

**Sygn. akt VP 257/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2017r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

**Przewodniczący: SSR Marzena Hop**

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 listopada 2017r. w S.

sprawy z powództwa **Ł. C. (1), B. G. (1), M. W.**

przeciwko: **M. O.**

### **o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

I. zasądza od pozwanego M. O. na rzecz powoda Ł. C. (1) kwotę 14.023,62 zł (czternaście tysięcy dwadzieścia trzy złote 62/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

1. od kwoty 1.593,13 zł od dnia 2 maja 2014r. do dnia zapłaty,
2. od kwoty 1.500,65 zł od dnia 2 czerwca 2014r. do dnia zapłaty,
3. od kwoty 2.121,46 zł od dnia 2 października 2014r. do dnia zapłaty,
4. od kwoty 964,90 zł od dnia 2 listopada 2014r. do dnia zapłaty,
5. od kwoty 1.960,24 zł od dnia 2 grudnia 2014r. do dnia zapłaty,
6. od kwoty 942,73 zł od dnia 2 stycznia 2015r. do dnia zapłaty,
7. od kwoty 1.286,49 zł od dnia 2 lutego 2015r. do dnia zapłaty,
8. od kwoty 1.182,30 zł od dnia 2 marca 2015r. do dnia zapłaty,
9. od kwoty 939,33 zł od dnia 2 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty,
10. od kwoty 930,61 zł od dnia 2 maja 2015r. do dnia zapłaty,
11. od kwoty 601,78 zł od dnia 2 czerwca 2015r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego M. O. na rzecz powoda Ł. C. (1) kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

III. wyrokowi w punkcie I co do kwoty 2.250 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności ,

IV. zasądza od pozwanego M. O. na rzecz powódki B. G. (1) kwotę 4.495,19 zł (cztery tysiące czterysta dziewięćdziesiąt pięć złotych 19/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami za opóźnienie:

1. od kwoty 109,05 zł od dnia 2 listopada 2014r. do dnia zapłaty,
2. od kwoty 947,67 zł od dnia 2 grudnia 2014r. do dnia zapłaty,
3. od kwoty 8,91 zł od dnia 2 stycznia 2015r. do dnia zapłaty,
4. od kwoty 758,47 zł od dnia 2 lutego 2015r. do dnia zapłaty,
5. od kwoty 262,17 zł od dnia 2 marca 2015r. do dnia zapłaty,
6. od kwoty 396,89 zł od dnia 2 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty,
7. od kwoty 353,93 zł od dnia 2 maja 2015r. do dnia zapłaty,
8. od kwoty 1.141,38 zł od dnia 2 czerwca 2015r. do dnia zapłaty,
9. od kwoty 516,72 zł od dnia 2 lipca 2015r. do dnia zapłaty.

V. zasądza od pozwanego M. O. na rzecz powódki B. G. (1) kwotę 450 zł (czterysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

VI. wyrokowi w punkcie IV co do kwoty 1.750 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności ,

VII. zasądza od pozwanego M. O. na rzecz powódki M. W. kwotę 8.814,94 zł (osiem tysięcy osiemset czternaście złotych 94/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami za opóźnienie:

1. od kwoty 756,69 zł od dnia 2 listopada 2014r. do dnia zapłaty,
2. od kwoty 975,56 zł od dnia 2 grudnia 2014r. do dnia zapłaty,
3. od kwoty 557,59 zł od dnia 2 stycznia 2015r. do dnia zapłaty,
4. od kwoty 1.256,24 zł od dnia 2 lutego 2015r. do dnia zapłaty,
5. od kwoty 1.048,39 zł od dnia 2 marca 2015r. do dnia zapłaty,
6. od kwoty 1.002,04 zł od dnia 2 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty,
7. od kwoty 618,31 zł od dnia 2 maja 2015r. do dnia zapłaty,
8. od kwoty 1.308,21 zł od dnia 2 czerwca 2015r. do dnia zapłaty,
9. od kwoty 577,95 zł od dnia 2 lipca 2015r. do dnia zapłaty,
10. od kwoty 713,96 zł od dnia 2 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty,

VIII. zasądza od pozwanego M. O. na rzecz powódki M. W. kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

IX. wyrokowi w punkcie VII co do kwoty 1.750 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt: V P 257/15

## UZASADNIENIE

Powódka **M. W.** wystąpiła do tutejszego Sądu z powództwem przeciwko pracodawcy M. O. o zapłatę pierwotnie kwoty 13.240,47 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona na 1/3 etatu i w całym okresie zatrudnienia wykonywała na polecenie pracodawcy pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie ewidencjonował czasu pracy pracowników. Czas pracy był ewidencjonowany przez pracowników, którzy codziennie odnotowywali swoje godziny pracy w zeszytach.

Po licznych zmianach stanowiska w zakresie dochodzonej od pozwanego kwoty wynagrodzenia, powódka M. W. wniosła ostatecznie o zasądzenie od pozwanego M. O. kwoty w wysokości 8.814,94 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

11. od kwoty 756,69 zł od dnia 2 listopada 2014r. do dnia zapłaty,
12. od kwoty 975,56 zł od dnia 2 grudnia 2014r. do dnia zapłaty,
13. od kwoty 557,59 zł od dnia 2 stycznia 2015r. do dnia zapłaty,
14. od kwoty 1.256,24 zł od dnia 2 lutego 2015r. do dnia zapłaty,
15. od kwoty 1.048,39 zł od dnia 2 marca 2015r. do dnia zapłaty,
16. od kwoty 1.002,04 zł od dnia 2 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty,
17. od kwoty 618,31 zł od dnia 2 maja 2015r. do dnia zapłaty,
18. od kwoty 1.308,21 zł od dnia 2 czerwca 2015r. do dnia zapłaty,
19. od kwoty 577,95 zł od dnia 2 lipca 2015r. do dnia zapłaty,
20. od kwoty 713,96 zł od dnia 2 sierpnia 2015r. do dnia zapłaty.

Pozwany **M. O.** prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) M. O. w U. wniosł o oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając stanowisko wskazał, że powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1.600,00 zł, które na bieżąco uwzględniało wynagrodzenie za ponadwymiarową pracę. Przedstawiony przez powódkę sposób obliczenia wynagrodzenia z tytułu nadgodzin jest w ocenie pozwanego błędny. W ocenie pozwanego w zakładzie pracy stosowany był system równoważnego czasu pracy, o czym pracownicy byli informowani przy podjęciu zatrudnienia. Dodatkowo strony w umowie nie określiły dopuszczalnej liczby godzin, a pozwany nie zlecał pracownikom pracy w nadgodzinach.

Powódka **B. G. (1)** wystąpiła do tutejszego Sądu z powództwem przeciwko pracodawcy M. O. o zapłatę pierwotnie kwoty 8.870,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na 1/4 etatu podczas gdy faktycznie wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a także przez cały okres zatrudnienia świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. Pomimo zapewnień pracodawcy nie otrzymała dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. B. G. (1) ewidencjonowała swój czas pracy.

Po licznych zmianach stanowiska w zakresie dochodzonej od pozwanego kwoty wynagrodzenia, powódka B. G. (1) wniosła ostatecznie o zasądzenie od pozwanego M. O. kwoty w wysokości 4.495,19 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

10. od kwoty 109,05 zł od dnia 2 listopada 2014r. do dnia zapłaty,
11. od kwoty 947,67 zł od dnia 2 grudnia 2014r. do dnia zapłaty,
12. od kwoty 8,91 zł od dnia 2 stycznia 2015r. do dnia zapłaty,
13. od kwoty 758,47 zł od dnia 2 lutego 2015r. do dnia zapłaty,
14. od kwoty 262,17 zł od dnia 2 marca 2015r. do dnia zapłaty,
15. od kwoty 396,89 zł od dnia 2 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty,
16. od kwoty 353,93 zł od dnia 2 maja 2015r. do dnia zapłaty,
17. od kwoty 1.141,38 zł od dnia 2 czerwca 2015r. do dnia zapłaty,
18. od kwoty 516,72 zł od dnia 2 lipca 2015r. do dnia zapłaty.

Pozwany **M. O.** prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) M. O. w U. przedstawił swoje stanowisko w sprzeciwie od nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym wydanym dnia 25.11.2015r. w sprawie o sygnaturze V Np.-upr 74/15. Pracodawca wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazał, że strony w umowie nie określiły limitu godzin ponad normę wynikającą z zwartej umowy. Ponadto wypłacił B. G. (1) kwotę 2.400,00 zł netto, która znacznie przekraczała należną jej kwotę z tytułu wynagrodzenia. Nadwyżka stanowiła pokrycie rzekomych nadgodzin powódki.

Postanowieniem Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 lutego 2016r. sprawa z powództwa B. G. (1) została połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą V P 257/15 z powództwa M. W. przeciwko M. O. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powód **Ł. C. (1)** wystąpił do tutejszego Sądu z powództwem przeciwko pracodawcy M. O. o zapłatę pierwotnie kwoty 5.218,56 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W uzasadnieniu wskazał, że w całym okresie zatrudnienia u pozwanego pracował w godzinach nadliczbowych. Powód świadczył pracę w nadgodzinach na prośbę pracodawcy. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie zostało powodowi zapłacone.

Po licznych zmianach stanowiska w zakresie dochodzonej od pozwanego kwoty wynagrodzenia, powód Ł. C. (1) wniósł ostatecznie o zasądzenie od pozwanego M. O. kwoty w wysokości 14.023,62 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie:

12. od kwoty 1.593,13 zł od dnia 2 maja 2014r. do dnia zapłaty,
13. od kwoty 1.500,65 zł od dnia 2 czerwca 2014r. do dnia zapłaty,
14. od kwoty 2.121,46 zł od dnia 2 października 2014r. do dnia zapłaty,
15. od kwoty 964,90 zł od dnia 2 listopada 2014r. do dnia zapłaty,
16. od kwoty 1.960,24 zł od dnia 2 grudnia 2014r. do dnia zapłaty,
17. od kwoty 942,73 zł od dnia 2 stycznia 2015r. do dnia zapłaty,
18. od kwoty 1.286,49 zł od dnia 2 lutego 2015r. do dnia zapłaty,
19. od kwoty 1.182,30 zł od dnia 2 marca 2015r. do dnia zapłaty,

20. od kwoty 939,33 zł od dnia 2 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty,

21. od kwoty 930,61 zł od dnia 2 maja 2015r. do dnia zapłaty,

22. od kwoty 601,78 zł od dnia 2 czerwca 2015r. do dnia zapłaty,

W odpowiedzi na pozew pozwany **M. O.**, prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) M. O., wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu podniósł, że strony w umowie o pracę nie określiły limitu godzin ponad normę wynikającą z zawartej umowy.

Postanowieniem Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 marca 2016r. sprawa z powództwa Ł. C. (1) została połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą V P 257/15 z powództwa M. W. przeciwko M. O. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

**M. W.** w okresie od 01.10.2014r. do 17.08.2015r. była zatrudniona w barze (...) w U. (ul. (...)), na mocy umowy zawartej na czas nieokreślony na stanowisku barmana – sprzedawcy w niepełnym wymiarze czasu pracy tj. 1/3 etatu. Ustalone wynagrodzenie za pracę stanowiło kwotę 1.600,00 zł.

dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.10.2014r. k. 4, świadectwo pracy k. 5, dowód z przesłuchania M. W. k. 64v-65v.

M. W. podobnie jak pozostali pracownicy, osobiście ewidencjonowała swój czas pracy w zeszytach. Zeszyty były dostępne dla wszystkich pracowników oraz pracodawcy. Pracodawca regularnie weryfikował treść zapisów w zeszycie. Pracodawca wiedział, że pracownicy ewidencjonują swój czas pracy w zeszytach.

dowód: notatki M. W. k. 7-16, ewidencja czasu pracy pracowników k. 41, zeszyt k. 133, dowód z zeznań świadka B. G. (2) k. 73-74, dowód z zeznań świadka M. P. k. 74-75, zeznania świadka K. C. (1) k. 91-92v, zeznania świadka M. K. k. 93v-94, dowód z przesłuchania M. W. k. 64v-65v, dowód z przesłuchania Ł. C. (1) k. 136-139, dowód z przesłuchania B. G. (1) k. 139-140

W związku z nieotrzymaniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych M. W. wystąpiła do pracodawcy M. O. z propozycją ugody przedsądowej, dołączając sporządzoną przez siebie ewidencję czasu pracy. Pomimo odebrania korespondencji M. O. nie podjął żadnych kroków zmierzających do ugodowego zakończenia sporu.

dowód: ugoda przedsądowa wraz z ewidencją oraz potwierdzeniem nadania i odbioru korespondencji k. 17-20v.

Ze sporządzonej przez pracodawcę ewidencji wynagrodzeń ze stosunku pracy wynika, że wynagrodzenie brutto M. W. w okresie od stycznia 2015 do czerwca 2015 włącznie stanowiło kwotę 437,50 zł, a w miesiącu lipcu 2015 kwotę 239,92 zł.

dowód: ewidencja wynagrodzeń ze stosunku pracy k. 58

Z dniem 17.08.2015r. strony na mocy porozumienia stron rozwiązały łączący je stosunek pracy. Z treści porozumienia wynika, że roszczenia wynikające z zatrudnienia zostały zaspokojone. Zapisek dotyczący zaspokojenia roszczeń został poczyniony przez córkę pracodawcy i nie dotyczył wynagrodzenia z tytułu przepracowanych nadgodzin. Bezpośrednio po podpisaniu porozumienia M. W. zmieniła zdanie i poprosiła pracodawcę o zwrot podpisanego dokumentu. Dokument nie został zwrócony pracownicy.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron k. 29, dowód z przesłuchania M. W. k. 64v-65v, k. 141-142 zeznania świadka K. C. (1) k. 91-92v, przesłuchanie Ł. C. (1) k. 136-139, przesłuchanie B. G. (1) k. 139-140v, przesłuchanie M. O. k. 142v-143v

