

Sygn. akt IV P 21/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 sierpnia 2023 r.

Sąd Rejonowy w Mikołowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Katarzyna Witkowska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Arkadiusz Żyła

po rozpoznaniu w dniu 24 sierpnia 2023 r.

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 20 009,32 zł (dwadzieścia tysięcy dziewięć złotych 32/100) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwot:

- 2 707, 96 zł (dwa tysiące siedemset siedem złotych 96/100) od dnia 11 września 2019 roku,

- 4 112, 81 zł (cztery tysiące sto dwanaście złotych 81/100) od dnia 11 stycznia 2020 roku,

- 4 238, 99 zł (cztery tysiące dwieście trzydzieści osiem złotych 99/100) od dnia 11 maja 2020 roku,

- 3 760, 32 zł (trzy tysiące siedemset sześćdziesiąt złotych 32/100) od dnia 11 września 2020 roku,

- 4 715, 06 zł (cztery tysiące siedemset piętnaście złotych 06/100) od dnia 11 stycznia 2021 roku,

- 474,18 zł (czterysta siedemdziesiąt cztery złote 18/100) od dnia 11 maja 2021 roku,

tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;

2. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

3. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2 700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych 00/100) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia prawomocności wyroku, tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

4. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 4 789,78 zł (cztery tysiące siedemset osiemdziesiąt dziewięć złotych 78/100) tytułem kosztów sądowych od ponoszenia których powód był zwolniony;

5. odstępuje od obciążenia powoda kosztami sądowymi;

6. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwaną;

7. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6 225,40 zł (sześć tysięcy dwieście dwadzieścia pięć złotych 40/100).

Sygn. akt IV P 21/22

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 2 czerwca 2022r. powód domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 10 089 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 maja 2019r. do 25 kwietnia 2021r. oraz w okresie od 1 lutego 2021r. do 31 grudnia 2021r.

W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony w pozwanej Spółce na stanowisku nadsztygara górniczego pod ziemią, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Podniósł, iż był zobowiązany wykonywać pracę ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy, tj. ponad 7/5 godzinny dzień pracy. Konieczność skoordynowania pracy dla siebie i podległych mu pracowników, odbieranie raportów dobowych, zapoznanie się z dokumentacją, przekaz informacji następcy wymagały podejmowania czynności w godzinach nadliczbowych. Wskazał, iż w celu należytego wykonania wszystkich nałożonych na powoda obowiązków pracował średnio 1 godzinę i 40 minut nadliczbowo. Podniósł, iż czas jego pracy wykazują szczegółowo wydruki z kart kontroli czasu pracy (...) wykazujące godzinę wejścia na teren Kopalni, zjazdu, wyjazdu oraz wyjścia z zakładu pracy.

Podniósł, iż nie zapłacono powodowi za pracę w godzinach nadliczbowych za wyjątkiem sytuacji awaryjnej pracy ponad 7,5 godziny pracy pod ziemią, nie udzielono mu również wolnego dnia.

W odpowiedzi na pozew pozwany domagał się oddalenia powództwa. Zakwestionował żądanie pozwu tak co do zasady jak i wysokości. Zarzucił, że twierdzenia pozwu są ogólne i nie precyzują dokładnie, w jakim czasie ponad normy powód wykonywał swoje obowiązki.

Pismem z dnia 30 września 2022r. powód doprecyzował zakres obowiązków, które wykonywał ponad wymiar czasu pracy.

W piśmie procesowym z dnia 5 czerwca 2023r. pozwany zarzucił, że czas pracy nie powinien być liczony od godziny wejścia do zakładu pracy do godziny wyjścia. Wskazał, iż przejście od bramy do miejsca pracy nie jest wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Podniósł, iż nadsztygarzy sami organizowali sobie pracę, niektórzy potrzebowali więcej a niektórzy mniej czasu na wykonanie swoich obowiązków. Podniósł, iż należałoby oszacować przeciętnie ile czasu powinno zająć pracownikowi wykonanie obowiązków przed zjazdem. Zakwestionował sposób liczenia czasu pracy.

Ponadto wskazał, iż powoda obowiązywała norma 8 godzinna czasu pracy, zgodnie z (...) SA.

Ponadto zaznaczył, że bezspornie obowiązki opisane w pozwie były wykonywane na powierzchni, a zatem wynagrodzenie będące podstawą do wyliczenia wynagrodzenia powinno być pomniejszone o dodatki szkodliwe, powinna być pomniejszona premia, wynagrodzenie z Karty Górnika i należałoby uwzględnić brak standaryzacji. Domagał się zatem wyliczenia hipotetycznego wynagrodzenia, jakie otrzymałaby powód gdyby był zatrudniony na powierzchni. Domagał się również odliczenia od czasu pracy 0.5 godziny przed zjazdem i pół godziny po zjeździe.

Pismem z dnia 26 czerwca 2023r. powód rozszerzył żądanie pozwu do kwoty 20 009,23 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, według wariantu opinii zakładającego 8 godzinny dzień pracy.

Pozwany domagał się oddalenia powództwa również w części, w jakiej powód rozszerzył powództwo.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony początkowo przez poprzedników prawnych pozwanej m.in. KWK (...) i sama pozwana od lutego 1992r. do kwietnia 2021r.. W okresie od 1 maja 2019r. do 31 marca 2021r. pracował na stanowisku nadsztygara górniczego pod ziemią w komórce TM/ (...), w pełnym wymiarze czasu pracy. W dozorze ruchu górniczego początkowo jako sztygar powód pracował od lipca 1998r. (akta osobowe- zaświadczenie z dnia 03.03.2021r.) Jako nadsztygar górniczy powód pracował od 01.03.2008r. Szczegółowy zakres obowiązków został zawarty w karcie stanowiska

(dowód: aneks do umowy o pracę z dnia 04.03.2008r. i karta stanowiska – w aktach osobowych).

W pozwanej Spółce obowiązuje elektroniczny system rejestracji czasu pracy. Każdy pracownik zatrudniony pod ziemią odbija karty na czytniku znajdującym się przy bramie, a następnie przy szybie przed zjazdem, po wyjeździe i przy wyjściu z kopalni przy bramie. Na kartach 22 – 27 znajduje się wykaz rejestracji dziennych R. K. za sporny okres.

W okresie od 1 maja 2019r. powód pracował na zmiany na godz. 14.00 i na 22.00. Do pracy przyjeżdżał przeciętnie na 45 minut przed godziną 14.00 lub na co najmniej godzinę przed zmianą na godzinę 22.00.

Codziennie zjeżdżał pod powierzchnię i przeciętnie przebywał tam co najmniej 3 – 4 godziny. Wracał na powierzchnię i w dalszym ciągu, po przebraniu się i skorzystaniu z łaźni, wykonywał powierzone obowiązki. Z uwagi na organizację zespołową pracy w ruchu ciągłym niektóre obowiązki powód mógł wykonywać i zakończyć dopiero po wyjeździe na powierzchnię podległych mu górników ze sztygarem.

Powód był pracownikiem doświadczonym, wiele lat pracował w dozorze ruchu. Nie był nigdy karany, nie było uwag i zastrzeżeń do jego pracy. Awansował ze stanowiska robotnika górniczego. Współpracował z M. C., który pracował jako nadsztygar mechaniczny w pozwanej od 1997r. Praca na Kopalni wymagała by wszyscy nadsztygarzy stawiali się w pracy na godzinę przed planowanym zjazdem tj. rozpoczęciem zmiany. Zanim zjechała zmiana nadsztygar był zobowiązany zapoznać się z zarządzeniami dyrektorów na dany dzień i zmianę , podzielić sztygarów, przydzielić im zadania, zebrać raport z poprzedniej zmiany. Przed zjazdem powód zobowiązany był przebrać się pobrać sprzęt, po wyjeździe zobowiązany był umyć się i ponownie przebrać by kontynuować pracę biurowa na powierzchni, po wyjeździe załogi nadzorowanej na powierzchnię powód był zobowiązany wypisać raport oraz książki kontroli maszyn i urządzeń. Po zakończeniu zmiany, wyjeździe na powierzchnię załogi każdy z nadsztygarów starał się jak najszybciej zakończyć obowiązki i opuścić kopalnię. Powód wykonywał obowiązki na powierzchni przeciętnie od 30 minut od 45 minut po wyjeździe na powierzchnie podległych mu górników ze sztygarem.

Należyte wykonanie wszystkich obowiązków przez powoda wymagała od niego pracy ponad obowiązujący wymiar. Od wejścia na teren kopalni aż do opuszczenia zakładu powód pozostawał w stanie świadczenia pracy zarówno mentalnie jak i fizycznie.

(dowód: zeznania świadków P. N., M. C. – k. 51-53, przesłuchanie powoda – k. 53-54).

W Kopalni (...) SA przed przejściem przez pozwaną obowiązywał Regulamin Pracy, zgodnie z którym w rozdziale V w §11 wprowadzono regulację, zgodnie z którą dla pracowników zatrudnionych stale i w pełnym wymiarze pracy pod ziemią norma czasu pracy wynosi 7,5 godzin na dobę i przeciętnie 37,5 godziny na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Dobowo czas pracy liczony jest od momentu wejścia pracownika do klatki szybowej w celu zjazdu pod ziemię do momentu wyjścia z klatki po wyjeździe na powierzchnię.

W (...) SA uchwałą z dnia 01.05.2020r. wprowadzono Regulamin Pracy, zgodnie z którym łączny czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią nie może przekraczać 8 godzin na dobę, w tym 7,5 godzin od wejścia do klatki szybowej od wyjścia z klatki szybowej oraz 0,5 godziny przeznaczonej na sprawy organizacyjne (pobranie narzędzi, zdanie narzędzi, podział pracy i inne) wykonywane na powierzchni.

(okoliczności bezsporne).

Ilość przepracowanych łącznie godzin nadliczbowych, przy założeniu, że powoda obowiązywał 8 godziny dzień pracy (40 godzin tygodniowo), że czas pracy powoda wyznaczała godzina wejścia przez bramę kopalni i godzina wyjścia z terenu kopalni, w okresie od 1 maja 2019r. do 25 kwietnia 2021r. przedstawia tabela opinii biegłej sądowej B. T. (1) – k. 147 – 162. Łącznie wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w tym wariantcie wynosi 24 675,87 zł. Powodowi wypłacono 4 666,55 zł Należne wynagrodzenie wynosi 20 009,2 zł. W okresie od lutego 2021r. do kwietnia 2021r. powód pracy nie świadczył. Do wyliczenia wynagrodzenia przyjęto płacę zasadniczą oraz wynagrodzenie składające się ze stałych dodatków, według listy płac, tj. płacę zasadniczą, premię, dodatek standaryzowany, KG. (tabela w opinii – k. 145 – 146, rozliczenie wynagrodzeń – k. 60 – 80).

W opinii, na polecenie Sądu oszacowano nadto ilość godzin nadliczbowych i wysokość należnego wynagrodzenia, przy założeniu, że powoda obowiązywał 7,5 godzinny dzień pracy. Wysokość pozostałego do wypłaty wynagrodzenia w II wariantcie zakładającym 7,5 godzinny czas pracy wynosi 29 257,10 zł (dowód: opinia biegłego B. T. – k. 121-181).

Sąd oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność wysokości wynagrodzenia przy przyjęciu zaproponowanych w piśmie z dnia 5 czerwca 2023r. założeń. Czas pracy winien być liczony od godziny wejścia na teren zakładu pracy do godziny wyjścia. Z chwilą przekroczenia bramy pracownik fizycznie i mentalnie znajduje się już do dyspozycji pracodawcy i jego aktywność jest skierowana bezpośrednio wyłącznie na świadczenie pracy. Nie sposób nadto ustandaryzować czasu przejścia pracownika od bramy do biura. Nie były to odległości, które wymagałyby odliczenia czasu na przejście od czasu pracy. Pracownik nie miał wpływu na odległość między brama a biurem, który to dystans zmuszony był pokonać na pieszo. Pracodawca winien był wprowadzić czytnik przy wejściu do biura lub szatni zamiast przy szybie i w ten sposób rejestrować czas pracy. Nieprawidłowości w rejestrowaniu czasu pracy nie mogą wszakże powodować negatywnych skutków dla pracowników.

Nie znajduje również uzasadnienia w świetle treści art. 151¹ k.p. żądanie przyjęcia założenia, że wynagrodzenie normalne to wynagrodzenie inne niż to stale otrzymywane przez pracownika. Domaganie się wykreowania nowego wynagrodzenia, jakie powód otrzymywałaby, gdyby był zatrudniony na powierzchni, w celu przyjęcia jako podstawy do wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jest w świetle ugruntowanej w orzecznictwie definicji pojęcia "normalne wynagrodzenie" niedopuszczalne. Powód jest pracownikiem dołowym, aczkolwiek wykonującym obowiązki na powierzchni i pod ziemią. Jego wynagrodzenie nie podlega różnicowaniu w zależności, od tego, ile godzin pracuje pod ziemią w danym dniu. Po drugie wynagrodzenie normalne to wynagrodzenie, które pracownik stale i systematycznie otrzymuje. Nie ma zatem podstaw do eliminowania lub obniżania jakichkolwiek dodatków za pracę pod ziemią, skoro sa wypłacane stale i systematycznie. Na marginesie zaznaczyć należy, iż biegła odliczyła od normalnego wynagrodzenia dodatek szkodliwy.

Podkreślić również należy, iż powód nie wykonywał obowiązków na powierzchni w ramach innego stosunku prawnego, świadczył pracę na stanowisku pracownika dołowego i podstawą wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w ramach tego samego stosunku pracy powinno być wynagrodzenie właściwego dla tego stanowiska i tej umowy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajduje uzasadnienie w treści umowy o pracę oraz art. 151¹k.p.

Powód niewątpliwie w okresie od 1 maja 2019r. do 25 kwietnia 2021r. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Okres czasu od wejścia powoda na teren zakładu pracy do godziny opuszczenia kopalni przekraczał codziennie 7,5 godziny.

Powoda obowiązywała 7,5 godzinna norma czasu pracy, zgodnie z umową o pracę. W Regulaminie pracy obowiązującym w KWK (...) SA wprowadzono zapis w rozdziale V §10 o normie czasu pracy wynoszącej 7.5 godziny i 37.5 godziny w przyjętym okresie rozliczeniowym. Zastrzeżono, iż dobowy czas pracy jest liczony od momentu wejścia pracownika do klatki schodowej w celu zjazdu pod ziemię do momentu wyjścia z klatki po wyjeździe na powierzchnię.

Wobec braku szczegółowego zapisu w umowach o pracę dotyczącego wymiaru czasu pracy, zapisy Regulaminy, jako że były korzystniejsze od przepisów kodeksu pracy, były wiążące dla stron umowy i stały się składnikami przedmiotowo istotnymi umowy o pracę. Zgodnie z art. 29 k.p. do składników przedmiotowo istotnych umowy o pracę należy również postanowienie dotyczące wymiaru czasu pracy. Wymiar czasu pracy to 7,5 godzinny dzień pracy.

Niezgodne z przepisami o czasie pracy było wprowadzenie zapisu definiującego czas pracy od momentu wejścia do klatki szybowej do chwili opuszczenia klatki po wyjeździe. Nie ulega wszakże wątpliwości, iż zgodnie z art. 128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Żaden zapis regulaminu nie może zmienić skutecznie w sposób wiążący strony, na niekorzyść pracownika zdefiniowanego ustawowo pojęcia czasu pracy. Reasumując, wymiar czasu pracy pracowników KWK (...) SA przed przejęciem przez (...) wynosił 7,5 godziny na dobę i nie został do dnia ustania stosunku pracy zmieniony. Zmiana wymagałaby wszakże wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Regulamin Pracy jest aktem jednostronnie kreowanym przez pracodawcę, jego wejście w życie nie wymaga zmiany umowy o pracę, albowiem zapisy w nim zawarte nie dotyczą istotnych przedmiotowo składników umowy o pracę. Zgodnie z art. 104¹ k.p.c. regulamin określa prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem pracy w szczególności systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy. Regulamin nie powinien określać wymiaru czasu pracy. Wymiar czasu pracy powinien być częścią wyłącznie umowy o pracę. Skoro jednak zapis regulaminu korzystniejszy od ustawowych norm stał się częścią stosunku pracy, jego zmiana na niekorzyść pracownika wymagałaby wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Taka niekorzystną zmianę wprowadził Regulamin (...) z 014.09.2015r. w Rozdziale IV wprowadzając 8 – godzinny czas pracy.

W ocenie Sądu (...) SA w części, w jakiej zmienia wymiar czasu pracy z 7,5 godzin na 8 godzin nie jest wiążący dla powoda.

Dla ustalenia, że pracownik pracuje ponad normy czasu pracy wystarczająca się milcząca akceptacja pracodawcy, zwłaszcza, iż jak wynika z postępowania dowodowego, pracodawca oczekiwał, że powód będzie stawiał się w pracy na długo przed planowaną godziną rozpoczęcia zmiany. Powód nie otrzymał pisemnego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, lecz praktyka w Kopalni nie nasuwała żadnych wątpliwości o konieczności podjęcia pracy odpowiednio wcześniej by w sposób właściwy zorganizować pracę dla siebie i podwładnych. Ustalony zakres obowiązków powoda zastępował zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych.

Organizacja pracy w Kopalni była tak ukształtowana, że sztygarzy i nadsztygarzy zobowiązani byli wykonywać szereg obowiązków przed planowanym na godzinę rozpoczęcia zmiany zjazdem.

Wszystkie czynności, które wykonywał powód przed zjazdem i po wyjeździe mieściły się w zakresie jego obowiązków. Powód świadczył zatem pracę od godziny wejścia na teren zakładu pracy do momentu opuszczenia zakładu pracy. Ponieważ pozwany umieścił czytnik na bramie należało przyjąć iż godzina wejścia stanowi moment rozpoczęcia pracy.

Nie wykazano i nie naprowadzono twierdzeń wskazujących na bezcelowe przebywanie powoda w kopalni w celach niezwiązanych z pracą. Powód nigdy nie otrzymywał wynagrodzenia z tytułu obowiązków wypełnianych na powierzchni. Był zawsze przekonany, że jego czas pracy liczy się od momentu zjazdu do wyjazdu. Nie miała zatem powodu, by zbędnie, kosztem swojego wolnego czasu przebywać bezproduktywnie na kopalni.

Nie sposób również zarzucić powodowi, by wykonywał pracę nieefektywnie i wymagał nieprzeciętnie dużo czasu na wypełnienie obowiązków, których wykonanie innym zajmuje mniej czasu. Powód był pracownikiem doświadczonym, przeszedł całą drogą awansową. Był pracownikiem bez zarzutów, cenionym.

Zauważyć dodatkowo należy, iż pozwana nie wprowadziła przerywanego rozkładu czasu pracy, a zatem czas pracy winien być liczony w sposób ciągły od godziny wejścia do wyjścia.

Na uwagę zasługuje również fakt, iż codziennie powód stawał się w pracy przeciętnie na 45 – 60 minut przed rozpoczęciem zmiany. Nie wykonywał od momentu wejścia do kopalni żadnych czynności pozostających bez związku z wykonywaną pracą.

Mając na uwadze powyższe, Sąd będąc związany żądaniem pozwu, uwzględnił powództwo w całości. Na potrzeby orzeczenia w przedmiocie odsetek Sąd przyjął okresy rozliczeniowe wynikające z Regulaminu Pracy (...) SA.. jako możliwych do objęcia regulacją regulaminową.

O kosztach procesu Sąd orzekł na mocy art. 98 k.p. i 99 k.p.c. w zw. z §9pkt 2 w zw.z §2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r.

Sąd z mocy art. 113 Ustawy o kosztach sądowych, z uwagi na szczególny charakter sprawy i postawę pozwanej i znikomą część, w jakiej powód przegrał (część należności odsetkowej) odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi i nie obciążał powoda kosztami pozwanej.

Pozwany jako przegrywający został obciążony opłatą sądową 1000 zł i kosztami biegłego – 3789,78 zł, zgodnie z art. 113 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c.

Na mocy art. 477² k.p.c. Sąd nadał z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.