

**Sygn. akt VP 37/20**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

3 listopada 2021 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 3 listopada 2021 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa P. P.

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

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nagrodę barbórkową i 14- stą pensję

I. zasądza od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda P. P. kwotę 9 956,09 zł (dziewięć tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt sześć złotych 09/100), w tym:

1. kwotę 8 211,87 zł (osiem tysięcy dwieście jedenaście złotych 87/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 lutego 2017 roku do 30 kwietnia 2018 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

- a) od kwoty 725,86 zł od 11 marca 2017 roku,
- b) od kwoty 836,61 zł od 11 kwietnia 2017 roku,
- c) od kwoty 777,61 zł od 11 maja 2017 roku,
- d) od kwoty 354,16 zł od 11 czerwca 2017 roku,
- e) od kwoty 332,84 od 11 lipca 2017 roku,
- f) od kwoty 523,22 od 11 sierpnia 2017 roku,
- g) od kwoty 2,24 zł od 11 września 2017 roku,
- h) od kwoty 703,62 od 11 października 2017 roku,
- i) od kwoty 596,87 od 11 listopada 2017 roku,
- j) od kwoty 924,84 zł od 11 grudnia 2017 roku,
- k) od kwoty 727,64 zł od 11 stycznia 2018 roku,
- l) od kwoty 303, 18 zł od 11 lutego 2018 roku,
- m) od kwoty 631,68 zł od 11 marca 2018 roku,

- n) od kwoty 623,31 zł od 11 kwietnia 2018 roku,
- o) od kwoty 148,19 zł od 11 maja 2018 roku,
2. kwotę 869,49 zł (osiemset sześćdziesiąt dziewięć złotych 49/100) tytułem wyrównania „nagrody barbórkowej” za 2017 r. i 2018 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:
- a) od kwoty 617,36 zł od 5 grudnia 2017 roku,
- b) od kwoty 252,13 zł od 5 grudnia 2018 roku,
3. kwotę 874,73 zł (osiemset siedemdziesiąt cztery złote 73/100) tytułem wyrównania nagrody rocznej („14-stki”) w latach 2017 roku i 2018 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:
- a) od kwoty 697,98 zł od 16 lutego 2018 roku,
- b) od kwoty 176,75 zł od 16 lutego 2019 roku,
- II. umarza postępowanie w zakresie kwoty 3 967,57 zł (trzy tysiące dziewięćset sześćdziesiąt siedem złotych 57/100);
- III. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
- IV. wyrokowi w pkt I co do kwoty 8 378,91 zł (osiem tysięcy trzysta siedemdziesiąt osiem złotych 91/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
- V. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1080 zł (tysiąc osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- VI. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 1 721,34 zł (tysiąc siedemset dwadzieścia jeden złotych 34/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych;
- VII. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

Sygn. akt V P 37/20

## UZASADNIENIE

21 lutego 2020 roku powód P. P. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwot:

- a) 26 520 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 27 czerwca 2015 roku do 27 czerwca 2018 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 27 czerwca 2018 roku,
- b) 3 000 zł tytułem wyrównania „nagrody barbórkowej” za 2015 rok, 2016 rok o 2017 rok wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 27 czerwca 2018 roku,
- c) 4 000 zł tytułem wyrównania nagrody rocznej „14-stki” w latach 2015, 2016, 2017 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 27 czerwca 2018 roku.

Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że był pracownikiem pozwanej do 27 czerwca 2018 roku zatrudnionym ostatnio na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią. 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 następnego zmian, w efekcie czego zostawał w pracy około 45 min dłużej niż wynika to z normy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddaleniu powództwa w całości oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu przyznała, iż powód był jej pracownikiem. 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 nienależyтым 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 21 lipca 2020 roku powód sprecyzował roszczenie poprzez wskazania jakich kwot domaga się od pozwanej tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w rozbięciu na poszczególne miesiące.

W pismach z 19 maja 2021 roku i 6 lipca 2021 roku pozwana podniosła zarzut przedawnienia roszczenia powoda o wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych za okres od czerwca 2015 roku do stycznia 2017 roku, a także roszczeń z tytułu barbórki za lata 2015 i 2016 oraz tzw. 14-tej pensji za lata 2015 i 2016.

W piśmie z 16 czerwca 2021 roku powód sprecyzował roszczenie w ten sposób, że wniósł o zasądzenie kwot:

- a) 29 552,43 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od czerwca 2015 roku do kwietnia 2018 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot podanych w piśmie i odpowiednio od 11-go dnia miesiąca za miesiąc przepracowany,
- b) 3 050,67 tytułem wyrównania „nagrody barbórkowej” w latach 2015, 2016, 2017, 2018 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot i dat podanych w piśmie,
- c) 3 058,84 zł tytułem wyrównania nagrody rocznej „14-stki” w latach 2015, 2016, 2017 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot i dat wskazanych w piśmie.

#### **Sąd ustalił co następuje:**

Powód P. P. był zatrudniony u pozwanej ( oraz jej poprzedniczki prawnej KWK (...)) na podstawie umowy o pracę od 25 czerwca 1990 roku do 27 czerwca 2018 roku. W okresie od 1 stycznia 1999 roku do 27 czerwca 2018 roku powód pracował na stanowisku sztygara zmianowego pod ziemią Powód otrzymywał wynagrodzenie do 10-go dnia miesiąca za miesiąc przepracowany. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumienie stron.

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.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jako ekwiwalent pieniężny za urlop wynosiło 8 378,91zł.

Pismem z 26 listopada 2019 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty w terminie do 6 grudnia 2019 roku kwot:

- d) 26 520 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 27 czerwca 2015 roku do 27 czerwca 2018 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie na dzień 26 listopada 2019 roku w kwocie 2 629,48 zł,

e) 3 000 zł tytułem wyrównania „nagrody barbórkowej” za 2015 rok, 2016 rok o 2017 rok,

f) 4 000 zł tytułem wyrównania nagrody rocznej „14-stki” w latach 2015, 2016, 2017.

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 tzw. „międzyzmiarach”. 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. Na dole kopalni pracownicy dozoru nie mają pomieszczenia, gdzie mogliby sporządzić raporty.

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 powierzchnię. Zgodnie z § 12 ust. 3 pracownicy zobowiązani są osobiście potwierdzać wejście i wyjście na teren zakładu pracy poprzez odbicie karty identyfikacyjnej w czynnikiach zainstalowanych przy wejściu do zakładu pracy lub w inny sposób określony przez pracodawcę.

Zgodnie z § 9 załącznika nr 4 do Porozumienia z dnia 20.12.2004r. nagrodę i tradycyjne „barbórkowe” wypłaca się w terminie do 4 grudnia danego roku.

Zgodnie z treścią § 8 ust. 1 załącznika nr 5 do Porozumienia z dnia 20.12.2004r. nagrodę za czas przepracowany, o której mowa w § 3 ust. 1, wypłaca się w terminie do 15 lutego następnego roku.

Z pracą w godzinach nadliczbowych w okresie od czerwca 2015 roku do kwietnia 2018 roku powód powinien mieć wypłacone wynagrodzenie w łącznej kwocie 19 484,48 zł brutto z pozwana wypłaciła jedynie 435,40 zł brutto, a zatem różnica wynosi 19 049,09 zł brutto. Przy tym szczegółowo wysokość dodatkowego wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od czerwca 2015 roku do stycznia 2017 roku wynosiła 10 837,22 zł brutto..

Dopłata do wynagrodzenia powoda z tytułu „nagrody barbórkowej” za lata 2015, 2016, 2017 i 2018 powinna wynosić łącznie 1 966,38 zł brutto. Powód nie otrzymał ww. kwoty świadczenia. Przy tym szczegółowa wysokość „nagrody barbórkowej” za rok 2015 wynosiła 354,35 zł, a za rok 2016 wynosiła 742,54 zł.

Dopłata do wynagrodzenia powoda z tytułu nagrody rocznej tzw. 14-stki za lata 2015, 2016, 2017, 2018 powinna wynosić łącznie 1 971,63 zł brutto. Powód nie otrzymał ww. kwoty świadczenia. Przy tym szczegółowa wysokość nagrody rocznej za rok 2015 wynosiła 399,07 zł, a za rok 2016 wynosiła 697,82 zł.

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę z 25.06.1990r., pismo (...) S.A w K. z 15.05.2006r. w sprawie warunków pracy powoda, zakres obowiązków, świadectwo pracy z 27.06.2018r.

wezwanie do zapłaty k. 16-17, pismo powoda do pozwanej z 14.09.2018r. k.18, Zakładowa Umowa Zbiorowa dla (...) S.A. z 20.01.1994r. k.28-33v., wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia k.40, zeznania świadka G. P. k. 41v.-42, przesłuchanie powoda k.42-42v., wykaz rejestracji czasu pracy powoda z systemu RCP k.47-88, opinia biegłej

B. T. k.104-223, paski wypłat powoda k.226-244, załącznik nr 4 do Porozumienia z dnia 20.12.2004r. k.254-254v., załącznik nr 5 do Porozumienia z dnia 20.12.2004r. k.255-255v.

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, a także w odpowiednim zakresie 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 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).

Z kolei zgodnie z treścią art. 291 § 1 k.p. Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe powód w spornym okresie 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 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.

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 pozostawania w pracy po wyjeździe na powierzchnię był praktyką przyjętą 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 normalnym 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 sztygar 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 przebierania 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 (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. Sąd zwraca uwagę, że strony nie kwestionowały pod względem matematycznym wyliczeń biegłej, zgodnie z którymi wyliczenia nadgodzin, nagrody „barbórkowej”, nagrody rocznej tzw. 14-stki powinny być pomniejszone o pół godziny.

Przy uwzględnieniu 8 – godzinnej normy czasu pracy powodowi przysługiwałaby kwota 19 049,09 zł brutto tytułem pracy w godzinach nadliczbowych za okres od czerwca 2015 roku do kwietnia 2018 roku. Jednocześnie Sąd wziął pod uwagę, iż roszczenie powoda w tym zakresie było częściowo przedawnione. Zatem, kwotę 19 049,09 zł brutto Sąd

pomniejszył o kwotę 10 837,22 zł brutto tytułem przedawnionego roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w okresie od czerwca 2015 roku do stycznia 2017 roku.

Dopłata do wynagrodzenia powoda z tytułu „nagrody barbórkowej” za lata 2015, 2016, 2017 i 2018 powinna wynosić łącznie 1 966,38 zł brutto. Jednocześnie Sąd wziął pod uwagę, iż roszczenie powoda w tym zakresie było częściowo przedawnione. Zatem, kwotę 1 966,38 zł brutto Sąd pomniejszył o kwotę 354,35 zł tytułem przedawnionego roszczenia o nagrodę barbórkową za rok 2015 oraz o kwotę 742,54 zł tytułem przedawnionego roszczenia o nagrodę barbórkową za rok 2016.

Dopłata do wynagrodzenia powoda z tytułu nagrody rocznej tzw. 14-stki za lata 2015, 2016, 2017, 2018 powinna wynosić łącznie 1 971,63 zł brutto. Jednocześnie Sąd wziął pod uwagę, iż roszczenie powoda w tym zakresie było częściowo przedawnione. Zatem, kwotę 1 971,63 zł brutto Sąd pomniejszył o kwotę 399,07 zł brutto tytułem przedawnionego roszczenia o nagrodę roczną tzw. 14-stkę za rok 2015 oraz o kwotę 697,82 zł brutto tytułem przedawnionego roszczenia o nagrodę roczną tzw. 14-stkę za rok 2016r.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd na podstawie powołanych przepisów zasądził od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda P. P.

kwotę 8 211,87 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 lutego 2017 roku do 30 kwietnia 2018 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie kwot i dat wskazanych w wyroku ( pkt 1.1). Przy czym o odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. zasądzając je od dnia następującego po dniu wymagalności wynagrodzenia za dany miesiąc,

kwotę 869,49 zł tytułem wyrównania „nagrody barbórkowej” za 2017r. i 2018r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

-od kwoty 617,36 zł od 5 grudnia 2017 roku,

-od kwoty 252,13 zł od 5 grudnia 2018 roku (pkt 1.2). Przy czym o odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. zasądzając je od dnia następującego po dniu wymagalności roszczenia mając na uwadze, że roszczenia z tytułu nagrody barbórkowej stają się wymagalne 4 grudnia każdego roku,

kwotę 874,73 zł tytułem wyrównania nagrody rocznej („14-stki”)w latach 2017 i 2018 wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie

-od kwoty 697,98 zł od 16 lutego 2018 roku,

-od kwoty 176,75 zł od 16 lutego 2019 roku ( pkt 1.3). Przy czym o odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. zasądzając je od dnia następującego po dniu wymagalności roszczenia mając na uwadze, że roszczenia z tzw. 14-tej pensji stają wymagalne w dniu 15 lutego roku następnego,

a w pkt 3 wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Z kolei wobec częściowego cofnięcia roszczenia przez powoda w piśmie z 16 czerwca 2021 roku Sąd uznając cofnięcie za dopuszczalne na podstawie art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie kwoty 3 967,57 zł.

W pkt IV wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 8 378,91 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

W pkt V 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 powoda na rzecz pozwanej kwotę 1080 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ( pozwana wygrała w 70%).

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 VI wyroku nakazał pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 1 721,34 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (proporcjonalnie do wyniku postępowania).

Mając na uwadze szczególne okoliczności sprawy, Sąd w pkt 7 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 biegłą opinii. Sąd miał również na uwadze, że powód działał w sposób lojalny i nie przedłużał postępowania.