

Sygn. akt IX Pa 49/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku

Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Mariola Łącka /spr/

Sędziowie: SSO Barbara Kuźdrzał- Kiermaszek

del. SSR Renata Stańczak

Protokolant: st. sekretarz sądowy Dagmara Mazurkiewicz

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 07 czerwca 2019r. w Rybniku

sprawy z powództwa **J. C. (1)**

przeciwko (...) S.A. Kopalnia (...) w P.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda J. C. (1)

od wyroku Sądu Rejonowego w Jastrzębiu -Zdroju Wydziału IV Pracy

z dnia 30 marca 2017 r. sygn. akt IV P 404/16

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w Jastrzębiu-Zdroju, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

Sędzia: Przewodniczący: Sędzia:

del. SSR Renata Stańczak SSO Mariola Łącka SSO Barbara Kuźdrzał- Kiermaszek

Sygn. akt IX Pa 49/19

UZASADNIENIE

Powód J. C. (1) w pozwie z 25 lutego 2016 roku wniósł o zasądzenie od pozwanej Spółki Akcyjnej (...) w J. 34. 580 zł wraz z odsetkami ustawowymi, jako wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych w okresie od stycznia 2013 roku do grudnia 2014 roku oraz o zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych.

Na uzasadnienie podał, że był pracownikiem pozwanej, zajmował stanowisko sztygara zmianowego Oddziału (...) w Wydziale (...)W okresie od stycznia 2013 roku do grudnia 2014 roku wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, z uwagi na potrzeby pracodawcy i zgodnie z poleceniem przełożonych. Jednakże pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za pracę ponad obowiązujące powoda normy czasu pracy. Suma niewypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wyniosła 34.579,43 zł. Zgodnie z przepisem art. 187 § 1 pkt 3 k.p.c. pismem z 5 stycznia 2016 roku zwrócił się do pozwanej o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, pozwana pismem z 11 lutego 2016 roku odmówiła wypłaty.

Pozwana Spółka Akcyjna (...) w J. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, a w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

W pierwszej kolejności podniosła zarzut przedawnienia roszczenia powoda za styczeń 2013 roku odnośnie do kwoty 2.267,85 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2013 roku argumentując, że pozew został złożony 25 lutego 2016 roku, czyli po upływie 3 lat od dnia wymagalności roszczenia za styczeń 2013 roku.

W dalszej kolejności powołała się na art. 151 § 1 k.p., odnosząc ten przepis do regulaminu pracy, zgodnie z którym wymiar czasu pracy dla pracowników zatrudnionych pod ziemią wynosi 37.5 godziny tygodniowo – 5 x 7.5 godz. na dobę, natomiast dla pracowników zatrudnionych na powierzchni 40 godzin tygodniowo – 5 x 8 godz. na dobę. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym czterech miesięcy. Czas pracy pod ziemią liczy się od wejścia do klatki szybu wyciągowego na powierzchni do wyjścia z klatki szybu na powierzchni. Za czas pracy uznaje się liczbę godzin w czasie których pracownik obowiązany jest pracować lub pozostawać w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym przez przełożonego do wykonywania pracy. Opierając się na ewidencji czasu pracy powoda wskazała, że czas pracy powoda w okresie objętym żądaniem pozwu nie odbiegał od czasu pracy u niej obowiązującego, a wielokrotnie był o wiele krótszy od czasu pracy u niej obowiązującego. Zaprzeczyła, aby powód przed zjazdem pod ziemię każdego dnia przed wejściem do klatki szybowej na polecenie bezpośredniego przełożonego był w gotowości do podjęcia pracy i dyspozycji pracodawcy przez około 1 godzinę i 30 minut dziennie. Argumentowała nadto, że pracownik nie jest uprawniony do samodzielnej pracy w godzinach nadliczbowych bez wyraźnego zezwolenia pracodawcy, wskazując, że kwestia pracy u pozwanej w godzinach nadliczbowych jest ściśle reglamentowana wewnętrznymi przepisami ustanowionymi przez pracodawcę. W jej ocenie powód dochodząc dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych musi w szczególności wykazać, że powierzone mu zadania przekraczały możliwość ich wykonania w normalnym czasie pracy przy dołożeniu przez niego należytej staranności – art. 100§ 1 k.p. Zauważyła, że pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia z dodatkiem z art. 151¹ k.p. jeżeli w godzinach nadliczbowych wykonał poleconą mu przez pracodawcę pracę. Podniosła, że powód w żaden sposób nie udowodnił ilości przepracowanych godzin nadliczbowych i wysokości wynagrodzenia za rzekome godziny nadliczbowe.

Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie objętym żądaniem pozwu powód był pracownikiem pozwanej. Do 24 lipca 2015 roku świadczył pracę, od 15 czerwca 2006 roku jako sztygar zmianowy pod ziemią.

U pozwanej zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u niej wymiar czasu pracy dla pracowników zatrudnionych pod ziemią wynosił 37.5 godziny tygodniowo – 5 x 7.5 godz. na dobę, natomiast dla pracowników zatrudnionych na powierzchni 40 godzin tygodniowo – 5 x 8 godz. na dobę.

Za czas pracy pod ziemią uznawało się czas od momentu wejścia do klatki szybu do momentu wyjścia z klatki szybu.

Zgodnie z zakresem czynności obowiązkiem powoda było min. prowadzenie prac zbrojeniowo – likwidacyjnych oraz odpowiadanie za bezpieczeństwo swoje oraz przydzielonych mu pracowników na zmianie, jak też efektywna realizacja całości postawionych mu zadań oraz właściwy ich nadzór.

Wejścia na teren zakładu pracy, wyjścia z terenu zakładu pracy, zjazdy pod powierzchnię oraz wyjazdy na powierzchnię każdorazowo były rejestrowane czytnikami dokonanymi z użyciem kart (...).

Powód w okresie objętym żądaniem pozwu przebywał na terenie zakładu pracy pozwanej każdego dnia pracy dłużej niż 8 godzin.

Powód jak i pozostali sztygarzy zmianowi zatrudnieni u pozwanej żeby zorganizować pracę na podległych im wydziałach, a następnie przystąpić do jej wykonywania, zobligowani byli pozyskać stosowne informacje odnośnie do sytuacji panującej w danym oddziale, w szczególności dotyczące poprzedniej zmiany. W związku z tym przed każdą zmianą najczęściej na pół godziny przed zjazdem były organizowane odprawy. W ich trakcie poruszane były kwestie związane z sytuacją panującą w danym oddziale. Przed zjazdem na odprawie robiony był podział załogi oraz szkolenie. Te wszystkie czynności musiały być wykonane przed zmianą, tak by być do pracy odpowiednio przygotowanym i pracę świadczyć. Po wyjeździe sztygar zdawał raport kierownikowi robót lub nadsztygarowi .

W okresie od stycznia 2013 r. do grudnia 2014 r. powód pracował w normalnym wymiarze czasu pracy, który wynosił 8 godzin dziennie. Praca sztygara zmianowego polegała na zapewnieniu ciągłości ruchu zakładu górniczego na danej zmianie. Do tego niezbędne było przekazanie sobie zmiany przez sztygara zmianowego ze zmiany poprzedniej , co odbywało się telefonicznie oraz bezpośrednie nadzorowanie prac wykonywanych przez podległych pracowników w rejonie ściany. Żeby pracownicy podlegli sztygarowi zmianowemu mogli pracę właściwie wykonywać, trzeba było przekazać im pewne informacje przed rozpoczęciem pracy. Podział pracy odbywał się przed zjazdem. Na tym podziale załozde za którą odpowiadał sztygar zmianowy były przekazywane niezbędne informacje dotyczące świadczenia pracy. Czas na odebranie raportu oraz przygotowanie odprawy zależał od predyspozycji danej osoby. Kształtował od 10 do 20 minut. Ponieważ sztygar zmianowy był odpowiedzialny za swoją załogę, to po wyjechaniu na powierzchnię zobowiązany był dokonać sprawdzeń w systemie (...) (rejestracja czasu pracy), czy wszyscy pracownicy wyjechali na powierzchnię oraz wypełnić książkę raportową,

Zdarzały się sytuacje, że było dwóch sztygarów zmianowych, wówczas tylko jedno z nich to wykonywał lub się dzielili się obowiązkami. W okresie objętym żądaniem pozwu po stronie pozwanej, nie było potrzeby świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy ocenił za niewiarygodne zeznania powoda w zakresie w jakim powód opisywał, że był zmuszany do pracy w godzinach nadliczbowych, a nie zwracał się o zgodę na wykonywanie takiej pracy, gdyż to wiązało się z konsekwencjami karnymi, gdyż te zeznania nie znalazły odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach bezpośredniego przełożonego powoda oraz dalszych przełożonych.

Sąd Rejonowy uznał , iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Wskazał, że zgodnie z treścią art. 128. § 1. k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy do podjęcia pracy oznacza gotowość pracownika do jej podjęcia. Jest to taki stan fizycznego i psychicznego przygotowania pracownika do wykonywania pracy w wyznaczonym miejscu, który umożliwia pracownikowi świadczenie pracy na rzecz pracodawcy zgodnie z umową oraz zakresem czynności i obowiązków pracownika. Zatem, na pracowniku ciąży obowiązek odpowiedniego przygotowania się do wykonywania pracy, tak, by w takiej dyspozycji pozostawać. Przygotowanie zaś polegać może bądź - przy najprostszych pracach - jedynie na fizycznej do nich gotowości, bądź też - przy tych skomplikowanych, związanych z określoną odpowiedzialnością, ryzykiem – na pozyskaniu odpowiedniej wiedzy, uruchomieniu określonych procedur technicznych, czy też merytorycznych. Łącząc wymóg pełnej zdolności psychofizycznej pracownika do świadczenia pracy z unormowaniem określonym w art. 80 k.p., określającym, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną , a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią, Sąd Rejonowy przyjął, że czas poświęcony przez pracownika na przygotowanie się do pracy nie jest czasem pracy z art. 128. § 1. k.p. W takiej sytuacji czasu tego nie można łączyć z czasem faktycznego świadczenia pracy, a tym samym nie można uznawać go za czas pracy przypadający poza normalne godziny pracy. Sąd I instancji w pełni podzielił stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 10 listopada 2009 r., II PK 51/09, OSNP 2011, nr 11-12, poz. 150, że czasu przypadającego poza normalnymi godzinami pracy, w którym pracownik - pozostając w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128

§ 1 k.p. lub jedynie przebywając w zakładzie pracy - nie wykonuje pracy, nie wlicza się do czasu pracy w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 k.p.).

W realiach tej sprawy powód w okresie objętym żądaniem pozwu zajmował stanowisko sztygara zmianowego pod ziemią. By wykonywać pracę – której istotą było jak sam zeznał – zapewnienie podległej mu załodze świadczenia pracy w sposób bezpieczny oraz zapewniający ciągłość ruchu zakładu pracy - był zobligowany do wcześniejszego przyścia na teren zakładu pracy, by przed świadczeniem pracy właściwie się do niej przygotować, min. wziąć udział w podziale załogi i powziąć określone niezbędne informacje o zdarzeniach zaistniałych w zakładzie pracy i aktualnej sytuacji w nim istniejącej. Informacje te służyły do właściwego przygotowania się do świadczenia przez niego pracy. Powód zaopatrzony w odpowiednią wiedzę, narzędzia, odzież roboczą oraz zapoznany z tym, jakiego rodzaju prace mają być wykonywane i w jakim miejscu poszczególni podlegający mu pracownicy pracę mają świadczyć, dopiero wówczas był przygotowany do zjazdu pod powierzchnię kopalni, dopiero wówczas był gotowy do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy – pracy sztygara zmianowego.

Dlatego Sąd Rejonowy uznał czas od momentu wejścia przez powoda na teren zakładu pracy do momentu zjazdu pod powierzchnię kopalni nie za czas pracy, a za czas przygotowania się do jej świadczenia, za czas niezbędny do tego, by być gotowym do podjęcia pracy. Konsekwencją takiej oceny jest uznanie powództwa w zakresie godzin nadliczbowych wyliczonych przez powoda w tym właśnie okresie poprzedzającym poranny zjazd jako niezasadnego. Sąd uznał czas od momentu wyjazdu na powierzchnię do momentu opuszczenia zakładu pracy jako czas związany w pewnym zakresie z fizycznym przygotowaniem się do opuszczenia zakładu pracy, w pozostałym natomiast jako odnoszący się do pracy wykonanej na rzecz pracodawcy, mając na względzie, że w systemie zmianowym oraz przy zasadzie zapewnienia ciągłości ruchu zakładu górniczego procesy zdawania i odbierania raportów służą temu samemu celowi – właściwemu przygotowaniu się do pracy kolejnych sztygarów zmianowych.

Z tych względów nie znajdując podstaw do zastosowania przepisu art. 151¹ k.p. i nie odnosząc się do podniesionego przez pozwaną zarzutu przedawnienia części roszczenia powoda, Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Niezależnie od dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń wskazał także, że powództwo sprzeczne jest z zasadami współzycia społecznego. Stosunek pracy dotyczy zawsze dwóch stron i jest kształtowany na zasadzie umowy, warunki zatrudnienia były powodowi znane przed nawiązaniem stosunku pracy, nigdy ich w trakcie trwania tego i stosunku nie kwestionował, ani nie domagał się uznania czasu poprzedzającego zjazd pod powierzchnię kopalni oraz czynności w tym czasie wykonywanych za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych. Co więcej, powód nigdy wcześniej nie wystąpił na drogę sądową by w trakcie trwania stosunku pracy w drodze stosownego powództwa ustalić na przyszłość czy ma prawo do zapłaty wynagrodzenia za wskazany wyżej okres. Pozwany faktycznie nigdy nie ukrywał przed powodem zasad zatrudniania i jego składników, zapewniał powodowi godziwe warunki pracy i płacy oraz rzetelnie regulował wszystkie należności przysługujące powodowi jako pracownikowi - zgodnie zawartą umową. Po wielu latach pracy zakończonej u pozwanej przejściem na emeryturę górniczą wystąpienie z powództwem o zapłatę wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych jest w ocenie Sądu Rejonowego próbą pozyskania przez powoda dodatkowych środków finansowych od pozwanej.

Sąd Rejonowy orzekł o kosztach na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zasądzając od powoda jako strony przegrywającej proces na rzecz pozwanej 3.600,00 zł wynagrodzenia jej pełnomocnika procesowego, będącego radcą prawnym ustaloną na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 4) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód zarzucając mu błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż wykonywane przez powoda czynności przed formalnym rozpoczęciem i po zakończeniu pracy w postaci obowiązkowego uczestnictwa w naradzie, zapoznanie się z raportami zmiany poprzedniej, odbieraniu telefonicznie z dołu informacji, co zdarzyło się na zmianie poprzedniej ... nie stanowią pracy w nadgodzinach nadliczbowych, przyjęciu, że czas od momentu wejścia na teren zakładu pracy do momentu zjazdu pz. nie jest czasem pracy powoda, a jedynie czasem przygotowania się do jej świadczenia, by być gotowym do podjęcia pracy.

