

Sygn. akt VIII **Pa 216/18**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2019 r.

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

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka (spr.)
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSR del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa D. F. (F.)

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 29 sierpnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 372/17

- 1) odrzuca apelację co do punktu 2 zaskarżonego wyroku;
- 2) oddala apelację w pozostałym zakresie;
- 3) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 675 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 216/18

UZASADNIENIE

Powód D. F. domagał się zasądzenia od pozwanej Spółki (...) Spółki Akcyjnej w B. (następcy prawnego (...) Spółki Akcyjnej w K.) na swoją rzecz kwoty 10 500 zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres

od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2015 roku, z ustawowymi odsetkami liczonymi od każdej raty wynagrodzenia oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód był zatrudniony w kopalni węgla kamiennego na stanowisku dyspozytora metanometrii pod ziemią. Normatywny dobowy czas pracy wynosił 7,5 godziny. Powód świadczył pracę ponad ustaloną normę czasu pracy. Powód musiał przygotować miejsca pracy dla podległych mu pracowników (zapoznanie się z raportem z poprzedniej zmiany, omówienie bieżących problemów i zagrożeń), jak i odpowiedni czas po zakończeniu zmiany (pisanie raportu, kontrola wyjazdu załogi), przez co pracował średnio od pół do półtorej godziny na dobę dłużej.

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

Na uzasadnienie podano, że powoda obowiązywała dobową normą czasu pracy wynoszącą 7,5 godziny. Pozwana podniosła, że powód nie wykazał pracy w godzinach nadliczbowych. Powodowi nie wydawano poleceń pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwana zwróciła uwagę, że ewidencja czasu wejścia na teren zakładu i opuszczenia terenu zakładu nie jest tożsama z czasem pracy. Organizacja czasu pracy nie wymagała, aby powód przychodził przed czasem do pracy i opuszczał teren zakładu później niż po 7,5 godzinach pracy.

W piśmie procesowym z dnia 12 czerwca 2018 roku powód domagał się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 9 333,86 zł, z ustawowymi odsetkami od następujących kwot:

- 2 160,70 zł od dnia 11 lipca 2015 roku do dnia zapłaty,
- 2 056,97 zł od dnia 11 października 2015 roku do dnia zapłaty,
- 2 018,97 zł od dnia 11 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 2 469,69 zł od dnia 11 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty,
- 627,53 zł od dnia 11 lipca 2016 roku do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 29 sierpnia 2018 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 uwzględnił powództwo w zakresie wskazanym w piśmie procesowym z dnia 12 czerwca 2018 roku, w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 i 5 orzekł o kosztach procesu, w pkt 4 nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1 860 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony na stanowisku dyspozytora metanometrii pod ziemią w okresie objętym sporem. Praca na dyspozytorni odbywała się w systemie 3 zmianowym. Pierwsza zmiana trwała od godziny 6:00 do godziny 14:00, druga zmiana trwała od godziny 14:00 do godziny 22:00, trzecia zmiana trwała od godziny 22:00 do godziny 6:00. W sobotę i niedzielę powód nie zjeżdżał pod ziemię, gdyż dyspozytorzy nie świadczyli wówczas pracy zespołowo. Powód stawał się w pracy przeciętnie o godzinie 05:30, gdyż o tej godzinie odbywała się odprawa u przełożonego, podczas której określano zadania do wykonania. Następnie powód udawał się na zjazd. Jeżeli powód pracował na zmianie o godzinie 14:00, to do pracy przychodził przeciętnie o godzinie 13:30, aby uczestniczyć na odprawie ze zmiany wcześniejszej, aby dyspozytor metanometrii z poprzedniej zmiany mógł zakończyć pracę. Jeżeli powód pracował na zmianie o godzinie 22:00, to także przychodził do pracy pół godziny wcześniej. W niedzielę powód także przychodził do pracy na godzinę 05:30. Do obowiązków powoda należało sprawdzanie dyspozytorów dochodzących. Po wyjeździe na powierzchnię powód sporządzał mapkę z objazdu pomiarów i ze sporządzonym raportem szedł do przełożonego, na którego niejednokrotnie musiał czekać. Po odprawie powód wracał do dyspozytorni i przedstawiał współpracownikom aktualną sytuację. W weekendy powód musiał wyjaśniać dochodzącym dyspozytorom bieżące sprawy, co zajmowało mu około 15 - 20 minut. Jeżeli powoda zmieniał etatowy dyspozytor, to mógł on wyjść do domu chwilę po 14:00.

Sąd Rejonowy ustalił, że w sytuacji, gdyby powód nie przyszedł wcześniej do pracy, to nie byłby w stanie wywiązać się ze swoich obowiązków pracowniczych. W związku z tym pracodawca mógłby wyciągnąć wobec niego konsekwencje służbowe. Specyfika trzymianowej pracy wymagała, aby wykonywać obowiązki pracownicze ponad normatywny czas pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że za pracę ponad ustaloną normę czasu pracy powód nie otrzymał wynagrodzenia za pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z §15 ust. 2 regulaminu pracy czas pracy pracowników w kopalni zatrudnionych pod ziemią wynosi 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy 5 – dniowym tygodniu pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana prowadziła rejestr czasu pracy tzw. (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników przy wejściu i wyjściu z zakładu pracy oraz w czytnikach szybowych.

Sąd Rejonowy ustalając czas pracy powoda, w tym ponad normę czasu pracy, miał na uwadze przepis art. 149 § 1 k.p., zgodnie z którym pozwana miała obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika, który skonkretyzowany został w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. W § 8 pkt.1 i § 8a rozporządzenia wskazano, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana tego obowiązku nie realizowała. Sąd Rejonowy przytoczył orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 sierpnia 2013 roku, w którym podkreślono, że skoro pracodawca (pozwany) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 §1 k.p.), to pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu prac (sygnatura akt III APa 26/13, opublikowany w Lex Nr 1366059).

Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego, celem obliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, należnego powodowi, przy założeniu, że czas pracy powoda rozpoczął się od wejścia na teren zakładu pracy i kończył się z chwilą opuszczenia terenu zakładu pracy.

Opinię sporządził biegły do spraw wynagrodzeń Z. G., który na podstawie ewidencji czasu tzw. (...) ustalił czas pracy powoda, a następnie korzystając z dokumentacji płacowej obliczył potencjalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Mimo, że norma czasu pracy wynosił 7,5 godzin na dobę, to biegły do obliczenia wynagrodzenia za godzinę pracy przyjął normę czasu pracy w wysokości 8 godzin. Biegły wskazał, że u pracodawcy obowiązywał 3 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Biegły obliczył, że za okres objęty sporem potencjalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 9 333,86 zł i obejmuje: a) 2 160,70 zł za II q 2014 roku, b) 2 056,97 zł za III q 2014 roku, c) 2 018,97 zł IV q 2014 roku, d) 2 469,69 zł za I q 2015 roku, e) 627,53 zł za II q 2015 roku.

Mimo przyjętych przez biegłego sądowego założeń do obliczenia dochodzonego świadczenia, Sąd Rejonowy podał, 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 powodowi. Skrócenie czasu pracy powoda wynikało z jego zatrudnienia w warunkach szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a przyjęcie, że powodowi należało się wynagrodzenie za 7,5 godziny oznaczałoby, że byłby gorzej traktowany, niż pracownicy pracujący w innych systemach czasu pracy i ponieśli konsekwencje finansowe za obniżenie normy dobowej, co jest w żaden sposób nieuzasadnione. Zatem brak było podstaw, aby wynagrodzenie za pół godziny zaliczyć na poczet dochodzonego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie w granicach ustalonych przez biegłego z zakresu wynagrodzeń.

Sąd Rejonowy wskazał, że stanowisko pracy powoda zostało zaliczone stanowisk pracy pod ziemią. Oznacza to, że czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. 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.). Sąd Rejonowy podkreślił, że taki czas pracy – mimo jego skrócenia – jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Sąd Rejonowy podniósł, że powód pracował ponad tę normę – co wykazane zostało wydrukami (...), zeznaniami świadka oraz powoda. Pozwana stała na stanowisku, że powód nigdy wcześniej nie zgłaszał i nie udokumentował pracy w godzinach nadliczbowych. Tymczasem zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej powód faktycznie przekraczał zarówno normę dobową, jak i tygodniową.

Odwołując się do regulacji wewnątrzzakładowych, Sąd Rejonowy wskazał, że §16 regulaminu pracy stanowi, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w §15 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Przepis §16 ust. 1 regulaminu wskazuje, że praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii lub w razie szczególnych potrzeb kopalni. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód pracował ponad obowiązującą go normę w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Praca powoda była tak zorganizowana, że powód musiał stawić się do niej wcześniej aby zwolnić kolegę, który musiał złożyć raport z sytuacji metanowej na zmianie nocnej poprzedzającej zmianę poranną, na której zazwyczaj pracował powód.

Sąd Rejonowy wskazał, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru. W takim samym kontekście wypowiedział się również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 1978 roku, w sprawie 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”.

Sąd Rejonowy podniósł, że powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pozostawania po godzinach pracy, czy też wcześniejszego przyścia do pracy, ale taka była praktyka przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez jego przełożonych. Nadto, to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normatywnym czasie pracy. Tymczasem z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że dyspozytorzy metanometrii nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie, gdyż część zadań zmuszeni byli wykonywać na powierzchni przed i po zjeździe na dół kopalni.

Sąd Rejonowy podał, że podstawą prawną rozstrzygnięcia sporu stanowiły normy prawne zawarte w art. 151¹ §1 - 3 k.p., art. 481 §1 k.c. w związku z art. 300 k.p. O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na mocy art. 100 k.p.c., § 9 ust 1 pkt. 2 w związku z § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 15 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców

prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku poz. 300 ze zm.).

Pozwana zaskarżyła wyrok co do punktów 1, 2, 4 i 5, domagając się jego zmiany i oddalenia powództwa, ewentualnie uchylenia zaskarżonej części wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej analizy materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, że powód pracował w godzinach nadliczbowych w czasie wynikającym z wydruków (...) (czasu wejścia na teren zakładu i czasu opuszczenia zakładu), podczas gdy przebywanie pracownika na terenie zakładu nie jest tożsame z wykonywaniem pracy, czy nawet gotowością do świadczenia pracy, oraz braku uznania, że powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę przez 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godziny.

- art. 128 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że czasem pracy jest czas fizycznej obecności pracownika na terenie zakładu pracy.

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

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a Sąd Rejonowy przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że apelacja pozwanej podlegała odrzuceniu co pkt 2 zaskarżonego wyroku, w którym Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie – art. 370 k.p.c. w związku z art. 373 k.p.c.

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

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

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Sąd II instancji rozpoznaje sprawę i orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z jego prekluzji – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2006 roku, w sprawie III CSK 128/05, opublikowany w L..

Należy przypomnieć, że ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy (art. 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 oraz ile czasu zajmowało powodowi wykonanie poszczególnych czynności pracowniczych. Dopiero tak poczynione ustalenia mogły stanowić podstawę do przyjęcia, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w oznaczonym wymiarze.

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

Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe i ujawnił źródła prawa pracy w zakresie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Spółki Akcyjnej w G. z dnia 23 listopada 1993 roku w zakresie czasu pracy oraz zasad wynagradzania, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych (sprawa Sądu Okręgowego w Gliwicach VIII Pa 8/18). Sąd Okręgowy uzupełnił postępowanie dowodowe w zakresie metody przyjętej do obliczenia potencjalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przeprowadzone uzupełniające postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie następującego stanu faktycznego:

Powód był zatrudniony w Kopalni (...) w Z., która należała do (...) Spółki Akcyjnej w G.. Powód był objęty Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) Spółki Akcyjnej w G. z dnia 23 listopada 1993 roku ((...)).

Zgodnie z § 10 ust. 2 pkt 1 (...) 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 § 13 ust. 3 (...) pracownikom, o których mowa w § 10 ust. 2 pkt 1 (...) przysługuje wynagrodzenie jak za 8-mio godzinny dzień pracy.

Zgodnie z § 26 ust. 1 (...) praca wykonywana ponad normy czasu pracy, o których mowa w § 10, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z § 26 ust. 5 (...) pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia – dodatek: 1) 50% stawki godzinowej wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania lub zaszeregowania wykonywanej roboty, jednak nie mniej niż 50% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę – w dni robocze, 2) 100% stawki godzinowej wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania lub zaszeregowania wykonywanej roboty, jednak nie mniej niż 100% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w porze nocnej, w niedziele i święta oraz inne dni wolne od pracy.

Z dniem 1 lutego 2003 roku Kopalnia (...) w Z. została przejęta przez (...) Spółkę Akcyjną w K.. W następstwie tego przejęcia (...) Spółka Akcyjna w K. stała się pracodawcą dla powoda (art. 23¹ k.p.). Następnie wskutek połączenia Kopalni (...) w G. oraz Kopalni (...) w Z. pracodawca powoda posiadał nazwę (...) Spółka Akcyjna w K. Oddział Kopalnia (...) w Z..

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 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) Spółki Akcyjnej w G. z dnia 23 listopada 1993 roku w zakresie czasu pracy i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powoda obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.

W następstwie zbycia Kopalni (...) w Z., pracodawcą powoda z dniem 1 maja 2015 roku stała się pozwana Spółka (...) Spółka Akcyjna w B. (art. 23¹ k.p.).

Powód był zatrudniony w systemie 3 zmianowym. Pierwsza zmiana trwała od godziny 6:00 do godziny 14:00, druga zmiana trwała od godziny 14:00 do godziny 22:00, trzecia zmiana trwała od godziny 22:00 do godziny 6:00. Do obowiązków powoda należała kontrola ilości metanu znajdującego się pod ziemią. W związku z tym powód odczytywał z monitorów parametry przesłane z czujników znajdujących się pod ziemią.

Z ewidencji czasu przebywania pracownika na terenie zakładu wynika, że powód przychodził na teren zakładu na pierwszą zmianę przeciętnie o godzinie 5:30; natomiast opuszczał teren zakładu przeciętnie o godzinie 14:00. Na drugą zmianę powód przychodził przeciętnie o godzinie 13:30; zaś opuszczał teren zakładu przeciętnie o godzinie 22:00. Na trzecią zmianę powód przychodził przeciętnie o godzinie 21:30; zaś opuszczał teren zakładu przeciętnie o godzinie 6:00.

Powód świadczył pracę przeciętnie po 8,5 godziny na dobę. Biegły sądowy w opinii wskazał, że przeciętny czas pracy powoda ponad normę czasu pracy (tj. 7,5 godziny) wynosił godzinę na dobę (odczyt z systemu rejestracji czasu tzw. (...)). Faktyczny czas pracy powoda wynikał z faktu, że dyspozytorzy świadczyli pracę na 3 zmiany, każda po 8,5 godziny. Gdyby powód świadczył pracę przez 7,5 godziny na dobę, to przez pół godziny stanowisko dyspozytora metanometrii byłoby nieobsadzone. Mimo organizacji czasu pracy dyspozytorów, pracodawca zaliczył tę grupę pracowników do osób, których dobową normą czasu pracy wynosi 7,5 godzin.

Należy zgodzić się z powodem, że świadczył on pracę ponad ustaloną normę czasu pracy, tj. ponad 7,5 godziny. Należy przypomnieć, że wykonywanie pracy przeciętnie 8,5 godziny na dobę oznacza, że w niektórych dniach w tym samym okresie rozliczeniowym pracownik świadczy pracę powyżej 8,5 godzin na dobę, a w innych dniach tego samego okresu rozliczeniowego czas pracy wynosi mniej niż 8,5 godziny na dobę i przy ostatecznym rozliczeniu czasu pracy w okresie rozliczeniowym przeciętny dobowy czas pracy nie będzie dłuższy niż 8,5 godziny (uchwała sądu 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. (odpowiednik § 26 ust. 1 (...)). 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 wynoszącą 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. Odmienna interpretacja stanowiłaby zaprzeczenie funkcji ochronnej przepisów o czasie pracy. Należy podnieść, że intencją ustawodawcy, posługującego się technicznym określeniem „praca wykonywana” było położenie akcentu na to, kiedy powierzona praca jest wykonywana, a nie, że jest „wykonywana”. W związku z tym przebywanie pracownika „po godzinach” w zakładzie – wynikające z polecenia przełożonego (względnie z obiektywnych okoliczności, kiedy to pracownik sam podejmuje taką decyzję) i oczekiwanie w tym czasie na jego polecenie uzasadnia przyjęcie istnienia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłatę stosownego wynagrodzenia z tego tytułu (Beata Bury, „Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika”, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2011, s.18-19).

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

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, przeciętnie po godzinę na dobę. W związku z tym Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, że czas pracy powoda obejmował czas od wejścia na teren kopalni do wyjścia z terenu kopalni. Nie można zgodzić się z pozwaną, że powód przez tę godzinę na dobę przebywał na terenie zakładu pracy i nie świadczył pracy. W związku z tym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okazał się chybiony, mając na uwadze organizację czasu pracy dyspozytorów metanometrii. Nadto, nietrafny okazał się także zarzut naruszenia art. 128 § 1 k.p.

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

Zgodnie z § 13 ust. 3 (...) pracownikom, o których mowa w § 10 ust. 2 pkt 1 (...) przysługuje wynagrodzenie jak za 8-mio godzinny dzień pracy.

Należy przyjąć, że cytowana norma (...) daje gwarancję pracownikowi, że skrócenie normy czasu pracy nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia za pracę. W przeciwnym razie pracownik, którego norma czasu pracy została obniżona, byłby traktowany jak pracownik świadczący pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2000 roku, w sprawie III ZP 6/00, opublikowana w OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 740). W związku z tym pracownik, którego dobową normę czasu pracy została obniżona do 7,5 godziny, posiada prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (tj. normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) ponad 7,5 godzin na dobę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 roku, w sprawie III PK 51/05, opublikowany w OSNP z 2006 roku, Nr 5-6, poz. 85).

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

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

O kosztach postępowania apelacyjnego należało orzec na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 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 radców prawnych (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku, poz. 265).

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia