

Sygn. akt VP 99/18

# 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 H. S.

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 H. S. kwotę 14.059,22 zł (czternaście tysięcy pięćdziesiąt dziewięć złotych 22/100) 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 7.782,26 zł ( siedem tysięcy siedemset osiemdziesiąt dwa złote 26/100 ) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
4. znosi wzajemnie koszty zastępstwa procesowego,
5. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 1.979,58 zł (tysiąc dziewięćset siedemdziesiąt dziewięć złotych 58/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych,
6. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

***sygn. akt VP 99/18***

## UZASADNIENIE

Powód H. S. wniósł o zasądzenie od (...) SA w K. kwoty 19 935 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 (sztygar oddziałowy), 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 RCP nie jest równoznaczny z pozostaniem pracownika do dyspozycji pracodawcy, a jedynie wyznacza okres faktycznego przebywania pracownika na terenie Kopalni.

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

W piśmie z dnia 29.01.2018 r. pozwana zgłosiła zarzut przedawnienia roszczeń za okres od 1.01.2014 r. do 28.02.2014 r.

W piśmie z dnia 1.06.2018 r. powód rozpisując szczegółowo (za poszczególne miesiące) kwoty roszczenia, podsumowując wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kwotę 26.566, 68 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu. Sposób dokonanego wyliczenia powód przedstawił w piśmie złożonym w dniu 7.09.2018 r.

Strona pozwana w piśmie z dnia 27.06.2018 r. ustosunkowując się do rozszerzonego powództwa wniosła o jego oddalenie.

### **Sąd ustalił:**

Powód H. S. został zatrudniony 1.07.1986 r. w KWK (...) w R. na stanowisku ślusarza pz., a następnie od 1.05.1990 r. na stanowisku górnik pz. W okresie od 1.02.1991 r. do 31.05.1993 r. zatrudniony był na stanowisku nagórnika pz, a od 1.06.1993 r. do 31.08.2003 r. na stanowisku sztygara zmiany pz., przy czym od 1997 r. pracodawcą powoda stała się (...) SA KWK (...) w R.. Od 1.09.2003 r. powód był zatrudniony w (...) SA KWK (...) w R. na stanowisku sztygara oddziałowego oddziału przewozu dołowego pz.

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;

Z dniem 30.04.2016 r. powód stał się – na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> kp- pracownikiem (...)sp z o.o., a miejscem pracy stał się obszar funkcjonowania Oddziału KWK (...).

Rozwiązanie stosunku pracy powoda z nastąpiło 27.12.2016 r. na zasadzie porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracownika.

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 oraz współczynnik zapylenia, a także uzupełniał książkę szkoleń i odbiorów. Faktyczny czas pracy powoda średnio był dłuższy od czasu wyznaczonego zmianami o ok. 1 godz. 20 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 2000 zł, nadto miał on przyznany współczynnik 1,35. W przedmiotowym okresie powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych za która powinien mieć wypłacone wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe wraz z dodatkiem w wysokości 15.761,41 zł, ale pozwana wypłaciła mu tylko 143,40 zł.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 7.782,26 zł.

Dowód: akta osobowe powoda, w szczególności z umów o pracę, zakresu obowiązków; wezwanie do zapłaty, zaświadczenie k. 19, zakładowa umowa zbiorowa + protokoły dodatkowe, polecenie służbowe nr 20/08/2011 k. 25, wydruk z systemu RCP k. 28-41, listy płac (osobna koperta); zeznania świadka G. P. k. 82v- 83, przesłuchanie powoda k. 92v, opinia biegłego z zakresu wyliczeń płac B. T. k. 113-149; 172-216;

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 świadka i z przesłuchania powoda oraz z opinii biegłego z zakresu płac B. T., 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. 151<sup>1</sup> § 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. 151<sup>2</sup> 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 słusność 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. 151<sup>4</sup> 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. Bezsprzecznie czas, który shtygar poświęca na uczestnictwo w spotkaniach i naradach, rozdzielanie pracy i raportowanie jest czasem pracy pracownika. Wykonywał on bowiem obowiązki pracownicze związane z zajmowanym stanowiskiem. Nie ulega z kolei wątpliwości, iż czasu pracy nie można utożsamiać z czasem przebywania na terenie zakładu pracy (przekroczeniem bramy kopalni), w tym czasu dojścia do miejsca pracy na terenie zakładu pracy. W niniejszej sprawie pracodawca

ewidencjonował czas wejścia powoda na teren zakładu pracy oraz jego wyjścia oraz czas zjazdu pod ziemię i wyjazdu na powierzchnię. Pracodawca w sposób nieprawidłowy ewidencjonował czas pracy powoda. Żadna z powyższych rejestracji nie oddaje rzeczywistego czasu pracy powoda zgodnie z art. 128 §1 kp. Nie będzie czasem pracy także czas przebijania się przed zmianą. W ocenie Sądu brak z kolei jest podstaw do odliczania czasu pracy poświęconego przez powoda na mycie i przebranie po wyjeździe na powierzchnię, 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). W ocenie Sądu zasadne zatem było ustalenie aby od czasu wyliczonego na podstawie systemu RCP odliczyć 30 minut na czynności, które nie można zakwalifikować jako czas pracy powoda. Na takie ustalenie zgodziła się strona pozwana, nie kwestionując opinii uzupełniającej biegłej z zakresu płac w wariantcie II.

Pracodawca jest zobowiązany do rekompensowania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych: w naturze lub w formie pieniężnej. Pozwana tylko w niewielkim zakresie wypłaciła powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

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. Z tych względów roszczenie należne powodowi za ten okres Sąd odliczył od kwot wyliczonych przez biegłą.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie 1 sentencji wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 14059,22 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 7782,26 zł Sąd nadał na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc (pkt 3).

Z uwagi na fakt, iż każda ze stron wygrała sprawę po połowie zasadnym był zniesienie wzajemnie kosztów zastępstwa procesowego na podstawie art. 100 kpc (pkt 4).

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 1979,58 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.