

Sygn. akt VIII **Pa 226/18**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2019 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek</b> <b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 11 kwietnia 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. Ł. (Ł.)

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

**o** wynagrodzenie i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Z.

**z dnia** 18 października 2018 r. **sygn. akt** IV P 470/17

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.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn.akt VIII Pa 226/18**

## UZASADNIENIE

M. Ł. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w K. oraz Spółce (...) S.A. w B. domagając się zasądzenia łącznie kwoty 31.672zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lutego 2014r. do 22 grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami.

Uzasadniając swoje żądanie wskazał, że był zatrudniony w oddziale KWK (...) w Z. jako górnik pod ziemią. Pomimo tego, że obowiązywała go 7,5 godzinna norma dobową musiał pracować dłużej wykonując powierzone mu obowiązki służbowe. Celem ich wykonania stawiał się do pracy 40 minut przed zjazdem oraz pozostawał w pracy dłużej 40 minut po wyjeździe.

Pozwane w odpowiedziach na pozew wniosły o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Zaprzeczyły, aby powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz wskazały, że nie obowiązywały u nich przepisy, które nakazywały stawianie się do pracy wcześniej przed zjazdem. Powoda obowiązywała 7,5 godzinna norma dobową, a samo przygotowanie się do pracy nie stanowi świadczenia pracy i nie jest czasem pracy, bowiem pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy zgodnie z art.128 k.p. Powód nie wykazał, aby jego przebywanie na terenie zakładu pracy po upływie normy dobowej było uzasadnione załatwianiem spraw związanych ze stosunkiem pracy. Powód otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin pracy.

Z dniem 29 czerwca 2017r. (...) S.A. w K. została wykreślona z Krajowego Rejestru Sądowego, a jej zobowiązania przejęła Spółka (...) S.A. w B..

Wyrokiem z dnia 18 października 2018r. Sąd Rejonowy w Z.:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 11.549,63zł tytułem wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 lutego 2014r. do 22 grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie;

- od kwoty 349,25 zł od dnia 11 marca 2014r.,

- od kwoty 437,80zł od dnia 11 kwietnia 2014r.,

- od kwoty 321,14zł od dnia 11 maja 2014r.,

- od kwoty 298,89zł od dnia 11 czerwca 2014r.,

- od kwoty 440,04zł od dnia 11 lipca 2014r.,

- od kwoty 285,25zł od dnia 11 sierpnia 2014r.,

- od kwoty 331,06zł od dnia 11 września 2014r.,

- od kwoty 337,94zł od dnia 11 października 2014r.,

- od kwoty 359,53zł od dnia 11 listopada 2014r.,

- od kwoty 372,42zł od dnia 11 grudnia 2014r.,

- od kwoty 69,21zł od dnia 11 stycznia 2015r.,

- od kwoty 469,11zł od dnia 11 lutego 2015r.,

- od kwoty 365,42zł od dnia 11 marca 2015r.,

- od kwoty 337,29zł od dnia 11 kwietnia 2015r.,

- od kwoty 349,20zł od dnia 11 maja 2015r.,

- od kwoty 262,56zł od dnia 11 czerwca 2015r.,

- od kwoty 227,10zł od dnia 11 lipca 2015r.,

- od kwoty 354,28zł od dnia 11 sierpnia 2015r.,
- od kwoty 198,36zł od dnia 11 września 2015r.,
- od kwoty 347,35zł od dnia 11 października 2015r.,
- od kwoty 346,38zł od dnia 11 listopada 2015r.,
- od kwoty 317,94zł od dnia 11 grudnia 2015r.,
- od kwoty 326,80zł od dnia 11 stycznia 2016r.,
- od kwoty 301,53zł od dnia 11 lutego 2016r.,
- od kwoty 299,31zł od dnia 11 marca 2016r.,
- od kwoty 382,59zł od dnia 11 kwietnia 2016r.,
- od kwoty 400,48zł od dnia 11 maja 2016r.,
- od kwoty 381,57zł od dnia 11 czerwca 2016r.,
- od kwoty 379,47zł od dnia 11 lipca 2016r.,
- od kwoty 221,94zł od dnia 11 sierpnia 2016r.,
- od kwoty 367,00zł od dnia 11 września 2016r.,
- od kwoty 291,58zł od dnia 11 października 2016r.,
- od kwoty 364,31zł od dnia 11 listopada 2016r.,
- od kwoty 489,40zł od dnia 11 grudnia 2016r.,
- od kwoty 166,13zł od dnia 11 stycznia 2017r.

2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

3. zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 702zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

4. nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.536zł;

5. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Z. kwotę 1.389zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że M. Ł. był pracownikiem KWK (...) w Z. w okresie od 17 czerwca 2008r. do 22 grudnia 2016r., a stosunek pracy rozwiązał się pomiędzy stronami w drodze porozumienia stron. Powód zajmował początkowo stanowisko robotnika transportowego pod ziemią, a od września 2011r. górnik pod ziemią. Z dniem 1 maja 2015r. powód w trybie art.23<sup>1</sup> k.p. przeszedł do Spółki (...) S.A. w B..

Powód w okresie objętym pozwem pracował w systemie zmianowym. Faktyczny czas pracy powoda średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami, co wynikało z konieczności przygotowania się do pracy pod ziemią. Powód musiał przyjąć do pracy na 40 minut przed zjazdem, aby przebrać się w ubranie robocze, pobrać narzędzia, środki ochrony indywidualnej, jak również uczestniczyć w podziale załogi. Po podziale szedł na szyb. Po drodze na szyb powód pobierał aparat uciezkowy i lampę. Natomiast po wyjeździe miał obowiązek zdać lampę i aparat uciezkowy, narzędzia, materiały, jeśli takie były wywożone, a potem udawał się do łaźni cele wykąpania i przebrania się. Te czynności

zajmowały mu do 40 minut. Powód nie mógł pracować bez niezbędnych narzędzi, czy przebrania się w odpowiednie ubranie robocze.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...), innej ewidencji czasu pracy w zakładzie pracy nie było. Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy nadszybiu. W ten sposób odnotowywano godziny zjazdu i wyjazdu.

Sąd uznał, że łączna kwota wynagrodzenia należnego powodowi za czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy na 40 minut przez zjazdem oraz 40 minut po wyjeździe, jak również za zawyżony czas pracy wykonywanej na dole to 11.549,63zł.

Wskazane zostało, że zgodnie z § 15 ust. 2 regulaminu pracy czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosił 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy – co zostało przesądzone wyrokiem z dnia 5 grudnia 2006r. Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. (sygn. akt VIII Pa 83/07) i wyrokiem z dnia 30 listopada 2005r. (sygn. akt VIII Pa 318/05). Nadto zjazdy i wyjazdy odbywały się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy.

Powyższe zapisy zostały powielone w § 5 i § 6 Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/130/2010 z dnia 30 grudnia 2010r., Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/65/2012 z 13 kwietnia 2012r. i Zarządzenia Wewnętrznego D/K-15/13/2013 z 12 lutego 2013r.

Sąd poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), zeznania świadków i przesłuchanie powoda. Podkreślono, że zgodnie z art.149 § 1 k.p. pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany został w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W § 8 pkt 1 i § 8a rozporządzenia wskazano, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Pozwana tego obowiązku nie realizowała. Jak zauważył Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 14 sierpnia 2013r. skoro pracodawca (pozwany) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu prac (III APa 26/13, Lex nr 1366059).

Sąd podkreślił, że strona pozwana zakwestionował czas pracy wskazany przez powoda, a nawet wynikający z rejestru czasu pracy, który prowadziła, gdy tymczasem nawet z zeznań świadków wynikało, że powód musiał przyjść do pracy wcześniej i zostawać w niej dłużej, aby prawidłowo wykonać powierzone mu zadania.

Sąd uznał za oczywiste, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godzin dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodowi. Podkreślono, że skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, iż powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godzin oznaczałoby, iż byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. W ocenie Sądu brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. P., że ta kwota wynagrodzenia nie stanowiła nadwyżki, którą pozwana miała zamiar zrekompensować pracownikom dołowym za ewentualny dłuższy czas pracy, tak zostały po prostu określone zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych pod ziemią, którym wynagrodzenie naliczane było za 8 godzin pracy, chociaż norma dobową czasu pracy mogła wynosić od 6 godzin do 7,5 godzin w zależności od warunków pracy. Tym samym

należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. Przyjęcie odmiennej interpretacji skutkowałoby dyskryminacją pracowników, którzy przykładowo pod ziemią pracowaliby 6 godzin na dobę i pomimo pozostawania dłużej w pracy do 8 godziny nie byłiby wynagradzani, z uwagi na zapis § 13 ust. 2 (...) dla (...) S.A., natomiast pracownicy, którzy faktycznie pracowali tylko 6 godzin na dobę otrzymaliby wynagrodzenia za 8 godzin pracy. Wskazano, że wyżej wymienione regulacje zostały zawarte w różnych rozdziałach układu zbiorowego i brak jest jakichkolwiek przesłanek interpretacyjnych, aby łączyć zapisy dotyczące zasady wynagradzania z pojęciem czasu pracy.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę Sąd oparł się na wyliczeniach biegłego Z. G. zawartych w opinii uzupełniającej. Opinię biegły sporządził zgodnie z poleceniem Sądu, nadto strony nie wniosły żadnych zastrzeżeń do wyliczeń biegłego, a strona pozwana kwestionowała wyłącznie zasadność zaliczenia powodowi do czasu pracy czasu potrzebnego na przygotowanie się do pracy oraz na czynności podejmowane po wyjeździe. W związku z powyższym Sąd nie znalazł podstaw do dopuszczenia dowodu z kolejnej uzupełniającej opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń, o co wnioskowała strona pozwana.

Sąd uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej przez biegłego.

Wskazane zostało, iż obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym w sposób niebudzący wątpliwości zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Powyższe znalazło również odzwierciedlenie w nazwach stanowisk. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. Taka możliwość dotyczy pracy wykonywanej w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach. Praca w takich warunkach w zależności od nasilenia czynników szkodliwych trwa krócej od powszechnie obowiązującej dobowej lub tygodniowej normy czasu pracy (art. 145 k.p.). Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powodowi. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest nieuzasadnione.

Sąd uznał, że powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Brak było jednak podstaw do przyznania powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (poza czasem pomiędzy godziną zjazdu i wyjazdu), bowiem prawo do takiego wynagrodzenia należy się pracownikowi za wykonaną pracę. Natomiast 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 jest podstaw, aby uznać, że nie jest to czas pracy powoda. Wskazać należy, 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. 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. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 maja 1998r. 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 1996r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) I PKN 143/98, OSNP 1999/12/389.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2009r., II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150. Należy wyraźnie odróżnić pojęcie pozostawania w dyspozycji pracodawcy od pojęcia wykonywania pracy. Za sama 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. Takie samo zresztą stanowisko zajął Sąd Okręgowy w G. w sprawie o sygn.akt VIII Pa 187/17. W tym stanie rzeczy za ten czas powodowi przysługiwała kwota wyliczona przez biegłego zgodnie z zaleceniami Sądu. W ocenie Sądu przygotowanie się do pracy tj. przebranie, udział w podziale czynności, czy pobranie narzędzi, a następnie aparatu ucieczkowego, lampy mogło zająć średnio 40 minut, również czynności wykonywane po wyjeździe, nawet uwzględniając warunki pracy dołowej, nie mogły zająć powodowi przeciętnie więcej niż 40 minut.

Sąd ponadto wskazał, że z dokumentacji rejestrującej czas pracy powoda, a przedłożonej przez pozwaną wynikało, że w okresie spornym powód przekroczył normę dobową pracując na dole i z tego tytułu należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 2.289,69 zł na podstawie art.151 k.p. i następnych.

Ponad kwotę 11.549,63zł powództwo zostało oddalone.

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

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 zd. pierwsze k.p.c., § 6 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. poz. 1804 z późn. zm) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Powód wygrał proces w 37% i zobowiązany był do zwrot kosztów zastępstwa procesowego stronie przeciwnej w zakresie 63%.

Wyrokowi Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w punktach 1 i 5 i zarzucając:

1.naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c. polegające na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności przez:

- bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz zeznań powoda polegającą na uznaniu, że powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd i opisanym w opinii biegłego sądowego (tj. w wymiarze dodatkowych 80 minut dziennie), podczas gdy logiczna, racjonalna, wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, że nie można przyjąć, aby powód świadczył pracę na rzecz pozwanej w ustalonym przez Sąd wymiarze, ze względu na rodzaj stanowiska i zakres obowiązków powoda,

- przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo że wyliczenia dokonane przez biegłego oparte są na błędnym założeniu, iż powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy bądź świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 80 minut każdego dnia, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godzin pracy;

- sprzeczną z zasadami logiki ocenę znaczenia dokumentów w postaci wydruków (...) polegającą na przyjęciu, że wydruki te stanowią ewidencję czasu pracy, a jednocześnie, że żadna inna ewidencja czasu pracy nie była prowadzona w zakładzie powoda, co stoi w rażącej sprzeczności z materiałem dowodowym oraz znaczeniem zgromadzonych w aktach dokumentów, w szczególności dlatego, że wydruki (...) ewidencjonują wyłącznie obecność pracownika na terenie zakładu pracy, a ewidencja czasu pracy utrwalona została na kartach czasu pracy sporządzonych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i znajduje się w aktach osobowych powoda;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 128 § 1 k.p. przez jego niewłaściwą wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że czasem pracy jest czas fizycznej obecności pracownika na terenie zakładu pracy, a przez to zaliczenie przez Sąd do czasu pracy takich czynności powoda jak mycie się czy przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy nie jest czas, w którym pracownik fizyczny znajduje

się w danym miejscu, ale czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania ewentualnie
- oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za pierwszą instancję, a w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za drugą instancję, a w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja wniesiona przez stronę pozwaną nie zasługuje na uwzględnienie albowiem wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu.

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie.

Sąd pierwszej instancji, przeprowadził w wystarczającym zakresie postępowanie dowodowe niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełniało wymogi przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c., Sąd pierwszej instancji określił na jakich dowodach się oparł, a także wskazał przyczyny przeprowadzonej oceny dowodów. Sąd Rejonowy umotywował przeprowadzoną analizę dowodów. Ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczone granice swobodnej oceny dowodów. Nie doszło do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. W rezultacie nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie.

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

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 do (...) S.A. powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin. 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 wyrażany jest pogląd, że czas, w którym pracownik pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, ale faktycznie nie wykonywał pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, winien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151<sup>1</sup>-151<sup>3</sup> k.p.

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 glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978r., Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy”, Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy”, Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004r., Nr 1, s. 13-14; „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny”, Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 7, s. 187-188; „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000r., Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, „Kodeks pracy”, Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977r., w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978r., Nr 4, poz. 34). Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy tylko z tego powodu, że pracodawca nie był w stanie skorzystać z pracy podwładnego. Ryzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Odmienna interpretacja stanowiłaby zaprzeczenie funkcji ochronnej przepisów o czasie pracy. Należy podnieść, że intencją ustawodawcy, posługującego się technicznym określeniem „praca wykonywana” było położenie akcentu na to, kiedy powierzona praca jest wykonywana, a nie, że jest „wykonywana”. W związku z tym przebywanie pracownika „po godzinach” w zakładzie – wynikające z polecenia przełożonego (względnie z obiektywnych okoliczności, kiedy to pracownik sam podejmuje taką decyzję) i oczekiwanie w tym czasie na jego polecenie uzasadnia przyjęcie istnienia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłatę stosownego wynagrodzenia z tego tytułu (Beata Bury, „Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika”, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2011, s.18-19).

Zgodnie z art. 80 zdaniem pierwszym k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Przysługuje jednak i za czas niewykonywania pracy, jeżeli przepis tak stanowi (art. 80 zdanie drugie k.p.). Nadmiernym uproszczeniem byłoby pojmowanie „wykonywania pracy” potocznie jako tylko faktycznego jej świadczenia (rzeczywistego wykonywania czynności i zadań, które należą do obowiązków pracownika). Zwrot ten ma 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 pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia i wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Przyjmując bowiem takie stanowisko konieczne stałoby się uznanie, że w każdym przypadku słuchania polecenia przełożonego, rozmowy, czy dyskusji z przełożonym lub też przerywając „ręczne wykonywanie pracy” i np. przechodząc z jednego na drugie stanowisko pracy w obrębie zakładu albo udając się po narzędzia, części zamienne - czynności tych nie można zaliczyć do czasu, w którym pracownik wykonuje pracę pomimo, iż są to przecież czynności dokonywane przez pracownika w procesie wykonywania pracy i są częścią tego procesu.

Za czas niewykonywania pracy – przerw w pracy zaliczanych do czasu pracy, wynagrodzenie za pracę przysługuje na podstawie art. 80 zdanie pierwsze k.p. Podstawę prawną zachowania prawa do wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy, którego nie wlicza się do czasu pracy stanowi konkretny przepis w ramach reguły wyrażonej w art. 80 zdanie drugie k.p. Zatem, zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak, jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Upoważnia to do wniosku, że czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 k.p. jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw



w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005r., w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005r., Nr 17, poz. 262).

W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w zakresie wykonywanych przez powoda czynności przed zjazdem pod ziemię i po wyjeździe. Powód przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Powód po przyjeździe do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności, które wykonywał były ściśle związane z jego pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawiał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany (o wyznaczonej godzinie zjazdu pod ziemię), nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu drugiej instancji do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi (jest zobowiązany) wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć – przebranie się w dostarczane przez pracodawcę każdego dnia ubranie robocze (pracownik nie używał własnego, czy też przyniesionego z domu ubrania roboczego, każdego dnia otrzymywał takie ubranie od pracodawcy i musiał je później zdać), udział w tzw. „podziale” oraz pobranie, a następnie zdanie sprzętu. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się ze specyfiką pracy powoda i z warunkami pracy panującymi pod ziemią. Stanowisko takie Sąd Okręgowy w Gliwicach prezentuje zresztą od szeregu lat w wielu innych podobnych sprawach o wynagrodzenie górników za pracę w godzinach nadliczbowych

Wykonanie wymienionych czynności przez powoda powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Czynności te zajmowały każdego dnia powodowi po około 40 minut przed zjazdem i po wyjeździe każdego dnia. Stan faktyczny w tym zakresie Sąd ustalił prawidłowo w oparciu o wydruki z (...) wskazujące godzinę zjazdu pod ziemię i godzinę wyjazdu oraz zeznania świadków i przesłuchanie powoda - podczas, których opisane zostały czynności wykonywane przez powoda na powierzchni. Pozwana nie wykazała, aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą. Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta na Kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Zdaniem Sądu Okręgowego w stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przypisywać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009r., w sprawie II PK 51/09, opublikowany w OSNP z 2011r., Nr 11-12 poz. 150 „Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.” W ocenie Sądu Okręgowego polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy.

Pozwana w apelacji wskazała, że w aktach osobowych powoda znajdują się karty ewidencji czasu pracy. Z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych wynika, iż faktycznie pozwana prowadziła w każdym roku kalendarzowym karty kontroli czasu pracy. Na kartach tych nie odnotowywano jednak czasu pracy poświęconego przez powoda na opisane powyżej czynności przed zjazdem i po wyjeździe z dołu kopalni.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód dodatkowo oprócz czasu wskazanego jako godzina zjazdu i godzina wyjazdu świadczył pracę przeciętnie 80 minut na dobę. Powód świadczył pracę ponad ustalone normy czasu pracy, przy uwzględnieniu, że dobową normą czasu pracy powoda wynosiła 7,5 godzin. Nie można zgodzić się z pozwaną, że powód przez ten czas przebywał na terenie zakładu pracy i nie świadczył pracy. Podkreślenia tutaj wymaga, że niewątpliwie z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powód każdego dnia musiał stawić się znacznie wcześniej niż wyznaczona godzina zjazdu pod ziemię oraz opuszczał teren Kopalni dużo później niż faktyczna godzina wyjazdu.

Sąd Okręgowy zaznacza tutaj, że cały ustalony przez Sąd Rejonowy czas pracy powoda ponad obowiązującą go normę czasu pracy (7,5 godziny) należy uznać za pracę w godzinach nadliczbowych.

Czas pracy pracowników pozwanej był w spornym okresie regulowany przez przepisy (...) dla pracowników (...) S.A.

Należy przyjąć w przypadku powoda normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Stanowisko zajmowane przez powoda jest stanowiskiem pracy zaliczanym do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi w spornym okresie czas pracy na takim stanowisku został, stosownie do treści art. 145 k.p., skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy. Nie zmienia tego fakt, iż część obowiązków służbowych powód wykonywał na powierzchni. Przepisy zakładowe - § 10 ust. 2 pkt 1 (...) dla (...) S.A. - regulujące czas pracy pracowników stanowią o pracownikach zatrudnionych pod ziemią, a nie wykonujących pracę pod ziemią. Natomiast zapis § 10 ust. 2 pkt 2 wskazujący normę czasu pracy 8 godzin wyraźnie dotyczy pozostałych pracowników „czas pracy pozostałych pracowników wynosi 8 godzin na dobę ...”.

Podobne stanowisko zaprezentował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2019r., I PK 258/17 opublikowanym w Lex nr 2638577).

Strona pozwana uznawała, że skoro powód za każdy dzień pracy otrzymywał wynagrodzenie za pracę, jak za 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny, to nie posiada prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ósmej godziny.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, że wypłata powodowi wynagrodzenia jak za 8 godzin, uzasadniała naliczenie ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powyżej 8 godzin. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godzin dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powoda. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych.

Zgodnie z § 13 ust. 3 (...) pracownikom, o których mowa w § 10 ust. 2 pkt 1 (...) przysługuje wynagrodzenie jak za 8-mio godzinny dzień pracy.

Należy przyjąć, że cytowana norma (...) daje gwarancję pracownikowi, że skrócenie normy czasu pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia za pracę. W przeciwnym razie pracownik, którego norma czasu pracy została obniżona, byłby traktowany jak pracownik świadczący pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000r., w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000r., Nr 20, poz. 740). W związku z tym pracownik, którego dobową normą czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005r., w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006r., Nr 5-6, poz. 85).

Brak zatem podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie za pół godziny stanowiło zapłatę za czynności wykonywane ponad obowiązującą pracownika dobową normę czasu pracy.

Nie można się w związku z tym zgodzić ze stroną pozwaną, że powód otrzymał już wynagrodzenie za przepracowane 8 godzin każdego dnia. Otrzymywał on bowiem wynagrodzenie za pracę przy ustalonej normie czasu pracy 7,5 godzin – czyli za 7,5 godzin pracy każdej doby.

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

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w oparciu art. 98 k.p.c. i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j.: Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.) § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 1.

(-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia