

Sygn. akt VIII *Pa 145/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 r.

**Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSO Mariola Szmajduch</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 8 lutego 2018r. w G.

**sprawy z powództwa** T. K.

**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** 2 czerwca 2017 r. **sygn. akt** VI P 937/15

uchyla zaskarżony wyrok w zakresie punktu 1, 3 i 4 i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Mariola Szmajduch (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

## UZASADNIENIE

Powód T. K. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. kwoty 49.801,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia za każdy miesiąc pracy w godzinach nadliczbowych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 lipca 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Na uzasadnienie swego żądania powód podał, że w okresie objętym sporem był pracownikiem pozwanej, zajmując stanowisko „sztygara zmianowego oddziału ochrony przeciwpożarowej dołu kopalni pod ziemią”. Wskazał, że w trakcie zatrudnienia obowiązywał go czas pracy w wymiarze 7,5 godziny na dobę. Z uwagi jednak na charakterystykę

zajmowanego stanowiska powód był zmuszony do pracy w godzinach nadliczbowych, w wymiarze średnio 2 godzin w każdym dniu pracy (1 godzina przed rozpoczęciem zmiany i 1 godzina po jej zakończeniu).

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w K. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swego stanowiska pozwana podała, że w okresie zatrudnienia powoda u pozwanej obowiązywała zasada, iż praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna na podstawie pisemnego wniosku wystawionego przez bezpośredniego przełożonego pracownika. W przypadku zaś powoda wnioski takie były składane na pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w soboty i niedziele i z tytułu pracy w te dni powód otrzymał należne mu wynagrodzenie. Natomiast powodowi nie zlecano pracy w godzinach nadliczbowych, tj. ponad dobowy wymiar czasu pracy w dniach będących dniami roboczymi u pozwanej.

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z dnia 2 czerwca 2017r. sygn. VIP 937/15 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 44.398,98 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 1.07.2012r. do 30.04.2015r. - wraz z ustawowymi odsetkami, w pozostałym zakresie powództwo oddalono.

Powyższy wyrok zapadał w następującym stanie faktycznym :

Powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 1 sierpnia 1989 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku (z 1,5-letnią przerwą celem odbycia zasadniczej służby wojskowej) na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na kolejno zajmowanych stanowiskach pracy:

- od dnia 1 sierpnia 1989 roku do dnia 25 października 1992 roku na stanowisku elektromontera pod ziemią – KWK (...) w Z.;

- od dnia 10 maja 1994 roku do dnia 30 czerwca 1999 roku na stanowisku elektromontera pod ziemią – KWK (...) w Z.;

- od dnia 1 lipca 1999 roku do dnia 30 listopada 2002 roku na stanowisku elektromontera maszyn i urządzeń górniczych pod ziemią – KWK (...) w Z.;

- od dnia 1 grudnia 2002 roku do dnia 31 maja 2005 roku na stanowisku starszego elektromontera maszyn i urządzeń górniczych pod ziemią – KWK (...) w Z.;

- od dnia 1 czerwca 2005 roku do dnia 31 stycznia 2006 roku na stanowisku starszego elektromontera pod ziemią – KWK (...) w Z.;

- od dnia 1 lutego 2006 roku do dnia 30 września 2008 roku na stanowisku dozorca oddziału energomechanicznego utrzymania urządzeń przodkowych pod ziemią – KWK (...) w Z.;

- od dnia 1 października 2008 roku do dnia 31 marca 2009 roku na stanowisku sztygara zmianowego oddziału energomechanicznego utrzymania urządzeń przodkowych pod ziemią – KWK (...) w Z.;

- od dnia 1 kwietnia 2009 roku do dnia 1 czerwca 2009 roku na stanowisku starszego specjalisty oddziału ochrony przeciwpożarowej dołu kopalni pod ziemią – KWK (...) w Z.;

- od dnia 2 czerwca 2009 roku do dnia 28 lutego 2011 roku na stanowisku nadgórnika oddziału ochrony przeciwpożarowej dołu kopalni pod ziemią – KWK (...) w Z.;

- od dnia 1 marca 2011 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku na stanowisku sztygara zmianowego oddziału ochrony przeciwpożarowej dołu kopalni pod ziemią – KWK (...) w Z..

Jak ustalono, do obowiązków powoda jako sztygara zmianowego oddziału ochrony przeciwpożarowej dołu kopalni pod ziemią, należało między innymi: 1) nadzór nad przebiegiem prac wykonywanych pod ziemią, 2) sprawowanie

kontroli funkcjonalnej nad podległymi pracownikami, 3) prowadzenie dokumentacji zarobkowej, książki raportowej i innych księzek wymaganych, 4) prowadzenie nadzoru i sprawowanie kontroli w zakresie np. wykorzystania godzin pracy przez podległych mu pracowników prawidłowego stosowania i rozliczania norm pracy, 5) kontrola zabezpieczenia wyrobisk dołowych w sprzęt przeciwpożarowy, jego kontrola stanu technicznego, 6) nadzór i kontrola wyposażenia i urządzeń przeciwpożarowych pod ziemią, 7) uczestnictwo w akcjach ratowania załogi i likwidacji zagrożenia bezpieczeństwa ruchu zakładu. Bezpośrednim przełożonym powoda był szytgar oddziałowy oddziału ochrony przeciwpożarowej dołu kopalni pod ziemią.

Zgodnie z obowiązującymi u pozwanej normami czasu pracy dla pracowników kopalni zatrudnionych pod ziemią czas pracy powoda wynosi 7,5 godziny na dobę. Ewidencja czasu pracy prowadzona jest odrębnie dla każdego pracownika w formie karty ewidencji czasu pracy, prowadzonej zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznie. W karcie ewidencji czasu pracy odnotowuje się pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych. Karty ewidencji czasu pracy prowadzone są na podstawie zapisów czasu pracy prowadzonych na podstawie ksiąg zjazdu i wyjazdu. Godziny nadliczbowe rozliczane są na podstawie obowiązującego druku zezwolenia na pracę w godzinach nadliczbowych, wystawionego przez przełożonego, po uprzednim uzyskaniu zgody na ich przepracowanie.

Czytniki (...) rejestrujące czas wejścia pracownika na teren kopalni i jego wyjścia z terenu kopalni zamieszczone przy bramie wejściowej dotyczyły tylko pracowników dozoru wyższego i dyrekcji. Ponadto, rejestracja czasu pracy prowadzona była wobec wszystkich pracowników „dołowych” przy zjeździe pod ziemię i wyjeździe na powierzchnię.

Powód, co do zasady pracował na porannej zmianie, trwającej od godziny 6:30 do godz. 14:00. Powód zobowiązany był do wykonywania pracowniczych czynności zarówno przed formalnym rozpoczęciem zmiany jak i po jej formalnym zakończeniu.

Organizacja pracy w kopalni pozwanej wymagała by powód wykonywał pracę średnio na 1 godzinę przed rozpoczęciem zmiany. W tym czasie powód miał za zadanie zebrać raporty od poprzedniej zmiany, następnie około godziny 6:00 przekazywał ją kierownikowi działu, który dokonywał podziału pracy pomiędzy poszczególnych pracowników. Po zakończonej odprawie powód udawał się do szatni w celu przebrania w odzież roboczą i kierował się do zjazdu pod ziemią. Każdego dnia pracy powód był zobowiązany świadczyć pracę pod ziemią.

Po zakończeniu zmiany, przez średnio 1 godzinę, powód w dalszym ciągu wykonywał pracę, tj. odbierał raporty od swoich podwładnych i wypełniał książkę raportową.

Z uwagi na dynamikę sytuacji na kopalni oraz istotne znaczenie dla funkcjonowania kopalni, ww. czynności - wykonywane przed formalnym rozpoczęciem zmiany jak i po jej formalnym zakończeniu - musiały być przez powoda wykonywane każdego dnia pracy.

Sąd I instancji ustalił nadto, iż przełożeni powoda wiedzieli o tym, że powód pracował w godzinach ponadnormatywnych, bowiem organizacja zakładu pracy pozwanej wymagała wykonywania przez niego pracy zarówno przed formalnym jej rozpoczęciem jak i po jej formalnym zakończeniu. Częściowo sami byli świadkami wykonywania pracy przez powoda przed formalnym rozpoczęciem zmiany jak i po formalnym jej zakończeniu. Gdyby czynności te nie zostały wykonane przez powoda groziłoby to dezorganizacją pewnego odcinka pracy kopalni. Powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych także w soboty, w niedziele i inne dni wolne od pracy.

Pozwana nie zrekompensowała powodowi pracy w godzinach nadliczbowymi dodatkowym wynagrodzeniem czy wolnymi dniami od pracy.

Postanowieniem z dnia 7 września 2016 roku Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rozliczania godzin nadliczbowych na okoliczność ustalenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powoda za okres od lipca 2012 roku do kwietnia 2015 roku przy przyjęciu, że powód w tym okresie pracował średnio 2 godziny dziennie w ramach godzin nadliczbowych (w drugim wariantcie 2,5 godziny dziennie w ramach godzin nadliczbowych) zarówno

w dniach od poniedziałku od piątku jak też w soboty, niedziele i w święta, przy przyjęciu do wyliczeń wynagrodzenia za godziny nadliczbowe akt sprawy z uwzględnieniem kart pracy jakie przedłoży strona pozwana, z uwzględnieniem wynagrodzenia powoda za pracę zgodnie z paskami płac za poszczególne miesiące oraz mając na uwadze przy dokonywaniu wyliczeń obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa, a w szczególności przepisów dotyczących składników wynagradzania branych pod uwagę przy dokonywaniu wyliczeń godzin nadliczbowych.

Pisemną opinię z dnia 14 listopada 2016 roku sporządził biegły sądowy z zakresu rent uzupełniających Z. G., w której należności powoda z tytułu przepracowanych godzin nadliczbowych zostały wyliczone w dwóch wariantach:

1. w pierwszym wariantcie biegły przyjął normatywny czas pracy powoda od poniedziałku do piątku oraz w soboty, niedziele i w święta w wymiarze 7,5 godziny, powiększony o dodatkowy czas pracy wynoszący 2 godziny dziennie (1 godzina przepracowana zarówno przed, jak i po rozpoczęciu zmiany),
2. w drugim wariantcie biegły przyjął normatywny czas pracy powoda od poniedziałku do piątku oraz w soboty, niedziele i w święta w wymiarze 7,5 godziny, powiększony o dodatkowy czas pracy wynoszący 2,5 godziny dziennie (1 godzina przepracowana przed rozpoczęciem zmiany oraz 1,5 godziny przepracowanej po zakończeniu zmiany).

Po uwzględnieniu w każdym miesiącu wysokość wynagrodzenia zasadniczego, premie, wynagrodzenie z Karty Górnika za godziny nadliczbowe, dodatek nocny, dodatku za godziny nadliczbowe biegły dokonał następujących wyliczeń należnego powodowi wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 lipca 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku – według pierwszego wariantu:

Miesiąc	Należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe
VII.2012	1.338,77
VIII.2012	635,87
IX.2012	1.482,82
X.2012	1.476,58
XI.2012	1.549,66
XII.2012	440,38
I.2013	1.309,75
II.2013	1.364,94
III.2013	1.389,35
IV.2013	1.332,31

V.2013	1.222,38
VI.2013	1.574,42
VII.2013	1.565,61
VIII.2013	765,59
IX.2013	1.565,69
X.2013	1.399,08
XI.2013	1.612,58
XII.2013	1.249,84
I.2014	1.234,03
II.2014	1.515,63
III.2014	1.543,73
IV.2014	935,57
V.2014	1.470,81
VI.2014	1.567,29
VII.2014	1.600,99
VIII.2014	1.607,99
IX.2014	346,10
X.2014	626,04
XI.2014	1.551,92
XII.2014	1.427,23

I.2015	1.413,27
II.2015	1.599,77
III.2015	1.415,33
IV.2015	1.267,76
<b>RAZEM:</b>	<b>44.398,98</b>

Przy uwzględnieniu tych samych składników biegły dokonał następujących wyliczeń należnego powodowi wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 lipca 2012 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku – według drugiego wariantu:

Miesiąc	Należne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe
VII.2012	1.663,23
VIII.2012	789,34
IX.2012	1.844,53
X.2012	1.817,69
XI.2012	1.924,58
XII.2012	548,73
I.2013	1.632,94
II.2013	1.700,93
III.2013	1.728,20
IV.2013	1.657,39
V.2013	1.522,48

VI.2013	1.965,28
VII.2013	1.956,02
VIII.2013	957,49
IX.2013	1.955,61
X.2013	1.746,85
XI.2013	2.047,83
XII.2013	1.569,46
I.2014	1.541,85
II.2014	1.912,20
III.2014	1.938,04
IV.2014	1.186,72
V.2014	1.847,83
VI.2014	1.953,71
VII.2014	1.946,54
VIII.2014	2.010,78
IX.2014	429,63
X.2014	794,66
XI.2014	1.960,97
XII.2014	1.795,47
I.2015	1.732,00

II.2015	1.925,43
III.2015	1.740,70
IV.2015	1.591,41
<b>RAZEM:</b>	<b>55.363,52</b>

Pozwana wniosła zastrzeżenia do opinii, podnosząc po pierwsze, że miesięczna norma czasu pracy powoda – stanowiąca dzielnik do wyliczenia wynagrodzenia za nadgodziny – wynosiła 8 godzin, a po wtóre z wydruków (...) nie wynika, aby powód świadczył pracę w wymiarze godzin nadliczbowych. Strona powodowa nie kwestionowała zaś opinii zarówno w pierwszym, jak i drugim jej wariancie.

W ocenie Sądu Rejonowego - opinia biegłego sporządzona została rzetelnie, zgodnie z tezą dowodową, na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz wiedzy specjalistycznej biegłego.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, iż powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał na wstępie, iż w sprawie - wyjaśnieniu podlegała kwestia czy w świetle art. 151 k.p. pracą w godzinach nadliczbowych – za którą powód żądał w przedmiotowej sprawie zapłaty wynagrodzenia – jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy.

W ocenie Sądu I instancji, 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 zgodnie z przywołanym przepisem 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 (por. wyrok SN z 20.5.1998 r., I PKN 143/98, OSNAPiUS 1999/12/389). Wynagrodzenie o którym mowa przysługuje wyłącznie za ten okres, w którym pracownik faktycznie świadczył pracę (por. wyrok 10.11.2009 r. (II PK 51/09, OSNP 2011/ 11–12/150, MoPr (...) s. 262).

W świetle powyższego, w ocenie Sądu I instancji - 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 wskazano, że ciężar udowodnienia faktu wykonywania czynności, o których mowa spoczywał na powodzie (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). To powód bowiem wywodził z niego skutki prawne w postaci obowiązku pozwanej zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przedstawiony przez powoda materiał dowodowy w postaci wydruków rejestru czasu pracy ( (...)), a także zeznań świadków i uzupełniająco przesłuchania powoda, daje podstawy do ustalenia, że przed formalnym rozpoczęciem zmiany i po jej formalnym zakończeniu powód wykonywał czynności, które w świetle zakresu obowiązków na zajmowanym przez niego stanowisku (sztygara zmianowego oddziału ochrony przeciwpożarowej dołu kopalni pod ziemią) mogą być kwalifikowane jako „wykonywanie pracy”. Zbierał w tym czasie raporty od poprzedniej zmiany, a także brał udział w odprawach i rozmowach z kierownikiem działu i sztygarem innej zmiany 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 w tym miejscu do podnoszonego przez pozwaną zagadnienia wiedzy i woli pracodawcy w zakresie pracy powoda w godzinach nadliczbowych, Sąd I instancji podzielił stanowisko pozwanej jedynie co do tego, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana wyłącznie za zgodą pracodawcy (por. wyrok SN z 7.2.2001 r., 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 (por. wyrok SN z 26.5.2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001/22/662; wyrok z 18.1.2005 r., 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.

Dalej twierdził, iż 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” (por. wyroku SN z dnia 2.10.1978 r., I PRN 91/78). W ocenie Sądu Rejonowego ,z zeznań świadków wynikało zaś, że organizacja pracy w kopalni, w której powód świadczył pracę – o której to organizacji wszyscy pracownicy, w tym przełożeni powoda wiedzieli - wymagała dla prawidłowego jej funkcjonowania oraz zapewnienia ciągłości prac, by powód wykonywał opisywane wcześniej czynności poza normami czasu pracy.

Uznając, że z uwagi na specyfikę organizacji pracy w zakładzie pracy pozwanej, powód każdego dnia pracy wykonywał pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy.

W przedmiotowej sprawie, jak wskazał Sąd I instancji - 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.

Sąd Rejonowy uznał, iż z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika jednak dokładny czas wykonywania pracy przez powoda ponad obowiązujące powoda normy czasu pracy, w konkretnych (wszystkich) dniach okresu spornego. Znajduje to wyraz w samym sposobie formułowania przez świadków, jak i samego powoda, wypowiedzi dotyczących czasu pracy powoda („zdarzało się”, „na ogół”).

Z całokształtu materiału dowodowego oraz zasad doświadczenia wynika zaś, że sytuacja na kopalni jest zmienna, stąd też okresy wykonywania pracy poza normatywnymi godzinami pracy – w przypadku szeregu pracowników, w tym powoda – kształtowały się różne w konkretnych dniach okresu spornego.

Mając to na uwadze Sąd I instancji stwierdził, że średni ponadnormatywny czas pracy powoda – potwierdzony materiałem dowodowym - wyniósł godzinę przed rozpoczęciem zmiany oraz godziny po jej zakończeniu. Praca ponad ww. czas nie została zaś wykazana ponad wszelką wątpliwość. W konsekwencji, ustalając wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy oparł się na pierwszym z wariantów opinii biegłego.

Odnosząc się do podniesionych przez stronę pozwaną zastrzeżeń do opinii biegłego wskazano, iż 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 (por. wyrok SN z dnia 6.07.2005 r., sygn. akt III PK 51/05, OSNP 2006/5-6/85 oraz przywołaną tam argumentację). 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 Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 44.398,98 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem za okres od dnia 1 lipca 2012 r. do dnia 30 kwietnia 2015 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dat i kwot szczegółowo w wyroku wskazanych (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

**Apelację** od wyroku wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w punktach 1, 3 i 4 i zarzuciła:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebraniem materiałem dowodowym polegająca na przyjęciu, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy, podczas gdy z Regulaminu Pracy, zarządzenia nr 63 Dyrektora z dnia 27.09.2010r. oraz nr 19 z 29.02.2008r. wynika, iż powód mógł świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych wyłącznie po złożeniu pisemnego wniosku o możliwość pracy w godzinach nadliczbowych i po uzyskaniu zgody pracodawcy, a takiego wniosku nie złożył i zgody nie uzyskał ,

2. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik rozstrzygnięcia, a to:

- art. 233 par. 1 kpc w zw. z art. 278 kpc poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, w szczególności opinii biegłego, tymczasem biegły błędnie ustalił wartość jednej godziny pracy powoda, przyjmując współczynnik 7,5, gdy tymczasem z (...) Spółki (...) wynika, iż współczynnik wynosi 8, co w konsekwencji doprowadziło do błędnych ustaleń w zakresie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,

- art. 233 par. 1 kpc poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego z pominięciem (...) SA, z których wynika, iż powód otrzymywał wynagrodzenie za 8 godzin pracy a nie 7,5 , jak przyjął Sąd I instancji,

- art. 328 kpc poprzez brak wyszczególnienia jakie konkretnie czynności Sąd I instancji uznał za pracę w godzinach nadliczbowych i jaki przyjął średnio czas właściwy dla wykonania poszczególnych czynności,

3. naruszenie prawa materialnego, a to :

- art. 481 kc w zw. z art. 455 kc w zw. z art. 300 kp poprzez nieprawidłowe określenie dnia wymagalności roszczenia.

Wskazując na powyższe, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za według norm przepisanych.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za II instancję.

**Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:**

Apelacja pozwanej jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok nie jest prawidłowy, albowiem przeprowadzone przez Sąd I instancji postępowanie dowodowe nie dało podstaw do merytorycznego rozstrzygnięcia.

Trafne zaś są bowiem zarzuty apelacji, co do nie wyjaśnienia przez Sąd I instancji wszystkich istotnych dla sprawy okoliczności mających wpływ na rozstrzygnięcie. W szczególności pominięcie przez Sąd Rejonowy wewnętrznych regulacji obowiązujących u pozwanej, a w szczególności treści układu zbiorowego w przedmiocie zasad wynagradzania i zatrudniania pracowników oraz norm czasu pracy.

Sąd Rejonowy przyjął, że powód udowodnił co do zasady swoje roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zeznaniami świadków, nie był natomiast w stanie wykazać jego wysokości z uwagi na okoliczność, iż ewidencja prowadzona przez pracodawcę, to jest system elektroniczny (...) nie odzwierciedlał faktycznego czasu jego pracy. Niemożliwe zatem było wyliczenie w oparciu o wskazany systemy przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych, a w konsekwencji należnego mu z tego tytułu wynagrodzenia. W tej sytuacji Sąd Rejonowy instancji, stanął na stanowisku, że w przypadku powoda pracą w godzinach nadliczbowych była praca świadczona ponad 7,5 godzin na dobę, uznał, iż wysokość żądania można ustalić w przybliżeniu, przyjmując wiarygodność twierdzeń powoda o świadczeniu przez niego pracy ponad taki wymiar codziennie w rozmiarze 2 godzin na dobę (1 godzinę przed i 1 godzinę po zakończeniu zmiany).

W ocenie Sądu Okręgowego, takie założenie nie może być przyjęte bez dokonania niebudzącej wątpliwości oceny obowiązującej powoda normy czasu pracy, na podstawie obowiązującego u strony pozwanej regulaminu (regulaminów) pracy.

Tymczasem, Sąd I instancji dokonał ustaleń faktycznych, w tym zakresie opierając się na ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pozwaną tj. wydrukach (...) i zeznaniach świadków. Sąd I instancji pominął wewnętrzne regulacje, określające zasady zatrudniania pracowników pozwanej, normy czasu pracy, na co zwróciła uwagę strona skarżąca. Pominięcie ustaleń w tym zakresie spowodowało przyjęcie błędnej tezy dowodowej dla biegłego. Jak bowiem podnosi pozwana, z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanej wynika, iż powód uzyskiwał wynagrodzenie wyliczone jak za 8 godzin, a nie jak przyjął błędnie biegły 7,5, co ostatecznie miało wpływ na wnioski opinii i zawyżenie wyliczeń dokonanych przez biegłego, na których oparł się Sąd. Ponadto biegły pominął dokumentację placową powoda, gdzie widnieją informacje o składnikach wynagrodzeniach takich jak, m.in. – godziny nadliczbowe.. Ta kwestia była podnoszona przez pozwaną już w piśmie zawierającym zarzuty do opinii biegłego z dnia 8.02.2017r.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji, także bezpodstawnie przyjął hipotezę, iż za cały okres sporny powód winien otrzymać wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przy założeniu, że codziennie pracował w nadgodzinach w rozmiarze 2 godzin. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, iż zakres obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku oraz organizacja pracy w kopalni, mogły spowodować konieczność, a nawet wymuszać – wykonywanie przez powoda czynności związanych z przygotowaniem się do zmiany jak i jej zakończeniem - poza normatywnym czasem pracy. Wskazują na to jednoznacznie zeznania świadków. Jednakże pozwana prowadziła ewidencję czasu pracy, w postaci wydruków (...), na których odnotowywano czas przebywania powoda pod ziemią. Z dowodu tego wynika, iż powód nie przebywał 7,5 godziny pod ziemią codziennie. Czas przebywania powoda pod ziemią nie był codziennie taki sam, tak jak nie były takie same czynności jakie powód wykonywał po zmianie i przed zmianą. Sąd I instancji ustalił jakie czynności przed dniówką i po dniówce -powód wykonywał, ale nie ustalił ile faktycznie czasu zajmowało mu wykonywanie poszczególnych czynności i jakie z nich wykonywał faktycznie codziennie.

W oceni Sądu Okręgowego przyjęcie z góry hipotezy, iż powód codziennie pracował w godzinach nadliczbowych przez 2 godziny, nie ma uzasadnienia w wyniku postępowania dowodowego.

Pomimo obszernego wyводу co do rozróżnienia pojęcia „pracy wykonywanej” i „pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy” – Sąd Rejonowy nie wskazał, jakie czynności jego zdaniem były wykonywaniem przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, a jakie - stanowiły odnieść można do pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Powód był pracownikiem dozoru, a zatem nie miał obowiązku przebywania pod ziemią przez 7,5 godziny, miał możliwość regulowania tego czasu pracy i dostosowywania do swoich obowiązków co jest istotną kwestią dla oceny meritum sprawy.

Sąd okręgowy stoi na stanowisku, iż rozważając zasadność żądania powoda nie można pomijać kwestii, że przepis art. 151 § 1 k.p. ogranicza pojęcie „pracy w godzinach nadliczbowych” do „wykonywania pracy” ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. W konsekwencji, samo „pozostawanie w dyspozycji pracodawcy” poza normatywnym czasem pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, a w rezultacie nie rodzi obowiązku zapłaty – określonego w art. 154 § 1 k.p., a żądanego przez powodów - wynagrodzenia wraz z dodatkiem.

Prezentowane stanowisko znajduje uzasadnienie również w orzecznictwie. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1998 r., 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 wynagradzania za tego typu pracę (sygn. akt I PKN 143/98, OSNAPiUS 1999/12/389). Nie jest to przy tym stanowisko odosobnione bądź zapomniane. W wyroku z dnia 10 listopada 2009 r. Sąd Najwyższy nawiązuje do niego wskazując, że „czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik, pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 KP lub jedynie przebywając w zakładzie pracy, nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych”(art. 151 § 1 KP)” (sygn. akt II PK 51/09, OSNP 2011/11–12/150, MoPr (...)). Stanowisko to znajduje również potwierdzenie w doktrynie prawa pracy (por. A.M. Ś., Kodeks pracy. Komentarz, C.H. Beck, 2016 r., wyd. 5).

Wobec powyższego, istota sprawy sprowadzała się do rozstrzygnięcia dwóch kwestii. Po pierwsze, ustalenia 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, wymagało rozstrzygnięcia, czy w świetle zakresu obowiązków na zajmowanych przez powoda stanowisku, czynności te mogły być kwalifikowane jako „wykonywanie pracy”.

Nie można pomijać, że w świetle art. 128 § 1 k.p. pojęcie „pozostawania w dyspozycji” ma swoiste znaczenie i rozumie się pod nim gotowość połączoną ze zdolnością do świadczenia pracy. Ma ona miejsce wtedy gdy pracownik stawia się do pracy z zamiarem wykonywania pracy w stanie (fizycznym i psychicznym) umożliwiającym mu faktyczne wykonywanie pracy. Zaznaczenia przy tym wymaga, że do składników stanowiących istotną treść gotowości do pracy zalicza się spełnienie przez pracownika czynności przygotowawczych do wykonywania pracy, podkreśla doktryna - (A. J., Charakterystyka gotowości do pracy, NP 1970, Nr 7–8, s. 1149–1160, Komentarz do art. 128 k.p., red. K. W. 2017 r. ). W rezultacie, nawet czas przekazywania dyspozycji przed rozpoczęciem pracy zmianowej lub informacji od pracowników kończących zmianę nie stanowi – według twierdzeń doktryny prawa pracy, które Sąd Okręgowy w zupełności podziela - czasu pracy. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy uzasadnia bowiem twierdzenie, że nie każda czynność pracownika związana z pracą i mająca na celu właściwe wykonanie obowiązków jest czasem pracy (por. K. W., Komentarz, t).

Uznając zarzuty apelacji, w wyżej wskazanym zakresie za zasadne, Sąd Okręgowy na mocy art. 386 par. 4 kpc uchylił zaskarżony wyrok do ponownego rozpoznania. Sąd Okręgowy stoi bowiem na stanowisku, iż wydanie merytorycznego rozstrzygnięcia wymaga przeprowadzenia przez Sąd I instancji postępowania dowodowego w całości.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy, w pierwszej kolejności Sąd I instancji dokona analizy przepisów regulacji wewnętrznych obowiązujących u pozwanej, w szczególności (...), regulaminów zatrudniania i wynagradzania, na tej podstawie dokona ustaleń w zakresie wysokości normy czasu pracy powoda, czy wynagrodzenie płacone było za 8 czy 7,5 godziny. Ponadto dokona analizy ewidencji czasu pracy powoda, ile faktycznie godzin przebywał pod ziemią, a następnie odniesie ten czas pracy do czynności które powód musiał wykonać po zakończeniu każdej zmiany i przed

jej rozpoczęciem . Fakt, iż pracodawca nie prowadzi pełnej ewidencji czasu pracy nie zwalnia powoda z obowiązku wykazania pracy w godzinach nadliczbowych. Dopiero po uzupełnieniu postępowania dowodowego w tym zakresie, Sąd rozważy możliwość dopuszczenia dowodu z opinii biegłego sądowego, przy czym biegły wyliczając ewentualne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, weźmie pod uwagę także dokumentację płacową powoda. W sytuacji zaś gdy nie będzie możliwe ustalenie ile faktycznie powód przepracował godzin nadliczbowych i dalej ustalenia z tego tytułu należnego wynagrodzenia, - Sąd I instancji rozważy możliwość zastosowania art. 322 kpc.

(-) SSO Mariola Szmajdych (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia