

**WYROK**  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2019 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grzegorz Tyrka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 25 czerwca 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** J. K. (K.)

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

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 1 października 2018 r. **sygn. akt** IV P 743/17

1) oddala apelację;

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

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 217/18

**UZASADNIENIE**

Powód J. K. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. na swoją rzecz kwoty 5 500 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 października 2014 roku do dnia 31 czerwca 2016 roku z ustawowymi odsetkami oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku ślusarza pod ziemią. Normatywny dobowy czas pracy wynosił 7,5 godziny. Powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, wykonując powierzone mu obowiązki pracownicze. Powód wskazał, że świadczył pracę średnio o 1,5 godziny na dobę dłużej.

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

Na uzasadnienie podano, że powód nie wykazał, aby świadczył pracy w godzinach nadliczbowych. U pozwanej nie obowiązywały regulacje, nakazujące stawianie się pracownika w pracy wcześniej przed zjazdem. Powoda obowiązywała 7,5 godzinna dobowo norma czasu pracy. Pozwana zwróciła uwagę, że przygotowanie się do pracy nie stanowi świadczenia pracy i nie jest czasem pracy, bowiem pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy zgodnie z art. 128 k.p. W związku z tym moment wejścia na teren kopalni oraz moment jej opuszczenia nie jest równoznaczny ze świadczeniem pracy. Pozwana dodała, że powód otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin pracy.

Na skutek sporządzenia opinii przez biegłego z zakresu wynagrodzeń, powód rozszerzył roszczenie, domagając się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 7 854,38 zł z rozbiciem na poszczególne miesiące oraz z ustawowymi odsetkami.

**Wyrokiem z dnia 1 października 2018 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 uwzględnił częściowo rozszerzone powództwo (do kwoty 7 832,50 zł), w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 i 5 orzekł o kosztach procesu, w pkt 4 nadał wyrokowi co do pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 850 zł.**

Sąd Rejonowy ustalił, że powód w okresie objęty sporem był pracownikiem kopalni na stanowisku starszego ślusarza pod ziemią i stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem 22 lipca 2016 roku. Powód pracował w systemie zmianowym. Powód świadczył pracę dłużej niż dobowo norma czasu pracy, co wynikało z konieczności przygotowania się do pracy pod ziemią. Powód musiał przyjść do pracy wcześniej, aby przebrać się w ubranie robocze, pobrać narzędzia, środki ochrony indywidualnej, jak również uczestniczyć w podziale załogi. Po podziale pracy powód udawał się wraz z załogą na szyb, aby zjechać pod ziemię. Po drodze na szyb powód pobierał aparat uciezkowy i lampę. Po wyjeździe na powierzchnię powód miał obowiązek zdać lampę i aparat uciezkowy, narzędzia, materiały, jeśli takie były wywożone, a potem udawał się do łaźni, celem wykąpania się i przebrania się. Sąd Rejonowy ustalił, że te wymienione czynności na powierzchni zajmowały powodowi czas uwidoczniiony w systemie (...), to jest czas między wejściem na teren zakładu pracy a zjazdem pod ziemię oraz między wyjazdem na powierzchnię a opuszczeniem terenu kopalni. Powód nie mógł świadczyć pracy pod ziemią bez wykonania powyższych czynności.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana ewidencjonowała w systemie (...) czas wejścia na teren kopalni, czas wyjścia z terenu kopalni, czas zjazdu pod ziemię i czas wyjazdu na powierzchnię. Sąd Rejonowy przyjął, że system (...) ewidencjonował czas pracy powoda; nadto o organizacji czasu pracy zeznali w postępowaniu świadkowie i powód. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że organizacja pracy wymuszała na powodzie przyjście do pracy wcześniej, to jest przed zjazdem pod ziemię i opuszczenie terenu kopalni później, niż po wyjeździe na powierzchnię. Sąd Rejonowy wskazał, że powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, jednakże z uwagi na trudne warunki pracy, jego dobowo norma czasu pracy wynosiła 7,5 godziny. Pracodawca miał obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie za pracę jak za 8 godzin pracy. Nadwyżka wynagrodzenia ponad 7,5 godziny nie może zostać zaliczona na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub wynagrodzenia za gotowość do pracy.

Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego do spraw wynagrodzeń wskazując w tezie dowodowej, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy i nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych od wejścia na teren kopalni do zjazdu pod ziemię oraz od wyjazdu na powierzchnię do opuszczenia kopalni. Biegły ustalił na podstawie systemu (...), że powód przeciętnie pozostawał w gotowości do pracy przez godzinę na dobę. Biegły w opinii uzupełniającej obliczył wynagrodzenie za pracę w wysokości 7 832,50 zł, na które składają się: kwota 2 359,81 zł tytułem wynagrodzenia za

pracę w godzinach nadliczbowych (w związku z pracą w soboty, niedziele, po przekroczeniu normy 7,5 godzin pod ziemią) oraz kwota 5 472,69 zł tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązujące u pozwanej akty wewnętrzzakładowe zaliczają stanowisko pracy powoda do stanowiska pracy pod ziemią. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. Taka możliwość dotyczy pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Praca w takich warunkach w zależności od nasilenia czynników szkodliwych trwa krócej od powszechnie obowiązującej dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy (art. 145 k.p.). Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie, jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia za pracę.

Sąd Rejonowy podniósł, że powód pracował ponad normę czasu pracy – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Sąd uznał, że brak było podstaw do przyznania powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (poza czasem pomiędzy godziną zjazdu i wyjazdu), bowiem prawo do takiego wynagrodzenia należy się pracownikowi za wykonaną pracę. Natomiast przyście do pracy wcześniej, aby się przebrać i wziąć udział w podziale załogi, czy też wykapanie się i przebranie po wyjeździe nie jest wykonywaniem pracy. Czas ten należy jednak zaliczyć do czasu pracy, gdyż powód pozostawał w tym czasie w dyspozycji pracodawcy, a czynności, które wykonywał miały związek z jego pracą i miały na celu przygotowanie się do niej. Brak było podstaw, aby uznać, że nie jest to czas pracy powoda. Sąd Rejonowy wskazał, że te czynności należały do obowiązków powoda, bowiem nie mógł on wykonać powierzonej mu pracy bez przebrania się w odpowiednią odzież roboczą oraz właściwie przygotować do pracy, nie biorąc udziału w podziale załogi. Sąd Rejonowy uznał, że bezzasadne było stanowisko pozwanej, że czas pracy powoda winien być liczony od godziny zjazdu do godziny wyjazdu. Powód nie mógłby bowiem wykonać zleconej mu pracy, gdyby stawał się do pracy bezpośrednio na zjazd. Także konieczność wykapania się i przebrania po pracy wiązała się z warunkami pracy i nie może oznaczać, że na te czynności powód miał poświęcić swój prywatny czas, podczas gdy wykonywał je wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy. Czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należy traktować jako czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p. Sąd Rejonowy odwołał się do stanowiska Sądu Najwyższego wskazanego w wyroku z dnia 20 maja 1998 roku, zgodnie z którym 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. (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) – w sprawie I PKN 143/98, opublikowany w OSNP z 1999 roku, Nr 12, poz. 389. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009 roku, w sprawie II PK 51/09, opublikowanym w OSNP z 2011 roku, Nr 11-12, poz. 150). Sąd Rejonowy wskazał, że należy wyraźnie odróżnić pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy od pojęcia wykonywania pracy. Za samą dyspozycję pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Natomiast dodatkowe świadczenia przewidziane w art. 151<sup>1</sup> k.p. i następnych należą się pracownikowi, ale za pracę wykonaną.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo do kwoty 7 832,50 zł, oddalając je w pozostałym zakresie. O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 zd. drugie k.p.c., § 2 pkt 4 i § 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Wyrokowi co do pkt 1 Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

***Pozwana wniosła apelację co do pkt 1, 3 i 5 wyroku, domagając się zmiany zaskarżonej części wyroku i oddalenia powództwa oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów***

**procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za obie instancje.**

Pozwana zarzuciła zaskarżonej części wyroku naruszenia przepisów prawa, a to:

- art. 151 § 1 k.p. w związku z art. 128 § 1 k.p.c. poprzez jego nieprawidłową wykładnię i uznanie, że pojęcie czasu pracy obejmuje także czas przeznaczony na czynności stanowiące przygotowanie się pracownika do pracy mimo, że pozostawania w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu w/w przepisu oznacza taki stan gotowości, który umożliwia natychmiastowe świadczenie pracy,

- art. 233 § 1 k.p. poprzez nieprawidłowe przyjęcie, że powód musiał wcześniej stawić się na terenie zakładu pracy, celem wykonania czynności przed zjazdem i że bez nich nie mógłby świadczyć pracy oraz, że musiał pozostać w pracy po wyjeździe na powierzchnię, celem zakończenia pracy,

- art. 233 § 1 k.p. poprzez nieprawidłowe przyjęcie, że cały czas spędzony przez powoda na terenie kopalni był czasem, który był efektywnie przeznaczony na czynności związane z pracą, podczas gdy pracownik sam organizuje sobie organizował pracę, którą winien wykonać w ustalonym normatywnym czasie pracy.

**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.

**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 L..

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. 129<sup>11</sup>) – 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 wystarczające ustalenia organizacji czasu pracy powoda, ale błędnie przyjął, że czas od wejścia na teren zakładu do zjazdu pod ziemię oraz od wyjazdu na powierzchnię do opuszczenia zakładu pracy stanowił o gotowości pracownika do pracy. Zebrany przez Sąd Rejonowy materiał dowodowy wskazuje, że powód także świadczył pracę poza pracą pod ziemią.

Należy podnieść, że 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. 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. Stawienie się w pracy przez powoda przeciętnie na pół godziny przed zjazdem było w celu świadczenia pracy. Świadczenie pracy polegało na uczestnictwie w podziale czynności zadań do wykonania podczas dniówki roboczej (co zajmowało przeciętnie 15 minut), pobraniu narzędzi i materiałów co do pracy, zaopatrzenie się w strój roboczy i środki ochrony. Po wyjeździe na powierzchnię powód był zobowiązany do rozliczenia się z pobranych materiałów i narzędzi pracy. Z uwagi na warunki pracy, powód musiał wziąć kąpiel, którą także należy zaliczyć do czasu pracy.

Reasumując, zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okazał się błędny. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął czas pracy od wejścia na teren zakładu pracy do opuszczenia terenu zakładu pracy. Powód w postępowaniu apelacyjnym wskazał, że pomieszczenie, w którym przebierał się, pobierał narzędzia znajdowało się tuż obok bramy wejściowej na teren kopalni.

Należy przypomnieć, że ustawowa definicja pracy w godzinach nadliczbowych jest zawarta w art. 151 § 1 zdanie pierwsze k.p. Zgodnie z tym przepisem jest to praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zgodnie z postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy powoda obowiązywała dobowo norma czasu pracy wynosząca 7,5 godziny. Pracodawca skrócił pracownikom zatrudnionym pod ziemią normę czasu

pracy o pół godziny, z uwagi na trudne warunki pracy przyjmując, że za skróconą normę czasu pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie, jak za 8-godzinny dzień pracy. W doktrynie 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 wyrażony jest także pogląd przeciwny, że czas, w którym pracownik pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, ale faktycznie nie wykonywał pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, winien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151<sup>1</sup>-151<sup>3</sup> k.p. Zdaniem zwolenników tego poglądu nie można przywiązywać nadmiernej wagi do określenia „praca wykonywana”. Brak jest racjonalnych podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy, o której mowa w art. 128 § 1 k.p. nie dotyczy godzin nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.) i że w tych dwóch przepisach ustawodawca posłużył się odmiennym pojęciem czasu pracy. Prawne pojęcie czasu pracy jest tylko jedno, a ustawodawca wprowadził je w celu ustalenia czasowych granic zatrudnienia pracownika. Wszelkie ustalenia dotyczące pojęcia czasu pracy mają odniesienie do pracy nadliczbowej, gdyż ustawodawca nie dokonał normatywnego rozróżnienia czasu faktycznej pracy od okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Cechą charakterystyczną pozostawania w dyspozycji jest ograniczenie swobody zachowania się pracownika w takim zakresie i w takim stopniu, jaki jest determinowany potrzebą wykonywania nałożonych na niego obowiązków. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany (M. Kawecka-Sobczak w głosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978 roku, Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy”, Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy”, Monitor Prawniczy z 2004 roku, Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004 roku, Nr 1, s. 13-14 oraz [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny”, Monitor Prawniczy z 2004 roku, Nr 7, s. 187-188 oraz „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000 roku, Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, „Kodeks pracy”, Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977 roku, w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978 roku, Nr 4, poz. 34). Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy tylko z tego powodu, że pracodawca nie był w stanie skorzystać z pracy podwładnego. Ryzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. 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, przeciętnie godzinę na dobę. Nie można podzielić poglądu Sądu Rejonowego wskazanego w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych pod ziemią przekraczając dobową normę czasu pracy, w soboty i niedziele; natomiast czynności przygotowawcze na powierzchni należy zaliczyć do tzw. pozostawania pracownika w gotowości do pracy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód po przekroczeniu normy czasu pracy (7,5 godziny) świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Trudno uznać tzw. czynności przygotowawcze za pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Do czasu pracy należy zaliczyć czynności związane z przygotowaniem do pracy: podział czynności, przygotowanie, w tym pobranie narzędzi i materiałów do pracy, przebranie się w strój roboczy oraz kąpiel.

Z powyższych względów zarzut pozwanej naruszenia art. 151 § 1 k.p. w związku z art. 128 § 1 k.p. nie zasługiwał na uwzględnienie. Mimo błędnego założenia przyjętego przez Sąd Rejonowy apelacja pozwanej podlegała oddaleniu, bowiem przy uwzględnieniu w/w rozważań Sądu Okręgowego, wysokość spornego wynagrodzenia byłaby znacznie wyższa od orzeczonego świadczenia.

Reasumując, apelacja pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu na mocy art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 4 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 del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Teresa Kalinka