

Sygn. akt VIII *Pa* 75/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2019 r.

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

**w składzie:**

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Przewodniczący:</b> | <b>Sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</b> |
| <b>Sędziowie:</b>      | <b>Teresa Kalinka<br/>Grażyna Łazowska</b>      |
| <b>Protokolant:</b>    | <b>Ewa Gambuś</b>                               |

**po rozpoznaniu w dniu** 31 października 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** P. K. (K.)

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

**o** zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nagrody "Barbórki"  
i 14-tej pensji

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 12 grudnia 2018 r. **sygn. akt** IV P 74/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII Pa 75/19

## UZASADNIENIE

P. K. wniósł pozew przeciwko Spółce (...) S.A. w B., domagając się zasądzenia kwoty 21.409,74 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 1 maja 2015 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. oraz dodatków rocznych z tytułu barbórek i 14- tej pensji za lata 2015 i 2016 r. w kwotach odpowiednio – 1050 zł, 572 zł, 1162 zł i 550 zł oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub spisu kosztów.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W piśmie z dnia 5 września 2018r. pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty wyliczonej przez biegłego z zakresu wynagrodzeń K. B. tj. kwoty 22.863,36 zł (k. 294) wraz z odsetkami wskazanymi w treści tego pisma.

Sąd Rejonowy w Zabrze wyrokiem z dnia 12 grudnia 2018 r. uwzględnił powództwo w rozmiarze zgłoszonym w piśmie procesowym z dnia 5 września 2018r. i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że:

Powód P. K. w okresie objętym żądaniem był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dozorca oddziału transportu dołowego pod ziemią. Stosunek pracy ustał z dniem 11 stycznia 2017 r. na mocy porozumienia stron.

Pomiędzy stanowiskiem dozorca, a stanowiskiem sztygara zmianowego nie ma znaczących różnic, zakres czynności do wykonania na zmianie jest podobny.

Powód pracował głównie na zmianie konserwacyjnej, czyli na zmianie E, na której zjazd pod ziemię rozpoczynał się o 01:30. Faktycznie przychodził nie później niż 00:30. Przed zjazdem zbierał raporty z całej doby, odbywało się to telefonicznie. To trwało około 15-20 minut. Następnie szedł do nadsztygarów na odprawę. To trwało około 20 minut. U nadsztygara odbywała się narada odnośnie łączenia robót z różnych działów. Następnie udawał się dzielić załogę. Wydawał również materiały z komory po podziale załogi. Podział załogi trwał około 10 minut. Następnie udawał się przebrać i szedł na zjazd. Powód przybywał do pracy na minimum godzinę przed zjazdem. W pracy był średnio o godzinie 00:15. Po wyjeździe szedł się wykąpać, przebrać, co zabierało mu około 15 minut. Następnie udawał się do biura spisać raport w książce raportowej, wypisać szychtownice i alfabetyki. Te czynności zajmowały około 20 minut. Następnie udawał się na odprawę u nadsztygara. Oprawa po wyjeździe trwała dłużej niż narada przed zjazdem z uwagi na konieczność przekazywania jego uwag w związku z wykonanymi pracami. Spotkanie u nadsztygara trwało 20-30 minut. Następnie powód udawał się na markownię sprawdzić stan załogi, co zajmowało mu około 5 minut. Następnie wracał do biura, aby wpisać uwagi do zeszytu uwag, gdzie wpisywało się takie informacje, zalecenia aby dana zmiana sprawdzała czy coś nie pogarsza się pod względem awarii, aby były dostępne informacje dla załogi co należy skontrolować. To trwało około 10 minut. Następnie powód udawał się do komory i zamawiał materiał na zmianę konserwacyjną. Następnie udawał się do domu. Wyjazd na tej zmianie był o 09:00. Z kopalni faktycznie wychodził do domu o 10:00 to było tak 10:10. Powód rejestrował elektronicznie tylko swój zjazd i wyjazd pod powierzchnię.

Aby wykonać prawidłowo pracę należy wykonać obowiązki przed zjazdem i po wyjeździe. Czynności na powierzchni należały do obowiązków powoda na jego stanowisku i były to rutynowe, codzienne obowiązki. Przełożeni powoda wiedzieli, że tak pracuje, akceptowali taki rytm pracy. Spotkania u nadsztygara były obowiązkowe. Nikt nie zakazywał, nie zwracał mu uwagi, że tak pracuje.

Nie były stosowane dokumenty, na podstawie których należałoby zgłaszać potrzebę pracy w nadgodzinach na powierzchni. Książkę raportów kontroluje Urząd Górniczy, a także nadsztygar, który ją zatwierdza. Sztygarzy mieli zorganizowane swoje biuro. Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie dostawał wynagrodzenia ani czasu wolnego. W trakcie wykonywania obowiązków na powierzchni powód nie zajmował się prywatnymi rzeczami.

Na innych zmianach obowiązki powoda wyglądały analogicznie. W weekendy nie odbywała się odprawa przed zjazdem. Przed zjazdem na czynności na powierzchni w weekendy wystarczało pół godziny. Po wyjeździe te czynności wyglądały identycznie jak w tygodniu.

Powód nie mógł wypełnić książki raportu bez kąpielni, musiał być czysty aby jej nie ubrudzić. Po maju 2015 roku wydobyte było takie samo, ilość pracy była taka sama.

Pozwana prowadziła rejestr czasu pracy (...). Pracownicy zaopatrzeni byli w dyskietki, które wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe.

Za dodatkową pracę na powierzchni powód nie otrzymywał żadnego wynagrodzenia. Praca ta nie była wykonywana w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia.

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.

W okresie od dnia 1 maja 2015r. do dnia 31 grudnia 2016 r., z tytułu przepracowanych nadgodzin powód winien otrzymać kwotę 17372,44 zł brutto. Jednocześnie w związku z niewypłaceniem powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do wyrównania pozostają należności powoda z tytułu nagród rocznych tj. Barbórki i 14-tej pensji. Wyrównanie nagrody barbórkowej za 2015r. wynosi 1006,98 zł, a za 2016r. 1082,64 zł brutto Wyrównanie dodatkowej nagrody rocznej (14 pensja) za 2015r. wyniosło 1039,48 zł brutto i 1095,38 zł brutto za 2016r.

Sąd poczynił ustalenia w zakresie czasu pracy powoda w oparciu o zapisy z systemu (...), które zostały potwierdzone zeznaniami świadków i powoda. W zakresie wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd oparł się na wyliczeniach biegłej K. B., którą uznał, za miarodajną do ustalenia należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Opinia została sporządzona zgodnie z poleceniem Sądu to jest z uwzględnieniem danych zawartych w wydrukach z systemu (...) przy przyjęciu, że powód świadczył dodatkową pracę godzinę przed zjazdem i godzinę po wyjeździe, a w soboty i niedziele pół godziny krócej przed zjazdem. Dodatkowo uwzględnił wypłacone powodowi w spornym okresie wynagrodzenie za pracę oraz przyjął, że za czas pracy na powierzchni wynagrodzenie należne powodowi winno zostać ustalone z pominięciem dodatku szkodliwego, a dobowy wymiar pracy powoda wynosił 7,5 godziny. Biegły ustalił również wysokość różnicy pomiędzy wypłaconą, a należną powodowi nagrodą

Sąd podkreślił, że pozwana nie prowadziła poza system (...) innej ewidencji czasu pracy.

Sąd uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie, co do kwoty wyliczonej w opinii biegłej.

Sąd Rejonowy zauważył, iż obowiązujące u strony pozwanej akty prawne o charakterze zakładowym zaliczają stanowiska pracy zajmowane w spornym okresie przez powoda do stanowisk pracy pod ziemią. Zgodnie z regulaminem pracy czas pracy powoda wynosił 7,5 godzin na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy. Kodeks pracy przewiduje możliwość skrócenia czasu pracy poniżej określonych norm. 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.). Taki czas pracy – mimo jego skrócenia jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

W niniejszej sprawie powód pracował ponad tę normę Przepis § 16 regulaminu pracy stanowi, że praca wykonywana ponad normy czasu pracy określone w § 15 stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Natomiast regulacja zawarta w § 16 ust. 1 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 przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni, uczestnictwie w odprawie. Ponadto również po wyjeździe na powierzchnię, powód miał szereg dodatkowych obowiązków wypisanie książki raportowej, raportowanie swojemu bezpośredniemu przełożonemu, sprawdzanie markowni.

Powód nie należał do kategorii osób zarządzających zakładem pracy ponieważ nie kierował jednoosobowo zakładem pracy, nie był zastępcą takiej osoby, nie wchodził w skład organu kolegiального zarządzającego zakładem pracy i nie

był głównym księgowym. W ocenie Sądu Rejonowego powód nie był także kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> k.p.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód musiał być obecny w pracy wcześniej co najmniej godzinę, aby przygotować pracę dla zmiany oraz musiał zostać dłużej co najmniej godzinę po zakończeniu zmiany, aby wykonać obowiązki pracownicze, których nie mógł zrealizować pod ziemią. W soboty i niedziele, dodatkowy wymiar czasu pracy powoda był o pół godziny krótszy.

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru. Co prawda 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 przesłuchanych w sprawie świadków (w tym bezpośredniego przełożonego powoda M. P.) i przesłuchania powoda wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego 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. (...) pracy ustalony w toku niniejszego postępowania funkcjonuje u pozwanej od lat i jest związany ze specyfiką ruchu zakładu górniczego. Kierownictwo kopalni musi wobec tego mieć od lat świadomość, że pracownicy dozoru pracują więcej, niż obowiązujące ich normy czasu pracy. Jednocześnie brak wykonywania przez powoda tych dodatkowych obowiązków na powierzchni nie byłby tolerowany przez jego przełożonych, za co mogły grozić sankcje dyscyplinarne.

W związku z powyższym na podstawie art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 k.p oraz załącznika nr 4 i 5 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004r. (dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych miało bezpośredni wpływ na wysokość 14 pensji i nagród barbórkowych), Sąd zasądził na rzecz powoda kwoty wskazaną w piśmie z dnia 5 września 2018 r. – zgodnie z wyliczeniem biegłego i orzekł jak w punkcie pierwszym wyroku. W pozostałym zakresie powództwo oddalono.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Wyrokowi Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., § 2 pkt 5 i § 9 ust.1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. Nr 2015.1080) oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Wyrok Sądu Rejonowego został zaskarżony apelacją, w całości przez pozwaną. Pozwana rozstrzygnięciu zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c. polegające na błędnej oraz dowolnej ocenie przeprowadzonych dowodów, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez:

- bezkrytyczną ocenę zeznań świadków oraz zeznań powoda polegającą na przyjęciu, że powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze ustalonym przez sąd pierwszej instancji i opisanym w opinii biegłego sądowego, podczas gdy logiczna i racjonalna, a przede wszystkim wszechstronna ocena całokształtu materiału dowodowego powinna prowadzić do wniosku, iż nie można przyjąć, że powód świadczył pracę na rzecz pozwanej w ustalonym przez sąd wymiarze ze względu na rodzaj stanowiska i zakres obowiązków powoda, który wbrew twierdzeniom sądu nie był pracownikiem dozoru,
- przyjęcie jako podstawy rozstrzygnięcia opinii biegłego sądowego, pomimo, że wyliczenia dokonane przez biegłego oparte są na błędnym założeniu, że powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy bądź świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w ustalonym przez sąd wymiarze, a także pomimo przyjęcia przez biegłego, że powód nie otrzymywał każdego dnia wynagrodzenia za 8 godzin pracy tylko za 7,5 godziny pracy;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 128 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię, a w konsekwencji błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że czasem pracy jest czas fizycznej obecności pracownika na terenie zakładu pracy, a przez to zaliczenie przez sąd do czasu pracy takich czynności jak mycie się czy przebranie, podczas gdy z powołanego przepisu wynika, że czasem pracy nie jest czas, w którym pracownik fizycznie się znajduje w danym miejscu ale czas, w którym pracownik faktycznie pozostaje w dyspozycji pracodawcy i gotów jest do świadczenia pracy.

Wskazując powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania,
2. ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku, w ten sposób, że powództwo zostanie oddalone i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za pierwszą instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych,
3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania za drugą instancję, a w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

***apelacja pozwanej nie jest uzasadniona.***

W sprawie sąd pierwszej instancji, przeprowadził w wystarczającym zakresie postępowanie dowodowe niezbędne do rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełniało wymogi przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c. Sąd podał jakie czynności powód wykonywał przed zjazdem i po wyjeździe. Powyższe zostało ustalone na podstawie zeznań świadków. Sąd pierwszej instancji określił na jakich dowodach się oparł, a także wskazał przyczyny przeprowadzonej oceny dowodów. W rezultacie nie okazał się zasadny zarzut pozwanej wadliwie przeprowadzonej oceny dowodów w niniejszej sprawie. Sąd I instancji umotywował przeprowadzoną analizę dowodów. Ma ona racjonalny charakter i nie sposób twierdzić, iż przekroczono granice swobodnej oceny dowodów.

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

W rozpoznawanej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a jeżeli tak, czy otrzymał za to stosowne wynagrodzenie. W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód taką pracę w nadgodzinach świadczył i nie otrzymał stosownego wynagrodzenia.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego. 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 wyrażany jest pogląd, że czas, w którym pracownik pozostawał poza normalnymi godzinami pracy w dyspozycji pracodawcy, ale faktycznie nie wykonywał pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, winien być uznany za pracę w godzinach nadliczbowych kompensowaną na zasadach określonych w art. 151<sup>1</sup>-151<sup>3</sup> k.p. Zdaniem zwolenników tego poglądu nie można przywiązywać nadmiernej wagi do określenia „praca wykonywana”. Brak jest racjonalnych

podstaw do przyjęcia, że definicja czasu pracy, o której mowa w art. 128 § 1 k.p. nie dotyczy godzin nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.) i że w tych dwóch przepisach ustawodawca posłużył się odmiennym pojęciem czasu pracy. Prawne pojęcie czasu pracy jest tylko jedno, a ustawodawca wprowadził je w celu ustalenia czasowych granic zatrudnienia pracownika. Wszelkie ustalenia dotyczące pojęcia czasu pracy mają odniesienie do pracy nadliczbowej, gdyż ustawodawca nie dokonał normatywnego rozróżnienia czasu faktycznej pracy od okresu pozostawania w dyspozycji pracodawcy. Cechą charakterystyczną pozostawania w dyspozycji jest ograniczenie swobody zachowania się pracownika w takim zakresie i w takim stopniu, jaki jest determinowany potrzebą wykonywania nałożonych na niego obowiązków. Jeżeli pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to logicznie musi rzutować na pracę w godzinach nadliczbowych. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić w tym zakresie wyjątek i posłużyć się innym pojęciem czasu pracy, to zamieściłby stosowny przepis. Skoro tego nie uczynił, czas poświęcony przez pracownika musi być przez pracodawcę odpowiednio honorowany (M. Kawecka-Sobczak w glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 1976, w sprawie I PR 115/76, opublikowana w OSPiKA z 1978r., Nr 2, s. 56; T. Liszcz, „Prawo Pracy”, Warszawa 2009, s. 360; A. Marek, „Godziny nadliczbowe po zmianach Kodeksu pracy”, Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 19, s. 911; K. Rączka, „Praca w godzinach nadliczbowych w znowelizowanym Kodeksie pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2004r., Nr 1, s. 13-14 oraz „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) Z. Salwa, Warszawa 2005, s. 571; T. Nycz, „Wybrane problemy czasu pracy – art. polemiczny”, Monitor Prawniczy z 2004r., Nr 7, s. 187-188 oraz „Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne z 2000r., Nr 7-8, s. 36 i n.; E. Szemplińska, „Kodeks pracy. Komentarz”, (red.) L. Florek, Warszawa 2005, s. 846; K. Walczak, „Kodeks pracy”, Warszawa 2003, s. 226-227). Należy pamiętać, że świadczenie przez pracownika pracy w ramach stosunku pracy nie jest zobowiązaniem rezultatu, ale starannego działania i przy ocenie zasadności roszczeń o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe rezultat ten, choć nie jest obojętny, nie może być uznawany za decydujący (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1977r., w sprawie I PRN 168/77, opublikowany w Służbie Pracowniczej z 1978r., Nr 4, poz. 34). Poświęcenie pracodawcy czasu przez pracownika oraz ograniczenie w tym zakresie jego swobody osobistej nie może prowadzić do pozbawienia go uprawnień przewidzianych przepisami prawa pracy tylko z tego powodu, że pracodawca nie był w stanie skorzystać z pracy podwładnego. Ryzyko to powinno obciążać pracodawcę, gdyż takie jest ratio legis przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych. Odmienna interpretacja stanowiłaby zaprzeczenie funkcji ochronnej przepisów o czasie pracy. Należy podnieść, że intencją ustawodawcy, posługującego się technicznym określeniem „praca wykonywana” było położenie akcentu na to, kiedy powierzona praca jest wykonywana, a nie, że jest „wykonywana”. W związku z tym przebywanie pracownika „po godzinach” w zakładzie – wynikające z polecenia przełożonego (względnie z obiektywnych okoliczności, kiedy to pracownik sam podejmuje taką decyzję) i oczekiwanie w tym czasie na jego polecenie uzasadnia przyjęcie istnienia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłatę stosownego wynagrodzenia z tego tytułu (Beata Bury, „Praca w godzinach nadliczbowych jako obowiązek pracownika”, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2011, s.18-19).

Zgodnie z art. 80 zdaniem pierwszym k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Przysługuje jednak i za czas niewykonywania pracy, jeżeli przepis tak stanowi (art. 80 zdanie drugie k.p.). Nadmiernym uproszczeniem byłoby pojmowanie „wykonywania pracy” potocznie jako tylko faktycznego jej świadczenia (rzeczywistego wykonywania czynności i zadań, które należą do obowiązków pracownika). Zwrot ten ma jednak znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonanej pracy – najszerzej stosowanym w praktyce – jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). Nieusprawiedliwiony byłby zatem generalny wniosek, że dla celów ustalenia czasu wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy wymiaru czasu pracy, brany jest pod uwagę wyłącznie czas faktycznego jej świadczenia. 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 2005r., w sprawie II PK 151/04, opublikowany w OSNP z 2005r., Nr 17, poz. 262).

W oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w zakresie wykonywanych przez powoda czynności przed zjazdem pod ziemię i po wyjeździe. Ewidencja przebywania pracownika na terenie zakładu pracy jest niewątpliwie istotnym dowodem w sprawie. Powód po przyjeździe do pracy pozostawał w dyspozycji pracodawcy i czynności, które wykonywał były ściśle związane z jego pracą, zakresem obowiązków nałożonym przez pracodawcę. Gdyby powód stawiał się do pracy równocześnie z formalnym rozpoczęciem zmiany (o wyznaczonej godzinie zjazdu pod ziemię), nie byłby w stanie zrealizować w prawidłowy sposób obowiązków pracowniczych. Zdaniem sądu drugiej instancji do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi (jest zobowiązany) wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć – przebranie się w dostarczane przez pracodawcę każdego dnia ubranie robocze, udział w tzw. „podziale” oraz pobranie, a następnie zdanie sprzętu i narzędzi. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się ze specyfiką pracy powoda i z warunkami pracy panującymi pod ziemią.

Wykonanie wymienionych czynności przez powoda powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy. Czynności te zajmowały każdego dnia powodowi około 1 godziny przez zjazdem i 1 godziny po wyjeździe, a w soboty i niedziele - 1 godzinę i 30 minut. Pozwana nie wykazała, aby powód w tym czasie wykonywał inne czynności, tj. niezwiązane z pracą. Co prawda powód nie otrzymał bezpośredniego polecenia pracy w nadgodzinach, ale taka była praktyka przyjęta w Kopalni i zachowanie powoda było akceptowane przez ich przełożonych. Zdaniem Sądu Okręgowego w stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przypisywać zachowaniu wymogów formalnych związanych z udzieleniem polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie tej pracy, nadto wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w zakładzie.

Należy przyjąć w przypadku powoda normę czasu pracy wynoszącą 7,5 godzin na dobę i 37,5 godzin tygodniowo. Stanowisko zajmowane przez powoda jest stanowiskiem pracy zaliczanym do stanowisk pracy pod ziemią i zgodnie z aktami prawnymi o charakterze zakładowym obowiązującymi u poprzednika prawnego strony pozwanej czas pracy na takich stanowiskach został, stosownie do treści art. 145 k.p., skrócony poprzez obniżenie ogólnych norm czasu pracy

Strona pozwana uznawała, że skoro powód za każdy dzień pracy otrzymywał wynagrodzenie za pracę, jak za 8 godzin, przy normie czasu pracy wynoszącej 7,5 godzin, to nie posiada prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ósmej godziny.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, że wypłata powodowi wynagrodzenia jak za 8 godzin, uzasadniała naliczenie ewentualnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powyżej 8 godzin. Pozwana miała obowiązek wypłacać powodowi wynagrodzenie jak za 8 godzin pracy, bowiem powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, a norma dobową 7,5 godzin dotyczyła czasu pracy i nie mogła obniżać wynagrodzenia powoda.

Sąd Okręgowy, w całości zaakceptował sporządzoną w rozpoznawanej sprawie opinię biegłej, albowiem została ona sporządzona zgodnie z zaleceniem sądu pierwszej instancji.

Sąd obciążył pozwaną obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 i § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.).

Na mocy art. 385 k.p.c. oddalono apelację jako bezzasadną.

(-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) sędzia Grażyna Łazowska