

Sygn. akt **VIII Pa 227/18**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lipca 2019 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>sędzia Grzegorz Tyrka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Teresa Kalinka</b> <b>del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Iwona Sławińska</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 18 lipca 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. S. (S.)

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

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

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 22 sierpnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 602/17

1. oddala apelację;

2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 337,50 zł (trzysta trzydzieści siedem złotych i pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia T. K. (-)sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia del. A. P.

VIII Pa 227/18

## UZASADNIENIE

Powód M. S. domagał się zasądzenia od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. na swoją rzecz kwoty 23 504,52 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 21 lipca 2017 roku (data wniesienia pozwu) do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w kopalni węgla kamiennego na stanowisku górnika pod ziemią w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód podał, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem przekraczał dobową normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin.

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

Na uzasadnienie podano, że powód był pracownikiem zatrudnionym pod ziemią i jego norma czasu pracy wynosiła 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Powód mimo, że pracował 7,5 godziny na dobę, to otrzymywał wynagrodzenie za pracę jak za 8 godzinny dzień pracy. Do pracowniczych obowiązków powoda należało opuszczenie zakładu pracy po zakończonej pracy. Powód mógł świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych, ale wyłącznie za zgodą i na polecenie przełożonego. Pozwana podała, że powód nie wykazał, iż przebywał na terenie zakładu pracy ponad 7,5 godziny na dobę, świadcząc dalej pracę na rzecz pracodawcy. Pozwana dodała, że ewidencja czasu wejścia na teren zakładu pracy i opuszczenia zakładu pracy (system (...)) nie stanowi dowodu, że powód w tym czasie świadczył pracę. (...) ewidencjonował czas przebywania pracownika na terenie zakładu pracy.

Ostatecznie powód ograniczył roszczenie do kwoty 4 479,18 zł.

**Wyrokiem z dnia 22 sierpnia 2018 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4 479,18 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w tym za pracę w godzinach nadliczbowych, w pkt 2 umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, w pkt 3 i 5 orzekł o kosztach procesu, w pkt 4 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do pkt 1.**

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem pozwanej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku górnika pod ziemią. Powód świadczył pracę na wszystkich zmianach. Powód przychodził na godzinę przed zjazdem pod ziemią i po wyjeździe na powierzchnię, powód zostawał na terenie kopalni przeciętnie przez pół godziny. Na wszystkich zmianach powód wykonywał te same czynności pracownicze. Po przyjściu do pracy powód stawiał się w biurze przełożonego – sztygara. Następnie powód szedł przebrać się w strój roboczy i wracał do sztygara na podział załogi. Potem powód szedł do komory po narzędzia. Na lampowni powód pobierał metanomierz, aparat uciezkowy, apteczkę. Po tych czynnościach powód udawał się na zjazd. Po wyjeździe na powierzchnię powód zdawał pobrane narzędzia i szedł na łaźnię. Dojście z szybu na łaźnię zajmowało powodowi przeciętnie 15 minut. Kąpiel z przebraniem się przeciętnie trwała 15 - 20 minut. Następnie powód opuszczał zakład pracy i szedł do domu.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy fizyczni zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników znajdujących się przy bramie wejściowej na zakład i przy szybach. Sąd Rejonowy wskazał, że to na pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy. Sąd Rejonowy podał, że powód na podstawie dokumentacji z systemu (...), zeznań świadków wykazał, że mógł świadczyć pracy wyłącznie przez 7,5 godziny na dobę.

Sąd Rejonowy ustalił, że jeżeli powód nie przyszedłby wcześniej do pracy i nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków, to przełożeni wyciągnęliby wobec niego konsekwencje służbowe. Specyfika pracy zmianowej wymagała tego, aby wykonywać obowiązki ponad normatywny czas pracy, bowiem powód musiał stawić się w pracy przed zakończeniem poprzedniej zmiany i pozostawać w pracy po wyjeździe na powierzchnię.

Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z §15 ust. 2 regulaminu pracy czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosi 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy. 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. Sąd Rejonowy podkreślił że skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach 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 w żaden sposób nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń, celem obliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę powoda, przy założeniu, że do normy czasu pracy 7,5 godzin należy doliczyć godzinę, to jest 30 minut pracy przed zjazdem i 30 minut pracy po wyjeździe, przy czym czas ten stanowi czas pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy a nie pracy w godzinach nadliczbowych.

Biegły do spraw wynagrodzeń Z. G. obliczył, że należne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 2 310,18 zł i wynika z przekroczenia czasu pracy w soboty, niedziele lub święta oraz z pracy pod ziemią ponad 7,5 godziny. Dodatkowo, biegły obliczył, że należne wynagrodzenie za czas pozostawiania w dyspozycji pracodawcy wynosi 2 169,00 zł.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie w granicach wytyczonych opinią sporządzoną przez biegłego Z. G..

Sąd Rejonowy podał, że powód pracował ponad normę czasu pracy. W ocenie Sądu Rejonowego 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. Sąd Rejonowy uznał za bezzasadne stanowisko pozwanej, zgodnie z którym czas pracy powoda winien być liczony od godziny zjazdu do godziny wyjazdu. Powód nie mógłby wykonać pracy, gdyby stawał się w pracy bezpośrednio na zjazd. Także konieczność wykapania się i przebrania się po pracy wiązała się z warunkami pracy i nie może oznaczać, że na te czynności powód miał poświęcić swój prywatny czas. Czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności Sąd Rejonowy potraktował jako czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p. Sąd Rejonowy odwołał się do poglądu Sądu Najwyższego, wyrażonego w wyroku z dnia 20 maja 1998 roku w sprawie I PKN 143/98, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 133 §1 k.p. i nie przysługuje mu za ten czas 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.).

Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenie powoda na mocy art. 128 § 1 k.p., art. 151<sup>1</sup> k.p., a ponad orzeczoną kwotę postępowanie umorzył na mocy art. 355 § 1 k.p.c. O odsetkach ustawowych Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 98 k.p.c. i § 9 ust 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015, poz. 1800, ze zm.). Wyrokowi Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst Dz.U. z 2018r. poz. 300, ze zm.).

***Pozwana wniosła apelację, domagając się uchylenia zaskarżonego wyroku w pkt 1, 3, 4, 5 i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie zmiany zaskarżonego wyroku w pkt 1, 3, 4, 5 i oddalenia powództwa z uwzględnieniem kosztów postępowania przed Sądami I i II instancji według norm przepisanych.***

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenia przepisów prawa, a to:

1) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności:

- a) bezkrytyczną ocenę zeznań świadków i powoda, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem niemożliwe jest, że powodowi zajmowało 60 minut na umycie się, przebranie się, pobranie lub zdanie narzędzi, udział w podziale czynności,
- b) przyjęcie do obliczeń przez biegłego sądowego, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych lub pozostawał w dyspozycji pracodawcy w wymiarze 60 minut pomijając, że powód otrzymał wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, świadcząc pracę przez 7,5 godziny,
- c) przyjęcie, że rejestr systemu (...) stanowi ewidencję czasu pracy podczas, gdy rejestr ten ewidencjonuje czas przebywania pracownika na terenie zakładu pracy;
- 2) art. 128 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że czasem pracy jest czas fizycznej obecności pracownika na terenie kopalni, a przez to zaliczenie do czasu pracy takich czynności, jak mycie się, przebranie się.

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

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy i odpowiada prawu.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Inicjując rozważania prawne, należy podkreślić, że Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż czas poza czasem pracy pod ziemią oraz w soboty, niedziele i święta jest czasem pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy.

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

Należy przypomnieć, że za okres objęty sporem pozwana dysponowała wyłącznie ewidencją czasu pracy powoda pod ziemią. Pozwana nie posiada ewidencji wejścia powoda na teren zakładu i wyjścia powoda z terenu kopalni. W związku z tym należało ustalić na podstawie art. 322 k.p.c., ile czasu powód pracował na rzecz pozwanej poza pracą pod ziemią. Powód wykazał, że świadczył pracę ponad obowiązującą go normę czasu pracy. Powód przekraczał normę czasu pracy, pracując pod ziemią, w soboty, niedziele i święta. Nadto, powód przekraczał normę czasu pracy w pozostałe dni pracy, bowiem jego praca nie ograniczała się wyłącznie do pracy pod ziemią. Powód miał obowiązek stawiać się w pracy przed zjazdem, bowiem musiał przygotować się do pracy pod ziemią. Powód musiał spotkać się z przełożonym, uczestniczyć w odprawie, pobrać narzędzia pracy, przebrać się strój roboczy zaopatrzonego w środki ochrony (kask, lampa, aparat ucieczkowy). Po wyjeździe obowiązkiem powoda było zdanie sprzętu, środków ochrony oraz umycie się w łaźni.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy art. 233 § 1 k.p.c.

Istotne jest, jak zakwalifikować czas, w którym powód był na terenie kopalni, poza czasem pracy pod ziemią. Sąd Rejonowy przyjął, że jest to czas pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy. Z takim stanowiskiem nie sposób się zgodzić.

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

aktywne zachowanie się pracownika oraz jego czynną postawę i działanie w realizacji zadań wynikających ze stosunku pracy. Sama obecność i gotowość do jej wykonywania (oczekiwanie) nie przysparza pracodawcy nowych wartości i korzyści. W związku z tym praca w godzinach nadliczbowych zachodzi jedynie w przypadku efektywnego świadczenia pracy przez pracownika, tj. rzeczywistego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych (A. Józefowicz, „Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy”, Warszawa 1982, s.27).

Należy zwrócić uwagę, że 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 pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia. Że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Za czas niewykonywania pracy – przerw w pracy zaliczanych do czasu pracy, wynagrodzenie za pracę przysługuje na podstawie art. 80 zdanie pierwsze k.p. Podstawę prawną zachowania prawa do wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy, którego nie wlicza się do czasu pracy stanowi konkretny przepis w ramach reguły wyrażonej w art. 80 zdanie drugie k.p. Zatem, zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak, jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Upoważnia to do wniosku, że czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 k.p. jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 roku, w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005 roku, Nr 17, poz. 262).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych także na powierzchni. Można przyjąć, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych (łącznie pod ziemią i na powierzchni) przeciętnie po godzinę na dobę. Nie można przyjąć, że uczestniczenie w odprawach, pobranie sprzętu i przebranie się stanowi o pozostawianiu pracownika w dyspozycji pracodawcy. Te czynności stanowią o świadczeniu pracy na rzecz pracodawcy.

Należy przyjąć, że powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. ponad 7,5 godziny. Należy przypomnieć, że wykonywanie pracy przeciętnie 8,5 godziny na dobę oznacza, że w niektórych dniach w tym samym okresie rozliczeniowym pracownik świadczy pracę powyżej 8,5 godzin na dobę, a w innych dniach tego samego okresu rozliczeniowego czas pracy wynosi mniej niż 8,5 godziny na dobę i przy ostatecznym rozliczeniu czasu pracy w okresie rozliczeniowym przeciętny dobowy czas pracy nie będzie dłuższy niż 8,5 godziny (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2001 roku, w sprawie III ZP 20/01, opublikowana w OSNP z 2003 roku, Nr 6, poz. 141).

Nie można zgodzić się z pozwaną, że powód przez tę godzinę na dobę przebywał na terenie zakładu pracy i nie świadczył pracy. W związku z tym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okazał się chybiony, mając na uwadze organizację czasu pracy na kopalni. Nadto, nietrafny okazał się także zarzut naruszenia art. 128 § 1 k.p.

Nietrafny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy § 13 ust. 3 (...) (mimo, że zarzut został sformułowany przy art. 233 k.p.c.). W tym zakresie spór dotyczy wykładni prawa. Pozwana uznała, że skoro powód za każdy dzień pracy otrzymywał wynagrodzenie za pracę, jak za 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny, to nie posiada prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ósmej godziny.

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 2000 roku, w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 740). W związku z tym pracownik, którego dobową normę czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006 roku, Nr 5-6, poz. 85).

Na marginesie należy dodać, że biegły błędnie obliczył stawkę godzinową normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem wysokość wynagrodzenia podzielił przez 8 godzin zamiast przez 7,5 godziny. Należy przypomnieć, że celem obliczenia stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia oraz

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

Powód przepracował w okresie lipca 2014 roku do czerwca 2015 roku przeciętnie 240 nadgodzin (12 miesięcy x 20 dni pracy x 1 godzina nadliczbową), z czego 78 nadgodzin pod ziemią (opinia biegłego – odczyt wydruku (...)). Zatem na powierzchni powód przepracował 162 nadgodziny (9 720 minut), to jest przeciętnie 40,5 minut na dobę (9 720 minut : 240 dni). Biegły obliczył, że wynagrodzenie za godzinę pracy ponad normę czasu pracy w lipcu 2014 roku wynosiło 31,52 zł (biegły obliczył zaniżoną wartość). Oznacza to, że wartość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 7 564,80 zł (240 nadgodzin x 31,52 zł). Tymczasem Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4 479,18 zł.

Reasumując, apelacja pozwanej podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 3 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 adwokackie (jednolity tekst Dz.U. z 2015 roku, poz. 1 800).

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia