

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	Jolanta Łanowy-Klimek del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2020r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. K. (K.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 9 marca 2020 r. **sygn. akt** IV P 378/18

1. oddała 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. Anna Capik-Pater (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek

VIII Pa 51/20

UZASADNIENIE

Powód domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na swoją rzecz 18 068,52 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 sierpnia 2015 roku do dnia 31 marca 2018 roku z odsetkami ustawowymi oraz koszty zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego elektromontera pod ziemią wykonyującego obowiązki ratownika górniczego, a następnie na stanowisku górnika pod ziemią zajmującego stanowisko mechanika stacji ratowniczej w kopalni

węgla kamiennego. Praca u pozwanej odbywała się zmianowo, a norma dobowa czasu pracy wynosiła 7,5 godziny, tygodniowa 37,5 godziny przy 5-dniowym tygodniu pracy. Do obowiązków pracowniczych powoda należało: przygotowanie, kontrola i wydawania sprzętu ratowniczego, uzgadnianie z pracownikami zmiany poprzedniej zakresu pracy do wykonania na danej zmianie, a także przekazywanie pracownikom zmiany kolejnej informacji o czynnościach wykonanych na danej zmianie. Powód podał, że świadczył pracę ponad obowiązującą go normę czasu pracy, z uwagi na zmianową organizację pracy. Zgodnie z poleceniem przełożonych powód musiał stawiać się w pracy na godzinę przed rozpoczęciem zmiany (tj. przed zjazdem pod ziemię), celem odbioru i zapoznania się z listą zadań do wykonania, uzgodnienia zakresu prac z pracownikami zmiany poprzedniej, wzięcia udziału w podziale załogi, przygotowania i rozdzielenia sprzętu pomiędzy pracowników, przygotowania do pracy (przebrania się w odzież ochronną), udania się na szyb. Powód dodał, że podział czynności przed rozpoczęciem zmiany wynosił przeciętnie 20 minut. Po zakończeniu zmiany nocnej (tj. po wyjeździe na powierzchnię) powód świadczył pracę przeciętnie przez godzinę; natomiast po zakończeniu zmiany rannej i popołudniowej przeciętnie przez pół godziny. W tym czasie do obowiązków powoda należało odbieranie sprzętu od pracowników z zakończonej zmiany, składanie sprawozdania pracownikom kolejnej zmiany. Po zmianie nocnej powód musiał oczekiwać na przyjscie zmiany porannej. Powód dodał, że po zakończeniu zmiany kąpał się i przebierał z ubrania roboczego. Powód podał, że pozwana nie zrekompensowała mu pracy w godzinach nadliczbowych.

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

Na uzasadnienie podano, że powód nie udowodnił roszczenia zarówno co do zasady, jak i co do wysokości. Pozwana podała, że wydruki z systemu (...) (rejestrujące czas wejścia na teren zakładu i wyjścia z terenu zakładu), którymi przy wyliczeniu żądanych kwot posiłkował się powód, nie potwierdzają czasu pracy w danym dniu, a wskazują okres przebywania pracownika na terenie zakładu pracy. Pozwana podniosła, że do czasu pracy nie wlicza się czynności przygotowawczych - przebieranie się w odzież ochronną, czy czynności związanych z higieną ciała, co powinno trwać nie dłużej niż 15 minut, a obowiązująca powoda skrócona dobowo norma czasu pracy odnosi się wyłącznie do pracy pod ziemią i nie wlicza się w nią czynności przygotowawczych jak felezunek, czy pobranie niezbędnego sprzętu.

Wyrokiem z dnia 9 marca 2020 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 uwzględnił powództwo w całości, w pkt 2, 3, 4 orzekł o kosztach procesu, w pkt 5 orzekł o rygورze natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy podał, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a dobowo norma czasu pracy wynosiła 7,5 godziny. Powód świadczył pracę w systemie zmianowym.

Sąd Rejonowy ustalił, że do obowiązków pracowniczych powoda należało między innymi: przygotowanie, kontrola i wydawanie sprzętu ratowniczego, uzgadnianie z pracownikami zmiany poprzedniej zakresu pracy do wykonania na zmianie kolejnej, przekazywanie pracownikom kolejnej zmiany informacji o czynnościach wykonanych na danej zmianie. Znaczną część swoich obowiązków wykonywał na powierzchni, nie miał obowiązku brania udziału w odbywających się u pozwanej odprawach.

Sąd Rejonowy ustalił, że każdego dnia powód, o czym pozwana posiadała wiedzę i co przełożeni powoda bezpośrednio mu zlecali, stawiał się w pracy około godzinę przed wskazanym w harmonogramie czasem pracy - zjazdem pod ziemię, w celu wykonania niezbędnych do rozpoczęcia pracy obowiązków służbowych w stacji ratownictwa górniczego na powierzchni, a to odbioru i zapoznania się z listą zadań do wykonania na dany dzień oraz uzgodnienia zakresu prac z pracownikami zmian poprzednich, udziału w podziale załogi, przygotowania i rozdzielenia sprzętu pomiędzy pracowników, przygotowania się do zjazdu pod ziemię - przebierania się w odzież ochronną, udania się autobusem do szybu peryferyjnego (...), oddalonego o kilkanaście kilometrów od budynków zakładu pracy pozwanej. Każda z tych czynności musiała być wykonana w odpowiednich godzinach, z uwagi na przyjętą u pozwanej organizację pracy, i tak podział załogi odbywał się zawsze na około 20 minut przed oficjalną, wynikającą z harmonogramu, godziną rozpoczęcia zmiany. Wszystkie czynności związane z przekazywaniem informacji między pracownikami, podziałem pracy i wydaniem sprzętu musiały odbyć się przed zjazdem pod ziemię.

Sąd Rejonowy ustalił, że po zakończeniu zmiany powód wykonywał swoje obowiązki od pół godziny do godziny poza jego dobową normą czasu pracy. W spornym okresie powód pracował na różnych zmianach. Na zmianie nocnej powód wykonywał swoje obowiązki służbowe przez około godzinę po zakończeniu zmiany. Na zmianie rannej i popołudniowej przez około pół godziny po zakończeniu zmiany. Po zakończeniu zmian powód przede wszystkim odbierał sprzęt od kończących pracę pracowników danej zmiany, następnie przekazywał sprzęt pracownikom kolejnej zmiany, omawiał z pracownikami kolejnej zmiany najważniejsze sprawy. Po zakończeniu zmiany nocnej powód musiał oczekiwać na pracowników ze zmiany rannej, którzy stawiali się w pracy na godzinę 5:30. Nadto, powód kąpał się, przebierał. Ubranie robocze musiał zostawiać w siedzibie pracodawcy. Nadto, musiał powrócić z szybu peryferyjnego do siedziby pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że przy odbieraniu sprzętu ratowniczego od poszczególnych zmian, powód musiał sprawdzić każdy aparat uciezkowy zabrany na daną zmianę i podpisać się na nim, że dokonał jego kontroli. Na każdej zmianie są co najmniej dwa zastępy ratownicze, wykorzystują 10 aparatów uciezkowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że wszystkie czynności wykonywane przed i po zjeździe były realizowane na terenie zakładu pracy przez powoda i należały do jego obowiązków pracowniczych. Kierownictwo kopalni wiedziało, w jaki sposób powód wykonuje swoje obowiązki pracownicze, i ile wymaga to czasu. Bezpośredni przełożony powoda D. F. nie miał zastrzeżeń, że powód pracuje dłużej, ponad obowiązujące go 7,5 godziny na dobę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód rejestrował swój czas pracy w systemie (...) obowiązującym u pozwanej. Posiadaną przez siebie kartę odbijał na bramie przy wejściu i wyjściu z siedziby zakładu pozwanej oraz przed wyjazdem autobusu na szyb peryferyjny i po powrocie z niego. Od wejścia na zakład do jego opuszczenia, pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie domagał się od pozwanej czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, pracodawca sam takiego czasu wolnego mu nie udzielił. Powód nie korzystał z punktu gastronomicznego znajdującego się na terenie zakładu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że u pozwanej pierwsza zmiana (ranna) zaczyna się od 6:30, a kończy o 14:00, popołudniowa zmiana zaczyna się od 14:00 i kończy o 21:30, nocna zmiana zaczyna się o 21:30 i kończy o 5:00.

Sąd Rejonowy dochodzone roszczenie przez powoda ustalił przy pomocy opinii biegłego do spraw wynagrodzeń przyjmując, że czas pracy powoda rozpoczyna się od wejścia na teren zakładu pracy i kończy z chwilą opuszczenia przez pracownika zakładu pracy.

Odnosząc się do zastrzeżeń pozwanej w zakresie wyliczenia dochodzonego roszczenia, Sąd Rejonowy podniósł, że pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godziny dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powoda. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z zatrudnienia go w warunkach uciążliwych, było potwierdzone dokumentami wewnątrzzakładowymi. W ocenie Sądu Rejonowego należało odróżnić pojęcie czasu pracy oraz zasad wynagradzania. W przypadku powoda praca ponad skrócony czas pracy stanowiła już pracę w godzinach nadliczbowych, mimo że wynagrodzenie uzyskiwał za 8 godzin, nie zaś za 7,5 godziny.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powód zaznaczył, że powód pracował u pozwanej pod ziemią, gdzie wykonywał część swoich obowiązków, nie przebywał tylko i wyłącznie na powierzchni w stacji ratowniczej. Zgodnie z treścią aktów prawnych o charakterze zakładowym jego czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę oraz 37,5 godziny tygodniowo przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określone normy, w sytuacji 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.). Niemniej jednak taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami, w tym również wynagrodzeniem za pracę.

Sąd Rejonowy podał, że powód pracował ponad określoną dla niego normę czasu pracy – co zostało wykazane wydrukami z systemu (...), zeznaniami świadków oraz powoda. Pozwana stała na stanowisku, iż powód nie świadczył pracy ani przed rozpoczęciem zmiany, ani też po jej zakończeniu. Postępowanie dowodowe wykazało, iż powód pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda wymagała od niego wcześniejszego, przed zjazdem pod ziemię, przybycia do zakładu pracy pozwanej. Powód przed rozpoczęciem pracy obowiązany był do właściwego przygotowania się do pracy, przebierał się, pobierał sprzęt, omawiał sytuację na pod ziemię ze zmianą poprzednią, zmuszony był dojeżdżać autobusem pracowniczym do faktycznego miejsca pracy pod ziemię w szybie peryferyjnym. Dodatkowo po wyjeździe na powierzchnię powód musiał zdać pobrany sprzęt, odbić się i oczekiwać na autobus powrotny z szybu peryferyjnego, wykopać się i przebrać oraz sprawdzić zdawany przez zastępy ratownicze sprzęt. Nadto, kończąc nocną zmianę musiał czekać pół godziny na przejście stacji ratowniczej przez zmianę poranną.

Sąd Rejonowy podał, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej, aby wykonać wszystkie nałożone na niego, a wynikające ze specyfiki pracy oraz musiał zostać dłużej po zakończeniu zmiany. Nie było możliwości, by zadania, które miał do wykonania przed zjazdem i po wyjeździe, wykonał w ciągu 7,5 godziny. Pozwana podnosiła, iż w spornym okresie, powód nie pracował w godzinach nadliczbowych ponad 7,5 godziny na dobę, gdyż nie otrzymał od pozwanej polecenia pracy ponad obowiązującą go normę czasu pracy. Stanowisko pozwanej należy jednak uznać za nieuzasadnione. Powód otrzymał bowiem od pracodawcy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu jego obowiązków oraz organizację pracy. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978 roku, sygn. akt I PRN 91/78 „przepisy art. 133 i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez jego zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki czasu pracy, wykluczające możliwość wykonania zadań planowanych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze szczególnymi potrzebami pracodawcy”. Obszerny materiał dowodowy, zwłaszcza zaś zeznania świadków i powoda jednoznacznie wykazał, iż przełożeni powoda wiedzieli, że pracuje on ponad normę. Bezpośredni przełożony powoda w spornym okresie nie miał do tego żadnych zastrzeżeń.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że do obowiązków pracodawcy należy takie zorganizowanie pracy, by każdy pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normalnym czasie pracy. Jednocześnie pozwana nie wykazała, by powód od chwili wejścia na teren zakładu do chwili jego opuszczenia nie wykonywał swojej pracy, a czas ponad 7,5 godziny przeznaczał na inne czynności niezwiązane z pracą i powierzonymi mu obowiązkami. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do niezaliczenia do czasu pracy powoda i wykonywania pracy, czasu potrzebnego na kąpiel i przebranie się. Konieczność wykonania tych czynności była bowiem bezpośrednio związana z obowiązkami powoda i panującymi u pozwanej warunkami pracy.

W związku z powyższym na podstawie art. 151¹ § 1 – 3 k.p. oraz w oparciu o opinię sporządzone przez powołanego w sprawie biegłego, którego zadaniem było dokładne wyliczenie kwot przysługujących powodowi w związku z pracą w godzinach nadliczbowych, biorąc pod uwagę obowiązujące u pozwanej przepisy i normy wynagradzania oraz dane z list płac i zestawień wynagrodzeń powoda Sąd Rejonowy orzekł, jak w punkcie 1 wyroku.

O odsetkach za opóźnienie Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.p.c. w związku z art. 300 k.p. Skoro pozwana do 10 – go dnia miesiąca zobowiązana była wypłacać pracownikom wynagrodzenie, nie wypłacając powodowi za każdy miesiąc wynagrodzenia dodatkowego za godziny nadliczbowe już 11 – go dnia kolejnego miesiąca pozostawała w zwłoce i od tego dnia należały się powodowi odsetki od żądanych przez niego kwot głównych. O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., art. 3 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 13 pkt 1 oraz art. 288 k.p.c. w zw. z art.

90 ustawy z dnia 28 maja 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz.U. z 2010r., Nr 90, poz. 594 ze zm.) oraz na podstawie § 2 pkt. 4 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 5 listopada 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015 poz. 1804 ze zm.). O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację wniosła pozwana, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa, a to:

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i 229 k.p.c. oraz w konsekwencji błęd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia polegający na uznaniu, że wskutek organizacji pracy u pozwanej powód miał przepracować ponad obowiązująco go normę czasu pracy, gdy tymczasem powód, pracując na stanowisku elektromontera pod ziemią w kopalnianej stacji ratownictwa górniczego był pracownikiem fizycznym, wobec którego rejestracja w czynnikach powierzchniowych (...) nie oznaczała, iż pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, skoro specyfika pracy powoda jako pracownika fizycznego wymagała podjęcia czynności o charakterze przygotowawczym, polegających np. na przebieraniu się w odzież ochronną i zasadniczo sprowadzała się do skontrolowania wszelkiego rodzaju sprzętu ochronnego na powierzchni;

- obrazę przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. i art. 227 k.p.c., mający istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, polegającą na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, która powinna być przeprowadzona na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału poprzez zbyt daleko idącą dowolność w ocenie zgromadzonych w sprawie dowodów, zwłaszcza wskutek pominięcia istotnych postanowień (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 roku, zawartych w Rozdziale III art. 11 ust. 1, w myśl których pracownikom, o których mowa w art. 5 ust. 2 i 4, w tym powodowi, przysługuje wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy przy 7,5 - godzinnej normie czasu pracy, a także pisemnych dowodów - zarządzeń wewnętrznych oraz zeznań świadków pozwanej D. F. i I. I.;

- naruszenie art. 286 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, poprzez przyjęcie opinii podstawowej i uzupełniającej biegłego sądowego za główne dowody w sprawie oraz uznanie jej jako obiektywnej i stanowczej, pomimo niewyjaśnienia wszystkich uzasadnionych okoliczności przedstawionych przez pozwaną, co do zawyżenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i błędnego przyjęcia wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o wydruki (...) oraz bez analizy, czy faktycznie była wykonywana praca w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji skutkowało bezzasadnym oddaleniem wniosku o ponowne żądanie opinii uzupełniającej biegłego sądowego, uwzględniającej zastrzeżenia pozwanej;

- błędną wykładnię przepisu art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. wskutek niewłaściwego przyjęcia pojęcia „pozostawania w dyspozycji pracodawcy”, które należy odróżnić od „przebywania w zakładzie pracy”, wynikającego z rejestracji samej obecności na terenie zakładu górniczego w czynnikach powierzchniowych (...);

niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p. i art. 237⁹ k.p. poprzez błędne przyjęcie, że do czasu pracy należy zaliczać czynności o charakterze przygotowawczym, w tym przebranie się po przyjściu do pracy w odzież roboczą, udział pracowników fizycznych w krótkotrwałych czynnościach przygotowawczych (np. frezunek), pobranie sprzętu i materiałów wymaganych do wykonywania prac oraz nieuzasadniony potrzebami pracodawcy pobyt powoda po zakończonej pracy, a także nieuwzględnienie przepisów BHP, w myśl których pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej praż odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy;

- błędną wykładnię postanowień (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 roku, w szczególności art. 11 ust. 1 w zw. art. 5 ust. 2 i 4, oraz art. 9 k.p., na mocy których powodowi przysługiwało wynagrodzenie jak za 8 godzinny dzień pracy i tym samym bezpodstawnie: przyjęto nieznaną w przepisach prawa pracy zasadę podwójnej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za ten sam czas, pomimo otrzymania już wynagrodzenia zasadniczego przez powoda za 30 minut;

- nieprawidłowe zastosowanie przepisów art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 6 k.c. wobec przyjęcia pracy powoda w godzinach nadliczbowych w przypadku, gdy pozwana nie miała wiedzy o takiej pracy, a także nieuwzględnienie przepisu art. 151² § 1 k.p. odnośnie braku wniosku powoda o udzielenie im czasu wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny.

Pozwana wniosła o przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego, celem ustalania z pominięciem wydruków (...) w czytnikach powierzchniowych (...), czy w rzeczywistości powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych i potencjalnych należności powoda z odjęciem czasu 30 minut, za które zostało zapłacone powodowi wynagrodzenie oraz niezwiązane z pozostawianiem pracowników w dyspozycji pracodawcy.

Pozwana podała, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego pozostaje w sprzeczności z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, a także mających zastosowanie w sprawie przepisami prawa materialnego. Sąd Rejonowy popełnił błąd w ustaleniach faktycznych i dowolnie ocenił treść dokumentów i zeznań świadków pozwanej. Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę, że powód, pracując na stanowisku górnika pod ziemią, był pracownikiem fizycznym, wobec którego rejestracja w czytnikach powierzchniowych (...) nie oznaczała, iż ww. pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub winnym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Nie powinien być zatem liczony czas po przekroczeniu bramy głównej na powierzchni, gdyż wówczas powód nie jest jeszcze w stanie wykonywać obowiązków pracy zgodnie z umową o pracę. Twierdzenia te znajdują poparcie w orzecznictwie, zgodnie z którym, czas pracy nie rozpoczyna się od przekroczenia bramy kopalni, ponieważ czynności przygotowawcze to nie element czasu pracy.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę specyfiki pracy powoda jako pracownika fizycznego, która wymaga podjęcia czynności o charakterze przygotowawczym, polegających, np. na przebieraniu się w odzież ochronną. Wynika to również z zasadniczych przepisów BHP, według których pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej przez podjęciem przez niego czynności zgodnie z umową o pracę (art. 237⁹ k.p.). Pozwana podkreśliła, że pracownik fizyczny nie wykonuje takich czynności merytorycznych jak osoby dozoru, którzy ze względu na to, że zmiany robocze wzajemnie się nakładają, mają obowiązek m.in. uczestniczenia w odprawach z przełożonymi, sporządzenia raportów, przekazywania niezbędnych informacji dot. powierzonych zadań i sytuacji na kopalni. Istotne jest, iż powód pracę wykonywał w kopalnianej stacji ratownictwa górniczego - na powierzchni i z reguły nie zjeżdżał pod ziemię, co przecież wynika zwłaszcza ze zeznania świadka D. F. - bezpośredniego przełożonego powoda. Natomiast Sąd Rejonowy błędnie ocenił charakter pracy powoda, którą potraktował tak samo, jak pracę osoby dozoru w oddziale wydobywczym.

Pozwana podała, że wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, czas po rejestracji w czytnikach powierzchniowych, a także powyższe czynności przygotowawcze, w świetle treści przepisu art. 151 § 1 k.p., nie mogą być zaliczone jako praca w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy również nie wyjaśnił przyczyn nieuzasadnionego potrzebami pracodawcy pozostawiania powoda na terenie zakładu pracy.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy bezkrytycznie dokonał ustaleń, że powód miał przepracować ponad obowiązujące ich normy czasu pracy, skoro po wyjeździe na powierzchnię powód powinien jedynie pozostawać w zakładzie wyłącznie z przyczyn uzasadnionych potrzebami pracodawcy. W tym zakresie w ogóle zostały pominięte zeznania świadków pozwanej oraz obowiązujące wówczas regulacje wewnętrzne w tym zakresie. Z tego względu Sąd Rejonowy, przyjmując za wiarygodne zeznania ww. świadków, powinien uznać, iż ani obiektywne warunki pracy, ani zakres obowiązków powoda nie wymuszały wcześniejszego przychodzenia do pracy czy pozostawiania powoda na terenie zakładu pracy i tym samym pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy w ocenie pozwanej powinien też mieć na

uwadze obowiązek każdego pracownika, w tym powoda, dokładnej znajomości obowiązujących przepisów, zarządzeń, instrukcji i innych aktów normatywnych dotyczących jego zakresu pracy.

Pozwana zarzuciła, że Sąd Rejonowy w ogóle przeoczył treść zarządzeń wewnętrznych w sprawie ewidencji i rejestracji czasu pracy oraz zasad ustalania stanu osobowego pracowników przebywających pod ziemią i zatrudnionych na powierzchni. W zarządzeniach tych przecież określono procedurę kontroli stanu osobowego nie tylko pracowników, ale i również wszelkich osób wchodzących na teren kopalni, w tym z firm zewnętrznych (tzw. obcych). Z treści dowodów pisemnych wynika zatem, że inną kwestią jest rejestracja samej obecności na terenie zakładu górniczego w czytnikach powierzchniowych rejestracji czasu pracy ((...)) od rejestracji czasu pracy pod ziemią w czytnikach dołowych przed zjazdem do podziemnych wyrobisk i po wyjeździe z dołu. Wobec powyższego Sąd Rejonowy naruszył powołane wyżej przepisy prawa procesowego, a zwłaszcza przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, uwzględniając wybiórczo treść niektórych z dowodów i zupełnie dowolnie dokonując oceny zgromadzonych w sprawie pozostałych dowodów.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy w sposób sprzeczny z dokumentami pisemnymi i zeznaniami świadków pozwanej poczynił ustalenia faktyczne, mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W istocie rzeczy Sąd Rejonowy przesądził rozstrzygnięcie sprawy co do zasady poprzez zlecenie opinii podstawowej i uzupełniającej biegłego sądowego w oparciu o wydruki (...) z czytników powierzchniowych. Ponadto Sąd Rejonowy, przyznając powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w ogóle przeoczył postanowienia (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 roku zawarte w Rozdziale III art. 11 ust. 1, w myśl którego pracownikom, o których mowa w art. 5 ust. 2 i 4, w tym powodowi, przysługuje wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy przy 7,5 - godzinnej normie czasu pracy. Natomiast regulacja ta jest kluczowa dla dokonania prawidłowych ustaleń, w szczególności odnośnie wysokości przedmiotowego wynagrodzenia z uwzględnieniem charakteru wykonanych przez powoda czynności.

Pozwana podniosła, że zaskarżony wyrok w sposób nieuzasadniony podwójnie zasądził wysokość należności za pół godziny, wobec której zostało zapłacone wynagrodzenie zasadnicze (wraz z innymi składnikami jak np. Karta Górnik, premia), jak za pracę pod ziemią, co wyraźnie wynika z załączonego do odpowiedzi pozew wyciągu (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 roku. Sąd bezpodstawnie zawyżył powodowi wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd niesłusznie oparł się jedynie na wyliczeniach wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ponad normę 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy zamiast ponad 8 godzin. Tym bardziej, że kwestię tą Sąd Rejonowy przesądził, zlecając biegłemu sądowemu wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przy uwzględnieniu godzin wejścia i wyjścia na bramie oraz ponad normę 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Przy czym Sąd Rejonowy nie zauważył, że pozwana zakwestionowała roszczenia powodów nie tylko co do zasady, jak i również w zakresie ich wysokości. W tej sytuacji Sąd Rejonowy w ocenie pozwanej, nie powinien zaniechać zlecenia opinii biegłego sądowego w zakresie wyliczenia hipotetycznego przedmiotowego wynagrodzenia z przyjęciem zapłaconego powodowi wynagrodzenia jak za 8 godzin pracy i odjęciem czasu niezwiązanego z pozostawianiem pracownika w dyspozycji pracodawcy, tj. z pominięciem wydruków (...) w czytnikach powierzchniowych.

Pozwana zarzuciła, że Sąd Rejonowy nie przeprowadził analizy, czy faktycznie była wykonywana praca w godzinach nadliczbowych. Zatem Sąd Rejonowy naruszył przepisy

art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych bez gruntownej analizy pisemnych dowodów zawnioskowanych przez pozwaną i podniesionych w tym zakresie zarzutów. Sąd Rejonowy w ocenie pozwanej również naruszył przepisy art. 286 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez przyjęcie opinii podstawowej i uzupełniającej biegłego sądowego za główne dowody w sprawie oraz uznanie jej jako obiektywnej i stanowczej, pomimo niewyjaśnienia wszystkich uzasadnionych okoliczności przedstawionych przez pozwaną, co do zawyżenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz błędnego przyjęcia wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o wydruki (...) oraz bez analizy, czy faktycznie była wykonywana praca

w godzinach nadliczbowych. Zatem bezzasadne było oddalenie wniosku dowodowego pozwanej o ponowne żądanie opinii uzupełniającej biegłego sądowego, uwzględniającej zastrzeżenia pozwanej.

Pozwana podała, że zachodzi potrzeba dla ostatecznego rozstrzygnięcia sądowego przeprowadzenia dowodu z ponownej opinii uzupełniającej biegłego sądowego, celem ustalenia wysokości znajdującego w aktach sprawy wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ponad normę 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy z odjęciem czasu 30 minut, za które zostało zapłacone powodowi wynagrodzenie oraz za czas niezwiązany z pozostawaniem przez pracownika w dyspozycji pracodawcy, tj. z pominięciem wydruków (...) w czynnikach powierzchniowych.

Pozwana podała, że zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym wyznaczonym miejscu. Pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy, gdy wykonuje powierzone zadania lub świadczy pracę z własnej inicjatywy, jeżeli określone działania

odpowiadają interesowi pracodawcy. W przytoczonym przepisie istota sprowadza się do materialnego aspektu czasu pracy, tj. do faktycznego pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Aby można było mówić o pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy, pracownik nie tylko musi mieć zamiar świadczenia pracy, ale zamiar ten musi wyrazić w sposób czytelny dla pracodawcy, ponadto powinien być dyspozycyjny względem pracodawcy, a co najważniejsze, powinna istnieć możliwość wykonywania pracy. W związku z powyższym pojęcia „pozostawania w dyspozycji, pracodawcy” i „przebywania w zakładzie pracy” nie mogą być traktowane jako synonimy, w konsekwencji nie mogą z nich wynikać takie same skutki prawne.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni przepisu art. 128 § 1 k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p, wskutek niewłaściwego przyjęcia pojęcia „pozostawania w dyspozycji pracodawcy”, które należy odróżnić od „przebywania w zakładzie pracy”, wynikającego z rejestracji samej obecności na terenie zakładu górniczego w czynnikach powierzchniowych (...). Sąd Rejonowy także nie uwzględnił, że pracownik, który wskazywał obowiązków nie wykonuje, nie jest w dyspozycji pracodawcy, gdyż nie jest jeszcze gotowy do świadczenia pracy. Z ową gotowością nie jest więc tożsama fizyczna obecność pracownika w zakładzie pracy. Może on być bowiem niezdolny do podjęcia pracy, tak dzieje się, gdy nie jest on ubrany w odzież roboczą niezbędną ze względu na specyfikę pracy, z uwagi na to, że pracodawca nie może powierzyć mu do wykonania obowiązków zgodnie z przepisami BHP. W związku z powyższym w ocenie pozwanej Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że do czasu pracy należy zaliczać czynności o charakterze przygotowawczym, w tym przebranie się; po przyjściu do pracy w odzież roboczą, opierając się na wydrukach (...) w czynnikach powierzchniowych.

Pozwana dodała, że wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego, 7,5 godzinna norma czasu pracy na dobę i 37,5 godzinna na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy dotyczy tylko i wyłącznie pracy pod ziemią, a nie czynności przygotowawczych i pozostałych wykonywanej przez powoda na powierzchni. Sąd Rejonowy też pominął, iż przyczyną pobytu powoda po zakończonej pracy nie były uzasadnione potrzeby pracodawcy. Wobec powyższego i mając na uwadze treść przepisu art. 128 § 1 k.p. i art. 151 § 1 k.p., do czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych.

Pozwana podała, że wskazane zarzuty mają podstawę w uregulowaniach zawartych w (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 roku, stanowiący źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Zatem Sąd Rejonowy nie zwrócił uwagi, iż zawarta w postanowieniach art. 11 ust. 1 w zw. art. 5 ust. 2 i 4 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy regulacja, iż powodowi przysługiwało wynagrodzenie jak za 8 godzinny dzień pracy, miała właśnie na celu uwzględnienie zapłaty wynagrodzenia za przeprowadzenie niezbędnych czynności związanych z przygotowaniem do wykonywania pracy, a następnie po wyjeździe z dołu kopalni przebranie się w odzież prywatną po uprzedni umyciu się w łaźni. Sąd Rejonowy powinien bowiem łącznie interpretować postanowienia (...) S.A. z dnia 26 listopada 1994 r., a nie wybiórczo. Pozwana zaznaczyła, że w przepisach prawa pracy nieznaną jest zasada podwójnej zapłaty wynagrodzenia za ten sam czas. Jeżeli powód za 30 minut otrzymał już wynagrodzenie zasadnicze wraz ze wszystkim składnikami, to nie można przyznać

za ten sam okres wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy wskutek błędnej wykładni zasadniczych postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy bezzasadnie zastosował instytucję podwójnego wynagrodzenia za czas pracy, nie mającej oparcia w przepisach prawa pracy.

Pozwana podała, że Sąd Rejonowy słusznie wskazał, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, o poleceniu pracy w godzinach nadliczbowych można mówić tylko wtedy, gdy pracodawca o takiej pracy co najmniej wiedział. Jednakże w trakcie dotychczasowego postępowania nie wykazano, by pozwana miała świadomość pozostawiania powoda na terenie zakładu górniczego w wskazanym przez niego. wymiarze czasu. Istotne jest, że zgodnie z przepisem art. 151² § 1 k.p. powód nie składał wniosków o udzielenie mu czasu wolnego w zamian za przepracowane nadgodziny, co pozwoliłoby na zweryfikowanie konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia tej okoliczności leży po stronie powoda, jednak nie przedstawił on żadnych przekonujących dowodów na jej poparcie. Wynika z tego, że uznanie przez Sąd Rejonowy, iż pozwana wiedziała o pracy powoda w godzinach nadliczbowych jest bezpodstawne.

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

Powód wniósł o pominięcie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego, albowiem dowód ten po pierwsze należy uznać za spóźniony, a po drugie - z uwagi na jego nieprzydatność do rozpatrzenia niniejszej sprawy;

Na uzasadnienie podano, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza, iż powód w rzeczywistości pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze określonym w treści ewidencji czasu pracy (...). Powód pracował dłużej niż wynosiła norma czasu pracy.

Powód uznał, że twierdzenia zawarte w tezie dowodowej wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej są sprzeczne z ustaleniami faktycznymi poczynionymi sprawie. Powód dodał, że analogiczny wniosek dowodowy został złożony przez pozwaną na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym. Wniosek ten nie został uwzględniony, a pozwana nie złożyła zastrzeżenia. W związku z powyższym, wniosek dowodowy winien podlegać pominięciu.

Powód podał, że Sąd Rejonowy przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu. W ocenie powoda, apelacja pozwanej nie zawiera jakichkolwiek argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy. Pozwana nie podniosła zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych, mimo podniesionego zarzutu naruszenia zasad oceny dowodów.

Powód podał, że istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, w tym rzetelną, logiczną i wyczerpującą opinię biegłego ds. wynagrodzeń oraz zeznania świadków, powód i w oparciu o dokumenty Sąd Rejonowy bezspornie ustalił, że czas pracy powoda należy liczyć jako okres przebywania w zakładzie pracy. Powód przychodził wcześniej do pracy i pozostawał po godzinach pracy, powód miał obowiązki służbowe, których nie mógł wykonywać w ustalonej normie czasu pracy. Czynności wykonywane przez powoda w czasie ponadnormatywnym należały do obowiązków powoda, i nie mógł on wykonać powierzonej mu pracy bez przebrania się w odpowiednią odzież roboczą oraz właściwie przygotowanie do pracy, nie biorąc udziału w podziale obowiązków pomiędzy pracowników podległej załogi, czy też bez pobrania narzędzi, sprzętu i materiałów. Bezzasadny jest zarzut pozwanej, że czas pracy powoda winien być liczony od godziny zjazdu do godziny wyjazdu. Powód nie mógłby wykonać pracy, gdyby stawał się do pracy bezpośrednio na zjazd. Także konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się z warunkami pracy i nie może oznaczać, że na te czynności powód miał poświęcić swój prywatny czas, podczas gdy wykonywał je wyłącznie na potrzeby i w interesie pracodawcy. Czas poświęcony na wykonanie wyżej opisanych czynności został słusznie przez Sąd Rejonowy określony jako czas pracy w rozumieniu art. 128 k.p.

Powód przyznał, że nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale była przyjęta praktyka na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych, a także wynikało w sposób immanentny z powierzonego mu zakresu obowiązków. Zdaniem powoda w stosunkach pracowniczych nie należy decydującego

znaczenia przydawać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto wymuszał takie postępowanie powodów organizacją pracy w zakładzie. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009 roku, sygn. akt: II PK 51/09: „Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi 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 pełnomocnika powoda, polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób pracujących pod ziemią.

Powód podał, że postępowanie dowodowe wykazało, iż pracował on ponad obowiązująco go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca osób zatrudnionych pod ziemią była tak zorganizowana, że przed zjazdem na dół kopalni powód musiał przygotowywać się do niej przez pobranie narzędzi, sprzętu, przebranie się, musiał uczestniczyć też w podziale obowiązków, który odbywał się przed każdym zjazdem i rozpoczęciem zmiany. Ponadto, czasami powód pozostawał dłużej na dole w związku z awariami czy też innymi okolicznościami nadzwyczajnymi. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, podobnie jak inni pracownicy, powód - jak zostało to wcześniej wskazane - otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób zatrudnionych pod ziemią. W takim samym duchu wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku- z dnia października 1978 roku, sygn. akt I PRN 91/78, stwierdzając, że „przepisy art. 133 k.p. i 134 k.p. nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od warunku, aby praca w tych. godzinach wyraźnie była zlecona pracownikowi przez przełożonego”. Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego, albo też nawet bez zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wyłączające możliwość wykonania zadań planowany w ustawowym czasie prac, są równoznaczne ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy”. Powód mimo, że nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawiania po godzinach pracy, czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale wymuszone to było praktyką przyjętą na kopalni, a zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto, to na pracodawcy ciążył obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że żaden z pracowników pod ziemią nie był w stanie wykonać powierzonych mu zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie. Co więcej, przełożeni powoda wiedzieli, że wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, a żaden z przełożonych nie sprzeciwił się temu.

Powód podał, że Sąd Rejonowy w żadnej mierze nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonaną w toku postępowania ocenę materiału dowodowego. Sąd Rejonowy precyzyjnie określił, na jakich dowodach oparł swoje rozstrzygnięcie i wyczerpująco wskazał, dlaczego jednym dowodom dał wiary, a innym nie. Przede wszystkim podnieść należy, iż w znacznej mierze Sąd Rejonowy oparł się na prowadzonej przez pozwaną rejestracji czasu pracy, która była stosowana przez pracodawcę zgodnie z jego aktami wewnętrznymi. Nie sposób uznać, że system rejestracji czasu pracy nie miał na celu określania godzin pracy pracowników, skoro sama nazwa tej ewidencji wskazuje na jej charakter. Zawarte w tym dokumencie ustalenia poparły zeznania świadków oraz dowód z przesłuchania powoda. W efekcie, uznać należy, iż strona pozwana czyniąc zarzut niewłaściwej oceny materiału dowodowego, zmierza jedynie do przeforsowania własnej recenzji przeprowadzonych w sprawie dowodów, albowiem krytyka rozstrzygnięcia sprowadza się do polemiki z ustaleniami stanu faktycznego. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym m.in. w postanowieniu z dnia 25 września 2014 roku (sygn. akt II CSK 727/13) „nie stanowi o naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c. zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, czy też pominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności, faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia sprawy. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym.” Analogiczne stanowisko zawarto w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 roku w sprawie o sygn. akt I UK 347/11, wedle którego „same, nawet poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać

podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska.” Poglądy te potwierdzają również orzeczenia sądów powszechnych, m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 września 2015 roku w sprawie o sygn. akt I ACa 358/15, zgodnie z którym „jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego samego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne.”

Powód dodał, że w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, powód na każdej zmianie był zobowiązany do świadczenia pracy przez okres siedem i pół godziny. Zatem, nie jest zasadne stanowisko o stosowaniu normy pracy 8 godzin. Do powyższego zarzutu strony pozwanej Sąd Rejonowy odniósł się szczegółowo w treści uzasadnienia wydanego rozstrzygnięcia. Sąd orzekający wskazał, iż Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonej normy 8 godzin. 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 (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, sygn. akt III PK 51/05 oraz przywołana tam argumentacja). Brak jest 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.

Powód podał, że Sąd Rejonowy nie naruszył art. 233 k.p.c., art. 217 k.p.c. czy też 286 k.p.c. poprzez przyjęcie ustaleń zawartych w opinii biegłego do spraw wynagrodzeń. Przeprowadzona w postępowaniu opinia biegłego miała charakter pełny, wyczerpujący i odpowiadała na pytania sądu postawione w tezie dowodowej. W szczególności na podstawie ustaleń stanu faktycznego biegły przyjął normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godziny na dobę oraz uwzględnił należne składniki wynagrodzenia. Wyliczenie należnego wynagrodzenia powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych było prawidłowe. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, jak wykazało postępowanie dowodowe powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy od wejścia na teren kopalni do wyjścia z niej, wykonując należące do niego obowiązki służbowe. Pozwana nie wykazała, aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Pozwana zarzuciła naruszenie między innymi art. 233 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd

I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, niepublikowany; 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. 129¹¹) – 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 przed rozpoczęciem zmiany (co było równoznaczne z czasem poprzedzającym zjazd pod ziemię) oraz po zakończeniu zmiany (co było równoznaczne z wyjazdem na powierzchnię) 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 nie poczynił szczegółowych ustaleń organizacji czasu pracy powoda i przedwcześnie przyjął, że powód pracował w godzinach nadliczbowych, przeciętnie od godziny do półtorej doby poza normą czasu pracy 7,5 godzin na dobę. Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że pracodawca na pracę w godzinach nadliczbowych wyraził dorozumianą zgodę, czego warunkiem była świadomość pracodawcy, że pracownik wykonują pracę ponad normę czasu pracy. Zeznania świadków oraz zeznania powoda jednoznacznie wskazują, że praca powoda nie ograniczała się wyłącznie do pracy, która przeciętnie winna trwać 7,5 godziny na dobę. Zakres obowiązków pracowniczych wymuszał na powodzie świadczenie pracy ponad normę czasu pracy, tj. 7,5 godziny na dobę.

Sąd Okręgowy, mając na uwadze zarzuty apelacji, uzupełnił postępowanie dowodowe i dopuścił dowód z zeznań powoda na okoliczność zakresu obowiązków pracowniczych powoda oraz organizacji czasu pracy pracownika w kopalni węgla kamiennego. Nadto, Sąd Okręgowy ujawnił źródła prawa pracy w zakresie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Spółki Akcyjnej w B. w zakresie czasu pracy oraz zasad wynagradzania, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych. Sądowi Okręgowemu z urzędu znane jest porozumienie zawarte w dniu 3 stycznia 2008 roku pomiędzy zarządem (...) Spółki Akcyjnej w K. (poprzedniczką prawną pozwanej) a Komitetem (...) Spółki Akcyjnej w K. w zakresie tzw. dodatku gwarantowanego. Porozumienie jest o tyle istotne, że tzw. dodatek gwarantowany stanowił podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego, co ma wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przeprowadzone uzupełniające postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie następującego stanu faktycznego:

Powód był zatrudniony w Kopalni (...), która należała do (...) Spółki Akcyjnej w B.. Powód był objęty Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) Spółki Akcyjnej w B. (...).

Zgodnie z art. 5 ust. 2 pkt 2 (...) dla pracowników spółki zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy.

Zgodnie z art. 5 ust. 3 (...) czasem pracy jest czas pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym zgodnie z regulaminem pracy.

Zgodnie z art. 11 ust. 1 (...) pracownikom, o których mowa w art. 5 ust. 2 (...) przysługuje wynagrodzenie jak za 8-mio godzinny dzień pracy.

Z dniem 1 lutego 2003 roku Kopalnia (...) została przejęta przez (...) Spółkę Akcyjną w K.. W następstwie tego przejęcia (...) Spółka Akcyjna w K. stała się pracodawcą dla powoda (art. 23¹ k.p.).

Dnia 20 grudnia 2004 roku zawarto porozumienie pomiędzy zarządem (...) Spółki Akcyjnej w K. a organizacjami związków zawodowych. Zgodnie z § 13 i § 14 powoda obowiązywały postanowienia (...) w zakresie czasu pracy i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powoda obowiązywał miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.

Zgodnie z § 15 ust. 1 regulaminu pracy dla pracowników kopalni – oprócz niedziel i innych dni ustawowo wolnych od pracy – wszystkie soboty są dniami wolnymi od pracy. Natomiast § 15 ust. 2 stanowi, że dla pracowników kopalni zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny w tygodniu przy pięciodniowym tygodniu pracy. Zaś § 15 ust. 4 regulaminu pracy określonego w ust. 2 i 3 przyjmuje się 3-miesięczny okres rozliczeniowy, obejmujący miesiące kalendarzowe. Nadto, § 32 ust. 7 i 8 (winno być ust. 1 i 2) regulaminu pracy stanowi, że wypłata wynagrodzenia za pracę dokonywana jest w kopalni dla wszystkich pracowników w okresach miesięcznych, 10-go dnia każdego miesiąca, w drodze przelewu na osobisty rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy pracownika lub w formie gotówkowej; jeżeli 10-go dnia miesiąca przypada dzień wolny od pracy wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym dzień wolny.

Pozwana uznała, że czas pracy powoda rozpoczyna się od zjazdu pod ziemię i kończy z chwilą wyjazdu na powierzchnię. Czas ten był równoznaczny z rozpoczęciem i zakończeniem zmiany pomimo, że powód nie miał obowiązku codziennie świadczyć pracy pod ziemią. Pozwana prowadziła w stosunku do powoda ewidencję czasu przebywania pracownika na terenie zakładu, tzw. system (...). Z ewidencji tej wynika, że powód przeciętnie przebywał na terenie od godziny do dwóch godzin. Ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu jest istotnym dowodem, że powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. 7,5 godzin, ale nie może zastąpić postępowania dowodowego w zakresie ustalenia czasu pracy. Powód musiał stawić się w pracy przeciętnie godzinę przed rozpoczęciem zmiany. Powód był zatrudniony na stanowisku mechanika sprzętu ratowniczego, które było zaliczane do stanowisk pracy pod ziemią. W zależności od dnia pracy i podziału czynności, powód albo świadczył pracę na stacji ratownictwa górniczego, albo pod ziemią w zastępie ratowników górniczych. Do obowiązków pracowniczych powoda na powierzchni po przyjeździe do pracy należało: kontrola, przygotowanie sprzętu ratowniczego (aparat tlenowy, aparat uciezkowy, przyrządy pomiarowe do składu powietrza, metanu), który był zdawany przez górników wyjeżdżających na powierzchnię po zakończonej zmianie, aby następnie wydawać go 10 górnikom zjeżdżającym pod ziemią na kolejnej zmianie. Powód musiał stawić się przed rozpoczęciem zmiany, aby odebrać sprzęt i przygotować go dla kolejnej zmiany. Przygotowania sprzętu zajmowało powodowi przeciętnie 20 minut. Sprzęt był wydawany pracownikom na pół godziny przed ich zjazdem pod ziemię. Pracownicy, którzy pobrali sprzęt, udawali się na podział czynności, który odbywał się przeciętnie na 20 minut przed zjazdem. Wykonując obowiązki pracownicze powód musiał ubrać strój roboczy, co zajmowało mu przeciętnie 5 minut. Strój roboczy był obowiązkowy z uwagi na warunki pracy i zabrudzenie odzieży. Powód nie mógł zakończyć pracy wraz ze końcem zmiany, która była równoznaczna z wyjazdem pracowników na powierzchnię. Powód musiał odebrać sprzęt od wyjeżdżających z dołu górników zdać swoje stanowisko mechanikowi, który obejmował zmianę. Powód musiał czekać na pracowników zdających sprzęt, bowiem po wyjeździe na powierzchnię musieli oni dojechać autobusem do stacji ratownictwa górniczego. Jeżeli w danym dniu powód świadczył pracę pod ziemią, to także musiał stawić się w pracy wcześniej, aby przebrać się, wziąć udział w odprawie (podziale czynności, co zajmowało do 20 minut), a następnie jechać autobusem pod szyb ze stacji ratownictwa górniczego. Jeżeli powód świadczył pracę

pod ziemią, to po wyjeździe na powierzchnię musiał udać się na przystanek i autobusem wrócić na stację ratownictwa górniczego, potem do łaźni wykapać się i przebrać się w strój prywatny, co zajmowało mu do pół godziny.

Pracodawca przyjął, że czas pracy powoda wynosi 7,5 godziny i obejmuje czas od zjazdu pod ziemię aż do wyjazdu na powierzchnię. Pracodawca nie uwzględnił, że zakres obowiązków wymaga, aby powód rozpoczął pracę przed rozpoczęciem zmiany i kontynuował ją po zakończeniu zmiany. Z zeznań świadków i powoda wynika, że niemożliwe było, aby powód mógł swoje obowiązki pracownicze wykonać w czasie 7,5 godzin oraz, że czas pracy powoda był związany wyłącznie z pracą pod ziemią. Przełożeni powoda wiedzieli, że ich podwładny świadczy pracę w godzinach nadliczbowych i tę okoliczność akceptowali. Powód nie otrzymywał od przełożonych zleceń pracy w godzinach nadliczbowych i nie otrzymywał z tego tytułu stosownego wynagrodzenia.

Należy zgodzić się z powodem, że świadczył on pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. ponad 7,5 godzin. Powód przyznał, że przeciętnie pracował 1,5 do 2 godzin dziennie ponad ustaloną normę czasu pracy. Należy przypomnieć, że wykonywanie pracy przeciętnie 7,5 godzin na dobę oznacza, że w niektórych dniach w tym samym okresie rozliczeniowym pracownik świadczy pracę powyżej 7,5 godzin na dobę, a w innych dniach tego samego okresu rozliczeniowego czas pracy wynosi mniej niż 7,5 godzin na dobę i przy ostatecznym rozliczeniu czasu pracy w okresie rozliczeniowym przeciętny dobowy czas pracy nie będzie dłuższy niż 7,5 godzin (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).

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 wyrażany 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. 151¹-151³ 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. Odmienne interpretacja stanowiłaby zaprzeczenie funkcji ochronnej przepisów o czasie pracy. Należy podnieść, że intencją ustawodawcy, posługującego się technicznym określeniem „praca wykonywana” było położenie akcentu na to, kiedy powierzona praca jest wykonywana, a nie, że jest „wykonywana”. W związku z tym przebywanie pracownika „po godzinach” w zakładzie – wynikające z polecenia przełożonego (względnie z obiektywnych okoliczności, kiedy to pracownik sam podejmuje taką decyzję) i oczekiwanie w tym czasie na jego polecenie uzasadnia przyjęcie istnienia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłatę stosownego wynagrodzenia z tego tytułu (Beata Bury, „Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika”, *Biblioteka Monitora Prawa Pracy*, Warszawa 2011, s.18-19).

Zgodnie z art. 80 zdaniem pierwszym k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Przysługuje jednak i za czas niewykonywania pracy, jeżeli przepis tak stanowi (art. 80 zdanie drugie k.p.). Nadmiernym uproszczeniem byłoby pojmowanie „wykonywania pracy” potocznie jako tylko faktycznego jej świadczenia (rzeczywistego wykonywania czynności i zadań, które należą do obowiązków pracownika). Zwrot ten ma jednak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia. Że wobec tego każda przerwa w rzeczywistym, faktycznym świadczeniu pracy powinna być odliczana od czasu wykonywania pracy. Za czas niewykonywania pracy – przerw w pracy zaliczanych do czasu pracy, wynagrodzenie za pracę przysługuje na podstawie art. 80 zdanie pierwsze k.p. Podstawę prawną zachowania prawa do wynagrodzenia za okres niewykonywania pracy, którego nie wlicza się do czasu pracy stanowi konkretny przepis w ramach reguły wyrażonej w art. 80 zdanie drugie k.p. Zatem, zaliczenie przerwy do czasu pracy powoduje, że traktuje się ją tak, jak czas wykonywania pracy (fikcja prawna) ze wszystkimi wynikającymi stąd konsekwencjami, także w zakresie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Upoważnia to do wniosku, że czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 k.p. jest nie tylko czas faktycznego świadczenia przez pracownika pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 roku, w sprawie II PK 151/04, opublikowany w *OSNP* z 2005 roku, Nr 17, poz. 262).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, przeciętnie od godziny do dwóch godziny na dobę poza czasem pracy na zmianie. Można przyjąć, że czas pracy powoda rozpoczął się z chwilą wejścia na teren zakładu i kończył z chwilą opuszczenia zakładu. Nie można zgodzić się z pozwaną, że powód przez ten czas przebywał na terenie zakładu pracy i nie świadczył pracy. Uwadze nie może umknąć fakt, że czas przygotowania do pracy (przebranie się, kąpiel w łaźni) jest zaliczana do czasu pracy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2020 roku, w sprawie I PK 183/19, odmawiające przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania). W związku z tym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okazał się chybiony, mając na uwadze organizację czasu pracy oddziału.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 322 k.p.c. przyjął, że powód świadczył pracę przeciętnie ponad normę czasu pracy, przy uwzględnieniu, że dobową normę czasu pracy powoda wynosiła 7,5 godzin.

Nietrafny okazał się zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 11 ust. 1 (...). 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 art. 11 ust. 1 (...) pracownikom, o których mowa w art. 5 ust. 2 (...) 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).

Nietrafny okazał się zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c. i w związku z art. 217 § 2 k.p.c. w zakresie przyjęcia przez Sąd Rejonowy bez zastrzeżeń opinii biegłego z zakresu wynagrodzeń. Biegły obliczył wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z tezą dowodową, mając na uwadze w/w wykładnie art. 11 ust. 1 (...). Skoro biegły prawidłowo zastosował normę prawną zawartą w art. 11 ust. 1 (...), to wniosek o uzupełnienie opinii nie zasługiwał na uwzględnienie.

Należy zauważyć, że ustalając zasady obliczenia wynagrodzenia normalnego, Sąd Okręgowy miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1986 roku w sprawie I (...), opublikowany OSNCP z 1987 roku, Nr 9, poz. 140. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego „normalne wynagrodzenie (...) jest to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat, a więc którego wysokość obejmuje zarówno wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia, jeżeli zgodnie z obowiązującymi w zakładzie pracy przepisami o wynagradzaniu pracowników takowe dodatkowe składniki przysługują pracownikowi. Wynagrodzenie to więc może obejmować również dodatek funkcyjny czy dodatek za staż pracy, jak również dodatek za pracę szkodliwą dla zdrowia czy inne dodatki, albowiem stale dodatkowe składniki wynagrodzenia mają charakter wynagrodzenia jak najbardziej „normalnego”. W skład normalnego wynagrodzenia pracownika może wchodzić również premia, jeżeli ma ona charakter stały i nie jest uzależniona od uzyskania określonych konkretnych osiągnięć w pracy, nie objętych zadaniami wykonywanymi w godzinach nadliczbowych.” Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 czerwca 2011 roku, w sprawie II PK 3/11.

Na marginesie tylko należy zaakcentować, że bezsporny był fakt, że podstawą do obliczenia normalnego wynagrodzenia winny stanowić takie składniki wynagrodzenia za pracę, jak: wynagrodzenie zasadnicze, premia, świadczenie tzw. Karta Górnika (tj. dodatek stażowy). Sąd Okręgowy uznał, że do obliczenia normalnego wynagrodzenia należy przyjąć także świadczenie w postaci tzw. dodatku gwarantowanego. Należy wskazać, że na porozumienie z dnia 3 stycznia 2008 roku zawartym między zarządem (...) Spółką Akcyjną w K. a Komitetem (...) Spółki Akcyjnej w K.. W porozumieniu strony ustaliły wartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, wynikającego z przyrostu, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 roku o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 roku, Nr 1, poz. 2 ze zm.), na kwotę 5 228,50 zł. Nadto strony przyjęły, że ramach przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia określonego w ust. 1 ustala się, że począwszy od dnia 1 lutego 2008 roku do każdej przepracowanej dniówki przysługuje stały gwarantowany dodatek kwotowy w wysokości określonej dla poszczególnych grup pracowniczych w załączniku Nr 1 do porozumienia (tj. dla pracowników pod ziemią, dla pracowników przeróbki

mechanicznej węgla, dla pracowników powierzchni). Dodatek skutkował w elementach płacowych nieujętych w załączniku Nr 2 tj. nagrody rocznej, dniówki urlopowej, dniówki chorobowej. Dodatek gwarantowany stanowił zatem formę podwyżki wynagrodzenia za pracę. Pracodawca nie zdecydował się na podwyższenie procentowe wynagrodzenia za pracę, lecz przyznania pracownikowi dodatku gwarantowanego do każdej dniówki, w zależności od miejsca świadczenia pracy. Skoro dodatek gwarantowany jest stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę i stanowi formę wzrostu wynagrodzenia za pracę, to należy go uwzględnić przy obliczaniu normalnego wynagrodzenia (wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z dnia 7 czerwca 2018 roku, w sprawie VIII Pa 188/17). Nadto, pojęcie dniówki oznacza normę czasu pracy na dobę, która wynosiła 7,5 godzin. Biegły w niniejszej sprawie nie uwzględnił dodatku gwarantowanego a powód nie wywiódł apelacji, ograniczając żądanie do wyliczeń biegłego.

Celem obliczenia stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia oraz dodatku 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.

Mając uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego oraz rozważania prawne, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 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).

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Grzegorz Tyrka (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek