

Sygn. akt VP 223/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

13 listopada 2020 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 listopada 2020 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa S. W.

przeciwko (...) S.A. w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda S. W. kwotę 19.359,57 zł (dziewiętnaście tysięcy trzysta pięćdziesiąt dziewięć złotych 57/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 lutego 2015 roku do 30 czerwca 2017 roku, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 27 lutego 2018 roku,
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 702 zł (siedemset dwa złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 6.908,50 zł ( sześć tysięcy dziewięćset osiem złotych 50/100 ) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
5. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa ( Sądu Rejonowego w Rybniku ) kwoty 4.322,25 zł ( cztery tysiące trzysta dwadzieścia dwa złote 25/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych,
6. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

Sygn. akt V P 223/18

## UZASADNIENIE

Powód S. W. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. (wcześniej (...) sp. z o.o. w K.) pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 24 975 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 27 lutego 2018 roku tytułem wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 lutego 2015 roku do 30 czerwca 2017 roku. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, iż był pracownikiem dozoru kopalni (...) do 30 czerwca 2017 roku. Powód zaznaczył, że jako pracownik dozoru pod ziemią miał obowiązek przebywać pod ziemią 7h 30 min, co było ewidencjonowane przez służby pozwanej. Powód podkreślił, że w związku z koniecznością wykonania obowiązków pracowniczych przed rozpoczęciem zmiany, musiał być obecny w pracy średnio godzinę przed ustalonym czasem pracy. Dodatkowo powód wskazał, że po zakończeniu pracy na dole kopalni, miał obowiązek m.in. sporządzić raporty, wypisać dniówki oraz wydać polecenia dla następnej zmiany, w efekcie czego zostawał w pracy około 45 min dłużej niż wynika to z normy.

W piśmie z 9 kwietnia 2018 roku powód sprecyzował roszczenie poprzez wskazanie jakich kwot domaga się od pozwanej tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z rozbiciem na poszczególne miesiące.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu przyznała, iż powód był jej pracownikiem ostatnio zatrudnionym na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią. Pozwana jednak wyraźnie zaprzeczyła temu, by powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych za które nie dostał należnego wynagrodzenia. Pozwana podkreśliła, że samo przebywanie pracownika w miejscu, w którym ma wykonywać pracę nie jest równoznaczne z gotowością do pracy. Pozwana dodała również, że skoro powód nie wykonywał obowiązków w normalnym czasie pracy, świadczy to wyłącznie o jego braku sumienności bądź nienależytym zorganizowaniu czasu pracy. W ocenie pozwanej czas pracy powoda był wystarczający na wykonanie wszelkich obowiązków pracowniczych bez konieczności przekraczania norm czasu pracy.

W piśmie z 22 maja 2019 roku powód rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 30 841,49 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 27 lutego 2018 roku

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powód S. W. był zatrudniony w pozwanej (...) S.A. w K. ( oraz u jej poprzedników prawnych) na podstawie umów o pracę w okresie od 30 lipca 1990 roku do 28 października 1992 roku, a następnie od 9 maja 1994 roku do 22 września 2017 roku. W okresie od 1 grudnia 2011 roku do 22 września 2017 roku powód pracował na stanowisku sztygara zmianowego. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Do zakresu obowiązków powoda należało m.in.:

- zastępowanie sztygara oddziałowego podczas jego nieobecności;
- 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.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jako ekwiwalent pieniężny za urlop wynosiło 6 908,50 zł.

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.

W okresie objętym pozwem, powód pracował w systemie zmianowym. Powód przychodził do pracy około godziny przed odprawą. Odprawa służyła przekazaniu informacji pomiędzy osobami dozoru, a kierownictwem kopalni. Udział powoda w odprawie był konieczny ze względu na zajmowane stanowisko – osoby dozoru, a także na funkcjonowanie zakładu górniczego. Z kolei żeby prawidłowo przygotować się do odprawy, powód musiał wcześniej zebrać raporty z

poprzedniej zmiany i przygotować plan pracy dla podległych pracowników. Po odprawie powód musiał się przebrać i udać się na podział pracowników – przydzielić im odpowiednie zadania, a jeżeli wymagały tego przepisy musiała również przeprowadzić szkolenie. Po wyjeździe powód musiał się wykąpać i przebrać, a następnie sporządzał raporty, wypisywał dniówki podległym pracownikom (dla średnio 15-20 osób). Na dole kopalni pracownicy dozoru nie mają pomieszczenia, gdzie mogliby sporządzić raporty. Za dodatkową pracę na powierzchni kopalni powód nie otrzymał od pozwanej w całości wynagrodzenia ani dni wolnych.

Płaca zasadnicza powoda w okresie od 1 lutego 2015 roku do 30 czerwca 2017 roku wynosiła 1860 brutto, a nadto miał on przyznany współczynnik 1,35 ( $1860 \times 1,35 = 2511$  zł brutto).

W spornym okresie przy uwzględnieniu 8 - godzinnej normy czasu pracy oraz stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych obliczonego jako suma płacy zasadniczej, premii i Karty Górnika, a także przy uwzględnieniu stawki godzinowej dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych obliczonej jako suma płacy zasadniczej, powodowi przysługiwałyby, przy uwzględnieniu zarejestrowanych godzin wejść i wyjść z terenu Zakładu, kwota 30 740,88 tytułem pracy w godzinach nadliczbowych, a pozwana wypłaciła jedynie 300,40 zł. Zatem różnica wynosi 30 440,48 zł.

W przy uwzględnieniu powyższych założeń oraz dodatkowego założenia, że od czasu wynikającego z RCP należy odliczyć 30 minut dziennie (podczas których powód nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy), powodowi w spornym okresie przysługiwałyby kwota 19 659,97 zł tytułem pracy w godzinach nadliczbowych, a pozwana wypłaciła jedynie 300,40 zł. Zatem różnica wynosi 19 359,57 zł.

Zgodnie z § 13 ust.1 pkt 1 Ramowego Regulaminu Pracy dla pracowników (...) S.A. z 1996 roku, w zakładzie pracy obowiązywał następujący wymiar czasu pracy dla poszczególnych grup pracowniczych: dla pracowników kopalń węgla kamiennego zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosił 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin na tydzień przy pięciodniowym tygodniu pracy.

Zgodnie z § 11 ust. 1 Zakładowej Umowy Zbiorowej zawartej dla (...) S.A. w dniu 20.01.1994 roku za czas pracy uważa się liczbę godzin w czasie których pracownik obowiązany jest pracować lub pozostawać w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy w miejscu określonym w umowie o pracę lub w miejscu wyznaczonym przez przełożonego do wykonywania pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy. Zgodnie z ust. 2 czas pracy i dyspozycyjność pracowników do wykonywania pracy pod ziemią liczy się od wejścia do klatki szybowej do wyjścia z klatki szybu na powierzchni. Zgodnie z § 12 ust. 3 pracownicy zobowiązani są osobiście potwierdzać wejście i wyjście na teren zakładu pracy poprzez odbicie karty identyfikacyjnej w czynnikach zainstalowanych przy wejściu do zakładu pracy lub w inny sposób określony przez pracodawcę.

Pismem z 23 lutego 2018 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 24 975 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia otrzymania wezwania z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 lutego 2015 roku do 30 czerwca 2017 roku.

Dowód: akta osobowe powoda: świadectwo pracy, umowa o pracę zawarta 30.07.1990r., umowa o pracę zawarta 9.05.1994r., pismo (...) S.A. z 29.04.2016r., porozumienie stron w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z 1.07.2016r., zakres obowiązków

wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem nadania k.5-7, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 30, paski wynagrodzeń k. 31-59, ramowy regulamin pracy dla pracowników (...) S.A. k.60-62v., Zakładowa Umowa Zbiorowa zawarta dla (...) S.A. w dniu 20.01.1994r. k.63-67v., zeznania świadka G. P. k. 77v.-78v., przesłuchanie powoda k. 78v.-79, wydruki z RCP k.83-90v., opinia podstawowa i uzupełniająca biegłej B. T. k.191-249 i k.278-292

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, a także w oparciu o dowód z zeznań świadka i z przesłuchania powoda oraz z opinii podstawowej i uzupełniającej biegłej B. T., które wraz z

dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Sąd nie wziął pod uwagę dowodu z opinii podstawowej i uzupełniającej biegłej M. Ż., gdyż zawierały one błędne wyliczenia.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie w części.

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 kp 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> kp 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).

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).

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe powód w okresie od 1 lutego 2015 roku do 30 czerwca 2017 roku pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy. Powód przychodził wcześniej do pracy i zostawał po godzinach pracy albowiem organizacja pracy w zakładzie wymuszała takie postępowanie powoda i innych

pracowników zatrudnianych na tożsamych stanowiskach. Pozwana przypisała powodowi obowiązki, które z uwagi na charakter i określony czas w którym miały być wykonane, nie pozwalały na ich wykonanie w ramach czasu wyznaczonego zmianami. Do takich obowiązków należał w szczególności: przygotowanie do odprawy, udział w odprawie (która miała miejsce przed rozpoczęciem zmiany), złożenie raportów, skontrolowanie po wyjeździe czy cała załoga wyjechała na powierzchnię i odpowiednie udokumentowanie tego faktu, rejestrowanie i odpowiednie udokumentowanie dniówek pracowników podległych. Powyższe czynności powód musiał wykonać przed zjazdem lub po wyjeździe na powierzchnię. Wobec tego, bezzasadne są twierdzenia pozwanej, że są to czynności których sposób organizacji zależał od powoda.

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1978r. I PRN 91/78 ). Wymóg obecności w pracy przed rozpoczęciem zmiany i konieczność pozostawiania w pracy po wyjeździe na powierzchnię był praktyką przyjęta na kopalni i zachowanie powoda było nie tylko akceptowane przez jego przełożonych, ale wręcz wymagane. 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 słygar 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 przebiegania 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 charakter pracy, jej organizacja na kopalni i zakres obowiązków powoda, za co pozwana ponosi odpowiedzialność w ramach ryzyka organizacyjnego (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.

Pracodawca jest zobowiązany do rekompensowania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych: w naturze lub w formie pieniężnej. Pozwana nie wypłaciła w całości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe ani nie udzieliła powodowi dni wolnych.

Przy uwzględnieniu 8 - godzinnej normy czasu pracy oraz stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych obliczonego jako suma płacy zasadniczej, premii i Karty Górnika, a także przy uwzględnieniu stawki godzinowej dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych obliczonej jako suma płacy zasadniczej i Karty Górnika oraz mając na uwadze, że od czasu wynikającego z RCP należy odliczyć 30 minut dziennie oraz kwotę dotychczas wypłaconą przez pozwaną, powodowi przysługuje kwota 19 359,57 zł brutto tytułem pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd zwraca uwagę, że powód nie kwestionował pod względem matematycznym ostatecznych wyliczeń biegłej B. T. zgodnie z którym wyliczenie nadgodzin od momentu wejścia do zakładu pracy do momentu wyjścia powinny być pomniejszone o pół godziny.

Nadto, Sąd wskazuje, że do obliczenia wynagrodzenia zasadniczego powoda oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych należało uwzględnić współczynnik 1,35. Okoliczność tę przyznawała sama pozwana w piśmie z 19 czerwca 2019 roku. Jednocześnie Sąd podziela stanowisko biegłej która zaznaczyła, że pozwana stosowała stałą praktykę zgodnie z którą kwota wynagrodzenia zasadniczego powoda była z uwzględnieniem współczynnika 1,35 (listy płac).

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd na podstawie powołanych przepisów w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda S. W. kwotę 19 359,57 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 lutego 2015 roku do 30 czerwca 2017 roku z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 27 lutego 2018 roku, a w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

W pkt 3 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 702 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego -stosownie do wygranej (63%).

W pkt 4 wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 6 908,50 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Z kolei na podstawie art. 100 k.p.c. i art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku Sąd w pkt 5 wyroku nakazał pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 4 322,25 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (opłata sądowa od pozwu i koszty opinii)- stosownie do przegranej (63%).

Mając na uwadze okoliczności sprawy, Sąd w pkt 6 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi. Powód mógł pozostawać w wewnętrznie uzasadnionym przekonaniu o zasadności roszczenia, bowiem ustalenia w przedmiotowej sprawie wymagały przeprowadzania wnikliwego postępowania dowodowego, a tym wydania przez biegłych opinii.