

Sygn. akt VIII *Pa* 34/19

# 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** R. M. (M.)

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

**o** wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w G.

**z dnia** 12 września 2018 r. **sygn. akt** VI P 236/16

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że oddala powództwo ponad kwotę 15.444,44 zł (piętnaście tysięcy czterysta czterdzieści cztery złote czterdzieści cztery grosze);
- 2) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 4 w ten sposób, że obniża opłatę od pozwu do kwoty 723 zł (siedemset dwadzieścia trzy złote);
- 3) oddala apelację w pozostałym zakresie;
- 4) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.215 zł (tysiąc dwieście piętnaście 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* 34/19

## UZASADNIENIE

Powód R. M. wniósł o zasądzenie od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. - następcy prawnego (...) Spółki Akcyjnej w K. - kwoty 17.242,24zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 kwietnia 2018r., na którą składała się kwota 12.574,21zł wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 marca 2013r. do dnia 30 lipca 2014r. oraz skapitalizowane odsetki ustawowe za opóźnienie od dnia wymagalności wynagrodzenia za pracę za poszczególne miesiące do dnia 18 kwietnia 2018r. w wysokości 4.668,03zł, liczone:

- od kwoty 559,98zł za miesiąc marzec 2013r. od dnia 11 kwietnia 2013r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 259,66zł;
- od kwoty 673,20 zł za miesiąc kwiecień 2013r. do dnia 11 maja 2013r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 304,96zł;
- od kwoty 710,94zł za miesiąc maj 2013r. od dnia 11 czerwca 2013r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 314,22zł;
- od kwoty 836,40zł za miesiąc czerwiec 2013r. od dnia 11 lipca 2013r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 360,73zł;
- od kwoty 367,20zł za miesiąc lipiec 2013r. od dnia 11 sierpnia 2013r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 154,31zł;
- od kwoty 704,68zł za miesiąc sierpień 2013r. od dnia 11 września 2013r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 288,36zł;
- od kwoty 576,19zł za miesiąc wrzesień 2013r. od dnia 11 października 2013r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 229,62zł;
- od kwoty 889,06zł za miesiąc październik 2013r. od dnia 11 listopada 2013r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 344,49zł;
- od kwoty 843,03zł za miesiąc listopada 2013r. od dnia 11 grudnia 2013r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 317,66zł;
- od kwoty 853,08zł za miesiąc grudzień 2013r. od dnia 11 stycznia 2014r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 312,01zł;
- od kwoty 653,25zł za miesiąc styczeń 2014r. od dnia 11 lutego 2014r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 231,72zł;
- od kwoty 849,12zł za miesiąc luty 2014r. od dnia 11 marca 2014r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 292,72zł;
- od kwoty 839,42zł za miesiąc marzec 2014r. od dnia 11 kwietnia 2014r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 280,12zł;
- od kwoty 737,91zł za miesiąc kwiecień 2014r. od dnia 11 maja 2014r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 232,35zł;
- od kwoty 727,02zł za miesiąc maj 2014r. od dnia 11 czerwca 2014r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 226,81zł;
- od dnia 839,52zł za miesiąc czerwiec 2014r. od dnia 11 lipca 2014r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 252,94zł;

- od kwoty 914,21zł za miesiąc lipiec 2014r. od dnia 11 sierpnia 2014r. do dnia 9 października 2017r. w kwocie 265,35zł.

Ponadto, powód wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Uzasadniając żądanie powód wskazał, że był zatrudniony w KWK (...) ostatnio na stanowisku dozoru – nadgórnika pod ziemią/sztygar zmianowy pod ziemią. Wskazał, że pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, który zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym w zakładzie pracy pozwanej wynosił 7,5 godziny na dobę. Pomimo obowiązywania ww. normy czasu pracy musiał w rzeczywistości - zgodnie z kartą stanowiska pracy - pracować znacznie dłużej, poświęcając odpowiedni czas na przygotowanie miejsca pracy dla podległych mu górników jak i odpowiedni czas po zakończeniu zmiany. Tym samym powód pracował średnio około 2 godzin nadliczbowo na dobę.

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

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana podniosła, że obowiązki pracownika na stanowisku nadgórnika zajmowanym przez powoda nie obejmują czynności wymienionych przez powoda w pozwie, a mających stanowić przygotowanie miejsca pracy podległym pracownikom. Zdaniem pozwanej, twierdzenia powoda w tym zakresie należy uznać za niezgodne ze stanem faktycznym. Czynności, o których mowa powód był zobowiązany wykonywać w normalnym czasie pracy, który winien był wykorzystywać efektywnie bez przekraczania normatywnego czasu pracy. W okresie zatrudnienia powoda obowiązywała zasada, że praca w godzinach nadliczbowych odbywa się na zasadach pełnej dobrowolności, za zgodą bezpośredniego przełożonego. Powód nie wskazał, że uzyskał wymaganą zgodę. Powód nigdy nie sygnalizował pracodawcy, iż ma przekonanie, że świadczy pracę w godzinach nadliczbowych.

Wyrokiem z dnia 12 września 2018r. Sąd Rejonowy w G.:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 17.242,24zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 marca 2013r. do dnia 30 lipca 2014r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 kwietnia 2018r. do dnia zapłaty;
2. umorzył postępowanie w zakresie żądania ponad kwotę 17.242,24zł;
3. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 577,80zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w G. kwotę 862,11zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz kwotę 1.373,75zł tytułem zwrotu części wydatków.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony przez pozwaną w okresie od 2 września 2010r., na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na kolejno zajmowanych stanowiskach:

- od dnia 2 września 2010r. od dnia 30 listopada 2011r. młodszy górnik pod ziemią;
- od dnia 1 grudnia 2011r. do dnia 30 kwietnia 2013r. górnik pod ziemią;
- od dnia 1 maja 2013r. do dnia 30 września 2015r. nadgórnika oddziału wydobywczego pod ziemią;
- od dnia 1 października 2015r. do nadal sztygara zmianowy oddziału wydobywczego pod ziemią.

Sąd stwierdził, że do obowiązków powoda jako sztygara zmianowego oddziału wydobywczego należało między innymi: 1) nadzorowanie pracy nadgórników i pracowników fizycznych oddziału; 2) kierowanie pracą oddziału wg poleceń przełożonych; 3) prowadzenie i organizowanie pracy tak, aby zapewnione było bezpieczeństwo ludzi i ruchu zakładu górniczego oraz pouczanie pracowników o zasadach bezpiecznego wykonywania pracy; 4)

nadzorowanie prawidłowego wykonawstwa robót zgodnie z planem ruchu, projektem technicznym, dokumentacją układu transportowego, technologiami oraz obowiązującymi przepisami; 5) dostarczanie podległym pracownikom instrukcji i technologii wykonywania robót za pisemnym potwierdzeniem; 6) przedkładanie raportu zmianowego wpisanego w Książkę Raportową oddziałową po zakończonej zmianie do nadsztygara odpowiedzialnego za zmianę do akceptacji i odebrania nałożonych zadań i uzyskania podpisu jako odebranego raportu; 7) po zakończeniu zmiany przed wyjściem z kopalni rozliczania i podpisywania wyjazdu załogi w książce kontroli zjazdu i wyjazdów załogi znajdującej się w markowni; 8) znajomość planu ratownictwa; 9) nadzorowanie opracowywania i kontrola realizacji planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy; 10) nadzorowanie i kontrola stosowania przez pracowników przydzielonych im środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego.

Zgodnie z normą czasu pracy obowiązującą w zakładzie pracy pozwanej czas pracy pracowników kopalni zatrudnionych pod ziemią - w tym powoda - wynosił w okresie spornym 7,5 godziny na dobę. Ewidencja czasu pracy prowadzona była odrębnie dla każdego pracownika w formie karty ewidencji czasu pracy (...), prowadzonej zarówno w formie papierowej jak i elektronicznie. W karcie ewidencji czasu pracy odnotowywano pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych. Karty ewidencji czasu pracy prowadzone były na podstawie zapisów czasu pracy prowadzonych na podstawie ksiąg zjazdu i wyjazdu. Czas pracy liczony był od momentu „odbicia” karty (...) bezpośrednio przed zjazdem pod ziemię kopalni.

Przez część okresu spornego elektroniczna ewidencja czasu pracy obejmowała wyłącznie czas wejścia pracowników na teren kopalni i wyjście z niego (czytniki kart (...) zamieszczone były przy bramie wejściowej). Przez pozostałą część okresu spornego elektroniczna ewidencja obejmowała również zjazd pod ziemię i wyjazd na powierzchnię (czytniki (...)) były zlokalizowane przy szybie zjazdowym).

Organizacja pracy kopalni, znana wszystkim przełożonym powoda i stale funkcjonująca nie tylko w okresie spornym ale również we wcześniejszym okresie, wymagała by zarówno przed godziną formalnego rozpoczęcia każdej zmiany, jak i po godzinie formalnego zakończenia każdej zmiany, powód wykonywał obowiązki należące do zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku.

Przed formalnym rozpoczęciem zmiany powód zapoznawał się z raportem z poprzedniej zmiany, kontaktował się ze sztygarem zmiany poprzedniej oraz zasięgał informacje od nadsztygara o planach dotyczących pracy danej zmiany. Ponadto, przeprowadzał tzw. podział załogi, w trakcie którego przyporządkowywał poszczególne prace poszczególnym pracownikom wchodzącym w skład nadzorowanej przez niego załogi, a także przebierał się w odzież roboczą oraz przechodził na szyb zjazdowy pobierając z lampowni sprzęt ochrony życia (maska, butla, aparat uciezkowy itp.). Wykonanie wymienionych czynności przed zjazdem pod ziemię – stanowiących obowiązek każdego sztygara zmianowego – było niezbędne do prawidłowego wykonywania przez powoda jego obowiązków w trakcie wykonywania pracy pod ziemią.

Po wyjeździe na powierzchnię kopalni, a tym samym po formalnej godzinie zakończenia każdej zmiany, powód w dalszym ciągu wykonywał pracę. Udawał się do łaźni celem kąpieli i przebrania – zdając po drodze uprzednio pobrany sprzęt - a następnie będąc w biurze wypełniał książkę raportową i tzw. szychtownicę. W książce raportowej i szychtownicy powód wskazywał informację odnośnie zakresu prac wykonanych na zakończonej zmianie i pracowników, którzy je wykonywali.

W sprawie opinię wydała biegła sądowa K. B., która ustaliła, iż powód w rzeczywistości pracował w godzinach nadliczbowych. Z miesięcznych wyliczeń dokonanych przez biegłą wynikało, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powoda w okresie od dnia 1 marca 2013r. do dnia 31 lipca 2014r. wynosi 15.010,53zł.

Zastrzeżenia do wydanej w sprawie opinii wniosła pozwana, wskazując, że biegła błędnie naliczyła dodatki 50% i 100%, które winny być naliczone zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie za pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy

określeniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia. W konsekwencji czego, zdaniem pozwanej biegła zawyżyła wysokość dodatków.

Biegła sądowa K. B. wydała w sprawie uzupełniającą opinię, w treści której wskazała, że z przepisów zawartych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy wynika, iż powoda obowiązywał 7,5 godzinny dobowy czas pracy poza tym norma czasu pracy na wydrukach (...) poświadcza ten fakt i dotyczy również wynagrodzenia za ten czas. Biegła podała także, że w dniach: soboty, niedziele i święta norma czasu pracy wynosiła 8 godzin, wobec czego biegła przyjęła, że powód w przypadku pracy w te dni powód otrzymał wynagrodzenie za 8 godzin pracy. Zgodnie ze zmodyfikowanymi wyliczeniami biegłej wynagrodzenie za pracę powoda w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 marca 2013r. do dnia 31 lipca 2014r. wynosi 12.574,21zł bądź 12.430,51zł. Biegła podała dwa warianty wyliczeń.

W ocenie Sądu opinie biegłego sporządzone zostały rzetelnie, zgodnie z tezą dowodową, na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz wiedzy specjalistycznej biegłego. Ponadto, zawierają jednoznaczne, stanowcze wnioski oraz prezentuje uzasadniającą je argumentację. W rezultacie brak było podstaw do kwestionowania zawartych w nich wyliczeń.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W rozważaniach prawnych Sąd powołał art. 151 k.p.

Podkreślono, że przywołany przepis *expressis verbis* posługuje się pojęciem „pracy wykonywanej”. Tworząc zatem normatywną definicję pracy w godzinach nadliczbowych ustawodawca w wyraźny sposób wprowadził autonomiczne w tym zakresie pojęcie, różne od określonego w art. 128 k.p. pojęcia „czasu pracy”, które oznacza czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Zgodnie bowiem z powszechnie akceptowaną dyrektywą zakazu wykładni synonimicznej, dwóm różnym pojęciom – użytym przez ustawodawcę w tekście prawnym – co do zasady nie można nadawać tożsamego znaczenia. W rezultacie, czym innym jest „wykonywanie pracy”, a czym innym samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy”. Zakres znaczeniowy ostatniego z przywołanych pojęć jest bowiem znacznie szerszy i obejmuje nie tylko wykonywanie pracy, ale również sytuacje, w których pracownik – nie wykonując pracy – pozostaje w gotowości do jej wykonywania.

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko, zgodnie z którym samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy nie jest wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych i nie przysługuje za nie wynagrodzenie według zasad ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 1998r., I PKN 143/98, OSNAPiUS 1999/12/389). Wynagrodzenie o którym mowa przysługuje zatem wyłącznie za ten okres, w którym pracownik faktycznie świadczył pracę (wyrok z 10 listopada 2009r., II PK 51/09, OSNP 2011/ 11–12/150, MoPr (...) s. 262).

Sąd wskazał, że istota niniejszej sprawy sprowadzała się do ustalenia dwóch kwestii. Po pierwsze, kwestii natury faktycznej, tj. czy w ogóle, a jeśli tak to jakie, czynności powód wykonywał ponad obowiązujące go normy czasu pracy, a zatem zarówno przed formalnym rozpoczęciem zmiany, jak i po jej formalnym zakończeniu. Po drugie, rozstrzygnięcia wymagało, czy w świetle zakresu obowiązków na zajmowanym przez powoda stanowisku, czynności te mogą być kwalifikowane jako „wykonywanie pracy”.

Odnosząc się do pierwszej z ww. kwestii Sąd stwierdził, że przedstawiony przez powoda materiał dowodowy w postaci wydruków rejestru czasu pracy ((...)), a także zeznań świadka i przesłuchania powoda, stanowi podstawy do ustalenia, że przed formalnym rozpoczęciem zmiany i po jej formalnym zakończeniu powód wykonywał prezentowane wcześniej czynności, które w świetle zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku (sztygar zmianowy) mogą być kwalifikowane jako „wykonywanie pracy”. Zbierał w tym czasie raporty w kwestii zadań pracy, a także brał udział w odprawach i rozmowach zarówno z personelem, jak i nadsztygarem o czym mowa była wcześniej, przy czym z uwagi na specyfikę organizacji zakładu pracy pozwanej, czynności te musiały być wykonywane zarówno przed formalnym rozpoczęciem zmiany jak i po formalnym jej zakończeniu.

Odnosząc się do podnoszonego przez pozwaną zagadnienia wiedzy i woli pracodawcy w zakresie pracy powoda w godzinach nadliczbowych, Sąd stwierdził, że zgodzić należy się ze stanowiskiem pozwanej jedynie co do tego, iż praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana wyłącznie za zgodą pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2001r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002/21/520). Wbrew jednak twierdzeniom pozwanej, zgoda ta nie wymaga szczególnej formy. Sama zaś świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje pracę w nadgodzinach może stanowić dorozumianą zgodę (wyroki Sądu Najwyższego z 26 maja 2000r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001/22/662 i z 18.1.2005r., II PK 151/04, OSNP 2005/17/262). Jakikolwiek zaś postanowienia aktów normatywnych tworzonych przez pracodawcę, które wymagają pisemnej formy jego polecenia bądź zgody na pracę w nadgodzinach, nie mogą wyłączyć ww. zasady. Co istotne, jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy (określonej organizacji pracy), nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy – jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie - wówczas sytuacja ta jest równoznaczna z dorozumianą zgodą pracodawcy na jej świadczenie i przesądza istnienie „szczególnych potrzeb pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1978r., I PRN 91/78). Z zeznań świadków oraz powoda wynikało zaś, że utrwalona organizacja pracy w kopalni, w której powód świadczył pracę – o której to organizacji wszyscy pracownicy wiedzieli, w tym dyrektor kopalni jako bezpośredni przełożony powoda – wymagała dla prawidłowego jej funkcjonowania oraz zapewnienia ciągłości prac, by powód wykonywał opisywane wcześniej czynności poza normami czasu pracy. W przedmiotowej sprawie miała zatem miejsce sytuacja, w której niewątpliwie – z uwagi na organizację pracy w kopalni – powód wykonywał pracę przed jej formalnym rozpoczęciem i po jej formalnym zakończeniu.

Jeśli zaś chodzi o wymiar świadczonej przez powoda pracy ponadnormatywnej – zrekonstruowanej przez biegłą – Sąd wyjaśnił, że z całokształtu materiału dowodowego wynika, iż sytuacja na kopalni jest zmienna, stąd też okresy wykonywania pracy poza normatywnymi godzinami pracy – w przypadku szeregu pracowników, w tym powoda – kształtowały się różnie w konkretnych dniach okresu spornego. Czynności wykonywane zarówno przed zmianą jak i po jej zakończeniu powtarzały się jednak w przypadku każdej zmiany. Zeznania świadka oraz powoda stanowiły podstawę ustalenia, że ich wykonanie przed zmianą jak i po zmianie nie przekraczało 53 minut. Informacje zawarte w wydrukach z systemu czasu z okresu pracy stanowiły z kolei podstawę do stwierdzenia, że w niektórych dniach ich wykonanie było krótsze.

Sąd uznał tutaj, że fakt rzekomego „wykonywania pracy” ponad czas wynikający z rejestru czasu pracy nie został przez stronę powodową wykazany ponad wszelką wątpliwość.

Odnosząc się do podniesionych przez stronę pozwaną zastrzeżeń do opinii biegłej Sąd wyjaśnił, że 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.). Sytuacja tego typu miała miejsce w przedmiotowej sprawie. Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej (również w spornym okresie), czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Taki czas pracy, pomimo jego skrócenia, jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami, a zatem pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad ww. normę – niezależnie od tego, że pracownik, którego czas pracy został skrócony zachowuje wynagrodzenia za 8 godzin pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005r., sygn. akt III PK 51/05, OSNP 2006/5-6/85). Brak było zatem podstaw do uwzględnienia stanowiska pozwanej, zgodnie z którym, w przypadku normy czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny, przy równoczesnym zachowaniu wynagrodzenia za 8 godzin pracy wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych winno być obliczone przez biegłego przy przyjęciu 8 godzinnej normy czasu pracy.

W świetle powyższego, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 17.242,24zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 marca 2013r. do dnia 30 lipca 2014r. według wskazanego przez powoda wariantu opinii biegłej niekwestionowanego przez pozwaną wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 kwietnia 2018r., na którą składało się wynagrodzenie za pracę w wysokości 12.574,21zł oraz skapitalizowane odsetki

ustawowe za opóźnienie od dnia wymagalności wynagrodzenia za pracę za poszczególne miesiące do dnia 18 kwietnia 201r. w wysokości 4.668,03zł (art. 481 § 1 k.c. i art. 482 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W zakresie w jakim powód ograniczył żądanie pozwu za okres od dnia 1 marca 2013r. do dnia 30 lipca 2014r. ponad kwotę 17 242,24zł (cofając w tym zakresie pozew ze zrzeczeniem się roszczenia) postępowanie umorzono na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielnia kosztów (art. 100 k.p.c.), mając na uwadze proporcje w jakich każda ze stron przegrała sprawę.

Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2016r. poz. 623) Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gliwicach - kwotę 1.373,75zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony. Ponadto pobrano od pozwanej kwotę 862,11zł tytułem części wydatków tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa, tj. kosztów wynagrodzenia dla biegłego za sporządzenie opinii, w wysokości proporcjonalnej do stosunku, w którym pozwana przegrała przedmiotową sprawę.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w punktach 1,3 i 4 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:

- ustalenie, iż powód w okresie od 1 marca 2013r. do 30 lipca 2014r. wykonywał pracę jako sztygar zmianowy, pomimo, iż powód na tym stanowisku został zatrudniony dopiero od 1 października 2015r., a zatem po okresie spornym,

- 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, 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, a w szczególności nie można przyjąć, że takie czynności jak umycie się i przebranie, odbiór narzędzi oraz udział w podziale załogi zajmowały powodowi łącznie 60 minut,

- przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo że wyliczenia dokonane przez biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy bądź świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 60 minut każdego dnia, a także pomimo przyjęcia przez biegłą, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy;

- przyjęcie, że rejestr (...) stanowi ewidencję czasu pracy, a pozwana nie prowadziła innej ewidencji czasu pracy, podczas, gdy rejestr (...) stanowi wyłącznie o obecności pracownika na terenie zakładu pracy, a ewidencja czasu pracy była prowadzona przez pracodawcę powoda 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 pozwanej zasługuje na uwzględnienie w niewielkim zakresie. Dotyczy to zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 marca 2013r. do 30 kwietnia 2013r. w kwocie 559,98zł za marzec 2013r. wraz ze skapitalizowanymi odsetkami w kwocie 259,66zł i w kwocie 673,20zł za kwiecień 2013r. wraz ze skapitalizowanymi odsetkami w kwocie 304,96zł. Łącznie 1.797,80zł.

Powód w rozpoznawanej sprawie domagał się zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w związku z wykonywaniem pracy na stanowisku nadgórnika pod ziemią. Powód wskazał okoliczności faktyczne uzasadniające jego żądanie - zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w związku z wykonywaniem pracy na stanowisku nadgórnika pod ziemią. W tym zakresie wskazał też wnioski dowodowe. Tymczasem w okresie od 1 marca 2013r. do 30 kwietnia 2013r. powód zajmował stanowisko górnik pod ziemią. W trakcie postępowania powód nie złożył jednak żadnych wniosków dowodowych na okoliczność ustalenia wykonywanych przez niego czynności na stanowisku górnika pod ziemią w godzinach nadliczbowych.

W tym zakresie jego roszczenie jest zatem nieuzasadnione. Powód nie wykazał bowiem, że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych zajmując stanowisko górnika pod ziemią. Nie przysługuje mu więc za ten okres wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o art. 151<sup>1</sup> k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji, na mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił częściowo zaskarżony wyrok oddalając powództwo ponad kwotę 15.444,44zł. Ponadto na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j.: Dz.U. z 2018, poz. 300 z ze.zm.) obniżona została wysokość opłaty od pozwu od uwzględnionego roszczenia.

W pozostałym zakresie w rozpoznawanej sprawie 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 przekroczono 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.

Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazał, że powód pracował na stanowisku nadgórnika pod ziemią od 1 maja 2013r. do 30 września 2015r. Jednocześnie z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż obowiązki pracownika zatrudnionego na stanowisku nadgórnika pod ziemią i sztygara zmianowego pod ziemią były praktycznie podobne. Wynika to z zeznań zarówno świadka P. L. jak i przesłuchania powoda. Ponadto zamieszczone w aktach osobowych zakresy czynności powoda wskazują, że faktycznie obowiązki były podobne – a nawet takie same. R. M. posiada zatwierdzenie Okręgowego Urzędu Górniczego na stanowisku osoby niższego dozoru.

W związku z powyższym należy tylko poprawić ustalenia Sądu Rejonowy poprzez wskazanie, że obowiązki, które Sąd Rejonowy przypisał stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią były faktycznie wykonywane przez powoda zajmującego stanowisko nagórnika.



W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy poczynił właściwe ustalenia faktyczne, które zostały w pełni podzielone przez Sąd drugiej instancji.

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie.

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 dla (...) S.A. 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 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 głosie 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 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 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, że powód pracę w nadgodzinach świadczył. Przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że powód po przyjściu do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności które wykonywał były ściśle związane z jego pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany, nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych. Ponadto do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy po ziemią 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. Podkreślenia tutaj też wymaga, że kąpiel pracowników odbywała się przed przystąpieniem do wypisywania dokumentów, czyli przed przystąpieniem do wykonywania pracy w biurze.

Wykonanie wymienionych czynności przez powoda powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Trafnie przyjęto tutaj ilość czasu, która powód musiał poświęcić na te czynności. 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., II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150 „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 osób dozoru.

Należy przyjąć, że powód nie należał do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, bo nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegialnego zarządzającego zakładem pracy i nie był głównym księgowym. Nie był też kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 2 k.p. W orzecznictwie wskazuje się na dwa elementy wyróżniające tę grupę pracowników. Pierwszy odnosi się do uprawnień kierowniczych takich osób. Nie ma znaczenia źródło tych uprawnień, mogą one bowiem wynikać z postanowień umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy, a nawet z zakresu obowiązków danego pracownika czy z faktycznego wykonywania pracy. Jednak, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1981r., I PR 92/81, OSN 1982, nr 5-6, poz. 82, sama wzmianka w umowie o pracę, że zajmowane przez pracownika stanowisko ma charakter kierowniczy, nie ma decydującego znaczenia. Istotne jest faktyczne wykonywanie obowiązków kierowniczych przez danego pracownika, w szczególności należy zwrócić uwagę na to, czy pracownik organizował lub nadzorował pracę innych pracowników, udzielał im zwolnień od pracy, wreszcie, czy podejmował decyzje w sprawie zatrudniania nowych pracowników - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2004r., III PK 22/04, OSNP 2005/5/65. Drugim elementem koniecznym do zakwalifikowania pracownika do omawianej grupy jest organizacyjne wyodrębnienie komórki, którą kieruje dany pracownik. Nie jest istotna nazwa tej komórki, nie ma także znaczenia jej wielkość, choć - jak się wydaje - nie może ona obejmować jedynie jednego stanowiska, trudno wówczas mówić o kierownictwie. Ważne jest jednak, aby komórka ta została wyraźnie wyodrębniona organizacyjnie (tak: K. Stefański – Komentarz do kodeksu pracy, Lex 2016r.).

W przedmiotowej sprawie pomimo samodzielności stanowiska powoda nie kierował oni wyodrębnioną komórką organizacyjną. Również nie podejmował istotnych dla struktury zakładu czy jego części decyzji, nie odpowiadał za zatrudnienie pracowników, musiał uzgadniać zakresy prac na zmianie ze swoimi przełożonymi.

W ocenie Sądu Okręgowego przeprowadzona w postępowaniu pierwszoinstancyjnym opinia biegłego miała charakter pełny i wyczerpujący. W szczególności na podstawie ustaleń stanu faktycznego biegły przyjął normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Stanowisko zajmowane przez powoda - nadgórnika jest stanowiskiem pracy zaliczanym do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u poprzednika prawnego strony pozwanej 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. Powołane przepisy zakładowe regulujące czas pracy pracowników stanowią o pracownikach zatrudnionych pod ziemią, a nie wykonujących pracę pod ziemią.

Nie można również zgodzić się ze stroną pozwaną, że wypłata powodowi wynagrodzenia jak za 8 godzin, uzasadniała naliczenie ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dopiero 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. Przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godzin oznaczałoby, że powód byłby gorzej traktowany niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i poniósłby konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej. Brak zatem podstaw do przyjęcia, że wynagrodzenie za pół godziny stanowiło zapłatę za czynności wykonywane ponad obowiązującą pracownika dobową normę czasu pracy.

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 czasu 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.

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 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 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 w pozostałym zakresie apelację strony pozwanej jako nieuzasadnioną.

O kosztach zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne Sąd orzekł w oparciu o zasadę wyrażoną w art. 100 k.p.c. stosunkowego rozdziału kosztów i przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (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 zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.215zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. Powód wygrał sprawę w 90% w stosunku do wartości przedmiotu zaskarżenia. W związku z tym przyznano koszty zastępstwa procesowego w wysokości 90% stawki minimalnej.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia