

Sygn. akt IV Pa 57/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2021 r.

**Sąd Okręgowy** w Rybniku IV Wydział

**Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący : Sędzia Mariola Łącka

Sędziowie: ./.

Protokolant: st. sekretarz sądowy Dagmara Mazurkiewicz

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2021r. w Rybniku

**na posiedzeniu niejawnym**

sprawy z powództwa **J. C.**

przeciwko (...) Spółce (...) w P.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powoda J. C.

od wyroku Sądu Rejonowego w Jastrzębiu -Zdroju IV Wydziału Pracy

z dnia 24 czerwca 2021 r. sygn. akt IV P 200/19

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w pkt.3 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł ( dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego,**
- 2. oddala apelację w pozostałej części,**
- 3. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.**

Sędzia Mariola Łącka

Sygn. akt IV Pa 57/21

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 lutego 2016 roku powód J. C. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) S.A. Kopalni (...) w J. kwot: 2.267,85 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.02.2013 roku, 1451,05 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.03.2013 roku, 1241,23 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.04.2013 roku, 2431,18 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.05.2013 roku, 1610,28 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.06.2013 roku, 1341,60 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.07.2013 roku, 1236,14 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.08.2013

roku, 2104,59 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.09.2013 roku, 2.488,13 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.11.2013 roku, 1.153,78 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.12.2013 roku, 911,28 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2014 roku, 1231,32 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.02.2014 roku, 1.700,53 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.02.2014 roku, 1.566,15 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.04.2014 roku, 2.203,74 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.05.2014 roku, 2008,79 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.06.2014 roku, 1249,91 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.07.2014 roku, 1542,85 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.08.2014 roku, 1614,96 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.09.2014 roku, 2216,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.10.2014 roku, 262,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.12.2014 roku, 745,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11.01.2015 roku oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowanie według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, że był pracownikiem pozwanej, zajmował stanowisko sztygara zmianowego Oddziału Zbrojeniowo – Likwidacyjnego GZL w Wydziale (...) (GG-3). W okresie od stycznia 2013 roku do grudnia 2014 roku powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na potrzeby pracodawcy i zgodnie z poleceniem przełożonych. Powód podniósł, że pozwana nie wypłaciła mu wynagrodzenia za pracę ponad obowiązujące powoda normy czasu pracy. Suma niewypłaconego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wynosi 34.579,43 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) S.A. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczenia oraz wskazała, że zaprzecza, iż powód przed zjazdem pod ziemię każdego dnia przed wejściem do klatki szybowej na polecenie bezpośredniego przełożonego był w gotowości do pracy i dyspozycji pracodawcy przez 1 h 30 minut. Jak wynika z załączonej ewidencji czasu pracy powoda nie odbiegał od czasu pracy obowiązującego u pozwanej. Czas pracy powoda był wielokrotnie dużo krótszy niż czas pracy obowiązujący u pozwanej. Pozwana wskazała, że wnioskowani przez powoda świadkowie w okresie którego dotyczy roszczenie nie pracowali razem z powodem. Pozwana podniosła, że pracownik nie jest uprawniony do samodzielnej pracy w godzinach nadliczbowych, bez wyraźnego zezwolenia pracodawcy. Pozwana wskazała nadto, że kwestia pracy u pozwanej w godzinach nadliczbowych jest ściśle

reglamentowana wewnętrznymi przepisami ustanowionymi przez pracodawcę, których przestrzeganie jest wymagane i ściśle egzekwowane. W ocenie pozwanej dochodząc dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych pracownik musi w szczególności wykazać, że powierzone mu zadania przekraczały możliwość ich wykonania w normalnym czasie pracy przy dołożeniu przez niego należytej staranności.

Wyrokiem Sądu Rejonowego w Jastrzębiu – Zdroju z dnia 30 marca 2017 r. oddalono powództwo. Wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach Ośrodek Zamiejskowy w Rybniku z dnia 13 lipca 2017 r. oddalono apelację powoda. Wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2019 r. uchylono zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach Ośrodek Zamiejskowy w Rybniku z dnia 13 lipca 2017 r. i sprawę przekazano Sądowi Okręgowemu w Gliwicach Ośrodek Zamiejskowy w Rybniku do ponownego rozpoznania.

Wyrokiem Sądu Okręgowego w Gliwicach - Ośrodek Zamiejskowy w Rybniku z dnia 7 czerwca 2019 r. uchylono wyrok Sądu Rejonowego w Jastrzębiu – Zdroju z dnia 30 marca 2017 r. i przekazano sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w Jastrzębiu – Zdroju. Sąd Okręgowy w Gliwicach Ośrodek Zamiejskowy w Rybniku w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 czerwca 2019 r. ocenił, iż czynności podejmowane przed rozpoczęciem pracy pod ziemią polegające na zapoznaniu się z raportem z poprzedniej zmiany, udział w naradzie i podziale pracowników przed zjazdem pod ziemię oraz składanie raportu i wypełnienie książki raportowej po wyjeździe są czasem pracy, są to bowiem czynności wynikające z zakresu obowiązków sztygara zmianowego, wykonywane na powierzchni przed lub po wykonaniu zadań pod ziemią. Ponadto sąd ocenił, że samo wejście na teren kopalni i przebranie się w odzież roboczą, czy też mycie się łaźni 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. Zauważył ponadto, że Sąd Najwyższy

wskazał, w sposób nie budzący wątpliwości, że limit dobowy czasu pracy powoda w okresie spornym wynosił 7,5 godziny. Sąd Okręgowy wskazał, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy winien Sąd Rejonowy 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, jak wskazał Sąd Okręgowy, jest poczynienie przez Sąd Rejonowy jednoznacznych ustaleń, co do pracy powoda. 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 RCP ustalić, czy powód w poszczególnych dniach wyjeżdżał z załogą czy wcześniej. 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. Ponadto Sąd Okręgowy zauważył 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.

***Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.***

W okresie objętym żądaniem pozwu powód był pracownikiem pozwanej – strony łączyła umowa o pracę.

Powód w spornym okresie pracował na stanowisku Sztygara Zmianowego Oddziału Zbrojeniowo – Likwidacyjnego GZL. Powód podlegał bezpośrednio Sztygarowi Oddziałowemu Oddziału Zbrojeniowo – Likwidacyjnego GZL oraz pośrednio Kierownikowi Robót Górniczych ds. Zbrojeń i Likwidacji GG-3, Nadsztygarowi Górniczemu (...)<sup>3</sup>. Powodowi podporządkowani byli pracownicy na zmianie w Oddziale Zbrojeniowo – Likwidacyjnym (...).

Do zakresu obowiązków powoda należało prowadzenie prac zbrojeniowo – likwidacyjnych, kontrola ich bezpiecznego wykonywania, zgodnego z dokumentacją techniczną, organizacja i podział prac oraz nadzór nad ich wykonywaniem przez pracowników podległego oddziału na zmianie, zapewnienie obsługi maszyn i urządzeń przez pracowników posiadających odpowiednie przeszkolenie i upoważnienie do ich obsługi, przeprowadzenie okresowych i doraźnych kontroli oraz udział w odbiorach technicznych maszyn i urządzeń, prowadzenie należytej gospodarki sprzętem i materiałami oddziału oraz zapobieganie ich marnotrawstwu, przeprowadzanie doraźnych szkoleń, pouczeń i instruktaży pracowników oddziału, współpraca z pozostałymi komórkami organizacyjnymi kopalni a w szczególności z dozorem innych oddziałów w zakresie realizacji zadań podległej zmiany, współpraca przy opracowaniu technologii wykonywania prac na oddziale ze sztygarem oddziałowym oraz współpraca z dozorem wyższym podczas opracowywania wymaganych przepisami dokumentów, zorganizowanie natychmiastowej pomocy w razie zaistnienia wypadku przy pracy, zawiadomienie o nim dyspozytora i przełożonych oraz zabezpieczenie miejsca wypadku, kontrolowanie wyjazdu załogi na powierzchnię po zakończeniu zmiany, każdorazowe odnotowanie tego faktu w wykazie kontroli wyjazdów załogi z wyrobisk podziemnych, pełnienie w wyznaczonym miejscu i czasie dyżurów przy zjeździe i wyjeździe załogi oraz obowiązków kierownika pociągu osobowego, organizowanie, przygotowanie i prowadzenie prac w sposób zabezpieczający przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i schorzeniami związanymi z warunkami środowiska pracy, informowanie przełożonych o stanie prowadzonych prac oraz o bieżących potrzebach i stwierdzonych nieprawidłowościach, a także przedkładanie im spraw do podjęcia decyzji, samokształcenie w zakresie przepisów BHP i wiedzy niezbędnej na zajmowanym stanowisku, dbałość o porządek i dyscyplinę pracy w podległym oddziale, zachowanie prawidłowych stosunków międzyludzkich, ujawnienie, zwalczanie i zgłaszanie nadużyć, zatrzymywanie robót prowadzonych niezgodnie z obowiązującymi przepisami, przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy, znajomość obowiązujących na stanowisku instrukcji oraz innych dokumentów niezbędnych do wykonywania pracy, przestrzeganie tajemnicy przedsiębiorstwa, przestrzeganie i realizacja wymagań wynikających z funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Zarządzania.

Powód od 01.07.2014 roku został oddelegowany do Oddziału Wydobywczego, gdzie pełnił stanowisko Sztygara Zmianowego Oddziału Wydobywczego. Podlegał wówczas Kierownikowi Robót Górniczych ds. Eksploatacji GG-1, Nadsztygarowi Górniczemu GGN-

Sztygarowi Oddziałowemu Oddziału Wydobywczego. Powodowi podlegali nadgórniczy oddziału wydobywczego oraz pracownicy na zmianie w oddziale wydobywczym. Jego zdaniem zakres obowiązków w oddziale wydobywczym, nie różnił się istotnie od zakresu obowiązków w oddziale zbrojeniowo-likwidacyjnym.

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.

Zgodnie z zarządzeniem nr 39/2013 Dyrektora(...) S.A. KWK (...) w sprawie zasad dokumentowania zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych zatrudnienie pracownika w godzinach nadliczbowych odbywa się zgodnie z odpowiednimi przepisami Kodeksu Pracy. Zatrudnienie pracownika z naruszeniem tzw. doby pracowniczej możliwe jest tylko w przypadkach opisanych w Kodeksie Pracy i wymaga akceptacji Dyrektora Technicznego. Jak wynika z zarządzenia w przypadku konieczności zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych w dniach roboczych przełożony przekazuje ustnie polecenie pracownikom o konieczności pracy w godzinach nadliczbowych. Wykaz godzin nadliczbowych zatwierdza Dyrektor Techniczny na wniosek przełożonego pracownika po akceptacji kierownika działu lub kierownika zmiany. Dział Polityki Płac i Norm Pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego analizuje ilość przepracowanych godzin nadliczbowych przez pracowników a wyniki analiz przekazuje Dyrektorowi Technicznemu,.

Zgodnie z Regulaminem Pracy Kopalni (...) w J. - za czas pracy uważa się czas pozostawiania pracownika w dyspozycji zakładu pracy w miejscu pracy wyznaczonym przez bezpośredniego przełożonego na terenie zakładu pracy lub poza zakładem jeżeli pracownik został delegowany służbowo.

Czas pracy pod ziemią liczy się od wejścia do klatki szyby wyciągowego na powierzchni, do wyjścia z klatki na powierzchni. Praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii, szczególnych potrzeb zakładu pracy.

Pracownicy zobowiązani są stawić się punktualnie w oznaczonym czasie na miejsce pracy. Przed upływem czasu pracy pracownikowi nie wolno opuszczać miejsca pracy bez zezwolenia przełożonego.

Czas pracy poszczególnych zmian roboczych, porządek zjazdu i wyjazdu ustala kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z organizacjami związkowymi i samorządem załogi. Z regulaminu wynika, iż pracownik zatrudniony pod ziemią zobowiązany jest do osobistego pobierania lampy górniczej, pochłaniacza lub aparatu ucieczkowego oraz posiadania ich przy sobie w czasie pracy. Po zakończeniu pracy zobowiązany jest zdać wyposażenie. Pracownik pracujący pod ziemią zobowiązany jest dokonać rejestracji zjazdu na dół oraz wyjazdu poprzez włożenie karty magnetycznej do czytnika automatycznej rejestracji czasu pracy. Pracownik jest zobowiązany posiadać kartę magnetyczną przy sobie i okazywać ją na żądanie osób uprawnionych.

Ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy skrócony czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią wynosi odpowiednio 7 lub 6 godzin w zależności od rodzaju wykonywanych prac (enumeratywnie wskazanych w regulaminie). W uzupełnieniu

do tych przepisów w § 17 ust. 2 i 4 regulaminu podniesiono, że praca w godzinach nadliczbowych na stanowiskach wymienionych w ust. 1 jest zabroniona, a zakład pracy nie może naruszać skróconych norm czasu pracy, o których w § 17 Regulaminu.

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 RCP. W okresie objętym żądaniem pozwu

powód przebywał pod ziemią przez określoną w ewidencji zjazdów pod ziemię do wyrobiska górniczego i wyjazdów ilość godzin, zmienną, kształtującą się jak w wykazach zawierających elektroniczną rejestrację czasu zjazdu pod ziemię i wyjazdu dołączonych do odpowiedzi na pozew. Powód przebywał na terenie zakładu pracy w ciągu dnia pracy przez zmienną ilość godzin kształtującą się jak w wykazach zawierających elektroniczną rejestrację wejścia na teren zakładu pracy i wyjścia z terenu zakładu pracy.

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

U pozwanej obowiązywały min. uchwała pozwanej nr 111/ VIII/ 2013 z 23 lipca 2013 roku w sprawie organizowania pracy w kopalniach (...) SA w niedziele, święta i soboty oraz w godzinach nadliczbowych w dni robocze, jak też zarządzenie nr (...) Dyrektora (...) SA KWK (...) w sprawie zasad dokumentowania zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych.

W pozwanej obowiązywał zmianowy system czasu pracy w ramach którego czas pracy podzielony był na cztery zmiany rozpoczynające się odpowiednio o godz. 6.00, godz. 12.00, godz. 18.00 i godz. 00.00. Jazda ludzi szybem zaczynała się o równej godzinie rozpoczęcia każdej zmiany tj. o 6.00 co do zmiany I, o 12.00 co do zmiany II, o 18.00 co do zmiany III i 00.00 co do zmiany IV i kończyły się do 30 lub maksymalnie 50 minut od rozpoczęcia zmiany. Wyjazdy ludzi zaczynały się na 10 minut przed końcem zmiany i trwały do 20 minut od końca 7 i pół godzinnej zmiany. Wyjazd dla pracowników pracujących w skróconym czasie pracy zaczynał się po 5 godzinach i 50 minutach od rozpoczęcia zmiany i kończył od 6 godzin i 30 minut do maksymalnie 6 godzin i 50 minut po rozpoczęciu zmiany. Ponadto jazda ludzi na między - zmianach rozpoczynała się z chwilą rozpoczęcia takiej zmiany.

Bezpośrednim przełożonym powoda był kierownik oddziału na którym zatrudniony był powód. Na zmianach II, III i IV przełożonym powoda był nadsztygar właściwego działu w którym zatrudniony był powód. Celem przygotowania się do świadczenia pracy i przejęcia dozoru na kolejnej zmianie, sztygarzy zmianowi, w tym powód, musieli przed rozpoczęciem pracy zapoznać się z wpisami w książce raportowej z ostatniej zmiany i poleceniami sztygara oddziałowego ze zmiany I oraz porozmawiać telefonicznie z pracownikiem dozoru zmiany wcześniejszej o aktualnej sytuacji na zmianie. Rozmowa taka polega na zebraniu niezbędnych informacji co do zmian w sytuacji na danej zmianie. Czynności te nie powinny zająć pracownikowi więcej niż 10 minut. Powodowie pracowali w ruchu ciągłym, zaś wykonywane prace były powtarzalne. Na 15 minut przed rozpoczęciem każdej zmiany odbywały się odprawy dozoru na których obecni byli pracownicy dozoru, w tym powód (za wyjątkiem dni gdy pełnił dyżur przyszybowy). Takie odprawy trwały około 15 minut. Nie było polecenia wydanego przez przełożonych powoda ani pracodawcę, aby uczestniczyć w przedmiotowych odprawach, ale stanowiły one nieformalny zwyczaj na kopalni, wymuszony organizacją pracy, do którego przez kilkadziesiąt lat stosowały się kolejne

pokolenia pracowników dozoru kopalni. Sztygar który miał danego dnia dozór nad jazdą ludzi mógł tylko przyjść pokazać się na odprawie, że jest i udać na szyb w celu dozoru. Dozór nad jazdą ludzi miał zawsze ten sztygar na którego oddziale było, co najmniej dwie osoby dozoru. Po odprawie powód dokonywał podziału pracy pomiędzy podległych mu na danej zmianie pracowników fizycznych. Podział załogi rozpoczynał się po odprawie i trwał około 5 - 15 minut. Następnie powód udawał się do szatni się przebrać, pobierał sprzęt i zjeżdżał pod ziemię w dół wyrobiska górniczego celem nadzorowania pracy podległych mu pracowników fizycznych. Sztygar i inni pracownicy dozoru zjeżdżali pod powierzchnię i wyjeżdżali na powierzchnię poza kolejką. Powód jak i inni sztygarzy zdawał, co do zasady raport wstępny nadsztygarowi telefonicznie z dołu kopalni. Po wyjeździe sztygarzy udawali się na łaźnie gdzie brali prysznic i przebierali się w ubrania cywilne. Trwało to około 15 minut. Po wyjeździe na powierzchnię powód lub drugi, czy też trzeci ze sztygarów na danej zmianie był zobowiązany do wpisania raportu do książki raportowej i wypełnienia szychtownicy, w której zaznaczali za pomocą kresek miejsce pracy poszczególnych pracowników. Z tym, iż jeśli było na zmianie dwóch albo więcej sztygarów z reguły jeden z nich wyjeżdżał z jazdą dla pracowników pracujących w skróconym czasie pracy, choć sam w nim nie pracował, a nie wszyscy pracownicy fizyczni z oddziały wyjechali na powierzchnię. Działo się tak za zgodą nadsztygarów. Powód niejednokrotnie wyjeżdżał wcześniej tj. przed załogą tak jak w zestawieniu wyjazdów powoda k. 374 do 377 i zestawieniu wyjazdów pracowników załogi k. 378 do

382. Gdy na zmianie był jeden sztygar , to mógł również wyjechać z jazdą wcześniejszą ludzi , ale tylko gdy zgodę wyraził nadsztygar na ten konkretny wyjazd. Sztygarzy z uwagi na późniejsze zjazdy (nie wraz z załogą) i konieczność poruszania się pomiędzy brygadami w różnych rejonach i sprawdzania stanu materiałów nie pracowali , co do zasady w podwyższonej temperaturze powyżej 28 stopni Celsjusza przez ponad 6 godzin, choć sporadycznie, awaryjnie mogły się zdarzyć takie sytuacje. Gdy było więcej niż dwóch sztygarów na zmianie to ten sztygar , który wyjeżdżał z jazdą wcześniejszą wypełniał książkę raportową i szychtownicę i ewentualnie inne dokumenty. Powód na zmianie pracował tak przy obłożeniu dwóch lub więcej sztygarów jak i sam w oddziale, kształtowała się to w poszczególnych dniach jak w zestawieniu na k. 383 do 390. Pozostali sztygarzy po wyjeździe jedynie podpisywali sporządzony już raport tak aby sztygar , który go wypełnił mógł udać się z tymże pisemnym raportem do nadsztygara w celu zatwierdzenia go i udawali się do łaźni umyć i przebrać, a następnie opuszczali teren zakładu pracy. W sytuacji, gdy powód był na zmianie z innym sztygarem i sam wyjeżdżał z wcześniejszym ruchem zgodnie z wskazaniem RCP, to on wypełniał szychtownicę i książkę raportową oraz szedł do nadsztygara zdawać raport, zaś gdy było dwóch lub więcej sztygarów a powód wyjeżdżał z jazdą normalną ludzi, jedynie podpisywał po wyjeździe książkę raportową i nie pozostawał już w dyspozycji pracodawcy. Nawet, gdy były zmiany w wykonanych pracach pomiędzy wyjazdem sztygara z wcześniejszym ruchem, a wyjazdem drugiego ze sztygarów z normalną jazdą to sztygar który został na dole telefonicznie informował sztygara który wypełniał raport o ewentualnych zmianach, tak aby ten mógł je nanieść w raporcie. Samo udanie się z pisemnym raportem do nadsztygara trwało bardzo krótko i było tylko formalnością jeśli sztygar zdał raport z dołu kopalni telefonicznie, ewentualnie przedłużyć mogło tę czynność oczekiwanie na zdanie raportu przez pozostałych sztygarów z oddziałów zbrojeniowo - likwidacyjnych. W sytuacji , gdy zdanie

raportu telefonicznie się nie odbyło trwało to od 5 do 10 minut. Raporty ze zmiany pierwszej wypisywał kierownik oddziału razem z poleceniami dla następnych zmian. Raporty ze zmian II, III i IV były krótsze i składały się z szeregu krótkich informacji, których było kilka, oraz wpisywano nazwiska przodowych i liczbę przydzielonych im pracowników i to czym się zajmowali, co zajmowało około 10 minut. W szychtownicy należało zaznaczyć około kilkunastu kresek , co mogło zająć kilka lub kilkanaście minut. Po dokonaniu tych czynności sztygar , który składał raport nadsztygarowi mógł opuścić teren zakładu pracy, przy czym wcześniej musiał jeszcze na komputerze w sztygarowi kliknąć w ikonkę oddziału i wydrukować z systemu RCP listę pracowników , którzy odbili wyjazd, sprawdzić czy wszyscy na liście odbili i jeśli tak podpisać listę, którą zostawiał na sztygarowi. Bardzo sporadycznie zdarzało się że któryś z pracowników się nie odbił na czytniku RCP przy wyjeździe.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań świadków D. K. (1), J. M., częściowo z zeznań świadka D. K. (2), zeznań świadka D. P., częściowo z przesłuchania powoda, z zestawienia wyjazdów powoda k.374-377 i zestawienia wyjazdów pracowników załogi k.378-382, zestawienia k.383-390, książki raportowe k.308-351, szychtownicę k.352-364, wykaz zmian k.365. Dowody z dokumentów, jak i z kopii dokumentów, sąd uznał za w pełni wiarygodne, jako, że nie były kwestionowane przez strony postępowania, a ich prawdziwość nie budziła wątpliwości sądu. Sąd I instancji oparł się na zeznaniach świadków D. K. (1), J. M., D. P. i częściowo D. K. (2) , albowiem zeznania świadków były spójne, logiczne, dokładne, korelowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym oraz ze sobą nawzajem. W szczególności jednak zeznania tych świadków odnosiły się do specyfiki pracy dozoru na oddziale i w dziale w którym pracował powód, albowiem tylko ci świadkowie tam wykonywali swą pracę. Ponadto zeznania świadków korespondowały z dowodami z wydruków RCP obrazującymi wyjazd załogi i pracowników dozoru oraz zestawieniem liczby osób dozoru na zmianie w oddziale powoda, z których wynikało niezbicie, że powód wyjeżdżał częstokroć przed załogą i działo się jak zazwyczaj , gdy było na zmianie dwóch lub więcej sztygarów, a jednocześnie, gdy wyjeżdżał z normalnym ruchem, zaś na zmianie także było dwóch sztygarów to zazwyczaj bardzo szybko opuszczał teren zakładu pracy, a mianowicie w czasie , który umożliwia jedynie przebranie się i umycie. Sąd tylko w części jednak oparł się na zeznaniach świadka D. K. (2) , albowiem ten świadek pracował na oddziale zbrojeniowo – likwidacyjnym jedynie przez ostatni rok swej pracy i często w swych wypowiedziach odnosił się do warunków pracy na oddziale wydobywczym. W istocie świadkowi mieszały się te warunki pracy z uwagi na upływ czasu , lecz dostrzegał ich odrębność. Ponadto jak sam wskazał, na oddziel zbrojeniowo – likwidacyjnym zawsze był z drugim sztygarem i pełnił nadzór nad jazdą ludzi, nie uczestniczył w odprawach.

Sąd Rejonowy nie oparł się na zeznaniach świadków M. M. i K. M. , gdyż pracowali na oddziale robót przygotowawczych i mieli inną specyfikę pracy oraz oddzielne odprawy, zatem charakter ich pracy nie przekładał się na pracę wykonywaną przez powoda.

Sąd Rejonowy oparł się na dowodzie z przesłuchania powoda w tym zakresie w jakim jego zeznania były jasne, precyzyjne oraz korespondowały z pozostałym

zgrupowanym w sprawie materiałem dowodowym, któremu sąd dał wiarę. Do dowodu z przesłuchania stron należy podejść z dużą dozą ostrożności, zwłaszcza, gdy ich zeznania są wewnętrznie sprzeczne i alogiczne albowiem strony są , co do zasady osobami zainteresowanymi w rozstrzygnięciu sprawy. W takim świetle zeznania powoda należy ocenić jako mające na celu uwypuklenie pracochłonności czynności przygotowawczych i częściowo tych wykonywanych po wyjeździe z dołu kopalni. Nawet jeśli powodowi czynności te zajmowały tyle czasu ile podawał, to sąd nie dał im wiary , co do faktu, że czynności te musiały zająć tyle czasu przy odpowiednim ich przeprowadzeniu i zorganizowaniu swojej pracy. Porównanie treści książek raportowych, w których wszak winny być zawarte wszystkie istotne informacje, z zeznaniami powoda, prowadzi do jasnego wniosku, że są one mocno stronnicze i mają na celu jedynie wykazanie swych racji. Brak racjonalnego uzasadnienia do przyjęcia tak długiego czasu na zapoznanie się z wpisami i zdanie raportu przez sztygara z poprzedniej zmiany. Przekazywanie takich informacji przez doświadczonych pracowników winno być przeprowadzone znacznie szybciej i tak też było, co wynika choćby z ewidencji wejścia na teren zakładu pracy i zeznań świadków. Wszak w książce raportowej wpisywano wszystkie ważne informacje. Powód już na początku swych zeznań podaje mocno zawyżoną liczbę pracowników na zmianie (20 do 40) podczas , gdy lektura książek raportowych wskazuje, że tak jak podawali świadkowie było ich kilku lub kilkunastu. Powód podaje, że jakoby przed odprawą przeprowadzał jakieś szkolenia choć szkolenia przeprowadzano przed podziałem załogi lub na stanowisku pracy , co wynika z zeznań świadków i jest powszechna praktyka na kopalni. Powód twierdzi, że musiał po wyjeździe brudnych ubraniach udać się do nadsztygara zdać ustny raport, podczas , gdy świadkowie zeznawali, że czyniono tak telefonicznie z dołu kopalni. Powód podaje że raport zajmował dwie strony A4 , ale zapomina dodać, że tyle zajmował sam wzór druku. Informacje składały się z kilku kilkunastu zdań, przy czym na drugiej stronie głównie wpisywano „nie stwierdzono”. Powód najpierw wskazuje, że musiał wypisywać urlopy a następnie podaje , że nie musiał ale sam się tego podjął. Powód podawał, że zapoznawał się z poleceniami (na trzy zmiany) 10 minut i dalej zeznawał, że były one wypisywane nawet na trzy strony, podczas gdy po okazaniu mu przez sąd poleceń kierownika oddziału jak na k. 319 i 326, które były znacznie krótsze i zawierały kilka zdań nie potrafił się do tego odnieść ( a większość z poleceń była podobnej obszerności, choć najkrótsze miało niecałe dwie linijki tekstu jak na k. 345). Powód nie wykazał też, dlaczego w niektóre dni potrzebował jakoby godziny i 10 minut stawić się przed zmianą, podczas, gdy w inne wystarczało mu 40 minut. Nie sposób przyjąć, aby powód tak antycypował każdego dnia, iż wiedział już to wyjeżdżając z domu, ile będzie tego konkretnego dnia potrzebował czasu na przygotowanie się i odprawę, a ile innego. Godzina wejścia na teren zakładu pracy była w istocie wypadkową wielu okoliczności i jak widać z ewidencji nie determinowała tego , czy powód sprostał swym obowiązkom , czy też nie (zwłaszcza , że świadek zawnioskowany przez powoda D. K. (2) jak zeznał jeździł przewozem kopalnianym i stawiał się na bramie na 15 minut przed zmianą).

Mając powyższe na uwadze sąd na zeznaniach powoda oparł się tylko w tej części w jakiej jego zeznania zostały potwierdzone pozostałym materiałem dowodowym uznanym przez sąd za wiarygodny, były bowiem wyraźnie stronnicze.

Sąd oparł się na wyliczeniu strony pozwanej co do wartości wynagrodzenia za pracę powoda tak w zakresie 1 roboczo minuty jak i w zakresie obliczeń poczynionych zgodnie z wytycznymi sądu. Przedłożone wyliczenie było poprawne rachunkowo i precyzyjne. Wynika z niego jakie składniki wynagrodzenia zostały wzięte pod uwagę przy obliczaniu stawki. Zarzuty strony powodowej w istocie odnoszą się do tezy sądu, nie zaś samych obliczeń. Nie sposób uznać za umotywowane zarzuty dotyczące stawki wynagrodzenia za roboczo minutę, krótkiego wywodu w przedmiocie co należy rozumieć pod pojęciem normalnego wynagrodzenia. Zatem strona powodowa nie złożyła żadnych umotywowanych zastrzeżeń do przedmiotowych wyliczeń (albowiem zastrzeżenia do tezy się do poprawności

wyliczeń nie odnoszą). Nie zachodziła zatem konieczność dopuszczenia dowodu z opinii biegłego, zaś Sąd II instancji konieczność dopuszczenia tego dowodu pozostawił ocenie Sądu I instancji.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy przyjął, że powoda obowiązywał wymiar czasu pracy wynoszący 7 godzin na dobę i 30 godzin na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy, co jednocześnie było dla powodów pełnym wymiarem czasu pracy. Paragraf 21 pkt 2 ppkt a) Regulaminu pracy pozwanej w uprzednim brzmieniu stanowił, że dla pracowników zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godziny na dobę, a czas pracy pozostałych pracowników wynosi 8 godzin na dobę. Powyższy przepis dotyczy również pracy sztygara zmianowego, czemu dał wyraz Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2019 r. sygn. akt I PK 258/17. Uznał, że stosownie do art. 151 par. 1 kp zdanie pierwsze pracą wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, za co należy się wynikające z tego przepisu wynagrodzenie i dodatek.

Sąd Rejonowy przytaczając treść art.128 par.1 kp przyjął, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza taki stan fizycznej i psychicznej gotowości 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. Powołał się też na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 586/99, LexisNexis nr 347238, OSNAPiUS 2001, nr 18, poz. 556, wskazując, że pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy oznacza przede wszystkim jego pełną zdolność psychofizyczną i gotowość do wykonywania pracy oraz poleceń pracodawcy, zgodnie z zasadą podporządkowania. Łącząc wymóg pełnej zdolności psychofizycznej pracownika do świadczenia pracy z unormowaniem określonym w art. 80 kodeksu pracy, 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, należy przyjąć, że czas poświęcony przez pracownika na przygotowanie się do pracy nie jest czasem pracy określonym przez art. 128 § 1 kodeksu pracy. 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 w pełni podziela 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.).

Sąd Rejonowy wskazał, iż istotnie zgodnie z art. 151 § 1 pracą w godzinach nadliczbowych jest praca „wykonywana” ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Co istotne, tworząc normatywną definicję pracy w godzinach nadliczbowych ustawodawca nie nawiązał do określonego w art. 128 § 1 k.p. pojęcia „czasu pracy” ale w wyraźny sposób wprowadził autonomiczne pojęcie „wykonywania pracy”. Czym innym jest zatem „wykonywanie pracy” a czym innym „czas pracy” rozumiany jako czas w którym pracownik „pozostaje w dyspozycji pracodawcy”. Jest przywołany art. 151 § 1 k.p. ogranicza zatem pojęcie „pracy w godzinach nadliczbowych” do „wykonywania pracy”. Powyższe znajduje stanowisko znajduje potwierdzenie w wskazanych orzeczeniach Sądu Najwyższego tj. w wyroku z dnia 20 maja 1998 r. sygn. akt I PKN 143/98 oraz wyroku z dnia 10 listopada 2009 r. sygn. akt II PK 51/09.

Sąd Rejonowy przyjął, że w realiach przedmiotowej sprawy powód w okresie objętym żądaniem pozwu zajmował stanowisko osoby z dozoru górniczego łączące się z tym, iż powód sam organizował prace sobie i podległym pracownikom. W tej sytuacji powód był zobligowany do wcześniejszego przyścia na teren zakładu pracy, by powziąć określone niezbędne informacje o zdarzeniach zaistniałych w zakładzie pracy i aktualnej sytuacji w nim istniejącej, wziąć udział w odprawach. Świadkowie, których sąd uznał za w pełni wiarygodnych potwierdzili, że z uwagi na organizację pracy była konieczność podjęcia pewnych czynności przez rozpoczęciem pracy i składały się na nie zapoznanie się z wpisami w książce raportowej oraz rozmowa ze sztygarem ze zmiany poprzedzającej, jak i uczestniczenie w odprawie celem omówienia zadań na dany dzień i ich koordynacji. Te czynności jednak



nie wymuszały na powodzie przychodzenia do pracy na godzinę przed jej rozpoczęciem, jak twierdzi powód. Wystarczającym w tym zakresie było stawić się na stanowisku pracy na około dwadzieścia pięć minut przed rozpoczęciem danej zmiany. Dla zapoznania się z treścią książki raportowej i uzyskania niezbędnych informacji od pracownika wcześniejszej zmiany wystarczającym było około 10 minut (co wynika już to z samej niewielkiej obszerności wpisów), podczas gdy odprawy odbywały się najwcześniej na 15 minut przed rozpoczęciem zmiany, jak podawali świadkowie. Tym samym sąd oszacował, że czas 25 minut był wystarczającym, aby wykonać te czynności. Przy czym postępowanie dowodowe nie doprowadziło do ustalenia, ile konkretnie powód każdego dnia z osobna wykonywał tę czynność. Sąd nie dysponował takim materiałem dowodowym, który prowadziłby do takich ustaleń, nie został przedstawionym przez strony ani z urzędu nie był mu znany. Powód w istocie nie był w tym zakresie wiarygodny, ponadto sam w istocie nie pamiętał ile konkretnego dnia czytał książkę raportową i rozmawiał z pracownikiem poprzedniej zmiany. Godzina wejścia powoda na teren zakładu pracy w żadnej mierze tego nie determinuje i nie jest dowodem ze faktycznie w tym czasie co do minuty wykonywała te czynności. Pewnym jest tylko, że odprawy odbywały się najwcześniej za 15 minut zmiana, zatem powód musiał odpowiednio wcześniej się stawić tak, aby zdążyć zapoznać się z treścią wpisów w książce i porozmawiać z pracownikiem m wcześniejszej zmiany, tak aby dowiedzieć się, co się w jej czasie zmieniło (bo nie było z niej jeszcze wpisu w książce). Sąd zatem może jedynie oszacować na podstawie całokształtu materiału dowodowego ten czas na około 25 minut dziennie, jako czas w którym organizacja pracy w pozwanej faktycznie wymuszała stawienie się wcześniej do pracy.

Stosownie do par. 3 Uchwały nr 110/VIII/2013 zarządu pozwanego pracodawcy zatrudnianie w godzinach nadliczbowych przy wykonywaniu prac innych niż wymienionych w ust. 1 (pracę opisane w art. 151 par. 1 pkt 1 k.p.) jest dopuszczalne pod warunkiem, że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownikowi na jego wniosek zostanie do końca miesiąca kalendarzowego udzielony w tym samym wymiarze czas wolny od pracy. Zatem pracodawca dopuścił wystąpienie z wnioskiem o nadgodziny, gdy pracownik widzi taką konieczność, jednak uzależnił swą zgodę od uprzedniego wystąpienia przez pracownika z wnioskiem o wydanie mu w zamian dni wolnych od pracy. Powód jednak w trakcie stosunku pracy nie zastosował się do tego polecenia (a tak należy traktować uchwałę) pracodawcy i nie występowała tak o zgodę jak i z wnioskiem o wydanie mu w zamian dni wolnych od pracy.

Sąd I instancji wskazał, iż organizacja pracy w pozwanej wymuszała niejako na powodach poświęcenie czasu na rozmowę ze sztygarem ze zmiany poprzedniej i zapoznanie się z wpisami w książce raportowej oraz uczestnictwo w odprawach, a te czynności nie stanowiły li tylko przygotowania się do pracy, co już stwierdził Sąd II instancji. Zachowanie powoda było akceptowane przez przełożonych i wiedzieli oni o nim. W świetle uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2019 r. sygn. akt I PK 258/17 jasno wynika, iż czynności powyższe stanowiły pracę w godzinach nadliczbowych i nie były jednocześnie tylko przygotowaniem do świadczenia pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, iż aktualnie nie ma jednak możliwości ustalić ile dokładnie minut powód każdego dnia z osobna wykonywał prace dłużej, czy też o ile dłużej musiał ją wykonywać.

Analiza zeznań świadków i treści książek raportowych oraz ewidencja wejść i wyjść, wskazuje, iż nie można nawet w przybliżeniu określić ile zajmowały powodowi każdego dnia czynności po wyjeździe (wypełnienie książki raportowej i szachownicy, i zdanie raportu nadsztygarowi, podpisanie RCP wyjazdu załogi). Dzieje się tak dlatego, że powód tak bywał jedynym sztygarem na zmianie jak i pracował na zmianie z innymi sztygarami. Zależnie zaś od tego powód, gdy był jedynym pracownikiem dozoru, musiał sam wypełnić dokumenty i zanieść raport do nadsztygara, a ponadto zazwyczaj nie mógł wyjechać wcześniej, podczas gdy było dwóch lub więcej sztygarów to mogli podzielić pracę i jeden z nich wyjeżdżał z jazdą wcześniejszą, wypełniała dokumenty i zdawał raport osobiście, podczas, gdy drugi zostawał dłużej pod ziemią (czyli do jazdy regulaminowej), ale po wyjeździe już tylko podpisywała przedstawiony mu raport i udawał się do łaźni, a następnie opuszczał teren zakładu pracy nie wykonując już pracy. Przedmiotowe różnice widać wyraźnie w znaczących różnicach w godzinach opuszczania przez powoda zakładu pracy widocznych w systemie RCP. Nie sposób zatem przypisać pracy powoda po zakończeniu zmiany jakiegoś konkretnego schematu. Analizując jednak wydruki RCP w powiązaniu z zestawieniem obsady dozoru na zmianach oraz zeznaniami świadków dostrzec można pewne prawidłowości. Kiedy bowiem powód wyjeżdżał na powierzchnię z normalnym ruchem załogi, a jednocześnie na zmianie było, co najmniej dwóch sztygarów, częstokroć pojawiały się dni, gdy opuszczał on teren zakładu pracy

od dwudziestu do trzydziestu kilku minut od wyjazdu. Wskazuje to wyraźnie, że w te dni nie mógł on w ogóle wykonać czynności uzupełniania dokumentacji

na powierzchni i zdania raportu. Nie było to fizycznie możliwe w takim czasie. Zatem były to dni, gdy drugi sztygar, który wyjeżdżał z wcześniejszym ruchem wypełniał przedmiotową dokumentację i zdawał raport, zaś czynności powoda po wyjeździe sprowadzały się do zdania sprzętu, przebrania się i wykąpania, a następnie już tylko opuszczenia zakładu pracy. Sąd II instancji wskazał zaś wyraźnie, że gdy powód nie zdawał raportu po wyjeździe czynności te nie stanowią wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Odmienne rzecz się ma w dniach, w których to powód wyjeżdżał z wcześniejszą jazdą ludzi, albowiem w tych dniach, jak wynika z zeznań świadków, to on wypełniała dokumentację i zdawał raport. Nie mógł przy tym wykonać tego w czasie regulaminowym pracy, gdyż musiał po sporządzeniu raportu dać go do podpisu sztygarowi, który wyjechał z załogą, a dopiero następnie pójść do pokoju nadsztygarów i przedstawiać raport. Czynność zdania raportu także trwała różny czas, zależnie czy powód był pierwszym sztygarem, czy czekał w kolejce i czy zdano wcześniej raport telefonicznie czy nie. Mogły się w tym zakresie pojawiać znaczące różnice (np. powód w kolejce było ostatnim z trzech sztygarów, a żaden z nich nie zdał raportu telefonicznie lub powód był pierwszy i miał już wstępnie raport zdany telefonicznie i nie nastąpiły później żadne zmiany). Tym samym jak wynika z systemu RCP powód wychodził wówczas z pracy od 15 do nawet godziny po zakończeniu zmiany. Analogicznie ma się sytuacja, gdy powód był jedyną osobą dozoru na zmianie i wyjechał w regulaminowym czasie na powierzchnię. Nie tylko musiał wypełnić raport i szychtownicę, a następnie zdać pisemny raport nadsztygarowi, ale jeszcze wcześniej szedł się umyć i przebrać. Wszystko to czynił wtedy po wyjeździe w regulaminowym czasie pracy i w wytycznych Sądu II Instancji czas ten należy ocenić jako czas pracy w godzinach nadliczbowych.

Tym samym powyższe odmienności w zakresie obowiązków powoda rzutują na ocenę zasadności jego roszczenia. Tam gdzie powód, jak wynika z powyższego, nie wykonywał już pracy po wyjeździe na powierzchnię, a jedynie podpisał raport przygotowany przez drugiego sztygara, żądanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych po zmianie nie jest zasadne. Stąd też sąd wyłączył takie dni (cechujące się jak opisano wyżej opuszczaniem zakładu pracy do około czterdziestu minut po wyjeździe na powierzchnię i najczęściej obecnością drugiego sztygara (w okresie za który było to możliwe do ustalenia)), a mianowicie 2 i 14 stycznia 2013 r., 4 i 14 lutego 2013 r., 2,3,4,17,18, 22 i 24 kwietnia 2013 r., 5,6,13,20, 22 i 23 maja 2013 r., 11 i 12 czerwca 2013 r., 9,10 i 11 lipca 2013 r., 7,9 10, 11, 15, 16, 17, 18, 29, 30, 31 października 2013 r., 4, 6, 7, 14, 18, 19 i 27 listopada 2013 r., 11 grudnia 2013 r., 18 i 20 lutego 2014 r., 13, 21, 24, 25 i 28 marca 2014 r., 13 kwietnia 2014 r., 14, 15, 16, 19 i 20 maja 2014 r., 5,6,17 i 18 czerwca 2014 r. z tezy skierowanej do strony pozwanej i za nie wynagrodzenia z pracą w godzinach nadliczbowych po zakończeniu zmiany nie zasądził. Odnosnie zaś do pozostałych dni zgromadzony materiał dowody wskazuje, że powód faktycznie wykonywał czynności po wyjeździe, takie jak wypisanie raportu, szachownicy, zdanie raportu nadsztygarowi, wydruk i podpisanie RCP wyjazdu załogi. Różnice w czasie na to poświęconym korespondują z zeznaniami świadków i samego powoda, a okoliczności ich wykonywania i wskazują, że zależnie od konkretnej sytuacji (czy powód wyjechał wcześniej czy też nie, czy był pierwszy u nadsztygara i czy wcześniej zdał raport telefonicznie) pojawiały się znaczne rozbieżności w czasie wykonywania pracy po wyjeździe na powierzchnię. Przy czym powód, co do zasady, nie miał motywów aby pozostawać na terenie zakładu pracy dłużej niż to konieczne. Tym samym za czas pracy w godzinach nadliczbowych należy uznać ten czas który upłynął od końca zmiany do opuszczenia przez powoda zakładu pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że na gruncie zgromadzonego materiału dowodowego, w okolicznościach niniejszej sprawy, nie sposób dokładnie ustalić czasu przepracowanego przez powoda w nadgodzinach każdego dnia z osobna. W sukurs przychodzi tu jednak art. 322 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, iż jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie 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. Rozważając zatem okoliczności niniejszej sprawy, to jest, z jednej strony mając na względzie, że organizacja pracy w pozwanej wymuszała na powodzie wcześniejsze stawianie się w pracy o około 25 minut (szacunkowo), to przy przyjęciu, że czas pracy powoda to 7 i pół godziny, sąd zasądził powodowi wynagrodzenie za łącznie 25 minut przed rozpoczęciem zmiany. Mając jednak

na uwadze, że powód potrzebował, z wyłączeniem dni jak wyżej wskazano, po wyjeździe na powierzchnię czasu na czynności takie jak wypełnienie książki raportowej, szachownicy, zdanie raportu, podpisanie RCP, sąd zasądził powodów wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za te dni od regulaminowego czasu pracy do jej zakończenia poprzez opuszczenie zakładu pracy. Które to opuszczenie stanowiło jedyny pewny moment czasu, od którego powód z pewnością już tych czynności nie wykonywał. Przyjąć bowiem należy, iż w te dni powód po wyjeździe na powierzchnię nie miał dość czasu, aby wykonać swe obowiązki (napisać raport, zdać go nadsztygarowi, wypełnić szachownicę,) na tyle wcześniej aby zakończyć pracę przed końcem zmiany. Przy czym nie dawał mu tej możliwości jak wyżej wskazano nawet wcześniejszy wyjazd albowiem ze zdaniem pisemnego raportu musiał czekać na wyjazd drugiego sztygara.

Tym samym powodowi jako odpowiednią sumę należy zasądzić za każdy dzień pracy kwotę wynagrodzenia za 25 minut pracy w nadgodzinach przed rozpoczęciem zmiany, oraz wynagrodzenia za pracę od regulaminowego końca zmiany (wyjazd) do jej zakończenia potwierdzonego opuszczeniem zakładu pracy, z wyłączeniem w/w dni w które powód pracy po wyjeździe nie wykonywał.

Ustalając wysokość wynagrodzenia Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniu pozwanej, wykonanej zgodnie z powyższymi założeniami sądu, wyliczającej to wynagrodzenie na kwotę 17.565,36 zł, odejmując jednocześnie od tak wyliczonej kwoty kwotę wynagrodzenia za pracę, w godzinach nadliczbowych za miesiąc styczeń 2013 w kwocie 808,49, a to z uwagi na skutecznie podniesiony przez stronę pozwana zarzut przedawnienia roszczenia o wynagrodzenie za ten okres. Pozew złożono bowiem w tut. sądzie w dniu 25 lutego 2016 r. podczas gdy termin wymagalności roszczenia upłynął z dniem 10 lutego roku 2013 r.

Biorąc pod uwagę to, iż powód przez cały okres pracy u pozwanej nie zgłaszał żadnych roszczeń odnośnie wynagrodzenia z tytułu pracy w nadgodzinach Sąd w myśl art.481§1 kc. orzekł o odsetkach od 23 marca 2016 r., tj. od doręczenia pozwu, w którym to pozwana została wezwana do zapłaty żądanych należności, dzieląc przy tym w pełni stanowisko Sądu Okręgowego w Gliwicach Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku zawarte m. in. w uzasadnieniu wyroku w sprawie o sygn. akt IX Pa 31/18, a dotyczące okresu od którego należą się odsetki za opóźnienie.

W tym stanie rzeczy, mając na uwadze wyżej przytoczone przepisy prawa, sąd orzekł jak w pkt I i II wyroku, oddalając powództwo w pozostałej części jako bezzasadne.

O kosztach procesu sąd orzekł na zasadzie art. 100 kpc wzajemnie znosząc koszty, mając przede wszystkim na uwadze fakt, iż w rozrachunku końcowym powód w większej części przegrał sprawę.

W pkt 6 wyroku Sąd w oparciu o treść art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U. 2014, poz. 1025) nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jastrzębiu - Zdroju kwoty 838,00 zł tytułem kosztów sądowych od zapłaty których powód byli zwolnieni na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 wskazanej ustawy.

Wyrokowi w pkt I sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności stosownie do treści art. 477<sup>2</sup> par. 1 kodeksu postępowania cywilnego.

### ***Apelację od powyższego wyroku złożył powód.***

Zaskarżył w części wyrok Sądu w pkt 2 w zakresie w którym Sąd I instancji oddalił powództwo ponad kwotę 16.756,87 złotych oraz w pkt 3 w zakresie w którym Sąd I instancji zniósł koszty zastępstwa procesowego.

Skarżący zaskarżonemu wyrokowi zarzucił :

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na:

przyjęciu przez Sąd I Instancji, iż powód przed formalnym rozpoczęciem zmiany, wykonywał jedynie czynności w postaci : uczestnictwa w odprawie trwającej 15 minut przed formalnym rozpoczęciem zmiany oraz dokonywał podziału

załogi trwającego od 5- 15 minut- łącznie w ocenie Sądu szacunkowy czas konieczny na wykonanie tych czynności przed rozpoczęciem zmiany wynosił 25 minut, przy czym z RCP powoda wynika, iż powód stawał się w pracy na co najmniej godzinę przed formalnym rozpoczęciem zmiany wykonując obowiązkowe czynności służbowe opisane poniżej,

pominięcie przez Sąd czynności, które powód każdego dnia wykonywał przed rozpoczęciem zmiany w postaci : zapoznania się do czasu rozpoczęcia odprawy z poleceniami ze zmian poprzednich, ustaleniu zakresu wykonanych robót na zmianie poprzedzającej poprzez kontakt telefoniczny ze sztygarem zmiennikiem będącym po ziemią, odbieraniu telefonicznie z dołu informacji o postępie robót na zmianie poprzedniej, współdziałanie i planowanie z pozostałymi sztygarami z innych oddziałów kopalni robót na danej zmianie, zamawianie materiałów niezbędnych do wykonania prac na zmianie, prowadzenie szkoleń BHP z pracownikami przed zjazdem, zajmowanie się sprawami osobowym, zapoznanie się z dokumentacją ruchową, instruktorami stanowiskowymi, powzięciu niezbędnych informacji o zdarzeniach zaistniałych w zakładzie pracy pozwanej i aktualnej sytuacji w nim istniejącej, prowadzenie dyżurów przyszybowych, przebranie się w odzież roboczą, pobranie lampy, aparatu uciezkowego, metanomierza,

przyjęciu przez Sąd, że czas pracy powoda w postaci podpisania książki raportowej po wyjeździe na powierzchnię w dniach kiedy przedmiotową książkę raportową wypisywał inny sztygar - nie jest czasem pracy powoda i żądanie wynagrodzenia za pracę powoda w tych dniach nie jest zasadne, przy czym podpisanie książki raportowej nie ogranicza się do mechanicznego jej podpisania , ale i zapoznania się z jej treścią i przeanalizowania wpisów w niej dokonanych, rozmowy z sztygarem współpracującym wypisującym książkę raportową, każdy bowiem sztygar bierze na siebie odpowiedzialność zarówno za pracowników wykonujących pracę na jego zmianie jak i roboty wykonane na zmianie niezależnie ilu sztygarów pracuje na danej zmianie. Wszystkie te czynności wykonane przez powoda bez wątpienia należy zaliczyć do czasu pracy.

2. naruszenie prawa materialnego a to art. 128 par.1 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że czas niezbędny na wykonanie czynności pomiędzy wejściem na teren zakładu pracy a zjazdem pod ziemię i pomiędzy wyjazdem na powierzchnię i wyjściem z terenu zakładu pracy nie został uznany w pełnym zakresie (RCP) jako czas pracy (czas został ustalony przez Sąd szacunkowo -przed zjazdem w wymiarze 25 minut, po wyjeździe Sąd nie zaliczył czasu pracy powoda w dniach w których współpracował z drugim sztygarem ), podczas gdy w tym czasie powód wykonywał czynności wynikające z jego obowiązków pracowniczych, służbowych,

3. naruszenie prawa materialnego a to art. 151 par. 1 kp. poprzez przyjęcie, że czas niezbędny na wykonanie czynności pomiędzy wejściem na teren zakładu pracy a zjazdem pod ziemię i pomiędzy wyjazdem na powierzchnię i wyjściem z terenu zakładu pracy nie zostały zaliczone w pełnym zakresie do wykonywania pracy (czas szacunkowy 25 minut oraz wyłączone w przypadku współpracy z drugim sztygarem) ponad obowiązującą normę czasu pracy, podczas gdy czynności te zważywszy na konieczność ich obligatoryjnego wykonywania przed zjazdem i po wyjeździe winny być zaliczone do czasu pracy, za które powodowi należy się dodatkowe wynagrodzenie.

4. naruszenie prawa materialnego tj. art. 145 par. 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że praca w godzinach nadliczbowych może być świadczona wyłącznie w przypadku stosownego zapytania do swojego przełożonego oraz złożenia wniosku o przyznanie dnia wolnego za pracę w nadgodzinach, podczas , gdy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy, natomiast brak sprzeciwu przełożonego na wykonywanie w jego obecności obowiązków może być zakwalifikowane jako polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, tym bardziej , że w dyspozycji pracodawcy jest prowadzenie RCP (rejestr czasu pracy).

5. naruszenie prawa materialnego art. 128 kpc, po wyjeździe w dniach w których Sąd odmówił powodowi wynagrodzenia za nadgodziny z uwagi na współpracę z drugim sztygarem , poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż czasem pracy nie są czynności polegające na przebraniu się i wymyciu, podczas gdy wymienione czynności należy zaliczyć do czasu pracy.

Wskazując na powyższe podstawy skarżący wniósł o :

1. zmianę pkt 2 zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie dalszej kwoty a to kwoty 17.822,56 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie ;
2. zmianę pkt.3 zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 2.700 zł;
3. zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia wyliczeń wynagrodzenia powoda za czas pracy w godzinach nadliczbowych przy założeniu, że czasem pracy powoda jest czas od wejścia na teren kopalni do wyjścia z zakładu pracy ( wydruki RCP), zgodnie z wnioskiem powoda złożonym w piśmie procesowym na rozprawie, względnie dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność ustalenia wynagrodzenia powoda za czas pracy w godzinach nadliczbowych w oparciu o wydruki RCP

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

W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł, że organizacja pracy u pozwanej wymagała od powoda , aby stawał się każdego dnia wcześniej w pracy , co najmniej 60 minut i opuszczał miejsce pracy , co najmniej 60 minut po wyjeździe . Powód przed rozpoczęciem zmiany obowiązany był zapoznać się do czasu rozpoczęcia odprawy z raportami ze zmiany poprzedniej, odbierał telefonicznie z dołu informacje o wydarzeniach zaistniałych na zmianie poprzedniej, planował z pozostałymi sztygarami z innych oddziałów zakres i podziału prac, zamawiał materiały niezbędne na swojej zmianie, prowadził szkolenia BHP podległych mu pracowników, zajmował się sprawami osobowymi, zapoznawał się z dokumentacją ruchową, instruktarzami stanowiskowymi, zasięgał od zmienników niezbędnych informacji o zdarzeniach zaistniałych w zakładzie pracy pozwanej i aktualnej sytuacji w nim istniejącej, prowadził dyżury przyszybowe, które wiązały się z tym , że musiał być na 15 minut przed rozpoczęciem zjazdu na szybie pilnując porządku, przebierał się w odzież roboczą , pobierał lampę , aparat ucieczkowy, metanomierz. Wszystkie te czynności zajmowały powodowi nawet do 1,5 godziny dziennie przed rozpoczęciem zmiany. To wynika z wydruków RCP prowadzonego przez pozwaną.

W ocenie powoda, Sąd błędnie przyjął, że czas pracy powoda przed zjazdem szacunkowo wynosił w wymiarze 25 min. Sąd bezzasadnie ograniczył czynności powoda wyłącznie do odprawy odbywającej się na 15 minut przed zjazdem i podziału załogi trwającej od 5 - 15 minut wg ustaleń Sądu.

Nie można jak to uczynił Sąd I instancji przyjmować, że każdy dzień pracy w kopalni wygląda tak samo i powód powinien poświęcić tyle samo czasu na wykonanie swoich obowiązków. Bardzo często zdarzają się awarie, co powoduje, że powód musi stać się w pracy jeszcze wcześniej lub dłużej w niej pozostać wykonując czynności służbowe. Każdy dzień na kopalni jest inny i inne są zagrożenia. Matematyczne, sztywne, co do minuty ustalenie czasu pracy na dokonanie poszczególnych czynności jest przecież nie możliwe. Należy podkreślić, że powód był pracownikiem dozoru , nie wykonywał mechanicznych czynności , ale jego praca to praca koncepcyjna- aby sporządzić raport trzeba przeanalizować zdarzenia , które miały miejsce na zmianie, wyciągnąć z nich wnioski, sformułować polecenia. Nawet jeśli raport był krótki to nie oznacza, że czas pracy na jego sporządzenie należy mierzyć liczbą postawionych znaków. Wypełnienie sztychownicy nie polegało tylko na postawieniu „kresek"- jak to Sąd wskazuje w uzasadnieniu, powód musiał sprawdzić , czy wszyscy podlegli mu pracownicy za których był odpowiedzialny wyjechali na powierzchnię. Ogólne założenie i uśrednienie można byłoby przyjąć wyłącznie w sytuacji , w której nie istniałaby ewidencja czasu pracy dotycząca wejścia na teren kopani i wyjścia. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie taką ewidencją dysponował Sąd, mało tego , była to ewidencja sporządzona przez pracodawcę. Jeśli pracodawca miał jakiegokolwiek wątpliwości , co do czasu pracy powoda, to winien ten czas zweryfikować w okresie zatrudnienia powoda.

Powód podkreśla, że strona pozwana nie wykazała żadnym dowodem, aby powód wykonywał po wejściu na teren zakładu pracy inne czynności niż służbowe. Co więcej jeżeli powód w sposób nieuprawniony przebywał w zakładzie

pracy - pracodawca dysponując RCP powinien wyciągnąć konsekwencje dyscyplinarne - takie w stosunku do powoda nigdy nie zostały wyciągnięte.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż sprawa dotyczy 2013 do grudnia 2014r. Nie można oczekiwać od powoda , czy od świadków aby dokładnie pamiętali każdy dzień pracy i dodatkowe obowiązki , które należało przed zjazdem i po wyjeździe wykonać.

Skarżący wskazał, że zgodnie bowiem z art.128 par.1 kp „ czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy” a u pozwanej nie obowiązywał system przerywanego czasu pracy wynikający z treści art.139 par.1 kp. Nie wprowadzono również przerwy w pracy nieliczonej do czasu pracy przeznaczonej do załatwienia spraw osobistych ( art.141 par.1 kp). Wobec tego, w niniejszej sprawie wyłącza to możliwość niewliczenia do czasu pracy przerw w pracy przeznaczonych na kąpiel i przebranie się pracownika w sytuacji, gdy przerwy te przypadają po rozpoczęciu pracy a przed jej zakończeniem i były wymuszane przyjętą w pozwanej organizacją pracy.

Specyfika pracy na stanowisku zajmowanym przez powoda powoduje, iż nie jest on w stanie w czasie 7,5 godziny wykonać wszelkich czynności, które wchodzi w zakres jego obowiązków. 7,5 godziny powód miał obowiązek przebywać pod ziemią. Godzi się zaznaczyć, iż przesłuchany w sprawie świadek M. M. potwierdził, że każdy pracownik dozoru miał obowiązek stawić się do pracy , co najmniej godzinę przed formalnym rozpoczęciem zmiany, po to by we właściwy sposób wykonać wszelkie nałożone na pracownika dozoru obowiązki i prawidłowo zorganizować pracę na kopalni. Udział w odprawach był obowiązkowy, jednocześnie do odpraw należało się przygotować. Skarżący wskazał , iż Sąd Okręgowy Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku w wyroku z dnia 13 lipca 2017r. w sprawie o sygn. akt IX Pa 39/17 w uzasadnieniu pisemnym wyroku wskazał:

„ 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 ”.

„ Czas sztygara zmianowego polegający na przygotowaniu się do zjazdu pod ziemią polegający na dokonaniu obioru raportów, czas odprawy, podział zadań pomiędzy załogę pracowników, sporządzenia raportów po wyjeździe z dołu kopalni , jest niewątpliwie czasem pracy w myśl kodeksu pracy”.

W ocenie apelującego już z tych powodów apelacja w niniejszej sprawie jest zasadna , bowiem Sąd Rejonowy w Jastrzębiu-Zdroju oparł swoje rozstrzygnięcie na koncepcji

szacunkowej wskazał, że wystarczający czas dla powoda przed zjazdem to 25 minut. Sąd Rejonowy nie przytoczył żadnego przepisu prawa pracy wskazującego, że czas pracy polegający na przygotowaniu się do pracy i wymagający w związku z tym wcześniejszego przyjscia do pracy i późniejszego z niej wyjścia wykonując powierzone sztygarowi-powodowi zadania nie jest czasem pracy. Sąd Rejonowy nie odniósł się w żadnej części uzasadnienia do RCP powoda, nie wskazał dlaczego pomimo, iż pozwana prowadziła taki rejestr czasu pracy odmówił mu wiarygodności. Poza jakimikolwiek wątpliwościami pozostaje fakt, że jeżeli powód nie musiałby przychodzić do pracy wcześniej – to do niej niewątpliwie by nie przychodził.

Co prawda powód nie otrzymał bezpośrednio polecenia pozostawania po godzinach pracy, czy też wcześniejszego przyjscia 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 przesłuchanego w sprawie świadka wynika, że wszyscy pracownicy dozoru średniego i wyższego nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie.

Zdaniem skarżącego również błędne jest stanowisko Sądu Rejonowego wskazujące, że nie jest czasem pracy i wynagrodzenie się powodowi nie należy wówczas, gdy po wyjeździe na powierzchnię książkę raportową

wypisywał inny sztygar. Zauważyć należy, że podpisanie książki raportowej nie ogranicza się do mechanicznego jej podpisania, ale i zapoznania się z jej treścią i przeanalizowania wpisów w niej dokonanych, rozmowy ze sztygarem współpracującym wypisującym książkę raportową, każdy bowiem sztygar bierze na siebie odpowiedzialność zarówno za pracowników wykonujących pracę na jego zmianie jak i roboty wykonane na zmianie, niezależnie ilu sztygarów pracuje na danej zmianie. Wszystkie te czynności wykonane przez powoda bez wątpienia należy zaliczyć do czasu pracy.

**W odpowiedzi na apelację pozwana** wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Pozwana wskazała, że wyrok Sądu I instancji jest słuszny i że po przeanalizowaniu uzasadnienia wyroku Sądu I instancji pozwana zapłaciła na rzecz powoda należności zasądzone wyrokiem i zapłaciła na rzecz Skarbu Państwa koszty sądowe.

Pozwana wskazuje, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, że organizacja pracy u pozwanej wymagała od powoda, aby stawał się do pracy każdego dnia wcześniej, co najmniej 60 minut przed rozpoczęciem zmiany.

Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w sposób bardzo skrupulatny i słusznie przyjął, że powodowi należy się kwota, którą pozwana powodowi wypłaciła. Zebrany materiał dowodowy pozwalał na przyjęcie założenia, które poczynił Sąd I instancji.

W ocenie pozwanej powód wyolbrzymia ilość czasu niezbędną mu do wykonania poszczególnych czynności. Założenie, że powód świadczy pracę od momentu wejścia na teren zakładu pracy do chwili jego opuszczenia, nie ma oparcia w materiale dowodowym. W okresie którego dotyczy sprawa, powód sam decydował, o której wchodzi na teren zakładu pracy i o której zakład pracy opuszcza. Jednak samo przebywanie na terenie zakładu pracy nie stanowi świadczenia pracy i nie jest należne za nie wynagrodzenie.

Pozwana wskazała, że świadek M. M. był w sporze sądowym z pozwaną i jego zeznania są mało wiarygodne z uwagi na fakt, że M. M. miał swój interes w wyolbrzymianiu czasu potrzebnego do wykonania poszczególnych czynności na terenie zakładu pracy pozwanej. Z żadnego dowodu/ dokumentu nie wynika, że pracownik dozoru miał obowiązek stawić się do pracy godzin wcześniej przed formalnym rozpoczęciem zmiany.

Ponadto wskazała, że świadek M. M. pracował na innym oddziale (robót przygotowawczych) i miał inną specyfikę pracy oraz oddzielną odprawę. Tym samym charakter wykonywanej przez niego pracy nie przedkładał się na specyfikę pracy wykonywanej przez powoda. Zdaniem pozwanej Sąd I instancji słusznie przyjął, że powód zeznając wyolbrzymił ilość czasu niezbędnego na wykonanie poszczególnych czynności i nie był w tym zakresie wiarygodny. Pozwana podnosi, że czas wynikający z systemu RCP jest to czas liczony od wejścia do wyjścia z terenu kopalni i nie odzwierciedla czasu pracy, a przedstawia jedynie czas przebywania powoda na zakładzie pracy. Tym samym nie ma podstaw do przyjęcia, że czas pracy w godzinach nadliczbowych to czas faktycznego przebywania na terenie zakładu pracy.

Analiza zeznań świadków i treści książek raportowych oraz ewidencja wejść i wyjść wskazuje, że nie można nawet w przybliżeniu określić ile zajmowały powodowi każdego dnia czynności po wyjeździe. Dzieje się tak dlatego, że powód był jedynym sztygarem na zmianie, jak i pracował na zmianie z innymi sztygarami. Zależnie zaś od tego powód, gdy był jedynym pracownikiem dozoru, musiał sam wypełnić dokumenty i zanieść raport do nadsztygara, a ponadto zazwyczaj nie mógł wyjechać wcześniej, podczas, gdy dwóch lub więcej sztygarów mogło podzielić pracę i jeden z nich wyjeżdżał z jazdą wcześniejszą, wypełniał dokumenty i zdawał raport osobiście, podczas gdy drugi zostawał dłużej pod ziemią (czyli do jazdy regulaminowej), ale po wyjeździe już tylko podpisywał przedstawiony mu raport i udawał się do łaźni, a następnie opuszczał teren zakładu pracy nie wykonując już pracy. Przedmiotowe różnice widać wyraźnie w znaczących różnicach w godzinach opuszczania przez powoda zakładu pracy widocznych w systemie

RCP. Nie sposób przypisać pracy powoda po zakończeniu zmiany jakiegos konkretnego schematu. Analizując wydruki RCP w powiązaniu z zestawieniem obsady dozoru na zmianach oraz zeznaniami świadków dostrzec można pewne prawidłowości. Kiedy bowiem powód wyjeżdżał na powierzchnię z normalnym ruchem załogi, a jednocześnie na zmianie było co najmniej dwóch sztygarów częstokroć pojawiały się dni, gdy powód opuszczał teren zakładu pracy od dwudziestu do trzydziestu kilku minut od wyjazdu. Wskazuje to wyraźnie, że w te dni nie mógł on w ogóle wykonywać czynności uzupełnienia dokumentacji na powierzchni i zdania raportu. Nie było to fizycznie możliwe w takim czasie. Zatem były to dni, gdy drugi sztygar, który wyjeżdżał z wcześniejszym wyjazdem wypełnił przedmiotową dokumentację i zdawał raport, zaś czynności powoda po wyjeździe sprowadzały się do zdania sprzętu, przebrania się i wykąpania, a następnie już tylko opuszczenia zakładu pracy. Sąd II instancji wskazał zaś wyraźnie, że gdy powód nie zdawał raportu po wyjeździe, czynności te nie stanowią wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Odmienne rzecz się ma w dniach, w których powód wyjeżdżał z wcześniejszą jazdą ludzi, gdyż w tych dniach, jak wynika z zeznań świadków, to on wypełniał dokumentację,

gdyż w tych dniach, jak wynika z zeznań świadków, to on wypełniał dokumentację i zdawał raport, albo był jednym sztygarem zmianowym. Tym samym jak wynika z systemu RCP powód wychodził wówczas z pracy od 15 minut do nawet godziny po zakończeniu zmiany.

Zgodnie z wytycznymi Sądu II instancji czas ten jako czas pracy w godzinach nadliczbowych został uwzględniony w dokonanych wyliczeniach.

### ***W oparciu o powyższe Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie. Nie zachodzą zarzucane uchybienia.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych.

Prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe. Dokonał skrupulatnej analizy zebranych w sprawie dowodów i należycie je ocenił.

Wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd I instancji przyjmując, że powód przed rozpoczęciem zmiany wykonywał już pracę przez 25 minut, nie pominął czynności związanych z zapoznaniem się z raportem poprzedniej zmiany, ale zasadnie przyjął uwzględniając zakres tych informacji doświadczenie zawodowe powoda, że na te czynności wystarczy przeciętnie 10 minut. Z okoliczności faktycznych sprawy wynika niespornie, że odprawa w oddziale likwidacyjno-zbrojeniowym zaczynała się na 15 minut przed godziną rozpoczęcia zmiany i trwała ona różnie od 5 do 15 minut. Dopiero potem następował podział załogi i dopiero po jego dokonaniu powód przebierał się, pobierał niezbędny sprzęt i szedł do zjazdu. Kiedy miał dyżur przy zjeździe załogi musiał być pod szybem na 15 minut przed godziną zjazdu, ale wtedy nie uczestniczył w odprawie czy podziale załogi. Instruktażu z zakresu bhp powód dokonywał w trakcie podziału załogi, jeżeli zaś chodzi o instruktaże stanowiskowe, to jak wskazuje sama nazwa dokonuje się ich na stanowisku pracy pracownika, czyli już po jego zjeździe pod ziemią.

Powód jako sztygar zmianowy nie zajmował się planowaniem prac z dozoru innych oddziałów, ani zamawianiem materiałów. Tymi czynnościami zajmował się kierownik oddziału.

Powód sam przyznaje, że do jego obowiązków należało sprawdzenie stanu materiałów pod ziemią, czy numerów wozów i zdanie z tego raportu przełożonemu, co często odbywało się telefonicznie jeszcze z dołu. Zatem słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że pozwana nie oczekiwała od powoda by stawał się on do pracy na godzinę przed rozpoczęciem zmiany i nie ma podstaw by od momentu wejścia na teren kopalni pozostawał on do dyspozycji pracodawcy. Pozwana bowiem nie oczekiwała, ani nie wymagała by już wtedy podejmował jakieś czynności pracownicze. Wymagała od powoda by stawił się on na odprawę na 15 minut przed godziną rozpoczęcia zmiany z informacją o zakresie prac wykonywanych przez poprzednią zmianę



Praktyka była u pozwanej taka, że dopiero po odprawie odbywał się podział pracowników, którzy zależnie od liczebności załogi, mógł trwać od 5 minut lub dłużej i dopiero potem sztygarzy zmianowi się przebierali i pobierali sprzęt i szli do zjazdu, bo jako dozór zjeżdżali poza kolejnością.

Sąd Rejonowy w oparciu o dokumentację w postaci raportów, szychtownic, obłożenia zmian przez dozór, ustalił należycie dni, kiedy powód pracował na zmianie z drugim sztygarem i wyjeżdżał na powierzchnię razem z pracownikami fizycznymi. Powód nie przeczy, że wówczas jego jedyną czynnością po zakończeniu zmiany było podpisanie raportu przygotowawczego przez sztygara, który wyjechał wcześniej. Biorąc pod uwagę obszerność informacji zawartych w raportach znajdujących się w aktach sprawy i okoliczność, że powód pracując na tej samej zmianie wiedział, co w raporcie będzie, zasadnie Sąd Rejonowy przyjął, że jedyną czynnością powoda było podpisanie tego raportu.

Czynność ta łącznie z zapoznaniem się z takim napisanym raportem jak wynika z doświadczenia życiowego nie trwa nawet kilku minut.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy i przyjmuje je jako własne.

Zdaniem Sądu Okręgowego chybione są także zarzuty apelującego o naruszeniu przez Sąd I instancji prawa materialnego tj. art.128 par.1 kp, 145 par.1 kp i 151 par.1 kp.

W okolicznościach faktycznych sprawy nie ma podstaw by przyjąć, że czas od godziny wejścia powoda na teren kopalni do godziny jej opuszczenia odnotowany w rejestrze RCP jest w całości czasem pracy o którym mowa w art.128 kp.

Zgodnie z art.128 par.1 kp czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Pozwana nie wydała powodowi żadnego polecenia by stawiał się na godzinę przed rozpoczęciem zmiany w kopalni i oczekiwał na polecenia przełożonych.

Pozwana nie oczekiwała też od powoda by na godzinę przed rozpoczęciem zmiany podejmował jakiegokolwiek czynności zawodowe.

Do zakresu jego obowiązków należało prowadzenie prac zbrojeniowo-likwidacyjnych a później prowadzenie prac wydobywczych zgodnie z dokumentacją, podział prac i nadzór nad ich wykonaniem przez pracowników podległego wydziału. Zatem, aby wykonać powierzone obowiązki pozwana oczekiwała od powoda, by zapoznał się z raportem poprzedniej zmiany, co robiono w telefonicznej rozmowie ze sztygarem i wziął udział w odprawie, która zaczynała się 15 minut przed rozpoczęciem zmiany. Biorąc zatem pod uwagę okoliczności sprawy Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, że powód pozostawał każdego dnia, gdy wykonywał pracę do dyspozycji pracodawcy na 25 minut przed godziną rozpoczęcia zmiany.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że w te dni, kiedy powód nie sporządzał raportów po wyjeździe a jedynie podpisywał raport sporządzony przez sztygara z tej samej zmiany, który wyjechał wcześniej, po wyjeździe i podpisaniu raportu, również nie pozostawał do dyspozycji pracodawcy, bo nie oczekiwał on od niego wykonywania żadnych dalszych czynności pracowniczych. Myjąc się i przebierając po zakończeniu pracy, powód nie wykonywał żadnej pracy, ani nie pozostawał w gotowości do jej świadczenia. Zatem w świetle art.128 kp w ocenie Sądu Okręgowego nie jest to czas pracy.

Wbrew zarzutom skarżącego Sąd Rejonowy nie przyjął, że praca w godzinach nadliczbowych może być wyłącznie świadczona w przypadku stosownego zapytania swojego pracodawcy i złożenia wniosku o przyznanie dnia wolnego.

Sąd I instancji wskazał jedynie na uregulowania dotyczące tej kwestii u pozwanej oraz na to, że powód przed wytoczeniem powództwa nie zgłaszał swojej pracy w nadgodzinach i nie występował z wnioskiem o wypłatę należnego z tego tytułu wynagrodzenia.

Skarżący pominął, że Sąd I instancji przyjął, że powód za wiedzą pracodawcy taką pracę wykonywał i w jakim zakresie.

Powód nie przedstawił szczegółowego wyliczenia w jakich dniach i ile czasu pracował w nadgodzinach, powołując się jedynie na godziny wejścia i wyjścia z terenu kopalni.

Mimo skrupulatnego i rzetelnego przeprowadzenia postępowania dowodowego przez Sąd Rejonowy ścisłe udowodnienie wysokości żądania okazało się niemożliwe.

Słusznie więc Sąd I instancji posługując się art.322 kpc szacunkowo

przyjął ilość nadgodzin przepracowanych przez powoda u pozwanej w spornym okresie.

Wyliczenie za nie wynagrodzenia nastąpiło zgodnie z art.151 kp i powód nie kwestionuje prawidłowości wyliczeń dokonanych w zakresie wskazanym przez Sąd przez pozwaną, a jedynie kwestionuje ilość godzin nadliczbowych przyjętych za udowodnione przez Sąd I instancji.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że wyrok Sądu Rejonowego w zaskarżonym pkt.2 jest słuszny i odpowiada prawu, dlatego też apelację powoda w tym zakresie na mocy art.385 kpc oddalił jako niezasadną, orzekając jak w pkt.2 wyroku.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji błędnie orzekł o kosztach postępowania.

Wprawdzie powód wygrał sprawę częściowo, prawie w połowie swojego żądania i uzasadnia to zastosowanie art.100 kpc, to jednak uszło uwadze Sądu Rejonowego, że powód wygrał sprawę przed Sądem Najwyższym i z tego tytułu należy mu się zwrot kosztów postępowania.

Dlatego też Sąd zgodnie z żądaniem zawartym w apelacji zmienił zaskarżony wyrok w pkt.3 orzekając jak w pkt.1

Na mocy art.98 kpc Sąd obciążył powoda kosztami postępowania apelacyjnego wobec oddalenia jego apelacji w zakresie żądania pozwu, a uwzględnił ją jedynie w zakresie kosztów postępowania.

Sędzia Mariola Łącka