

Sygn. akt VP 126/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

15 marca 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 15 marca 2021 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa K. B.

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. na rzecz powoda K. B. kwotę 10 229, 45 zł (dziesięć tysięcy dwieście dwadzieścia dziewięć złotych 45/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1.05.2016 r. do 30.04.2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- a) od kwoty 330,38 zł od 11 czerwca 2016 roku,
- b) od kwoty 155,83 zł od 11 lipca 2016 roku,
- c) od kwoty 395,67 zł od 11 sierpnia 2016 roku,
- d) od kwoty 328,51 zł od 11 września 2016 roku,
- e) od kwoty 325,98 zł od 11 października 2016 roku,
- f) od kwoty 290,03 zł od 11 listopada 2016 roku,
- g) od kwoty 214,27 zł od 11 grudnia 2016 roku,
- h) od kwoty 398,77 zł od 11 lutego 2017 roku,
- i) od kwoty 278,67 zł od 11 marca 2017 roku,
- j) od kwoty 330, 05 zł od 11 kwietnia 2017 roku,
- k) od kwoty 187,69 zł od 11 maja 2017 roku,
- l) od kwoty 304,44 zł od 11 czerwca 2017 roku,
- m) od kwoty 334,54 zł od 11 lipca 2017 roku,

- n) od kwoty 389,07 zł od 11 sierpnia 2017 roku,
- o) od kwoty 333, 35 zł od 11 września 2017 roku,
- p) od kwoty 186,96 zł od 11 października 2017 roku,
- q) od kwoty 387,37 zł od 11 listopada 2017 roku,
- r) od kwoty 265,15 zł od 11 grudnia 2017 roku,
- s) od kwoty 195,64 zł od 11 stycznia 2018 roku,
- t) od kwoty 334,09 zł od 11 lutego 2018 roku,
- u) od kwoty 271,05 zł od 11 marca 2018 roku,
- v) od kwoty 146,74 zł od 11 kwiecień 2018 roku,
- w) od kwoty 210, 02 od 11 maj 2018 roku,
- x) od kwoty 322,91 zł od 11 czerwiec 2018 roku,
- y) od kwoty 250,95 zł od 11 lipiec 2018 roku,
- z) od kwoty 268,39 zł od 11 sierpień 2018 roku,
- aa) od kwoty 390,27 zł od 11 wrzesień 2018 roku,
- bb) od kwoty 179,93 zł od 11 październik 2018 roku,
- cc) od kwoty 451,61 zł od 11 listopad 2018 roku,
- dd) od kwoty 201,96 zł od 11 grudnia 2018 roku,
- ee) od kwoty 188,59 zł od 11 stycznia 2019 roku,
- ff) od kwoty 456,36 zł od 12 lutego 2019 roku,
- gg) od kwoty 349, 53 zł od 13 marca 2019 roku,
- hh) od kwoty 390, 10 zł od 14 kwietnia 2019 roku
- ii) od kwoty 184,58 zł od 14 maja 2019 roku,

2. oddała powództwo w pozostałym zakresie;

3. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 6 449, 62 zł (sześć tysięcy czterysta czterdzieści dziewięć złotych 62/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

4. znosi wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego;

5. nakazuje pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 1 326,14 zł (tysiąc trzysta dwadzieścia sześć złotych 14/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych;

6. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

Sygn. akt V P 126/19

UZASADNIENIE

Powód K. B. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 23 459,79 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dat wskazanych w pozwie. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanej na stanowisku górnika pod ziemią w Oddziale KWK (...). Powód zaznaczył, że w okresie od maja 2016 roku do kwietnia 2019 roku wykonywał pracę ponad normatywnie obowiązującą go czas pracy świadcząc pracę średnio godzinę dłużej każdego dnia. Powód dodał, że konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynikała z obiektywnych warunków pracy nie pozwalających mu na wykonanie codziennych obowiązków w ustawowej normie czasu pracy.

W odpowiedzi pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu zaprzeczyła temu, by powód wykonywał na jej rzecz pracę za którą nie otrzymał wynagrodzenia zgodnego z rzeczywistym czasem pracy. Pozwana podkreśliła, że powód nie wskazał dni, w których rzekomo miały świadczyć pracę ponad obowiązującą go normy czasu pracy. Nadto, pozwana wskazała, że powód błędnie przyjął, że obowiązywała go norma czasu pracy 7,5 godziny na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień. 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

Sąd ustalił co następuje:

W okresie od 20 września 2010 roku do 30 kwietnia 2019 roku powód K. B. był zatrudniony w pozwanej (...) S.A. w K. (oraz u jej poprzedniczki prawnej) na podstawie umów o prace na stanowiskach kolejno: młodszy ślusarz – pod ziemią, ślusarz pod ziemią. Powód otrzymywał wynagrodzenie do 10-go dnia miesiąca za miesiąc przepracowany. Stosunek pracy został rozwiązany na mocy oświadczenia pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Średnie miesięczne wynagrodzenia powoda obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 6 449,62 zł.

Pismem z 2 maja 2019 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty na jego rzecz kwoty 23 459,79 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od maja 2016 roku do kwietnia 2019 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dat wskazanych w piśmie. W odpowiedzi pozwana wskazała, że sposób sformułowania roszczenia uniemożliwia merytoryczną ocenę jego zasadności.

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.

Od 1 maja 2016 roku do 30 kwietnia 2019 roku powód pracował w systemie zmianowym. Po wejściu do zakładu pracy, powód zgłaszał swoją obecność osobom dozoru. Powód przychodził do pracy wcześniej, tak by zdążyć na odprawę, gdzie dokonywano podziału prac i która trwała od 10-15 minut. Na rannej zmianie (rozpoczęcie 6:30) odprawa odbywała się około 6:10. Na odprawie powód musiał być już przebrany w ubrania robocze. Następnie, powód musiał pobrać potrzebne na dany dzień narzędzia pracy oraz inne niezbędne przedmioty np. lampę czy aparat ucieczkowy. Zjazd odbywał się około 6:30. Po wyjeździe, powód musiał najpierw zdać aparat, lampę, materiały i narzędzia co trwało około 5 minut, a następnie udawał się na łaźnię. Powód był również zobowiązany do oddania brudnej odzieży do pralni. Raz w tygodniu - w poniedziałek odbywało zapoznavano pracowników z komunikatem bhp. Za pracę w godzinach nadliczbowych powód nie otrzymał w całości dodatkowego wynagrodzenia ani dnia wolnego.

Za pracę w okresie od 1 maja 2016 roku do 30 kwietnia 2019 roku powód powinien mieć wypłacone dodatkowe wynagrodzenie wraz z dodatkiem w łącznej kwocie 10 260,13 zł brutto przy uwzględnieniu 8 – godzinnej normy czasu pracy, a pozwana wypłaciła mu jedynie kwotę 30,68 zł brutto. Różnica pomiędzy przysługującym powodowi

wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem w okresie, a wypłaconym z tego tytułu wynagrodzeniem wynosi 10 229,45 zł brutto. Z kolei ustawowe odsetkami za opóźnienie wynoszą:

- a) od kwoty 330,38 zł od 11 czerwca 2016 roku,
- b) od kwoty 155,83 zł od 11 lipca 2016 roku,
- c) od kwoty 395,67 zł od 11 sierpnia 2016 roku,
- d) od kwoty 328,51 zł od 11 września 2016 roku,
- e) od kwoty 325,98 zł od 11 października 2016 roku,
- f) od kwoty 290,03 zł od 11 listopada 2016 roku,
- g) od kwoty 214,27 zł od 11 grudnia 2016 roku,
- h) od kwoty 398,77 zł od 11 lutego 2017 roku,
- i) od kwoty 278,67 zł od 11 marca 2017 roku,
- j) od kwoty 330,05 zł od 11 kwietnia 2017 roku,
- k) od kwoty 187,69 zł od 11 maja 2017 roku,
- l) od kwoty 304,44 zł od 11 czerwca 2017 roku,
- m) od kwoty 334,54 zł od 11 lipca 2017 roku,
- n) od kwoty 389,07 zł od 11 sierpnia 2017 roku,
- o) od kwoty 333,35 zł od 11 września 2017 roku,
- p) od kwoty 186,96 zł od 11 października 2017 roku,
- q) od kwoty 387,37 zł od 11 listopada 2017 roku,
- r) od kwoty 265,15 zł od 11 grudnia 2017 roku,
- s) od kwoty 195,64 zł od 11 stycznia 2018 roku,
- t) od kwoty 334,09 zł od 11 lutego 2018 roku,
- u) od kwoty 271,05 zł od 11 marca 2018 roku,
- v) od kwoty 146,74 zł od 11 kwiecień 2018 roku,
- w) od kwoty 210,02 od 11 maj 2018 roku,
- x) od kwoty 322,91 zł od 11 czerwiec 2018 roku,
- y) od kwoty 250,95 zł od 11 lipiec 2018 roku,
- z) od kwoty 268,39 zł od 11 sierpień 2018 roku,
- aa) od kwoty 390,27 zł od 11 wrzesień 2018 roku,

bb) od kwoty 179,93 zł od 11 października 2018 roku,

cc) od kwoty 451,61 zł od 11 listopada 2018 roku,

dd) od kwoty 201,96 zł od 11 grudnia 2018 roku,

ee) od kwoty 188,59 zł od 11 stycznia 2019 roku,

ff) od kwoty 456,36 zł od 12 lutego 2019 roku,

gg) od kwoty 349,53 zł od 13 marca 2019 roku,

hh) od kwoty 390,10 zł od 14 kwietnia 2019 roku

ii) od kwoty 184,58 zł od 14 maja 2019 roku.

Zgodnie z § 10 ust.2 pkt 1 Zakładowej Umowy Zbiorowej zawartej dla (...) S.A. w dniu 20.01.1994 roku dla pracowników Spółki (...) S.A. zatrudnionych pod ziemią czas pracy wynosi 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny na tydzień, przy pięciodniowym tygodniu pracy.

Zgodnie z treścią § 11 ust. 1 i 2 Protokołu dodatkowego nr 12 z dnia 29 listopada 1996 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego dla (...) S.A. w dniu 20 stycznia 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. Czas pracy i dyspozycyjność pracowników do wykonywania pracy pod ziemią liczy się od wejścia do klatki szybowej do wyjścia z klatki szybu na powierzchnię. Art. § 12 ust. 2 ww. protokołu stanowi, iż każdy pracownik powinien stawić się do pracy w taki czasie, by w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy. Z kolei § 13 ust. 1 zd. 1 stanowi, iż pracownik zatrudniony pod ziemią zobowiązany jest do posiadania przy sobie w czasie pracy karty identyfikacyjnej lub zastępczego znaczka kontrolnego, lampy górniczej, pochłaniacza lub aparatu ucieczkowego.

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

W myśl § 8 ust. 1b Zarządzenia nr (...) Dyrektora Kopalni – (...) z dnia 14 kwietnia 2016 roku w sprawie zasad zatrudniania i rozliczania pracowników za pracę w dni wolne od pracy oraz w godzinach nadliczbowych, wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalne w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Decyzję o konieczności zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych w dni robocze podejmuje na wniosek kierownika oddziału, kierownik danego działu dokonując stosownych zapisów w dokumentacji (§ 8 ust. 2). Zgodnie z § 10 ust. 1 i 2 zobowiązano kierowników komórek organizacyjnych do bezwzględnego obowiązku organizowania pracy w sposób nie powodujący przekroczenia przez pracowników dopuszczalnych norm czasu pracy, zapewnienia dobowych i tygodniowych okresów wypoczynku zgodnie z przepisami Kodeksu pracy oraz Ramowym Regulaminem Pracy. Nadto, zobowiązano kierowników komórek organizacyjnych do przeprowadzania bieżącej kontroli, przestrzegania obowiązujących zasad zatrudnienia pracowników w godzinach nadliczbowych oraz podejmowania działań dyscyplinujących w przypadku stwierdzenia uchybień.

Nadto, zgodnie z obowiązującymi u pozwanej przepisami, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwało pracownikom w wysokości przewidzianej w przepisach Kodeksu Pracy.

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę zawarta 20.09.2010r., umowa o pracę zawarta 20.03.2011r., umowa o pracę zawarta 30.12.2011r., pismo (...) S.A. z 29.04.2016r., porozumienie stron w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z 1.07.2016r., świadectwo pracy z 30.04.2019r., wypowiedzenie umowy o pracę z 25.01.2019r.

wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem nadania k.11-14, pismo pozwanej do powoda z 9.05.2019r. k.15, pismo powoda do pozwanej z 17.05.2019r. wraz z potwierdzeniem nadania k.16-17, wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia k.38, Zakładowa Umowa Zbiorowa dla (...) S.A. z 20.01.1994r. k.40-42, Ramowy Regulamin Pracy dla pracowników (...) spółki (...) S.A. z 1996r. k.43-47, paski wypłat k.48-92, protokół dodatkowy nr 12 z 29.11.1996r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego dla (...) S.A. w dniu 20.01.1994r. k.93-97, regulacje obowiązujące u pozwanej k.116-120, zarządzenie nr (...) Dyrektora Kopalni – (...) z 14.04.2016r. k.121-123, wykaz rejestracji dziennych od 1.05.2016r. do 30.04.2019r. k.124-137, zdjęcie k.160, zeznania świadka T. K. k.161v.-162, zeznania świadka M. J. k. 177v., zeznania świadka T. R. k.177v.-178, przesłuchanie powoda k.178-178v., opinia biegłej B. T. k.187-247, wyciąg zarządzenia Prezesa nr (...) k.

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 świadków i przesłuchania powoda oraz w oparciu o dowód z opinii biegłej B. T., które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej uznając go za nieprzydatny z uwagi na to, że opinia podstawowa była sporządzona w sposób jasny, logiczny, a obliczenia zostały dokonane w oparciu o stosowne założenia. Wobec tego Sąd uznał, że dopuszczenie dowodu z opinii uzupełniającej zmierzałoby jedynie do przedłużania postępowania.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe 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).

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.

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe powód od 1 maja 2016 roku do 30 kwietnia 2019 roku pracował ponad obowiązujące go normy czasu pracy w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Powód przychodził wcześniej do pracy i zostawał po godzinach pracy albowiem organizacja pracy w zakładzie wymuszała takie postępowanie powoda i innych pracowników zatrudnianych na tożsamyh stanowiskach. Powód przed rozpoczęciem pracy obowiązany był do właściwego przygotowania się do pracy – przebrania się, pobrania sprzętu czy wzięcia udziału w odprawie. Dodatkowo, po wyjeździe na powierzchnię powód musiał zdać pobrany sprzęt, a następnie wykąpać się i oddać brudne ubrania do pralni. Jednocześnie Sąd wskazuje, że stanowisko pozwanej, że powodowi nie wydawano poleceń pracy w godzinach nadliczbowych i z tego tytułu nie przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie jest w ocenie Sądu nieuzasadnione. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy osób dozoru wyższego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1978r. I PRN 91/78). Dla oceny tego czy praca była wykonywana w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą pracodawcy albo też nawet bez jego zgody i wiedzy, jest ustalenie czy konieczność świadczenia pracy ponad obowiązujące normy wynikała z obiektywnych warunków pracy nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd wskazuje, że wyżej opisana praktyka na kopalni i zachowanie powodów było przez pozwaną akceptowane. W stosunkach pracowniczych nie należy decydującego znaczenia przypisywać zachowaniu wymogów formalnych odnoszących się do udzielenia polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, skoro pracodawca każdego dnia akceptował wykonywanie takiej pracy, a nadto wymuszała takie postępowanie powoda organizacja pracy w samym zakładzie. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 2009 roku uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych, pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 2009 roku II PK 51/09). W ocenie Sądu polecenie pracy w godzinach nadliczbowych powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków i organizację pracy. Z materiału dowodowego (w tym zeznań wszystkich powołanych w sprawie świadków) wynika, że pracownicy zjeżdżający pod ziemię nie byli w stanie wykonać nałożonych na nich obowiązków w ciągu 7,5 godziny. Z kolei pozwana nie wykazała w żaden sposób, że powód od chwili wejścia na teren zakładu pracy do chwili jego opuszczenia, przeznaczał czas na inne czynności niezwiązane z pracą. Ciężar zaprzeczenia faktom z których powód wywodził swoje roszczenie spoczywał na stronie pozwanej. Należy podkreślić, że na pracodawcy spoczywa obowiązek ewidencjonowania czasu pracy pracowników i jeśli pracodawca powziął wątpliwości co do rzeczywistego czasu pracy powoda, powinien podjąć działania zmierzające do jego skorygowania. Pozwana nie złożyła żadnych wniosków dowodowych zmierzających do wykazania, że powód po wejściu na teren zakładu nie wykonywał pracy, a zarzuty przez nią podnoszone są ogólne i opierają się wyłącznie na hipotetycznym założeniu, że pracownik po wejściu na teren zakładu pracy poświęca czas także na sprawy osobiste nie związane z pracą. W tym miejscu Sąd wskazuje, że podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym dla celów ustalenia czasu pracy, nie jest brany wyłączenie czas faktycznego jej świadczenia. Nie jest przecież tak, że każda przerwa w rzeczywistym świadczeniu pracy jest odliczana od czasu jej wykonywania. Czasem wykonywania pracy w rozumieniu art. 151 k.p., jest nie tylko czas faktycznego świadczenia pracy, ale także okresy przerw w jej wykonywaniu zaliczanych do czasu pracy. Nie można utożsamiać pojęcia wykonywania pracy tylko z jej faktycznym świadczeniem.

Zwrot ten ma znaczenie prawne. Jednym z mierników ilości wykonywanej pracy-najszerzej stosowanym - jest czas pracy. Z definicji czasu pracy wynika, że jest nim czas pozostawiania w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy art. 128 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 18 stycznia 2015 roku II PK 151/04).

Sąd podkreśla również, że to na pracodawcy ciąży obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby pracownik mógł wykonać powierzone mu obowiązki w normalnym czasie pracy. Z kolei cechą charakterystyczną pozostawiania w dyspozycji jest ograniczenia swobody zachowania pracownika w takim zakresie w jakim determinowana jest potrzeba wykonywania nałożonych obowiązków. Skoro zatem pozostawianie w dyspozycji pracodawcy jest częścią składową czasu pracy, to musi rzutować także na pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy. Tutejszy Sąd podziela zdanie Sądu Okręgowego w Gliwicach zgodnie z którym do czasu pracy pracownika należy wliczać nie tylko czynności polegające na wykonywaniu pracy w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz także czynności, które pracownik musi wykonać, aby pracę rozpocząć i ją zakończyć. Również konieczność wykąpania się i przebrania po pracy wiązała się ze specyfiką pracy powoda i z warunkami pracy panującymi pod ziemią. Wykonanie wymienionych czynności przez powoda powinno odbyć się w czasie pracy, czyli mieścić się w ustalonych godzinach pracy (wyrok Sądu Okręgowego w Gliwicach z 20 lutego 2020r. VIII Pa 69/19). W zakładach pracy, gdzie wymagane jest używanie odzieży roboczej i określonego wyposażenia, oczywistym jest, iż czas na przebranie się, pobranie/zdanie sprzętu podlega wliczeniu do czasu pracy jako że są to czynności niezależne od pracownika, a zarazem konieczne do świadczenia pracy .

W dalszej kolejności Sąd wskazuje, że 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.).

Pracodawca jest zobowiązany do rekompensowania pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych: w naturze lub w formie pieniężnej. Pozwana w ograniczonym zakresie wypłaciła powodowi wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Różnica pomiędzy przysługującym powodowi wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 maja 2016 roku do 30 kwietnia 2019 roku, a wypłaconym z tego tytułu wynagrodzeniem wynosi 10 229,45 zł brutto.

Mimo wniesionych przez strony zastrzeżeń do opinii biegłej Sąd uznał, że opinia została sporządzona prawidłowo, a zawarte w niej obliczenia zostały oparte na poprawnych założeniach. Nadto, metodyka obliczeń biegłej została oparta na powszechnie obowiązujących przepisach z uwzględnieniem uregulowań wewnętrznych pozwanej. Przy czym biegła określając stawki godzinowe w celu ustalenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe prawidłowo wzięła pod uwagę 8-godzinną normę czasu pracy. Jednakże ustalając ilość godzin nadliczbowych biegła uwzględniła, iż powoda obowiązywała 7,5 godzinna norma dobową czasu pracy. Do ustalenia stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych biegła wzięła pod uwagę: płacę zasadniczą, premię, dodatek gwarantowany oraz Kartę Górnika. Ww. składniki wynagrodzenia biegła ustaliła na podstawie akt osobowych powoda oraz akt sprawy. W tym miejscu Sąd wskazuje, że dodatek gwarantowany ma charakter regularny i jest wypłacanego w stałej wysokości. Zatem, dodatek ten powinien być brany pod uwagę przy ustalaniu stawki godzinowej. Z kolei wbrew twierdzeniom powoda, biegła poprawnie przyjęła wysokość płacy zasadniczej i doliczyła do wynagrodzenia dodatkowy składnik wynagrodzenia – Kartę Górnika, co wynika wprost z opinii w której wskazano za podstawę wyliczeń należy przyjąć wynagrodzenia stale otrzymywane przez powoda, obejmujące wynagrodzenia zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerogowania oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, wynikające z obowiązujących u pozwanego przepisów wewnętrznych. Do ustalenia stawki godzinowej dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych biegła wzięła pod uwagę wyłącznie płacę zasadniczą.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd na podstawie powołanych przepisów w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. na rzecz powoda K. B. kwotę 10 229,45 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 maja 2016 roku do 30 kwietnia 2019 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot i dat wskazanych w wyroku, a w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Przy czym o odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. zasądzając je od dnia następującego po dniu wymagalności wynagrodzenia za dany miesiąc.

W pkt 3 wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 6 449,62 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Z kolei na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd w pkt 4 sentencji wyroku mając na uwadze wynik postępowania zniósł wzajemnie między stornami koszty zastępstwa procesowego.

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 strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 1326,14 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pozwana przegrała w 43%).

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 wewnątrznie w uzasadnionym przekonaniu o zasadności roszczenia, bowiem ustalenia w przedmiotowej sprawie wymagały przeprowadzania wnikliwego postępowania dowodowego, a tym wydania opinii przez biegłą.