Powód również zarzucał naruszenie art. 128 § 1 kp , art. 151 § 1 kp poprzez przyjęcie , iż powód przychodząc każdego dnia do pracy co najmniej godzinę wcześniej i wychodząc z niej co najmniej godzinę później przebywał w zakładzie pracy nie wykonując pracy, a co za tym idzie czynności tych nie wlicza się do godzin nadliczbowych oraz naruszenie art. 8 kp poprzez przyjęcie, że powód dochodząc wynagrodzenia za godziny nadliczbowe naruszył zasady współzycia społecznego, co jest nadużyciem prawa podmiotowego.

Powód wniósł o:

-zmianę pkt. 1 zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w zakresie dochodzonej pozewem kwoty oraz zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia wyliczeń pracy powoda w godzinach nadliczbowych w oparciu o wydruki (...), ewentualnie dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości i kadr na okoliczność wyliczenia wynagrodzenia powoda z tytułu nadgodzin,

-zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

ewentualnie o:

- uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji,
- pozostawienie rozstrzygnięcia o kosztach sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego Sądowi I instancji.

Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o:

- a. oddalenie apelacji powoda w całości,
- b. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- c. oddalenie wniosku o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia wyliczeń pracy powoda w godzinach nadliczbowych w oparciu o wydruki (...) i o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości i kadr na okoliczność wyliczenia wynagrodzenia powoda z tytułu nadgodzin.

Pozwana powołała § 10 ust. 6 regulaminu pracy o zasadach pracy w nadgodzinach w razie szczególnych potrzeb zakładu oraz podkreśliła, iż powód wielokrotnie przebywał pod ziemią dużo krócej niż obowiązujący go 7,5 godzinny czas pracy pod ziemią.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 13.07.2017r. oddalił apelację i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.350,00 zł tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego w zakresie stwierdzenia, iż czas od momentu wejścia przez powoda na teren zakładu pracy do momentu zjazdu pod powierzchnię kopalni nie jest czasem pracy, a jest to czas przygotowania się do jej świadczenia, niezbędny do tego, by być przygotowanym do podjęcia pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego czas sztygara zmianowego polegający na przygotowaniu się do zjazdu pod ziemię polegający na dokonaniu odbioru raportów, czas odprawy, podziału zadań pomiędzy załogę pracowników, sporządzeniu raportu po wyjeździe z dołu kopalni jest niewątpliwie czasem pracy w myśl kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy uzupełniając postępowanie dowodowe Sądu Rejonowego o przesłuchanie powoda na okoliczność ustalenia szczegółowego przebiegu jego pracy w spornym okresie ustalił, że czas pracy powoda pracującego na stanowisku sztygara zmianowego wynosi 8 godzin i powód po wejściu do pracy wykonywał następujące czynności:

- poświęcał 10 minut na zapoznanie się z książką raportową,

- 10 – 15 minut zajmował mu kontakt telefoniczny z dozorem poprzedniej zmiany
- 10-20 minut trwała odprawa pracowników
- 10-20 minut trwał podział załogi
- około 5 minut zajmowało zajście do biura sztygarów, przebranie się w ubrania robocze i zjazd pod ziemię
- po wyjeździe powód udawał się do biura nadsztygarów, co zajmowało mu 2-3 minuty, potem do łaźni – co najmniej 20 minut, a ostatecznie do swojego biura, by przygotować raport końcowy, nanieść dniówki w szychtownicy, sprawdzić wyjazdy pracowników w (...).

Wszystkie te dodatkowe czynności zajmowały powodowi około 1,5 godziny dziennie.

Z przedłożonych wydruków (...) wynika, iż powód średnio pracował pod ziemią przez około 6 i pół godziny dziennie, podczas, gdy czas pracy powoda pracującego na stanowisku sztygara zmianowego wynosi 8 godzin a zatem zdaniem Sądu mógł on bez przeszkód przez pozostałe półtorej godziny wykonać wszystkie pozostałe czynności należące do obowiązków sztygara zmianowego.

Sąd Okręgowy wskazał również, że zgodnie z art. 151§ 1 kodeksu pracy, jak również § 10 ust. 5 obowiązującego w kopalni regulaminu pracy wynika, iż praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna jedynie w razie:

1/ konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii

2/ szczególnych potrzeb zakładu pracy.

Natomiast ustęp 6 tego regulaminu wyraźnie mówi, że „Praca w godzinach nadliczbowych w razie szczególnych potrzeb zakładu pracy może być wykonywana oraz uznana za pracę w godzinach nadliczbowych tylko na podstawie polecenia służbowego, określającego datę, godziny wykonywania pracy oraz szczegółowe potrzeby wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Po wykonaniu pracy przełożony jest zobowiązany do jej pisemnego potwierdzenia. „

Tymczasem z żadnych dowodów zebranych w sprawie, z zeznań słuchanych przed Sądem Rejonowym świadków nie wynika, by J. C. kiedykolwiek składał wnioski o nadgodziny, co przyznał zresztą sam zeznając, iż unikając konsekwencji służbowych nigdy nie pisał pisma o nadgodziny. Natomiast uzasadnienie tego faktu obawą przed ujemnymi konsekwencjami i podane na potwierdzenie tej okoliczności przez powoda słowa dyrektora T. wypowiedziane w trakcie poruszania sprawy o nadgodziny, iż „z dyrektorem się nie dyskutuje” dotyczy sytuacji, która miała miejsce 10 lat temu, a więc nie obejmującej spornego okresu, gdyż dyrektor T. nie pracuje na kopalni już 10 lat. Twierdzenie to jest zatem zupełnie gołosłowne.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy uznał, że wyrok zaskarżony apelacją powoda odpowiada prawu i dlatego opierając się na treści art.385 kpc Sąd Okręgowy w pkt. 1 wyroku oddalił tę apelację jako bezzasadną.

W pkt.2 wyroku Sąd z mocy par. 9 ust.2 pkt.1 w zw. z par.10 ust.1 pkt.1 Rozporządzenia z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych orzekł o zwrocie kosztów zastępstwa procesowego przez powoda na rzecz pozwanego za II instancję.

W wyniku skargi kasacyjnej złożonej przez powoda Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 20.03.2019r. sygn. akt I PK 258/17 uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał tutejszemu Sądami do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wskazał, że powód zatrudniony jest na stanowisku pracy pod ziemią jako sztygar zmianowy i zgodnie z zapisami regulaminu pracy obowiązującego w KWK ” P.” w okresie objętym sporem wymiar czasu pracy powoda

wynosi 7,5 godziny dziennie. Zwrócił także uwagę, że zgodnie z art.151 par.1 kp przekroczenie normy dobowej skutkuje powstaniem godzin nadliczbowych a czas niedopracowany w innych dobach co najwyżej może zostać uwzględniony przy rozliczeniu, jeśli spełnione zostaną przesłanki z art. 151² par.2 kp.

Norma dobową z art.129 par.1 kp nie podlega uśrednieniu.

Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wykonywanie pracy ponad określony dla pracownika limit czasu pracy wynikający z regulaminu pracy jest pracą w godzinach nadliczbowych.

Ponadto w wyroku Sądu Najwyższego wskazano, że choć kwestia polecenia czy braku polecenia pracy w godzinach nadliczbowych nie miała decydującego znaczenia, to w przypadku świadczenia pracy skooperowanej wynikającej z rytmu działalności zakładu, sama wiedza przełożonych o takiej pracy traktowana jest jako zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych, nawet w sytuacji, gdy pracodawca wprowadził generalne reguły porządkowe, uzależniające podjęcie pracy w nadgodzinach od pisemnego zezwolenia przełożonego.

W oparciu o powyższe Sąd zważył, co następuje:

Apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie.

Słuszny jest zarzut skarżącego, że Sąd I instancji dopuścił się błędów w ustaleniach faktycznych i obraży prawa materialnego przyjmując, że czynności podejmowane przed rozpoczęciem pracy pod ziemią polegające na zapoznaniu się z raportem poprzedniej zmiany, udział w naradzie i podziale pracowników przed zjazdem pod ziemią oraz składanie raportu i wypełnienie książki raportowej po wyjeździe nie są czasem pracy.

Są to bowiem czynności wynikające z zakresu obowiązków sztygara zmianowego, wykonywane na powierzchni przed lub po wykonaniu zadań pod ziemią.

Samo wejście na teren kopalni i przebranie się w odzież roboczą, czy też mycie się w łazni po wyjeździe na powierzchnię, gdy potem powód nie składał raportów, nie stanowi wykonywania pracy ani pozostawania w dyspozycji zakładu pracy, skoro pracodawca nie oczekiwał w tym czasie od powoda podejmowania jakichkolwiek czynności.

Sąd Najwyższy wskazał, w sposób nie budzący wątpliwości, że limit dobowy czasu pracy powoda w okresie spornym wynosił 7,5 godziny.

Czas pracy powoda pod ziemią wynika z zapisów (...) załączonych do pozwu. Tak więc Sąd I instancji przyjmując, że poza pracą pod ziemią powód nie wykonywał pracy, ale jedynie się do niej przygotowywał, w istocie w świetle stanowiska Sądu Najwyższego nie rozpoznał istoty sporu.

Dlatego też Sąd Okręgowy na mocy art.386 par. 4 kpc uchylił zaskarżony wyrok, przekazując sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy winien on ustalić ile czasu zajmowało powodowi odebranie raportów od poprzedniej zmiany, udział w naradzie przed zmianą a także czynności po wyjeździe związane ze złożeniem raportu.

Konieczne jest poczynienie przez Sąd Rejonowy jednoznacznych ustaleń co do czasu pracy powoda, bo uzasadnienie zaskarżonego wyroku takich ustaleń nie zawiera. Sąd I instancji w ich miejsce zrelacjonował zeznania świadków dotyczące tych kwestii. Konieczne jest również wyjaśnienie czy na zmianie z powodem w spornym okresie pracował także drugi sztygar i jaki był podział obowiązków między nimi po wyjeździe na powierzchnię. Celowe jest również ustalenie, o których godzinach kończył się wyjazd załogi spod ziemi, bo to pozwoli w oparciu o zapisy (...) ustalić, czy powód w poszczególnych dniach wyjeżdżał z załogą czy wcześniej.

W tym celu konieczne będzie uzupełniające przesłuchanie powoda i ewentualne dopuszczenie innych dowodów wskazanych przez strony.

Po dokonaniu ustaleń ile godzin w poszczególnych dniach przepracował powód, Sąd zleci stronie pozwanej dokonanie wyliczeń wynagrodzenia za pracę w nadgodzinach a w razie zastrzeżeń powoda do tych wyliczeń rozważy dopuszczenie dowodu z opinii biegłego dla wyliczenia wynagrodzenia.

Zauważyć należy także, że wiążące w sprawie jest stanowisko Sądu Najwyższego, że zważywszy na charakter pracy powoda wynikający z rytmu działalności pozwanej udział przełożonych w odprawach czy przyjmowanie przez nich raportów mimo wyraźnego braku polecenia pracy w nadgodzinach nie sprzeciwia się uznaniu takiej pracy za pracę w nadgodzinach.

W ocenie Sądu Okręgowego nie można uznać żądania zapłaty za pracę w nadgodzinach za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, skoro strona pozwana korzystała z pracy powoda ponad obowiązujący go limit czasu pracy i za tę pracę mu nie zapłaciła.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

del. SSR Renata Stańczak SSO Mariola Łacka SSO Barbara Kuźdrzał-Kiermaszek