

Sygn. akt V P 273/19

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

26 kwietnia 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 26 kwietnia 2021 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa K. K. (1) (K.)

przeciwko (...) S.A. w K. Oddział KWK (...) w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda K. K. (1) kwotę 17 374,06 zł (siedemnaście tysięcy trzysta siedemdziesiąt cztery złote 06/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 września 2016 roku do 26 listopada 2018 roku z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 24.09.2019 r.,
2. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 7 238,41 zł (siedem tysięcy dwieście trzydzieści osiem złotych 41/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
3. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 3 018,96 zł (trzy tysiące osiemnaście złotych 96/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sygn. akt V P 273/19

## UZASADNIENIE

Powód K. K. (1) wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. Oddział KWK (...) pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 12 000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od września 2016 roku do 26 listopada 2018 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 24 września 2019 roku. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, iż był pracownikiem dozoru kopalni (...) do 26 listopada 2018 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 odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że terminowo wypłacała powodowi wynagrodzenia w tym za pracę faktycznie świadczoną w godzinach nadliczbowych.. Pozwana podkreśliła, że czynności wykonywane przez powoda na powierzchni przed rozpoczęciem pracy nie wchodziły w zakres jego obowiązków pracowniczych. Pozwana dodała, że powód nie pozostawał w dyspozycji pracodawcy ani w gotowości do pracy w czasie pomiędzy wejściem na teren zakładu, a zjazdem pod ziemię oraz po wyjeździe – przed wyjściem z terenu zakładu. Pozwana zaznaczyła też, powód nie dostał wyraźnego ani nawet dorozumianego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. W ocenie pozwanej powód błędnie przyjął, że obowiązywała go norma czasu pracy 7,5 godziny na dobę oraz 37,5 godzin na tydzień.

W piśmie z 15 stycznia 2021 roku powód rozszerzył powództwo do kwoty 17 374,06 zł.

### **Sąd ustalił co następuje:**

W okresie od 1 lipca 1991 roku do 26 listopada 2018 roku powód K. K. (1) był zatrudniony w pozwanej (...) S.A. w K. Oddział KWK (...) ( oraz jej poprzedników prawnych) w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 listopada 2012 roku pełnił obowiązki sztygara oddziałowego oddziału mechanicznego ds. urządzeń dołowych – pod ziemią. Powód podlegał bezpośrednio nadsztygarowi mechanicznemu pod ziemią ds. urządzeń dołowych. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumienie stron.

Średnie miesięczne wynagrodzenia powoda obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 7 238,41 zł.

Do obowiązków powoda na ostatnio zajmowanym stanowisku należało m.in.:

- stosowanie i ściśle przestrzeganie instrukcji określającej zasady i sposób gospodarowania złomem metali polegające na: prawidłowym kwalifikowaniu materiałów do złomowania po uprzednim oddzieleniu materiałów nadających do regeneracji i powtórnego zużycia; przekazanie złomu do magazynu złomu; sporządzenie, przechowywanie i archiwizowanie dokumentacji tym związanej,
- opracowywanie harmonogramów kontroli, remontów i konserwacji urządzeń i obiektów,
- kontrola wykonywanych robót spawalniczych oraz miejsc spawania,
- uczestnictwo w organizowanych szkoleniach i naradach dozoru.

Nadto powód był odpowiedzialny m.in. za: pozyskiwanie złomu; wstępne usuwanie zanieczyszczeń; przygotowanie złomu do załadunku i załadunek; transport i przekazanie do magazynu.

Pismem z 4 września 2019 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 15 000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 września 2016 roku do 26 listopada 2018 roku wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia otrzymania wezwania do dnia zapłaty.

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 na pierwszej zmianę rozpoczynając się o 6:30. 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 wykapać i przebrać,

a następnie sporządzał raporty, wypisywał dniówki podległym pracownikom. Na dole kopalni pracownicy dozoru nie mają pomieszczenia, gdzie mogliby sporządzić raporty.

Za pracę od 1 września 2016 roku do 26 listopada 2018 roku powód powinien mieć wypłacone dodatkowe wynagrodzenie wraz z dodatkiem w łącznej kwocie 18 255,83 zł brutto przy uwzględnieniu 8 – godzinnej normy czasu pracy, a pozwana wypłaciła mu jedynie kwotę 881,77 zł brutto. Różnica pomiędzy przysługującym powodowi wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych, a wypłaconym z tego tytułu wynagrodzeniem wynosi 17 374,06 zł brutto.

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.

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: kopia akt osobowych powoda: świadectwo pracy z 26.11.2018r., zakresy obowiązków

wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem nadania k. 10-11, wyliczenie średniego wynagrodzenia powoda k.29, wykaz rejestracji dziennych powoda od 1.09.2016r. do 30.11.2018r. k.30-49, paski wypłat k. 50-82, zarządzenie nr (...) Dyrektora Kopalni – (...) z 14.04.2016r. k.83-85, regulacje wewnętrzne obowiązujące u pozwanej k.86-91, protokół dodatkowy nr 12 z 29.11.1996r. do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zawartego dla (...) S.A. w dniu 20.01.1994r. k.92-96, zeznania świadka D. T. k. 108, przesłuchanie powoda k.109, zeznania świadka G. W. k. 120-120v., opinia biegłej B. T. k.126-203

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 z 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 zważył co następuje:**

Powództwo 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).

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 września 2016 roku do 26 listopada 2018 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. 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: 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.

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 powoda 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 wynika, że pracownicy zjeżdżający pod ziemię nie byli w stanie wykonać nałożonych na nich obowiązków w ciągu 7,5 godziny. 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. 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 normatywnym 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 stanowisko 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. Również konieczność wykapania 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 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. 151<sup>4</sup> 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 września 2016 roku do 26 listopada 2018 roku, a wypłaconym z tego tytułu wynagrodzeniem wynosi 17 374,06 zł brutto.

Mimo wniesionych przez pozwaną 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. Jednocześnie Sąd wskazuje, że biegła prawidłowo przyjęła, że wynagrodzenie zasadnicze wynika ze stawki osobistego zaszeregowania oraz dodatkowych składników wynagrodzenia o charakterze stałym zgodnych z obowiązujących u pozwanej przepisami wewnętrznymi. Z kolei 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.

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 K. K. (1) kwotę 17 374,06 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 września 2016 roku do 26 listopada 2018 roku z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 24 września 2019r.

W pkt 2 wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 7 238,41 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach Sąd orzekł w pkt 3 i 4 na podstawie art. 98 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 art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku. Pozwana przegrała spór z powodem wobec czego winna jest zwrócić na jego rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 2700 zł oraz uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 3 018,96 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (opłata sądowa w wysokości 750 zł + koszty wydania opinii w wysokości 2 268,96 zł).