



Sygn. akt I PK 96/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Myszka

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa T. M.

przeciwko (...) Spółce Węglowej Spółce Akcyjnej z siedzibą w J. Kopalni Węgla
Kamionnego „K.” w S.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, Barbórkę, 14-pensję,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 22
sierpnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 19 grudnia 2017 r., sygn. akt IX Pa (...),

1) oddala skargę kasacyjną,

**2) zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem kosztów
pomocy prawnej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powód T. M. w pozwie wniesionym przeciwko pozwanej (...) Spółce Węglowej Spółce Akcyjnej z siedzibą w J. Kopalni Węgla Kamiennego „K.” w S. domagał się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 51.183 zł, na którą składały się następujące kwoty: 44.183 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 27 sierpnia 2012 r. do dnia 15 marca 2015 r., 3.000 zł z tytułem wyrównania nagród barbórkowych wypłacanych w latach 2012, 2013 i 2014 oraz 4.000 zł tytułem 14-tej pensji wypłacanej w latach 2012, 2013, 2014. Powód domagał się ponadto odsetek ustawowych od dochodzonego roszczenia od dnia wniesienia pozwu do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w P. wyrokiem z dnia 28 sierpnia 2017 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 30.125,87 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 27 sierpnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.265,20 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód i pozwana zawarli w dniu 23 stycznia 2008 r. umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której powód został zatrudniony na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód zakończył pracę na KWK „K.” w dniu 15 marca 2015 r. i otrzymał zezwolenie na przeniesienie do pracy na terenie KWK „P.” w P. w ramach (...) Spółki Węglowej S.A. w J.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że zgodnie z § 24 pkt 4 regulaminu pracy, u pozwanej obowiązuje następujący wymiar czasu pracy dla poszczególnych grup pracowników: 1) 37,5 godziny tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy (5 x 7,5 godzin na dobę) dla pracowników wykonujących pracę pod ziemią; 2) 40 godzin tygodniowo w pięciodniowym tygodniu pracy (5 x 8 godzin na dobę) dla pracowników wykonujących pracę na powierzchni. Zgodnie z § 26 regulaminu pracy, czas rozpoczęcia i zakończenia pracy w systemie czterozmianowym - dla

pracowników zatrudnionych pod ziemią kształtuje się zaś następująco: (-) zmiana I - od godz. 06:05 do godz. 13:35, (-) zmiana II - od godz. 12:05 do godz. 19:35, (-) zmiana III - od godz. 18:05 do godz. 01:35, (-) zmiana IV - od godz. 00:05 do godz. 07:35.

Pozwana wyposażała pracowników w dyskietki, które pracownicy wprowadzali do czytników szybowych przy zjeździe i wyjeździe oraz przy wejściu do zakładu pracy i wyjściu z niego. System elektroniczny, za pomocą którego pozwana ewidencjonowała czas pracy pracowników, rejestrował wejście i wyjście z terenu kopalni oraz czas zjazdu i wyjazdu z dołu kopalni. Wejście i wyjście z klatki wyciągowej ma szczególne znaczenie dla pracowników dołowych, gdyż na tej podstawie rozliczano ich czas pracy. Powód T. M. zajmował u pozwanej stanowisko sztygara zmianowego. Jego bezpośrednim przełożonym w okresie od około 2012 r. do 2015 r. był M. P. - kierownik oddziału MD-3. Powód jako osoba dozoru średniego miał obowiązek wykonać szereg czynności przed podziałem załogi. W przypadku rannej zmiany rozpoczynającej się od godz. 6:05 przychodził do pracy około godziny 05:10 - 05:15. O tej porze do biura powoda były kierowane telefony z poprzedniej zmiany. W tym czasie w pracy pojawiał się też kierownik oddziału. Do zadań powoda należało odebranie raportu od sztygara pracującego na poprzedniej zmianie, przygotowanie się do odprawy, przygotowanie instrukcji, technologii, pouczenia BHP, przygotowanie kartek do książki wymiany hydrauliki. Przełożony powoda - kierownik Oddziału MD-3 wymagał, aby sztygarzy przed II, III i IV zmianą byli w pracy na 30 minut przed rozpoczęciem zmiany. Tylko w taki sposób można było bowiem zapewnić prawidłową organizację pracy przez bezpośredni kontakt ze zmianą poprzednią. Sztygarzy przychodzili również wcześniej przed pierwszą zmianą, choć nie mieli obowiązku w tym czasie stawiać się na odprawę dozoru. Wykonywali jednak w tym czasie czynności administracyjno- biurowe, czyli odbiór raportu z poprzedniej zmiany, czy też rozmowa ze sztygarem z poprzedniej zmiany w celu uzgodnienia prac, jakie pozostały do wykonania. Odprawa odbywała się na 20 minut przed rozpoczęciem danej zmiany. Przed odprawą istniała również konieczność poświęcenia 10 minut na rozmowę ze sztygarem z poprzedniej zmiany, dotyczącą organizacji pracy. Ta wiedza była potrzebna, żeby uczestniczyć w odprawie dozoru, aby uzgodnić harmonogram robót. Na jej podstawie

przeprowadzano podział pracowników do wykonania robót i zjazd pod ziemię. Do zakresu obowiązków powoda należało także pilnowanie porządku przy wyjeździe załogi na podszybiu od godziny 13:35 (jeśli chodzi o I zmianę) do zakończenia wyjazdu. Przy wyjeździe załogi sztygarzy zmianowi wyjeżdżali jako ostatni. Po wyjeździe na powierzchnię powód udawał się do łazni, a następnie do biura w celu sporządzenia raportu, wypełnienia dniówek pracowników w dwóch szychtownicach: stanowiskowej i ogólnej. Na zmianie rannej powód nadzorował pracę około 20 pracowników, a na zmianach kolejnych - 10 pracowników. Czynności wypełniania raportu i szychtownic zajmowały mu około 15-20 minut. Powód przedkładał raport swojemu przełożonemu. Po wykonaniu tych czynności powód udawał się do domu. Wszyscy sztygarzy na oddziale powoda pracowali w takim samym rytmie.

W przypadku drugiej zmiany powód zjawiał się w pracy około godz. 11:00 - 11:05. Kierownik telefonował do powoda o 11:00 lub 11:15 w celu przekazania mu informacji, następnie powód konsultował się z nadsztygarem na temat stanu robót na pierwszej zmianie. O 11:40 odbywała się odprawa ruchu wydobywczego, a po jej zakończeniu powód udawał się wraz z nadsztygarem na odprawę ruchu trzeciego zbrojeniowego. Po zakończeniu odprawy, o godzinie 12:10 - 12:15 powód wracał do biura w celu zabrania instrukcji, technologii szkoleń BHP. Na podziale powód najpierw zapoznawał pracowników z instrukcjami, szkoleniami, technologiami, a następnie rozpoczynał się podział załogi. Następnie powód zjeżdżał pod ziemię, zaś po wyjeździe pisał raport w książce raportowej, odhaczał wykonane roboty, dodatkowo wypełniał karty wymiany hydrauliki wcześniej przygotowane przez zmianę ranną. Czynności te zajmowały mu 15-20 minut. Bezpośrednio po ich zakończeniu powód opuszczał kopalnię. Oprócz tego jeden ze sztygarów raz w tygodniu przeprowadzał kontrolę maszyn i urządzeń na dole kopalni. Wyniki kontroli należało odnotować w książce danego urządzenia, co w biurze zajmowało około 10 minut. Gdy powód przychodził do pracy na godzinę 18:00, informacje o zakresie prac odbierał od sztygara ze zmiany o godzinie 12:00. Na zmianie o godzinie 18:00 i o godzinie 24:00, oprócz odbierania raportów od sztygara poprzedniej zmiany o dodatkowych robotach, powód musiał zapoznać się z poleceniami kierownika w książce raportowej. Przed pracą na zmianach II, III i IV,

również odbywały się dwie odprawy. W spornym okresie powód pracował w godzinach nadliczbowych ponad dobową normę 7,5 godziny.

Sąd Rejonowy na podstawie wniosków wynikających z opinii biegłego sądowego z zakresu wynagrodzeń i przy przyjęciu obowiązującego u pozwanej wymiaru czasu pracy wynikającego z § 24 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla KWK „K.” oraz regulaminu pracy przy wzięciu pod uwagę 4-miesięcznego okresu rozliczeniowego ustalił również należne powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w dwóch wariantach: a) przy uwzględnieniu pracy wynikającej z rejestracji wydruku RCP w kopalni, b) przy przyjęciu, że powód rozpoczynał pracę na 30 minut przed wymaganą przez pozwaną godziną zmiany i kończył pracę w dacie wyjścia z zakładu pracy wynikającego z raportu czasu pracy pozwanej.

Oceniając zasadność spornego roszczenia, Sąd Rejonowy przypominał regulację art. 128 § 1 k.p., podkreślając, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza stan fizycznej i psychicznej gotowości pracownika do wykonywania pracy w wyznaczonym miejscu. Samo przebywanie pracownika w miejscu, w którym ma wykonywać pracę, nie jest natomiast równoznaczne z gotowością do pracy. Sąd ten powołał również § 19 i § 20 ZUZP obowiązującego u pozwanej, w myśl którego czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji w zakładzie pracy. Pracownicy są obowiązani stawiać się punktualnie w oznaczonym czasie na miejsce pracy. Stwierdził także, że według art. 5 ust. 2 UZP z grudnia 1991 r., za czas pracy uznaje się czas pozostawania pracownika w dyspozycji zakładu pracy w miejscu wyznaczonym w zakładowym regulaminie pracy. Również stosownie do § 19 regulaminu pracy pozwanej, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy zgodnie z regulaminem.

Uwzględniając powyższe regulacje, Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwana w sposób nieprawidłowy ewidencjonowała czas pracy powoda. Rejestracja jego pobytu na terenie zakładu pracy nie oddawała bowiem rzeczywistego czasu pracy ocenianego zgodnie z art. 128 § 1 k.p. Równocześnie Sąd ten przyjął, że czas pracy powoda jako pracownika zatrudnionego pod ziemią wynosił 7,5 godziny na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień przy 5-dniowym tygodniu

pracy, co było dopuszczalne w świetle art. 145 k.p. W przypadku powoda ten skrócony czas pracy był więc normalnym czasem pracy. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego w ocenie wynikało natomiast, że powód pracował w spornym okresie ponad obowiązującą go normę czasu pracy. Przełożony powoda - kierownik Oddziału MD-3 M. P. wymagał, aby sztygarzy przed II, III i IV zmianą byli 30 minut przed rozpoczęciem zmiany. Tylko w ten sposób można było bowiem zapewnić prawidłową organizację pracy poprzez bezpośredni kontakt ze zmianą poprzednią. Sztygarzy przychodzili również wcześniej przed pierwszą zmianą, choć nie mieli obowiązku w tym czasie stawiać się na odprawę dozoru. Wykonywali jednak w tym czasie czynności administracyjno-biurowe, czyli odbiór raportu z poprzedniej zmiany czy też przeprowadzali rozmowę z sztygarem z poprzedniej zmiany w celu uzgodnienia prac, jakie pozostały do wykonania. Odprawa odbywała się na 20 minut przed rozpoczęciem danej zmiany. W świetle powyższego należało zatem przyjąć, że powód rozpoczynał pracę w spornym okresie na 30 minut przed rozpoczęciem danej zmiany.

Analizując dalszy przebieg dniówki powoda, Sąd Rejonowy stwierdził z kolei, że powód miał obowiązek pracy na dole wraz z załogą do czasu zakończenia danej zmiany. Co istotne, co do zasady jako osoba dozoru nie mógł wyjechać na powierzchnię wcześniej aniżeli jego załoga. Natomiast po wyjeździe, umyciu się i przebraniu, kontynuował w biurze czynności związane z uzupełnieniem szychtownicy, sporządzeniem raportu i jego przekazaniem przełożonemu. Wykonywał również dodatkowe czynności związane z okresową kontrolą maszyn, a zakończenie czynności zawodowych zbiegało się u niego w czasie z odbiciem dyskietki przy wyjściu z kopalni. Z istoty swych obowiązków powód przebierał się i mył nie przed zakończeniem pracy i po jej zakończeniu, ale w trakcie dniówki. Taka sytuacja była jakościowo inna niż ta, gdy wyżej wymienione czynności następują przez rozpoczęciem dniówki (i po jej zakończeniu). Wówczas ten czas jest traktowany jako zwykle przygotowanie się pracownika do pracy. Dlatego w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy brak było podstaw do odliczania czasu pracy poświęconego przez powoda na mycie i przebranie, gdyż czynności te wymuszała w trakcie dniówki organizacja pracy w kopalni i zakres obowiązków powoda, za co pozwana winna ponosić odpowiedzialność w ramach ryzyka

organizacyjnego, natomiast pracownik nie mógł ponosić ujemnych konsekwencji w postaci odliczenia tych czynności od jego czasu pracy. Nie było również podstaw do odliczenia czasu potrzebnego powodowi na przejście (dojście) do określonych miejsc świadczenia pracy, do łaźni, oczekiwania na podszybiu na zjazd i wyjazd. Sąd Rejonowy przyjął w związku z tym, że powód kończył pracę w momencie odbicia dyskietki przy wyjściu z kopalni.

Powołując się na regulację art. 151 § 1 k.p., Sąd pierwszej instancji stwierdził też, że praca ponad obowiązujące normy czasu pracy była wykonywana przez powoda na polecenie bezpośredniego przełożonego M. P. Ponadto była podyktowana potrzebami pracodawcy i wynikała z przyjętego od dawna w kopalni systemu organizacji pracy osób dozoru średniego, który wymuszał na powodzie wcześniejsze przybycie na teren kopalni i późniejsze wyjście po czasie zakończenia zmiany. Równocześnie Sąd Rejonowy uznał, że powód jako sztygar zmianowy nie należał do żadnej grupy pracowników, co do których, zgodnie z art. 151⁴ k.p., jest wyłączona możliwość domagania się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Uwzględniając powyższe argumenty oraz opierając się na podstawie art. 151¹ § 1 k.p., Sąd pierwszej instancji uwzględnił roszczenie zgłoszone przez powoda w zakresie dotyczącym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a na podstawie przepisów załącznika nr 9 i nr 10 do ZUZP z dnia 1 czerwca 1992 r. także roszczenie o wyrównanie Nagrody Barbórkowej za lata 2012, 2013 i 2014 oraz 14-tej pensji. Kwoty zasądzone z tych tytułów Sąd Rejonowy ustalił zaś, opierając się na wyliczeniach dokonanych w opinii biegłego, w wariantcie B.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 19 grudnia 2017 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację.

Sąd Okręgowy podzielił zarówno przeprowadzoną przez Sąd Rejonowy ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne, jak i dokonaną ocenę prawną tych ustaleń.

Sąd Okręgowy stwierdził, że z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynikało, że powód niezależnie od pracy wykonywanej pod ziemią wykonywał szereg czynności

pracowniczych przed zjazdem i po wyjeździe. Wynikało to zaś z istoty powierzonych mu zadań i sposobu organizacji pracy, a bynajmniej nie wynikało z okoliczności leżących po stronie powoda. Zdaniem Sądu drugiej instancji, w pełni uprawniona była także konkluzja, że wykonanie przez powoda wszystkich koniecznych czynności nie było możliwe w ramach obowiązującej go 7,5 godzinnej normy czasu pracy. Nie było przy tym przedmiotem sporu, że u pozwanej nie obowiązywał przerywany czas pracy określony w art. 139 § 1 k.p. W polskim prawie pracy obowiązuje natomiast zasada ciągłego liczenia czasu pracy od chwili gdy pracownik zgłosi gotowość do pracy, a wyjątek od tej zasady może wynikać z przyjętej organizacji czasu pracy mającej ustawowe umocowanie. Jeżeli u pozwanej nie było takiej organizacji czasu pracy, to została wyłączona możliwość niewliczania do czasu pracy przerw przeznaczonych na kąpiel i przebranie się. Przerwy te były wymuszane przyjętą organizacją pracy. Po wyjeździe na powierzchnię od powoda nadal wymagano wykonywania pracy, tym razem w warunkach biurowych. Nie sposób było więc przyjąć, aby powód wykonywał te czynności bez umycia się i przebrania. Były one niezbędne, aby powód mógł podjąć dalsze czynności. Konieczność wcześniejszego rozpoczynania pracy i pozostawania w niej dłużej przez sztygarów zatrudnionych u pozwanej wynikała z kolei z takiego ukształtowania zakresu ich obowiązków, które były uszczegóławiane także przez ustne polecenia. Zatem za nietrafne należało uznać stanowisko pozwanej, jakoby czynności wykonywane przez powoda przed zjazdem na dół kopalni i po wyjeździe na powierzchnię były czynnościami przygotowawczymi do pracy, albowiem były to czynności wykonywane przez powoda w ramach obowiązków pracowniczych.

Pozwana (...) Spółka Węglowa S.A. w J. wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. z dnia 19 grudnia 2017 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest art. 151 § 1 k.p. w związku z art. 128 § 1 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p., przez ich nieprawidłową wykładnię i zastosowanie, wskutek błędnego przyjęcia, że: (-) czynności wykonywane przez powoda, polegające na przygotowaniu się do odpraw, uczestniczeniu w odprawach przed planowanym rozpoczęciem pracy, przekazywaniu informacji między zmianami, dojściu do miejsca pracy, kąpeli i

zmiany odzieży na roboczą były wykonywaniem pracy na rzecz pozwanej, podczas gdy czynności te miały charakter czynności przygotowawczych; (-) realizacja czynności przygotowawczych do wykonywania pracy może skutkować pracą w godzinach nadliczbowych; (-) pominięcie, że wykonywanie czynności przygotowujących do należytego wykonania pracy stanowi realizację obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, świadczenia pracy w sposób sumienny i staranny.

Powołując się na tak sformułowany zarzut kasacyjny, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego za utrwalony należy uznać pogląd, że czasem pracy, zgodnie z legalną definicją zawartą w art. 128 § 1 k.p. jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Ustawodawca nie wiąże przy tym czasu pracy z czasem realnego, efektywnego świadczenia pracy, lecz z czasem pozostawania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, dlatego na czas pracy składa się nie tylko czas rzeczywistej pracy, lecz także okresy jej nieświadczenia, w których pracownik pozostawał w dyspozycji pracodawcy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 28 marca 2019 r., I PK 89/18, LEX nr 2644562; z dnia 21 maja 2019 r., I PK 152/18, LEX nr 2665358 oraz powołane tam orzecznictwo). Oczywiście czasem pracy jest również czas, który pracownik musi poświęcić na przemieszczanie się po terenie zakładu pracy w celu wykonania kolejnych czynności pracowniczych wynikających z nałożonych na niego obowiązków. Także w doktrynie przyjmuje się, w kontekście analizy definicji legalnej czasu pracy z art. 128 § 1 k.p., że „czas pracy biegnie od momentu, w którym pracownik rozpoczyna merytoryczne czynności niezbędne do wykonania pracy” (zob. A.

Sobczyk, Komentarz do Kodeksu pracy, red. A. Sobczyk, wyd. 4, Warszawa 2018, komentarz do art. 128, pkt IV.2).

Z kolei, w myśl również powołanego przez skarżącą w podstawie zaskarżenia art. 151 § 1 k.p., praca wykonywana 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Skoro wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest limitowane wyjątkowymi okolicznościami, to jasne staje się, że pracodawca powinien ją zlecić (w ramach uprawnień kierowniczych wynikających z art. 22 § 1 k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się przy tym, że polecenie to nie zostało sformalizowane, co oznacza, że znaczenie prawne ma każda forma (pisemna, ustna, a także dorozumiana - por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 343 oraz z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 662). Szczególny przypadek występuje w przypadku świadczenia pracy skooperowanej wkomponowanej w rytm działalności zakładu pracy. W takim wypadku, sama wiedza przełożonych traktowana jest jako zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 674/98, LEX nr 527129). W judykaturze przyjmuje się też, że uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych nie sprzeciwia się zlecenie jej realizacji nawet w sytuacji, gdy pracodawca wprowadził generalne reguły porządkowe (w regulaminie pracy, uchwale, zarządzeniu), uzależniające podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonego czy też potrzeby jej wtórnej akceptacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2009 r., II PK 51/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 150). Ten trafny pogląd opiera się zaś na dwóch założeniach. Po pierwsze, że postanowienia regulaminowe oraz generalne polecenia pracodawcy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy. Po drugie, że reguły porządkowe

wyprowadzane z upoważnienia art. 22 § 1 k.p. mogą zostać przez pracodawcę zmodyfikowane w danych okolicznościach.

Odnosząc przedstawioną wyżej wykładnię art. 128 § 1 k.p. i art. 151 § 1 k.p. do ustalonych w niniejszej sprawie okoliczności faktycznych, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy zauważa, że jak wynika z tych ustaleń, zarówno czynności wykonywane przez powoda przed zjazdem na dół kopalni (odebranie raportów od poprzednich zmian, odprawa, sprawdzenie obecności członków załogi i przydzielenie im obowiązków), jak i po wyjeździe (sporządzenie raportu zmianowego, spisanie dniówek pracowników i zdanie raportu nadsztygarowi prowadzącemu zmianę) miały charakter czynności immamentnie związanych z wykonywaniem pracy na stanowisku sztygara zmianowego i były objęte zakresem obowiązków pracowniczych powoda (normalne czynności pracownicze pracownika nadzoru zakładu pracy w ruchu ciągłym). Nie były to więc, jak sugeruje skarżąca, czynności przygotowawcze, ale czynności z całą pewnością merytoryczne, bez wykonania których zjazd pod ziemię i przystąpienie do prac tam realizowanych, a następnie ich zakończenie w danym dniu w ogóle nie byłoby możliwe. Co więcej, wszystkie te czynności, o ile były wykonywane w związku z pracą powoda na II, III i IV zmianie, wynikały z poleceń przełożonego. Wykonywanie ich w związku z pracą na I zmianie, choć częściowo dobrowolne, gdyż jeśli chodzi o udział w odprawach niewynikające z polecenia przełożonego, było z kolei wymuszone obowiązującą u pracodawcy organizacją procesu pracy i zakresem odpowiedzialności powoda oraz niewątpliwie podyktowane potrzebą pracodawcy. Natomiast co do kąpieli i przebrania się po wyjeździe spod ziemi ustalono, że było to wymuszone dalszym świadczeniem pracy o charakterze biurowym (nie był to więc zabieg higieniczny wyłącznie na użytek pracownika, lecz warunek przystąpienia do dalszej pracy).

To zatem ustalenia faktyczne niniejszej sprawy mają decydujące znaczenie dla przyjętej przez Sąd drugiej instancji kwalifikacji prawnej prac wykonywanych przez powoda przed zjazdem na dół kopalni i po wyjeździe na powierzchnię, a nie ich ocena prawna. Innymi słowy, problem nie leży w sferze prawa, ale faktów. Dlatego też, odpowiadając na pytania skarżącej, nazwane przez nią istotnym zagadnieniem prawnym, które wskazała ona jako przesłankę decydującą o

poddaniu jej skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu, należy stwierdzić, że nie jest możliwe skonstruowanie ogólnej definicji prawnej „czynności przygotowawczych”, a jedynie można je określić *ad casum*, biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne co do obowiązków nałożonych na pracownika. W świetle ustaleń faktycznych dokonanych przez Sądy *meriti* w niniejszej sprawie nie może natomiast budzić jakichkolwiek wątpliwości, że wyżej opisane czynności wykonywane przez powoda ponad obowiązującą go dobową normę czasu pracy nie były „czynnościami przygotowawczymi”, lecz stanowiły istotną część jego normalnych obowiązków pracowniczych związanych z zajmowanym stanowiskiem sztygara zmianowego realizowanych w czasie pracy (art. 128 § 1 k.p.). Wynikająca z przyczyn organizacyjnych konieczność wykonywania ich w czasie pracy przekraczającym obowiązujące powoda dobowe normy czasu pracy oznaczała zaś, że czynności te należało uznać za pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy stoi zatem na stanowisku, że zaskarżony wyrok nie narusza powołanych w podstawie zaskarżenia przepisów prawa materialnego.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 10 ust. 4 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.