

Sygn. akt VP 260/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

13 września 2019 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 13 września 2019 roku w Rybniku

sprawy z powództwa W. D.

przeciwko Spółce (...) S.A. w B.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od pozwanej Spółki (...) S.A. w B. na rzecz powoda W. D. kwotę 25.042,66 zł (dwadzieścia pięć tysięcy czterdzieści dwa złote 66/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31 marca 2017 roku,
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie,
3. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 6.500 zł (sześć tysięcy pięćset złotych 00/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
4. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.512 zł (tysiąc pięćset dwanaście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
5. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 3.025,89 zł (trzy tysiące dwadzieścia pięć złotych 89/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych,
6. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

sygn. akt VP 260/17

UZASADNIENIE

Powód W. D. wniósł o zasądzenie od (...) SA w K. kwoty 22 725 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 stycznia 2014 roku do 31 marca 2016 roku z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu. W uzasadnieniu wskazał, że jako pracownik dozoru pod ziemią (szytgar zmianowy), oprócz spędzanych na dole

7 godzin i 30 minut miał jeszcze przed zjazdem na dół i po wjeździe na powierzchnię wiele czynności do wykonania, za które nie wypłacano mu wynagrodzenia

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Wskazała, że powód nie udowodnił roszczenia mimo, że spoczywał na nim ciężar dowodu. Dodała, że powód miał wykonywać swoją pracę w sposób efektywny tak aby nie przekraczać normatywnego czasu pracy, a powód nie wykazał, że uzyskał zgodę na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. Poinformowała, że czas pracy zaewidencjonowany przez system (...) nie jest równoznaczny z pozostaniem pracownika do dyspozycji pracodawcy, a jedynie wyznacza okres faktycznego przebywania pracownika na terenie Kopalni. Dodała, że pozwany była zaliczany do grupy kierowników organizacyjnych. Pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia roszczeń za okres od 1.01.2014 r. do 28.02.2014 r.

W związku z przejściem części majątku spółki (...) SA w K. wynikającym z podziału, stroną postępowania w sprawie stała się Spółka (...).

W piśmie z dnia 21.11.2017 r. powód rozpisując szczegółowo (za poszczególne miesiące) kwoty roszczenia, podsumowując wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kwotę 32.169, 91 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu. Sposób dokonanego wyliczenia powód przedstawił w piśmie złożonym w dniu 15.12.2017 r.

Strona pozwana w piśmie z dnia 5.02.2018 r. przedstawiając propozycję ugody zaoferowała, że gotowa jest zapłacić powodowi kwotę 27.269, 74 zł, a powód ma zrzec się odsetek i roszczeń dochodzonych pozwem oraz zgodzić się na zniesienie koszty zastępstwa procesowego. W odpowiedzi powód wniósł o wskazanie jakich potrąceń dokona pozwana w sytuacji gdy ewentualne wypłacone wynagrodzenie za nadgodziny nie dotyczy już pracownika lecz emeryta i w związku z tym odprowadzenie składki na ubezpieczenie społeczne wydaje się przedwczesne. W piśmie z dnia 7.12.2018 r. pozwana oświadczyła, że podtrzymuje złożoną propozycję ugody ale jednocześnie wskazała, że kwestionuje sposób wyliczeń dokonanych przez powoda.

Sąd ustalił:

Powód W. D. został zatrudniony 12.06.1989 r. w KWK (...) w R. na stanowisku mechanika pz. na czas nieokreślony, od 27.01.1993 r. do 29.02.1994 r. odbył służbę wojskową a następnie (w okresie od 19.08.1994 r. do 29.02.1996 r.) zatrudniony był na stanowisku mechanika pz. W okresie od 1.03.1996 r. do 31.05.1998 r. zatrudniony był na stanowisku dozorca pz przez (...) SA KWK (...), a od 1.06.1998 r. do 30.03.2016 r. na stanowisku sztygara zmianowy pz. (w tym od 1.01.2015 r. sztygara zmianowego pełniącego obowiązki sztygara oddziałowego pz). Od 1.09.2003 r. pracodawcą powoda na podstawie art. 23¹ kp została (...) SA KWK (...) w R.

Do zakresu obowiązków powoda należało m.in.:

- kierowanie przydzielonym do nadzoru odcinkiem pracy;
- organizowanie, przygotowanie i prowadzenie prac zgodnie z przepisami, instrukcjami i technologiami;
- codzienny zjazd i wyjazd wraz z załogą na dół kopalni, skontrolowanie czy cała załoga wyjechała;
- prowadzenie szkoleń i pouczeń pracowników w zakresie zasad prawidłowego i bezpiecznego prowadzenia prac
- współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi Kopalni;

W dniu 31.03.2016 r. w drodze trójstronnego porozumienia został pracownikiem (...) SA Oddział KWK (...) w P. z wynagrodzeniem zasadniczym 1730 zł na stanowisku sztygara zmianowego pełniącego obowiązki sztygara oddziałowego pz. Z dniem 1.04.2016 r. powód stał się – na podstawie art. 23¹ kp- pracownikiem Spółki (...) na stanowisku sztygara zmianowy pz. W okresie od 13.06.2016 r. do 20.08.2016 r. przebywał na urlopie górniczym

Rozwiązanie stosunku pracy powoda z nastąpiło 20.08.2016 r. na zasadzie porozumienia stron w związku z przejściem powoda na emeryturę.

Powód jako pracownik zatrudniony pod ziemią zobowiązany był do pracy wynoszącej 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin na tydzień w pięciodniowym tygodniu pracy. Powód podlegał systemowi rejestracji (dyskietka) czterokrotnie: przy wejściu, przy zjeździe pod ziemię, po powrocie i przy wyjściu z kopalni.

Powód pracował głównie na I zmianie- przychodził do pracy na 5:30, o godz. 5:50 odbywała się odprawa. Powód zjeżdżał na dół o godz. 6:30-7:00 i przebywał tam do 14:00- 14:30. Po wyjeździe powód sporządzał raporty, wpisywał dniówki pracownikom, przygotowywał dokumentację frontu robót. Faktyczny czas pracy powoda średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami o ok. 1 godz. 40 minut dziennie.

U strony pozwanej pora nocna obowiązywała w godzinach od 22:00 do 6:00.

Płaca zasadnicza pozwanego w okresie od 1 stycznia 2014 roku do 31 marca 2016 roku wynosiła 1730 zł, nadto miał on przyznany współczynnik 1,2. W przedmiotowym okresie powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych za którą (po odjęciu dni za które otrzymał dni wolne) powinien mieć wypłacone wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe wraz z dodatkiem w wysokości 25042, 66 zł.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 6500 zł brutto.

Dowód: akta osobowe powoda, w szczególności z umów o pracę, zakresu obowiązków, świadectwo pracy; wezwanie do zapłaty, zakładowa umowa zbiorowa , ramowy regulamin pracy, wydruk z systemu (...) k. 38—64, wyliczenia powoda i notesy sztygarskie k.100-124, zeznania świadka G. P. k. 135v-136, listy obecności k. 153-187, wyliczenia pozwanego k. 198-199, zeznania świadka A. G. k. 231 v, zeznania świadka J. Ż. k. 231v i 232; przesłuchanie powoda k. 232, opinia biegłego z zakresu wyliczeń płac Z. G. k. 244-274; 295-308;

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, dowód z zeznań świadków i z przesłuchania powoda oraz z opinii biegłego z zakresu płac Z. G., które wraz z dowodami z dokumentów tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd zważył:

Powództwo częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art.128 §1 kp czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza stan fizycznej i psychicznej gotowości pracownika do wykonywania pracy w wyznaczonym miejscu.

Jak stanowi przepis art. 151 § 1 zd. 1 kp 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.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

W myśl § 2 dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Z mocy art. 151² w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (§ 1). Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (§ 2). W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 3).

Stosownie do treści art. 291 § 1 k.p., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem trzech lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Składniki wynagrodzenia pracownika stanowią odrębne samoistne roszczenie, które przedawnia się odrębnie z upływem trzyletniego terminu. Termin wypłaty świadczeń pracowniczych co do zasady powinno nastąpić na koniec miesiąca, albo najpóźniej w ciągu pierwszych dziesięciu dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Art. 149 § 1 kp nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą oraz udostępniania tej ewidencji pracownikowi, na jego żądanie.

Jednocześnie, orzecznictwo Sądu Najwyższego słusznie wskazuje, iż w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850).

Praca osób dozoru u pozwanej była tak zorganizowana, że przed przejściem zmiany powód musiał przygotowywać się do niej przez zapoznawanie się z aktualną sytuacją w kopalni, uczestniczyć w odprawie, która odbywała się przed każdym zjazdem i rozpoczęciem zmiany. Ponadto powód miał szereg dodatkowych obowiązków min. prowadzenie kontroli robót na swojej zmianie, podział czynności pracowników, organizowanie pracy, sporządzanie i zdanie raportu, czasami powód pozostawał dłużej na dole w przypadku awarii. itp.

Powoda obowiązywała skrócona norma czasu pracy. Taki czas pracy, pomimo jego skrócenia, jest normalnym czasem pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami, a zatem pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad ww. normę – niezależnie od tego, że pracownik, którego czas pracy został skrócony zachowuje wynagrodzenia za 8 godzin pracy (por. wyrok SN z dnia 6.07.2005 r., sygn. akt III PK 51/05, OSNP 2006/5-6/). Dodać należy, iż powód nie należał do żadnej z grup pracowników co do których wyłączona jest możliwość domagania się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (m.in. nie był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, ani kierownikiem wyodrębnionej jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p.).

Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1978r. (I PRN 91/78). Wymóg obecności w pracy przed rozpoczęciem zmiany i konieczność pozostawania w pracy po wyjeździe na powierzchnię 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 i powoda wynika, że wszyscy pracownicy dozoru nie są w stanie wykonać powierzonych im zadań w ciągu 7,5 godziny dziennie. Bezspornie czas, który szytgar poświęca na uczestnictwo w spotkaniach i naradach, rozdzielanie pracy i raportowanie jest czasem pracy pracownika. Wykonywał on bowiem obowiązki pracownicze związane z zajmowanym stanowiskiem. W ocenie Sądu brak jest także podstaw do odliczania czasu pracy poświęconego przez powoda na mycie i przebranie, gdyż te czynności wymuszała w trakcie dniówki organizacja pracy na kopalni i zakres obowiązków powoda, za co pozwana ponosi odpowiedzialność w ramach ryzyka organizacyjnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22.08.2019 r. sygn. akt I PK 96/18). Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że pobyt powoda na terenie Zakładu zawsze związany był z wykonaniem czynności w interesie pracodawcy i był uzasadniony.

Pracodawca jest zobowiązany do rekompensowania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych: w naturze lub w formie pieniężnej. Pozwana za niewielką część godzin nadliczbowych udzieliła powodowi dni wolnych, a za pozostałą część powinna była wypłacić wynagrodzenie wraz z dodatkiem czego nie uczyniła.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawała okoliczność, że pracodawca wypłacał wynagrodzenie do 10 dnia następnego miesiąca. Roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za styczeń 2014 roku stało się wymagalne w dniu 11 lutego 2014 roku, a tożsame roszczenie za luty 2014 r. stało się wymagalne w dniu 11 marca 2014 r.. Pozew złożony został w dniu 31 marca 2017 roku, a zatem już po upływie terminu przedawnienia roszczenia o wynagrodzenie za te sporne miesiące i dlatego zarzut pozwanej w tym zakresie był w pełni zasadny. Przy czym w związku z tym, iż teza dla biegłego była sformułowana z pominięciem miesiąca stycznia i lutego 2014 r., wyliczenia wynagrodzenia należnego powodowi -jakie dokonał biegły w opinii - nie wymagały już korekty. Podkreślić należy, iż pozwana nie kwestionowała zarówno opinii głównej, jak i opinii uzupełniającej, czyli należy uznać, iż de facto zgodziła się z dokonanyymi w opinii wyliczeniami wynagrodzenia. Przypomnieć należy także, iż strona pozwana w trakcie postępowania sama złożyła propozycję ugody opiewającą na kwotę nawet wyższą niż wynika to z opinii biegłego.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie 1 sentencji wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 25.042,66 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 31 marca 2017 r. (na mocy art. 481 kc), a w zakresie roszczeń przekraczających powyższą kwotę powództwo oddalił (pkt 2 sentencji).

Rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 6500 zł Sąd nadał na podstawie art. 477² § 1 kpc (pkt 3).

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w pkt 4 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłaty za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1512 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego proporcjonalnie do stopnia wygranej w sprawie (78%).

Z kolei na podstawie art. 100 kpc i art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku Sąd w pkt 5 wyroku nakazał pobrać (proporcjonalnie do przegranej) od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 3.025,89 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, na które składają się wydatki związane z wydaniem opinii przez biegłego z zakresu płac oraz opłata sądowa od pozwu, od której był zwolniony powód.

Mając na uwadze okoliczności sprawy Sąd – na podstawie art. 102 kpc- odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi.