

Sygn. akt VIII *Pa* 24/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2019 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>Sędzia Grażyna Łazowska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>Grzegorz Tyrka</b> <b>del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 3 października 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** P. P. (P.)

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

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

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 8 listopada 2018 r. **sygn. akt** IV P 449/17

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.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Grzegorz Tyrka

Sygn. akt VIII Pa 24/19

## UZASADNIENIE

Powód P. P. domagał się od pozwanej Spółki (...) S.A. w B. łącznie kwoty 33.978,41 zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lutego 2014r. do grudnia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W toku procesu powód cofnął roszczenie z jego zrzeczeniem się ponad kwotę 11 362,31zł.

Wyrokiem z dnia 8 listopada 2018r. Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził na rzecz powoda kwotę 11 362,31zł. tytułem wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w rozbiciu na poszczególne miesiące, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pracował u pozwanej od 9 maja 2011r. do 20 grudnia 2016r., początkowo jako robotnik transportowy pod ziemią, a od maja 2013r. jako górnik pod ziemią 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 średnio na 35 minut przed zjazdem, aby przebrać się w ubranie robocze, pobrać narzędzia, środki ochrony indywidualnej, jak również uczestniczyć w podziale załogi. Następnie szedł na szyb, a pod drodze pobierał aparat ucieczkowy i lampę. Po wyjeździe powód miał obowiązek zdać lampę i aparat ucieczkowy, narzędzia, materiały, jeśli takie były wywożone, a potem udawał się do łaźni celem wykąpania i przebrania się. Te czynności zajmowały mu do 35 minut. Powód nie mógł pracować bez niezbędnych narzędzi, czy przebrania się w odpowiednie ubranie robocze. ( dowód: zeznania świadka Ł. C., k.200 v, zeznania świadka A. N., k.200v i n, zeznania świadka R. T., k.201).

Jak dalej ustalił Sąd pierwszej instancji, 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 (przyznane).

Łączna kwota wynagrodzenia należnego powodowi za czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy na 35 minut przez zjazdem oraz 35 minut po wyjeździe, jak również za zawyżony czas pracy wykonywanej pod ziemią to 11.362,31 zł (dowód: opinia biegłego Z. G., k. 226 i n, wydruki (...)).

Sąd Rejonowy ustalił, 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. Nadto zjazdy i wyjazdy odbywały się zgodnie z harmonogramem określonym w załączniku nr 1 do regulaminu pracy (dowód: regulamin pracy) . Zapisy te 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. ( zarządzenia w aktach o sygn.akt IV P 109/14).

Sąd Rejonowy dokonał ustaleń czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), zeznania świadków i zeznana powoda. Podkreślił, że zgodnie z art.149§1 kp 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. Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwana tego obowiązku nie realizowała i przywołał wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 sierpnia 2013r.: „skoro pracodawca (pозwany) 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)”.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że oczywistym jest, iż 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 w żaden sposób nieuzasadnione. W ocenie Sądu pierwszej instancji brak jest jakichkolwiek podstaw by wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet wynagrodzenia dochodzonego w tym postępowaniu. Kwota tego wynagrodzenia nie stanowi nadwyżki, którą pozwana ma zamiar zrekomensować 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 dobowa czasu pracy mogła wynosić od 6 godzin do 7,5 godzin w zależności od warunków pracy. 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. Wymienione regulacje zostały zawarte w różnych rozdziałach układu zbiorowego i brak jest interpretacyjnych, aby łączyć zapisy dotyczące zasady wynagradzania z pojęciem czasu pracy.

W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach biegłego Z. G. zawartych w opinii z dnia 14 czerwca 2018r. 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. Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego z zakresu wynagrodzeń, jako niezasadny.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd pierwszej instancji uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie do kwoty wyliczonej przez biegłego.

Sąd wskazał, że 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. 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 z uwagi na jej wykonywanie 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 dobowa 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 w żaden sposób nieuzasadnione.

Sąd pierwszej instancji 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. 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 właściwego przygotowania do pracy, nie biorąc udziału w podziale załogi. Bezasadne jest 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, nie można zatem przyjąć, że na te czynności powód miał poświęcić swój prywatny czas, podczas

gdy wykonywał je wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy. Sąd Rejonowy uznał, że czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności należy traktować jako czas pracy w rozumieniu art. 128 kp. Dalej przywołano wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998r., 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 KP i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad określonych w art. 134 KP „ (w brzmieniu sprzed nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. 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 samą dyspozycję pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Natomiast dodatkowe świadczenia przewidziane w art.151<sup>1</sup> kp i następnych należą się pracownikowi, ale za pracę wykonaną. Takie samo zresztą stanowisko zajął Sąd Okręgowy w Gliwicach w sprawie o sygn.akt VIII Pa 187/17.

W tym stanie rzeczy, w ocenie Sądu Rejonowego za ten czas powodowi przysługiwała kwota wyliczona przez biegłego. Przygotowanie się do pracy tj. przebranie, udział w podziale czynności, czy pobranie narzędzi, a następnie aparatu ucieczkowego, lampy mogło zająć średnio 45 minut, również czynności wykonywane po wyjeździe, nawet uwzględniając warunki pracy dołowej, nie mogły zająć powodowi przeciętnie więcej niż 35 minut. Sąd pierwszej instancji przyjął, że wymienione czynności zajmuje tyle czasu przeciętnemu pracownikowi. Ponieważ z dokumentacji rejestrującej czas pracy powoda w okresie spornym, wynikało że przekroczył normę dobową pracując pod ziemią i z tego tytułu należy mu się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 2.963,79 zł na podstawie art.151 kp i następnych. Ponad kwotę 11.362,31 złotych powództwo zostało oddalone.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., a kosztach procesu na podstawie art. 100 kpc.

***Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zarzucając:***

1. naruszenie przepisów postępowania, a to przepisu art. 233 § 1 kpc polegająca na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez:

a) bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz zeznań powoda polegającą na uznaniu, że powód wykonywał dla 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 i racjonalna, a przede wszystkim wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, że nie można przyjąć, że powód świadczył pracę w ustalonym przez Sąd ze względu na rodzaj stanowiska i zakres obowiązków powoda,

b) przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo że wyliczenia biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powód pozostawał do dyspozycji pracodawcy lub świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez Sąd, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin a tylko za 7,5 godziny;

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

2. naruszenie prawa materialnego, a to art. 128 kp poprzez 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 do czasu pracy takich czynności jak mycie się, przebranie, podczas gdy z powołanego

przepisu wynika, że czasem pracy jest czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, pozwana wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie do ponownego rozpoznania, ewentualnie jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od powoda za obydwie instancje.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowania odwoławcze, dzieląc w całości stanowisko Sądu I instancji.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje.**

#### Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej jakoby Sąd I instancji dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. 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 omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn.14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713). Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej 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. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969 r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy. Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne.

Zgromadzony materiał dowodowy dawał podstawę do ustalenia, że powód w okresie objętym pozwem w związku z koniecznością przygotowania się do pracy, czynnościami które wykonywał po wyjeździe, przekraczał normy czasu pracy. Słuchani świadkowie dokładnie opisali jakie czynności powód musiał wykonywać w ramach swoich obowiązków, określili szacunkowy czas realizacji tych czynności, potwierdzili, że powód swoich obowiązków nie był w stanie wykonać w ramach 7,5 godzin – w czasie których pracował pod ziemią. Natomiast pozwana nie przedstawiła

żadnych dowodów, które by podważyły twierdzenia świadków i powoda, a zatem zarzuty błędnej czy dowolnej oceny dowodów są bezpodstawne.

Sąd Rejonowy w pisemnych motywach rozstrzygnięcia wskazał dokładnie jakie czynności były podejmowane przez powoda od momentu rozpoczęcia pracy do jej zakończenia. Podstawowy w naszym kraju, nominalny czas pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 8 godzin dziennie, a dla powoda zatrudnionego pod ziemią norma ta wynosi 7,5 godziny. W ocenie Sądu Okręgowego oznacza to, że pozwana mogła wymagać do powoda pozostawania w dyspozycji tylko przez 7,5 godziny. Na pracodawcy spoczywa obowiązek takiej organizacji pracy, aby przewidzianej kodeksem pracy/lub wewnętrznymi przepisami/ normy nie przekroczyć. Wszystkie słuchanie w sprawie osoby były zgodne co do tego, że powód pracował ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy oraz, że nałożonych przez pracodawcę obowiązków nie był w stanie wykonać w nominalnym czasie pracy, bowiem nie pozwalała na to organizacja pracy obowiązująca u pozwanej. Również wbrew twierdzeniom skarżącej, Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że pozwana wypłacała powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy i wyjaśnił, że norma dobową 7,5 godziny dotyczy czasu pracy. Według tego założenia została sporządzona opinia przez biegłego sądowego, a zatem słusznie Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanej w dopuszczenie dowodu z kolejnej opinii uzupełniającej biegłego. Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, że należy rozróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagrodzenia. Zgodnie z regulaminem pracy pozwanej, praca wykonywana przez pracowników dołowych ponad 7,5 godziny stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się również naruszenia prawa materialnego tj. art. 128 § 1 kp, zgodnie z którym czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

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. Zarzuty apelacji dotyczące takich czynności jak przebranie się, umycie czy pobranie narzędzi nie zasługują na uwzględnienie, bowiem zgodnie z jednolitym orzecznictwem tutejszego Sądu, specyfika pracy górnika wymaga przebrania się i skorzystania z łaźni, a zatem te czynności powinny być wliczane do czasu pracy. W zakładach pracy, w których wymagane jest używanie odzieży roboczej i określonego wyposażenia, który to sprzęt musi być pobierany tylko u pracodawcy, oczywistym jest, że czas na przebranie się, pobranie/zdanie sprzętu -w tym przypadku np. masek, lamp, aparatu ratunkowego - dojsię do miejsca pracy i powrotu, podlega wliczeniu do czasu pracy, bowiem są to czynności niezależne od pracownika, a zarazem konieczne do świadczenia pracy.

W konsekwencji, w świetle zgromadzonego i właściwie ocenionego przez Sąd I instancji materiału dowodowego, wyliczenie należnego wynagrodzenia powoda za pracę oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest prawidłowe.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. i § 2 pkt.5, § 9 ust.1 pkt. 2, § 10 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800)

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Grzegorz Tyrka