

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

20 stycznia 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 20 stycznia 2021 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1. zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. na rzecz powoda D. K. kwotę 6 588,51 zł (sześć tysięcy pięćset osiemdziesiąt osiem złotych 51/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 25.02.2017 r. do 31.01.2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- a) od kwoty 45,53 zł od 11 lutego 2017 roku,
- b) od kwoty 303,18 zł od 11 marca 2017 roku,
- c) od kwoty 381,57 zł od 11 kwietnia 2017 roku,
- d) od kwoty 263,10 zł od 11 maja 2017 roku,
- e) od kwoty 367,66 zł od 11 czerwca 2017 roku,
- f) od kwoty 376,41 zł od 11 lipca 2017 roku,
- g) od kwoty 376,84 zł od 11 sierpnia 2017 roku,
- h) od kwoty 371,03 zł od 11 września 2017 roku,
- i) od kwoty 254,14 zł od 11 października 2017 roku,
- j) od kwoty 338,44 zł od 11 listopada 2017 roku,
- k) od kwoty 320,88 zł od 11 grudnia 2017 roku,
- l) od kwoty 243,68 zł od 11 stycznia 2018 roku,
- m) od kwoty 125,65 zł od 11 lutego 2018 roku,

- n) od kwoty 281,58 zł od 11 marca 2018 roku,
- o) od kwoty 229,26 zł od 11 maja 2018 roku,
- p) od kwoty 354,12 zł od 11 czerwca 2018 roku,
- q) od kwoty 300,01 zł od 11 lipca 2018 roku,
- r) od kwoty 273,32 zł od 11 sierpnia 2018 roku,
- s) od kwoty 236,13 zł od 11 września 2018 roku,
- t) od kwoty 124,37 zł od 11 października 2018 roku,
- u) od kwoty 313,70 zł od 11 listopada 2018 roku,
- v) od kwoty 320,30 zł od 11 grudnia 2018 roku,
- w) od kwoty 207,13 zł od 11 stycznia 2019 roku,
- x) od kwoty 180,48 zł od 11 lutego 2019 roku,

2. umarza postępowanie w zakresie kwoty 4515 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.06.2016 r. do 11.01.2017 r.

3. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

4. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 5 998,15 zł (pięć tysięcy dziewięćset dziewięćdziesiąt osiem złotych 15/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

5. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1080 zł (tysiąc osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

6. nakazuje pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 804, 34 zł (osiemset cztery złote 34/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych;

7. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

Sygn. akt V P 130/19

UZASADNIENIE

Powód D. K. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 21 304 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 stycznia 2019 roku wykonywał pracę ponad normatywnie obowiązujący 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. Powód wskazał, że pracował w brygadzie pod nadzorem przełożonych, a wykonywanie pracy ponad normy go obowiązujące, odbywało się za milczącą akceptacją pracodawcy.

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 zarzuciła, że powód nie wskazał dni ani rodzaju pracy, które rzekomo miał świadczyć

ponad obowiązujące go normy czasu pracy błędnie zrównując „czas pracy” i „czas przebywania na terenie zakładu pracy”. Pozwana wskazała również, że wbrew twierdzeniom powoda, praca w godzinach nadliczbowych wymagała zawsze konkretnego, pisemnego polecenia przełożonego oraz udokumentowania w książkach raportowych. Pozwana zaznaczyła, że powód nie otrzymał, nawet w sposób dorozumiany polecenia pracy ponad obowiązujące go normy.

Na rozprawie 13 listopada 2019 roku powód oświadczył, że zgadza się z wyliczeniem średniego miesięcznego wynagrodzenia.

W piśmie z 13 lutego 2020 roku powód cofnął roszczenie co do kwoty 4 515 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 czerwca 2016 roku do 11 stycznia 2017 roku.

Sąd ustalił co następuje:

W okresie od 23 stycznia 2017 roku do 28 lutego 2019 roku powód D. K. był zatrudniony u pozwanej (...) S.A. Oddział KWK (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 23 stycznia 2017 roku do 31 października 2017 roku powód pracował na stanowisku młodszego górnika pod ziemią, a od 1 listopada 2017 roku wykonywał obowiązki górnika pod ziemią. Powód otrzymywał wynagrodzenia do 10-go dnia miesiąca za miesiąc przepracowany. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracownika.

Średnie miesięczne wynagrodzenia powoda obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 5 998,15 zł.

Powód jako pracownik zatrudniony pod ziemią zobowiązany był do pracy wynoszącej 7,5 godziny na dobę i 37,5 godzin na tydzień w pięciodniowym tygodniu pracy. Powód podlegał systemowi rejestracji (dyskietka) czterokrotnie: przy wejściu, przy zjeździe pod ziemię, po powrocie i przy wyjściu z kopalni.

Od 25 stycznia 2017 roku do 31 stycznia 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 uciechkowy. 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 łazienkę. Powód był również zobowiązany do oddania brudnej odzieży do pralni. Raz w tygodniu - w poniedziałek odbywało się zapoznanie pracowników z komunikatem bhp. Za pracę w godzinach nadliczbowych powód nie otrzymał w całości dodatkowego wynagrodzenia ani dnia wolnego.

Za pracę w okresie od 25 stycznia 2017 roku do 31 stycznia 2019 roku powód powinien mieć wypłacone dodatkowe wynagrodzenie wraz z dodatkiem w łącznej kwocie 6 648,92 zł przy uwzględnieniu 8 – godzinnej normy czasu pracy, a pozwana wypłaciła mu jedynie kwotę 60,41 zł. Różnica pomiędzy przysługującym powodowi wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem w okresie od 25 stycznia 2017 roku do 31 stycznia 2019 roku, a wypłaconym z tego tytułu wynagrodzeniem wynosi 6 588,51 zł brutto. Z kolei ustawowe odsetkami za opóźnienie wynoszą:

- a) od kwoty 45,53 zł od 11 lutego 2017 roku,
- b) od kwoty 303,18 zł od 11 marca 2017 roku,
- c) od kwoty 381,57 zł od 11 kwietnia 2017 roku,
- d) od kwoty 263,10 zł od 11 maja 2017 roku,
- e) od kwoty 367,66 zł od 11 czerwca 2017 roku,
- f) od kwoty 376,41 zł od 11 lipca 2017 roku,

- g) od kwoty 376,84 zł od 11 sierpnia 2017 roku,
- h) od kwoty 371,03 zł od 11 września 2017 roku,
- i) od kwoty 254,14 zł od 11 października 2017 roku,
- j) od kwoty 338,44 zł od 11 listopada 2017 roku,
- k) od kwoty 320,88 zł od 11 grudnia 2017 roku,
- l) od kwoty 243,68 zł od 11 stycznia 2018 roku,
- m) od kwoty 125,65 zł od 11 lutego 2018 roku,
- n) od kwoty 281,58 zł od 11 marca 2018 roku,
- o) od kwoty 229,26 zł od 11 maja 2018 roku,
- p) od kwoty 354,12 zł od 11 czerwca 2018 roku,
- q) od kwoty 300,01 zł od 11 lipca 2018 roku,
- r) od kwoty 273,32 zł od 11 sierpnia 2018 roku,
- s) od kwoty 236,13 zł od 11 września 2018 roku,
- t) od kwoty 124,37 zł od 11 października 2018 roku,
- u) od kwoty 313,70 zł od 11 listopada 2018 roku,
- v) od kwoty 320,30 zł od 11 grudnia 2018 roku,
- w) od kwoty 207,13 zł od 11 stycznia 2019 roku,
- x) od kwoty 180,48 zł od 11 lutego 2019 roku,

Pismem z 23 maja 2019 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 21 304 zł z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych za okres od maja 2016 roku do stycznia 2019 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dat wskazanych w piśmie. Pozwana nie odpowiedziała na wezwanie.

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: akta osobowe powoda: umowa o pracę zawarta 17.01.2017r., umowa o pracę zawarta 17.08.2017r., aneks do umowy o pracę zawarty 30.10.2017r., umowa o pracę zawarta 13.08.2018r., wypowiedzenie umowy o pracę z 14.01.2019r., świadectwo pracy z 1.03.2019r.,

wezwanie do zapłaty wraz z dowodem nadania i potwierdzeniem doręczenia k.10-13, wykaz wejść i wyjść powoda z terenu zakładu pracy oraz zjazdów i wyjazdów k.24-34, kopie pasków zarobkowych k.35-60, wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia k.61. wyciąg z przepisów płacowych k.62-70, zarządzenie nr (...) Dyrektora Kopalni – (...) z 14.04.2016r. k. 81-84, zeznania świadka K. B. k.87, zeznania świadka T. K. k. 95v., zeznania świadka J. Z. k. 95v. -96, zeznania świadka M. S. k. 96-96v., zeznania świadka A. G. k.96v., zeznania świadka D. K. k. 97, opinia biegłej B. T. k.110-152, porozumienie zawarte 3.01.2008r. pomiędzy Zarządem (...) S.A., a Komitetem (...) S.A. k.162-163, porozumienie zawarte 28.01.2008r. pomiędzy Zarządem (...) S.A., a organizacjami związków zawodowych działającymi w (...) S.A. k.164-166, interpretacja porozumienia k.167

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 oraz 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 sposób prawidłowy 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 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. 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 25 stycznia 2017 roku do 31 stycznia 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. 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. 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. Specyfika pracy górnika wymaga przebrania się i skorzystania z łaźni. 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 25 stycznia 2017 roku do 31 stycznia 2019 roku, a wypłaconym z tego tytułu wynagrodzeniem wynosi 6 588,51 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. 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.

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 D. K. kwotę 6 588,51zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 25 stycznia 2017 roku do 31 stycznia 2019 roku wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot i dat wskazanych w wyroku, a w pkt 3 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.

Z kolei wobec cofnięcia roszczenia co do kwoty 4 515 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 czerwca 2016 roku do 11 stycznia 2017 roku, Sąd uznając cofnięcie za dopuszczalne na podstawie art. 355 k.p.c. w pkt 2 wyroku umorzył w tym zakresie postępowanie.

W pkt 4 wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 5 998,15 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

W pkt 5 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 strony pozwanej kwotę 1080 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

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 6 wyroku nakazał pobranie (proporcjonalnie do przegranej) od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 804, 64 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Mając na uwadze okoliczności sprawy, Sąd w pkt 7 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi. Powód mógł pozostawać wewnętrznie w uzasadnionym przekonaniu o zasadności roszczenia,

bowiem ustalania w przedmiotowej sprawie wymagały przeprowadzania wnikliwego postępowania dowodowego, a tym wydania opinii przez biegłą.