z tytułu grafiku. Następnie pracował od 26 do 28 kwietnia 2007 roku. Od 29 do 30 kwietnia 2007 roku miał wolne wynikające z rozliczenia norm czasu pracy i wolne grafikowe.

Od 1 do 4 maja 2007 roku powód pracował na zmianę popołudniową. W dniu 5 maja 2007 roku udzielono mu dnia wolnego. Następnie od 6 do 9 maja 2007 roku pracował na ranną zmianę, po czym otrzymał dwa dni wolnego grafikowego. Od 12 do 15 maja 2007 roku pracował na nocną zmianę, po czym miał dwa dni wolnego. Następnie pracował na zmianie popołudniowej od 18 do 20 maja 2007 roku. W dniu 21 maja 2007 roku powód miał wolne grafikowe. Następnie pracował od 22 do 25 maja 2007 roku, po czym otrzymał dni wolne z tytułu grafikowego. Od 28 do 29 maja 2007 roku powód pracował na zmianę nocną, w dniu 30 maja 2007 roku miał wolne z tytułu (...). W dniu 31 maja 2007 roku powód pracował.

W dniu 1 czerwca 2007 roku powód miał wolne grafikowe, a od 2 do 3 czerwca 2007 roku przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniach 4 i 5 czerwca 2007 roku pracował na zmianę popołudniową, a w dniu 6 czerwca 2007 roku miał wolne. Od 7 do 10 czerwca 2007 roku powód pracował na zmianę ranną, po czym otrzymał dwa dni wolne grafikowe. W dniu 13 czerwca 2007 roku powód pracował na zmianę trzecią, w dniu 14 czerwca 2007 roku miał dzień wolny wynikający z rozliczenia norm czasu pracy. W dniu 15 czerwca 2007 roku pracował na poranną zmianę. Natomiast w dniu 16 czerwca pracował na trzecią zmianę. W dniu 17 czerwca 2007 roku powód otrzymał wolne grafikowe. Następnie pracował w dniu 18 czerwca 2007 roku. W dniu 19 czerwca miał wolne z tytułu (...), a w dniach 20 i 21 czerwca 2007 roku pracował na drugą zmianę.

Od 1 do 12 lipca 2007 roku powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniach 13 i 14 lipca 2007 roku miał wolne grafikowe, a w dniu 15 lipca 2007 roku urlop okolicznościowy. Od 16 do 18 lipca 2007 roku pracował na trzecią zmianę, a w dniu 19 lipca 2007 roku otrzymał wolne grafikowe. Od 20 do 23 lipca 2007 roku powód rozpoczął pracę na drugiej zmianie. W dniu 24 lipca 2007 roku otrzymał wolne grafikowe, a następnie od 25 do 28 lipca 2007 roku pracował na ranną zmianę, po czym miał dwa dni wolnego grafikowego. W dniach 31 lipca 2007 roku i 1 sierpnia 2007 roku powód pracował na trzeciej zmianie.

W dniach 2 i 3 sierpnia 2007 roku miał dwa dni wolne wynikające z rozliczenia norm czasu pracy. 4 sierpnia 2007 roku miał wolne grafikowe. Od 5 do 8 sierpnia 2007 roku powód pracował, w dniu 9 sierpnia 2007 roku miał wolne grafikowe. W dniu 10 sierpnia 2007 roku powód pracował na ranną zmianę, a od 11 do 17 sierpnia 2007 roku miał wolne grafikowe. Od 18 do 19 sierpnia 2007 roku powód pracował na trzecią zmianę, w dniu 20 sierpnia 2007 roku miał wolne. Następnie od 21 do 23 sierpnia 2007 roku pracował na zmianie popołudniowej. W dniu 24 sierpnia 2007 roku powód miał urlop, a w dniu 25 sierpnia 2007 roku miał wolne. W dniu 29 sierpnia 2007 roku powód pracował na pierwszej zmianie.

Od 1 do 4 września 2007 roku powód pracował na trzeciej zmianie. W dniu 5 września 2007 roku udzielono mu dnia wolnego, a w dniach 6 i 7 września 2007 roku pracował na drugą zmianę. W dniach 8 i 9 września 2007 roku powód miał wolne z tytułu rozliczenia norm czasu pracy, a w dniu 10 września 2007 roku wolne grafikowe. Od dnia 11 września 2007 roku pracował na pierwszą zmianę. W dniach 15 i 16 21 września otrzymał wolne. W dniach 22 do 24 września 2007 roku pracował, a 25 września 2007 roku miał urlop. W dniu 26 września 2007 roku powód miał dzień wolny. Od 28 do 30 września pracował na pierwszej zmianie.

W dniach 1 i 2 października 2007 roku powód miał wolne grafikowe. Od 3 do 5 października 2007 roku pracował na trzecią zmianę, 6 października 2007 roku miał wolne od pracy z tytułu (...), a 7 października 2007 roku miał wolne grafikowe. W dniu 8 października 2007 roku powód pracował na drugiej zmianie.

W dniu 9 października 2007 roku powód miał dzień wolny z tytułu (...). W dniach 10 i 11 października 2007 roku pracował na drugą zmianę. W dniu 12 października 2007 roku miał wolne grafikowe. Od 13 do 16 października 2007 roku powód pracował na pierwszą zmianę (przy czym skończyła się dniem wolnym na badania okresowe). W dniach 17 i 18 października 2007 roku powód miał wolne grafikowe, a od 19 do 22 października 2007 roku pracował na trzeciej zmianie. W dniu 23 października 2007 roku powód otrzymał grafikowe wolne. Od 24 do 27 października 2007 roku pracował. W dniu 28 października 2007 roku miał wolne grafikowe, a 29 października 2007 roku wolne z tytułu rozliczenia norm czasu pracy. W dniu 30 października 2007 roku powód rozpoczął dniówkę na zmianie popołudniowej.

W dniach 2 i 3 listopada 2007 roku powód miał wolne grafikowe. Od 4 do 7 listopada 2007 roku powód pracował na trzeciej zmianie. W dniu 8 listopada 2007 roku powód miał wolne grafikowe, w dniu 9 listopada 2007 roku miał dzień wolny wynikający z (...). W dniach 10 i 11 listopada 2007 roku powód miał urlop wypoczynkowy. W dniu 12 listopada 2007 roku powód pracował na drugiej zmianie. W dniach 13 i 14 listopada 2007 roku miał wolne z tytułu rozliczenia norm czasu pracy, w dniach 15 i 16 listopad 2007 roku, a korzystał w urlopu z tytułu opieki. Dni wypadły w trakcie pierwszej zmiany. W dniu 17 listopada 2007 roku powód kontynuował pracę na pierwszej zmianie. W dniach 18 i 19 listopada 2007 roku powód miał wolne grafikowe, następnie od 20 do 22 listopada 2007 roku pracował na nocną zmianę. W dniu 23 listopada 2007 roku miał wolne wynikające z (...). Dnia 24 listopada 2007 roku miał wolne grafikowe, a w dniach 25 i 26 listopada miał dwie zmiany popołudniowe, a następnie wolne grafikowe. W dniu 28 listopada 2007 roku powód pracował po południu, a w dniu 29 listopada 2007 roku powód miał wolne z tytułu grafiku. W dniu 30 listopada 2007 roku powód pracował rano. W każdej dobie pracowniczej powód rozpoczynał pracę tylko raz.

Stawka wynagrodzenia zasadniczego powoda Z. M. wynosiła w spornym okresie czasu wyniosła:

- w październiku 2006 roku – 13,87 złotych, przy uwzględnieniu 100 % dodatku za godzinę 27,74 złotych;
- w listopadzie 2006 roku – 15,26 złotych, przy uwzględnieniu 100% dodatku za godzinę 30,51 złotych;
- w grudniu 2006 roku – 16,06 złotych, przy uwzględnieniu 100% dodatku za godzinę 32,12 złotych;
- w styczniu 2007 roku – 13,87 złotych, przy uwzględnieniu 100% dodatku za godzinę 27,74 złotych;
- w lutym 2007 roku – 15,26 złotych, przy uwzględnieniu 100% dodatku za godzinę 30,51 złotych;
- w marcu 2007 roku – 13,87 złotych, przy uwzględnieniu 100% dodatku za godzinę 27,74 złotych;
- w kwietniu 2007 roku – 15,69 złotych, przy uwzględnieniu 100% dodatku za godzinę 31,39 złotych;
- w maju 2007 roku – 15,15 złotych, przy uwzględnieniu 100 % dodatku za godzinę 31,83 złotych;
- w czerwcu 2007 roku – 14,47 złotych, przy uwzględnieniu 100% dodatku za godzinę 28,93 złotych;
- w sierpniu 2007 roku – 15,15 złotych, przy uwzględnieniu 100% dodatku za godzinę 30,31 złotych;
- we wrześniu 2007 roku – 15,91 złotych, przy uwzględnieniu 100% dodatku za godzinę 31,83 złotych;
- w październiku 2007 roku – 14,18 złotych, przy uwzględnieniu 100 % dodatku za godzinę 28,36 złotych
- w listopadzie 2007 roku – 15,53 złotych, przy uwzględnieniu 100% dodatku za godzinę 31,06 złotych;
- w grudniu 2007 roku – 24,01 złotych, przy uwzględnieniu 100% dodatku za godzinę 48,03 złotych;
- w styczniu 2007 roku – 20,74 złotych, przy uwzględnieniu 100% dodatku za godzinę 41,48 złotych.

U pozwanego obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy zawarty dniu 15 września 1993 roku. W ramach przedmiotowego układu zostały określone szerzej i korzystniej uprawnienia pracownicze uregulowane powszechnie. Powyższy układ został dostosowany do Europejskiej Karty Socjalnej. W rozdziale II powyższego układu został uregulowany czas pracy. W ramach przedmiotowego układu czas pracy pracowników nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień w 5 dniowym tygodniu pracy przy zachowaniu wolnych sobót. Dla pracowników oprócz niedzieli i innych dni wolnych od pracy wszystkie soboty są dniami wolnymi od pracy. Za każdy przepracowany miesiąc pracownikowi zatrudnionemu w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy przysługuje dzień wolny od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten dzień obliczanego jak za urlop wypoczynkowy. Przy czym dni te mogą zostać pracownikowi udzielone łącznie. Ponadto dokonuje rozliczenia czasu prac do średniotygodniowej normy czasu

pracy w wymiarze 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, które następuje poprzez udzielenie czasu wolnego. Praca ponad 8 godzin i przeciętnie ponad 40 godzin na tydzień w przyjętym kwartalnym okresie rozliczeniowym jest pracą w godzinach nadliczbowych. W ramach powyższego uregulowania za czas pracy uznaje się czas pozostawiania pracownika w dyspozycji zakładu pracy, w jego siedzibie lub innym miejscu wyznaczonym dla wykonywania pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest niezasadne z uwagi na niespełnienie przesłanek określonych w art. 151 k.p. Zgodnie z tym przepisem praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkład czasu pracy stanowi prace w godzinach nadliczbowych. Natomiast godzinami nadliczbowymi w rozumieniu Zakładowego Układu Zbiorowego obowiązującego u pozwanego pracodawcy jest praca ponad 8 godzin na dobę i przeciętnie ponad 40 godzin w tygodniu w przyjętym kwartalnym okresie rozliczeniowym (art. 6 ust 6 zd. 2 (...)). Dodatkowo podniósł, że ustawodawca wprowadził założenia wspólnotowe dotyczące czasu pracy, co spowodowało, definicja czasu pracy zawarta w kodeksie pracy wpisała się w definicję czasu pracy zawartą w art. 2 pkt 1 dyrektywy 2003/88/WE Rady Parlamentu Europejskiego z dnia 4 listopada 2003 roku dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Zgodnie z art. 2 dyrektywa ma zastosowanie poprzez objęcie nią wszystkich, z wyjątkiem marynarzy pracowników zatrudnionych sektorze publicznym i prywatnym. Przedmiotem dyrektywy jest określenie minimalnych okresów wypoczynku dziennego tygodniowego oraz urlopu wypoczynkowego w ciągu roku, maksymalny dniowy wymiar czasu pracy oraz przerw w pracy. Poza tym dyrektywa reguluje niektóre aspekty związane z pracą tzw. pracowników nocnych oraz pracy zmianowej, a także organizacji pracy, regulacji w zakresie urlopów. Uregulowania te mają służyć realizacji podstawowych zasad prawa pracy tj. przede wszystkim prawa pracownika do wypoczynku (art. 14 k.p.). Celem ich jest określenie granic głównego zobowiązania pracownika do wykonywania pracy, którą przyjął nawiązując stosunek pracy (art. 22 k.p.). Przejawem tego obowiązku jest obowiązek przestrzegania czasu pracy w zakładzie pracy (art. 100 § 2b pkt 1 k.p.).

Sąd Rejonowy wskazał, że czasem pracy w rozumieniu dyrektywy, przejętym zarówno przez kodeks pracy w art. 128 § 1 k.p. jak również w zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący u pozwanego jest każdy okres, w którym pracownik jest w dyspozycji pracodawcy i wykonuje pracę lub funkcje, zgodnie z ustawodawstwem i/lub krajowymi praktykami (por. R. Korlec, Przerwy w świadczeniu pracy, PiP 1966, nr 6-7, s.119).

W jego ocenie z analizy zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że w spornym okresie czasu powód pracował w systemie pracy zmianowej w ruchu ciągłym, w systemie trzyzmianowym. Praca w tym systemie charakteryzuje się, że nie może być ona wstrzymana ze względu na technologię produkcji, a także na konieczność stałego zaspokajania potrzeb ludności. Praca ta wymaga specjalnej organizacji, konieczne jest bowiem zapewnienie pracownikom zatrudnionym przy pracy tego rodzaju wolnego dnia w tygodniu. Wprawdzie czas pracy w ruchu ciągłym może być przedłużony do 43 godzin, przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, w okresie nie dłuższym niż 4 tygodnie.

Cechą charakterystyczną pracy w ruchu ciągłym celem stałym zaspokojeniu potrzeb ludności jest brak ścisłej normy dziennej, czy tygodniowej czasu, przez, który praca ma być świadczona. Założeniem jest, że ma być świadczona przez 8 godzin na dobę w systemie zmianowym. Oznacza to, możliwość wydłużenie powyżej 43 godzin jak i poniżej tygodniowego wymiaru. Elastyczna norma dobową czy tygodniową czasu pracy została ściśle zakreślona maksymalnym okresem rozliczeniowym, w którym wydłużony w ciągu doby ponad 8 godzin i ponad 43 godziny w tygodniu czas pracy powinien być wyrównany czasem wolnym. Wyrównanie musi nastąpić w nieprzekraczalnym 4 tygodniowym terminie. Dopuszczalne jest ustalenie krótszego okresu rozliczeniowego. Konsekwencją przepracowania ponad 8 godzin na dobę, w dniu wykonywania pracy w przedłużonym wymiarze czasu pracy, jest uprawnienie pracownika do dodatku w wysokości 100% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania określonego stawkę godzinową lub miesięczną, a jeśli taki składnik nie został wyodrębniony – w wysokości 60% wynagrodzenia. Praca w ruchu ciągłym jest przy tym na ogół wykonywana, w tym także u pozwanego, w systemie 3 zmianowym.

Pracownicy zatrudnieni w tym systemie powinni, jeżeli praca ich wypadnie także w niedziele, korzystać, przynajmniej raz na cztery tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

Dalej Sąd Rejonowy wywiódł, że według art. 147 k.p., w każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedziele i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą, co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie. Zarówno wyżej cytowana dyrektywa, jaki i przepisy polskiego prawa pracy oraz układ zbiorowy pozwanego nie definiują pojęcia dnia wolnego od pracy.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy należało zatem zdaniem Sądu I instancji dokonać wykładni tego pojęcia, a także ocenić prawidłowość jego rozumienia i stosowania w praktyce po dniu 1 stycznia 2004 roku przez pozwaną spółkę. Spór między stronami dotyczył bowiem jedynie interpretacji momentu rozpoczęcia „dnia wolnego od pracy” i konsekwencji z tego wynikających.

W tym zakresie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z aktualną definicją, przez dobę pracowniczą należy rozumieć 24 kolejnych godziny poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczął pracę zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy. Elementem istotnym tej definicji jest nie tylko moment rozpoczętej pracy zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy, lecz także pokrywania się jej z okresem rozliczeniowym. Rozpoczęcie pracy później lub wcześniej nie wynika z obowiązującego pracownika rozkładu czasu pracy i nie powoduje przesunięcia doby. Powyższe ma istotny wpływ na praktykę organizowania czasu pracy według ruchomych i niezależnych od pracownika godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Jeżeli chodzi natomiast o granice czasowe dnia pracy i dnia wolnego pracy, to art. 128 k.p. stanowi, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji zakładu pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Z kolei art. 129 § 1 k.p., ustanawia ośmiogodzinną podstawową normę dobową czasu pracy. Z regulacji tych można więc wysunąć wniosek, że dzień pracy obejmuje osiem godzin na dobę, które pracownik zobowiązany jest pozostawać w dyspozycji zakładu pracy.

Ponadto kodeks pracy określa granice czasowe pracy w niedziele i święta jako czas między godziną 6:00 w tym dniu a godziną 6:00 następnego dnia, jeżeli nie ustalono innej godziny w regulaminie, a w zakładzie pracy, w którym go nie ma – w drodze porozumienia kierownika z zakładową organizacją związkową (art. 138 § 2 w zw. z art. 137 § 1 k.p.).

Oдноśnie granic czasowych dnia wolnego od pracy Sąd Rejonowy podzielił stanowisko określone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 1994 roku, PZP 49/93, OSNC 1994/7-8/143, że jest to czas 24 godzin.

W kwestii pokrywania się doby pracowniczej i dnia wolnego Sąd I instancji wywiódł, że nie można zgodzić się z taką interpretacją dnia wolnego, aby dzień wolny odpowiadał dniowi pracy. Dzień wolny należy bowiem utożsamiać z okresem 24 godzin. Ponadto podzielił pogląd prezentowany przez część doktryny, że trudno jest pracodawcy udzielić dnia wolnego po upływie 24 godzin od rozpoczęcia doby pracowniczej, bowiem doprowadziłoby to do zmniejszenia średniotygodniowej normy czasu pracy wbrew przepisom nie tylko kodeksu pracy (art. 129 § 1 k.p.), ale i zakładowego układu zbiorowego art. 6 ust. 2. (por. G. Orłowski. Trudno udzielić dnia wolnego zatrudnionym na zmiany, Rzeczpospolita z dnia 20 lipca 2007 roku). Takie sformułowanie postanowień układu zbiorowego pracy świadczy, że norma zatrudnienia określona w art. 129 § 1 k.p. dla pracowników (...) ma charakter przepisu bezwzględnie obowiązującego. Odstępstwa od niej wobec kategorycznego stwierdzenia w zakładowym układzie zbiorowym, jest niedopuszczalne.

W ocenie Sądu Rejonowego, przy uwzględnieniu powyższego, twierdzenie powoda, że w spornych okresach – jego harmonogram pracy wkraczał w jego czas wolny, tworząc nadgodziny nie zasługiwało na uwzględnienie. Ponadto wskazał, że dniówki nocne w spornym okresie rozpoczęły się o 16 godzin później, co skutkowało uzyskaniem o ten czas więcej wolnego, co z wyrównuje czas wolny przy wcześniej wskazanych przez powoda dniówkach.

Sąd I instancji nie uwzględnił przy rozpoznawaniu sprawy stanowisk zawartych w załączonych do akt pism z dnia 21 marca 2004 roku Ministerstwa Gospodarki i Pracy, Państwowej Inspekcji Pracy Głównego Inspektora Pracy z dnia 20 października 2004 roku, jak również Państwowej Inspekcji Pracy Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu

Pracy w W. z dnia 16 marca 2007 roku oraz pisma Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektora Pracy w L. z dnia 16 marca 2007 roku, Inspektora Pracy w G. z dnia 14 września 2007 roku Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. z dnia 13 stycznia 2009 roku, bowiem ta urzędowa interpretacja nie ma mocy wiążącej dla sądu. Stanowisko powyższe nie dotyczy kontroli przeprowadzonej u pozwanego. Nie bez znaczenia jest również pominięcie w przedmiotowych pismach obowiązującego od 1 stycznia 2004 roku przepisu art. 133 § 2 k.p. zezwalającego udzielenia przez pracodawcę 24 godzinnego odpoczynku, który należy utożsamiać z dniem wolnym od zakończenia pracy w przypadku zmiany pory pracy przez pracownika, w związku z przejściem pracownika na inną zmianę, zgodnie ustalonym rozkładem czasu pracy.

Sąd Rejonowy nie obciążył powoda zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 102 k.p.c. mając na uwadze, że powód mógł mieć subiektywnie błędne stanowisko co do, zasadności dochodzonego roszczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 1979 roku, III PRN 83/70 LEX 14091. Nie bez znaczenia w tym zakresie było także stanowisko strony pozwanej, która korzystając z pomocy profesjonalnego pełnomocnika nie wskazała rzeczywistych reguł udzielania dnia wolnego od pracy przy pracy zmianowej, wynikających wprost z przepisów kodeksu pracy.

**Powyższy wyrok zaskarżył w części oddalającej powództwo apelacją powód**, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez:

1) ich błędną wykładnię, tj.:

- art. 129 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że postępowanie pracodawcy polegające na ustaleniu pracownikowi normy czasu pracy do 35 godzin tygodniowo stanowiłoby naruszenie przepisów kodeksu pracy, podczas gdy użyte w tym przepisie określenie „nie może przekraczać” wskazuje, że normy czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień są normami maksymalnymi; w ramach tych norm odbywa się ustalanie norm czasu pracy dla pracownika, a tym samym na gruncie tego przepisu dopuszczalne jest ustalenie dla pracownika norm innych, tj. niższych niż normy maksymalne;
- art. 151 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że pracą w godzinach nadliczbowych jest wyłącznie praca powyżej 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień, skoro w przepisie tym nie zostały określone z góry i wprost normy czasu pracy, których przekroczenie stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, a przepis ten traktuje o „obowiązujących pracownika normach czasu pracy”;
- art. 128 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż na gruncie kodeksu pracy funkcjonuje pojęcie „dnia pracy” podczas, gdy przedmiotowy przepis posługuje się pojęciem „czasu pracy”, który jest immanentnie związany z definicją doby pracowniczej zawartą w kodeksie pracy;
- art. 147 k.p. w zw. z art. 128 § 3 pkt 1 k.p. w zw. z art. 133 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż przez dzień wolny należy rozumieć 24 godziny po zakończeniu pracy na danej zmianie skoro pojęcia: „dzień wolny”, „doba pracowniczej” i „dobowy odpoczynek” są pojęciami odrębnymi i przepisy te nie pozwalają na rozpoczynanie biegu dnia wolnego w czasie, kiedy doba pracownicza w rozumieniu art. 128 § 3 pkt 1 k.p. jeszcze się nie zakończyła, co tym samym oznacza, że przez dzień wolny należy rozumieć 24 godziny po zakończeniu doby pracowniczej;
- art. 128 § 3 pkt 1 k.p. w zw. z art. 132 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że w trakcie biegu doby pracowniczej, zaraz po zakończeniu pracy, pracownik rozpoczyna dzień wolny od pracy, co uniemożliwiłoby pracodawcy udzielenie pracownikom odpoczynku w wymiarze 11 godzin, który zgodnie z przepisem udzielany jest w trakcie biegu „doby”, a nie dnia wolnego od pracy,

2) niewłaściwe zastosowanie art. 133 § 2 k.p. poprzez przyjęcie, iż przepis ten daje pracodawcy możliwość wyznaczania dnia wolnego po zakończeniu pracy podczas, gdy przepis ten traktuje wyłącznie o nieprzerwanym tygodniowym odpoczynku.



Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę powyższego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 5,309 złotych z ustawowymi odsetkami od następujących kwot:

- od 797,81 złotych od dnia 11 października 2006 roku do dnia zapłaty,
- od 1066,89 złotych od dnia 11 stycznia 2007 roku do dnia zapłaty,
- od 898,70 złotych od dnia 11 kwietnia 2007 roku do dnia zapłaty,
- od 1120,52 złotych od dnia 11 lipca 2007 roku do dnia zapłaty,
- od 960,55 złotych od dnia 11 października 2007 roku do dnia zapłaty,
- od 464,53 złotych od dnia 11 stycznia 2008 roku do dnia zapłaty,

a także zasądzenie kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa radcowskiego w całości od pozwanego na rzecz powoda według norm przepisanych, ewentualnie o:

- uchylenie powyższego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi pierwszej instancji.

Ponadto skarżący wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

#### ***Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił dodatkowo co następuje:***

Ilość dni wolnych udzielonych powodowi w okresie od sierpnia 2006 roku do listopada 2007 roku według grafików wyniosła 165, w tym 15 dni wolnych systemowo z tytułu pracy w ruchu ciągłym.

Przy hipotetycznym założeniu, że doba pracownicza trwa 24 godziny i dzień wolny od pracy to kolejne 24 godziny po zakończeniu doby pracowniczej – powód zawyżył w swych obliczeniach dni wolne, w których świadczył pracę w ww. okresie od 15 dni. Dni wolne wykazane przez powoda wyniosły 45, a powinny wynosić 30.

(dowód: opinia biegłego księgowego – k. 329 -338 akt oraz ustna opinia uzupełniająca – k. 447 akt sprawy)

Ilość dni wolnych od pracy ustawowo oraz dni wolnych należnych powodowi na podstawie art. 6 pkt 4 (...) w okresie od sierpnia 2006 roku do listopada 2007 roku wyniosła 166, z czego powód wykorzystał 165 dni, w tym 16 dni wolnych systemowo z tytułu pracy w ruchu ciągłym)

(dowód: opinia biegłego z zakresu rachunkowości D. W. k. 329-338 z opinią pisemną uzupełniającą k. 370-371 w aktach sprawy)

#### ***Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:***

##### ***Apelacja powoda okazała się bezzasadna.***

Apelacja powoda zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię:

- art. 129 § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p. i w związku z art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. oraz art. 151<sup>3</sup> k.p. przez przyjęcie, iż dzień wolny rozumiany jako 24 kolejne godziny liczone od zakończenia pracy nie powoduje obowiązku określenia innego niż ustalono powodowi wymiaru czasu pracy, a wykonywanie pracy przez powoda w dzień wolny w takim rozumieniu nie prowadzi do uznania, że powód przekroczył tygodniowe normy i wypracował wskazane w pozwie godziny nadliczbowe, a tym samym nie stanowi podstawy do żądania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy – art.

129 § 1 k.p. i użyte w nim określenie „nie może przekraczać” wskazuje, że normy czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień są normami maksymalnymi i przepis ten pozwala na ustalenie norm czasu pracy dla pracownika jako norm innych, tj. „niższych”, „krótszych” niż normy maksymalne;

– w art. 151 § 1 k.p., w którym nie zostały określone z góry i wprost normy czasu pracy, których przekroczenie stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, a przepis ten traktuje o „obowiązujących pracownika normach czasu pracy”, w związku z czym pracą w godzinach nadliczbowych nie może być uznana, tak jak przyjął Sąd I instancji, wyłącznie praca powyżej 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień; – praca wykonywana przez powoda w trakcie dnia wolnego w rozumieniu 24 godzin po zakończeniu doby pracowniczej stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż powód pracował ponad „obowiązujące go normy czasu pracy” w związku z czym powinien zostać wypłacony mu dodatek z tego tytułu zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.

Odnosząc się do przedstawionych powyżej zarzutów warto przytoczyć na wstępie treść przepisu art. 129 § 1 k.p. zgodnie z którym, czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 (w rolnictwie i hodowli) oraz art. 135-138, 143 i 144.

Na mocy tegoż przepisu pracodawca został zatem zobowiązany do zapewnienia pracownikowi przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, co oznacza obowiązek zapewnienia przeciętnie dwóch dni wolnych od pracy na tydzień. Przepisy kodeksu pracy zobowiązują pracodawcę do udzielenia pracownikowi innego dnia wolnego od pracy w przypadku wykonywania pracy w niedzielę lub święto (art. 151<sup>2</sup> k.p.), a także za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy (art. 151 k.p.).

Ustawa kodeks pracy zawiera definicje doby oraz definicję tygodnia, nie definiuje jednak pojęcia dnia wolnego od pracy.

Powód w przedmiotowej sprawie twierdził, iż przez dzień wolny rozumieć należy dobę pracowniczą, zatem okres 24 godzin po zakończeniu poprzedniej doby. Podnosił ponadto, że u pozwanej harmonogram pracy nie obejmował tak rozumianego przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Był on zobligowany zgodnie z ustalonym u pozwanej harmonogramem pracy w określone dni do rozpoczęcia pracy w czasie gdy kolejne 24 godziny po zakończeniu doby pracowniczej, stanowiące dzień wolny, jeszcze nie upłynęły. Wykonywał zatem pracę w dniu wolnym od pracy. Powód podkreślał, że postępowanie to spowodowało, iż powodowi nie zostało udzielonych łącznie 45 dni za cały okres roszczeniowy.

Lektura akt wykazała, iż powód w okresie, którego dotyczą roszczenia objęte pozwem, tj. od 1 sierpnia 2006 roku do 30 listopada 2007 roku wykonywał prace u pozwanego w ruchu ciągłym w czterobrygadowej organizacji pracy zgodnie z zasadami określonymi postanowieniami obowiązującego w spółce (...). Wykonywał on pracę zmianową – na trzech zmianach w godzinach określonych w art. 10 regulaminu pracy. Domagał się on wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych, z uwagi na okoliczność, iż był on zobowiązany do świadczenia pracy w dni wolne od pracy, który był przez pracodawcę w ocenie powoda błędnie liczony, czyli jako 24 godziny od zakończenia pracy na danej zmianie, a nie jako 24 godziny od zakończenia doby pracowniczej.

Zdaniem apelującego praca w dniu wolnym miała prowadzić do obniżenia tygodniowej normy czasu pracy i w konsekwencji do zasądzenia dodatku za godziny nadliczbowe, liczonego od obniżonej normy z powodu pracy w dniu wolnym.

Nie chodziło więc o przekroczenie norm czasu pracy z art. 129 § 1 k.p., gdyż poza sporem jest, iż czas pracy powoda nie przekraczał 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Według zarzutu zawartego w apelacji błędna wykładnia tego przepisu miała polegać na pominięciu przez Sąd, że praca w dniu wolnym powoduje obniżenie norm czasu pracy. W przypadku powoda chodzi o normę tygodniową i w

konsekwencji o powstanie godzin nadliczbowych. Miały to być godziny nadliczbowe w rozumieniu art. 151 § 1 k.p. i art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.

Spór w przedmiotowej sprawie dotyczył więc kwestii: czy wykonywanie przez pracownika pracy w dniu wolnym od pracy rozumianym jako 24 kolejne godziny liczone od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, a tym samym powoduje obowiązek wypłaty przez pracodawcę dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Strona pozwana w toku postępowania przed Sądem Okręgowym wnosila aby w tym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zachodziły jednak w niniejszej sprawie przesłanki do korzystania z art. 390 § 1 k.p.c.

Sąd II instancji, rozpatrując apelację, ma bowiem prawo i obowiązek ponownego zbadania sprawy w oparciu zgromadzony i w razie potrzeby uzupełniony materiał dowodowy, a w ramach orzekania może dokonywać własnej interpretacji obowiązujących przepisów, nie będąc związanym stanowiskami stron i Sądu I instancji. Zdaniem Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie nie powstało zagadnienie prawne, które wymagałoby zasięgnięcia stanowiska Sądu Najwyższego w trybie art. 390 § 1 k.p.c., albowiem kwestia ta była już przedmiotem oceny Sądu Najwyższego w niemalże tożsamej sprawie, dotyczącej tych samych kwestii prawnych, a mianowicie w wyroku z dnia 8 marca 2013 roku, sygn. akt II PK 204/12.

Ustosunkowując się zarzutów zawartych w apelacji Sąd Okręgowy ocenia je jako chybione, albowiem w przepisach w niej powołanych chodzi o normy czasu pracy z art. 129 § 1 k.p., a te nie zostały w okolicznościach analizowanej sprawy przekroczone. Godziny nadliczbowe wynikają bowiem z przekroczenia ustawowych (ochronnych) norm czasu pracy. Skoro więc żądanie powoda dotyczy wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, to w sprawie znaczenie ma tylko ustawowe pojęcie pracy w godzinach nadliczbowych, czyli pracy wykonywanej ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy.

Poza sporem jest, iż powód otrzymał przy tym wynagrodzenie za dni wolne od pracy, dochodzi zatem jedynie dodatków do wynagrodzenia normalnego.

Zarzuty apelującego sprowadzają się ostatecznie do twierdzenia, iż pracodawca udzielając powodowi dni wolnych w ramach dyspozycji art. 147 k.p. nie przestrzegał zasady, według której przez dzień wolny należy rozumieć 24 kolejne godziny po zakończeniu doby pracowniczej i w związku z tym ma on roszczenie z tytułu godzin nadliczbowych wynikających z pracy, którą wykonywał w tak rozumianym dniu wolnym od pracy.

Nie budzi żadnych wątpliwości, że w myśl art.147 k.p. w każdym systemie czasu pracy, który dopuszcza pracę w niedziele i święta, pracownikowi należy zapewnić łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, pojęcie „dni wolnych” nie jest w Kodeksie Pracy zdefiniowane. Tym niemniej, należy stwierdzić, że nie jest ono użyte jednorazowo i wyłącznie w przepisie art.147 k.p. Interpretacja tego pojęcia musi więc, zdaniem Sądu Okręgowego, uwzględniać całokształt zasad wynikających z kodeksowej regulacji czasu pracy i odpoczynku w obecnym kształcie, a nie może być wyrywkowo budowana li tylko na potrzeby art.147 k.p.

Warto na tle tych rozważań przywołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2012 roku, przytoczony powyżej, w którym ten przyjął, iż przepis art. 147 k.p. nie stanowi podstawy do przyjęcia stanowczej tezy, że dzień wolny to 24 kolejne godziny od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej. Z ustawy (Kp) nie wynika zakaz, aby dzień wolny obejmował część poprzedniej doby pracowniczej (przy uwzględnieniu odpoczynku dobowego). Ze względów praktycznych częściowe pokrywanie się doby pracowniczej i dnia wolnego nie powinno być bezwzględnie wykluczone, gdyż umożliwia prawidłowe ułożenie harmonogramu czasu pracy. Komplikacje w ocenie Sądu Najwyższego mogą wystąpić już tylko przy stałej pracy jednozmianowej (jeżeli dzień wolny ma być ujmowany dopiero po dobie pracowniczej, to rozkład czasu pracy, bez zmiany godzin niedziel – art. 151<sup>9</sup> § 2 k.p. – sprawdza się tylko przy stałej

pracy po 8 godzin od poniedziałku do piątku, poczynając od 6 rano). Inaczej jest zdaniem Sądu Najwyższego w ruchu ciągłym, który wymaga przechodzenia na inną zmianę (łamania zmian), stąd krótszy jest wówczas nieprzerwany odpoczynek tygodniowy (24 godziny – art. 133 § 2 k.p.).

Czym innym zdaniem Sądu Najwyższego jest ochrona wynikająca z okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego (art. 132 i 133), które nie mogłyby być pomijane przy aktualnym odczytaniu stanowiska zajętego przez Sąd Najwyższy w uchwale z 10 lutego 1994 roku (I PZP 49/93).

Pracodawca nie udziela pracownikowi dnia wolnego, gdyż prócz dni (godzin) pracy pracownik ma swój czas wolny (niepracy). Dzień wolny nie musi być ujmowany bezwzględnie po zakończeniu poprzedniej doby pracowniczej, gdyż jego znaczenie w bilansowaniu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu czasu pracy nie musi być jednakże gdy idzie o rozkład czasu pracy w okresie rozliczeniowym opartym na takiej normie tygodniowej. Doba pracownicza związana jest z rozkładem czasu pracy oraz normą dzienną i ewentualnie nadgodzinami, a także z okresem odpoczynku (11 godzin). Dzień wolny to również 24 godziny i wcale nie musi to być dzień kalendarzowy (astronomiczny), podobnie jak niedziela. Doba pracownicza to także czas wolny, stąd gdyby doba pracownicza i dzień wolny nie mogły się pokrywać w części, to niepotrzebne byłoby odrębne pojęcie doby pracowniczej.

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy i odnosząc się do przedstawionych powyżej zarzutów apelacyjnych Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w opisanym wyżej wyroku i uznał, brak jest w okolicznościach przedmiotowej sprawy podstaw prawnych dla przyjęcia, iż powód wykazał, iż pracował on w spornym okresie godzinach nadliczbowych. Powód nie przekraczał bowiem normy wynikającej z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy i nie miał nadgodzin. Według ustaleń czas pracy często był krótszy niż norma miesięczna. Ponadto pracodawca gwarantował mu co miesiąc dodatkowy dzień wolny za pracę w systemie zmianowym w ruchu ciągłym. Nieuprawnione było w tej sytuacji założenie, że art. 147 k.p. stanowił podstawę do obniżenia normy czasu pracy i liczenia nadgodzin. Sąd Rejonowy zatem analizując przepis art. 151<sup>1</sup> k.p. prawidłowo stwierdził, że powód w okresie objętym powództwem nie przekroczył norm czasu pracy, za co przysługiwałoby mu dodatkowe – przewidziane w powyższym przepisie wynagrodzenie. Bezprzedmiotowa w tej sytuacji okazała się opinia biegłego księgowego, który miał wyliczyć hipotetycznie liczbę dni wolnych od pracy, w których powód świadczył pracę przy założeniu, iż za dzień wolny od pracy należy rozumieć 24 godziny od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu, a apelacja jako pozbawiona uzasadnionych podstaw prawnych podlega oddaleniu i na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie „1” sentencji.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.