**B. G. (1)** od dnia 01.10.2014r. do 17.09.2015r. była zatrudniona u M. O. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wymiarze 1/4 etatu na stanowisku pomocy kuchennej. Pracę wykonywała w barze (...) w U. (ul. (...)). Za świadczoną pracę miała otrzymywać minimalne wynagrodzenie proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy (1/4 etatu).

dowód: umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.10.2014r. k. 7 akt V P 11/16, świadectwo pracy z dn. 17.09.2015r. k. 8-8v akt V P 11/16, pismo z dn. 17.09.2015r. k. 21 akt V P 11/16

B. G. (1) ewidencjonowała swój czas pracy.

dowód: notatki B. G. (1) k. 10-18, ewidencja czasu pracy pracowników k. 41, zeszyt k. 133

W związku z nieotrzymaniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych B. G. (1) wystąpiła do pracodawcy z propozycją zawarcia ugody przedsądowej. Pracodawca pomimo odebrania korespondencji nie ustosunkował się do propozycji pracownicy.

dowód: ugoda przedsądowa wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru k. 19-20 akt V P 11/16

Strony rozwiązały umowę o pracę z dniem 17.09.2015r. W okresie od 17.08.2015r. do 17.09.2015r. B. G. (1) została zwolniona z obowiązku wykonywania pracy zachowując jednocześnie prawo do wynagrodzenia. Powyższy okres został zaliczony na poczet zaległych nadgodzin oraz urlopu wypoczynkowego za rok 2014/2015. W okresie 18.08.2015r. do 23.08.2015r. B. G. (1) przebywała na urlopie wypoczynkowym.

dowód: pismo pracodawcy z dn. 17.09.2015r. k. 21 akt V P 11/16, porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dn. 21.08.2015r. k. 34 akt V P 11/16

Pracodawca sporządził indywidualną listę wynagrodzeń B. G. (1).

dowód: indywidualna lista wynagrodzeń B. G. (1) za lipiec, sierpień i wrzesień 2015r. ki. 35-37 akt V P 11/16

B. G. (1) otrzymała wynagrodzenie za miesiąc sierpień 2015r. w wysokości 2.100 zł. Do zapłaty pozostało 300 zł.

dowód: poświadczenie odbioru wynagrodzenia z dn. 31.08.2015r. k. 39 akt V P 11/16

**Ł. C. (1)** od dnia 01.04.2014r. był zatrudniony u M. O. na mocy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku kucharza. Miejscem wykonywania pracy był bar (...) mieszczący się w U. przy ulicy (...). Za wykonywaną pracę Ł. C. (1) miał otrzymywać minimalne wynagrodzenie.

dowód: umowa o pracę z dn. 01.04.2014r. k. 16 akt V P-upr 33/16

Mocą umowy zawartej dnia 01.09.2014r. Ł. C. (1) został zatrudniony na stanowisku kucharza w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony. Należne wynagrodzenie stanowiło kwotę 2.250,00 zł brutto.

dowód: umowa o pracę z dn. 01.09.2014r. k. 17 akt V P-upr 33/16

Dnia 17 września 2015r. strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron.

dowód: porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dn. 21.08.2015r. k. 15 akt V P-upr, świadectwa pracy z dn. 17.09.2015 k. 13-14v.

Ze sporządzonych przez pracodawcę świadectw pracy wynika, że w okresie zatrudniania tj. od 01.04.2014r. do 17.09.2015r. Ł. C. (1) pracował w pełnym wymiarze czasu pracy.

dowód: świadectwo pracy z dn. 17.09.2015r. (kucharz) k. 13-13v akt V P-upr 33/16, świadectwo pracy z dn. 17.09.2015r. (pracownik gospodarczy) k. 14-14v

Ł. C. (1) ewidencjonował swój czas pracy.

dowód: notatki Ł. C. (1) k. 18-28, k. 32-35 akt V P-upr 33/16, ewidencja czasu pracy pracowników k. 41, zeszyt k. 133

M. O. sporządził tabelę wynagrodzeń Ł. C. (1) za rok 2014. Z tabeli wynikało, że w miesiącu kwietniu wynagrodzenie brutto stanowiło kwotę 1.680,00 zł. W okresie od maja do września 2014r. wynagrodzenie brutto stanowiło kwotę 840 zł, a od września do grudnia 2014r. stanowiło wartość 2.250 zł. Z zaświadczenia o zarobkach wydanego na prośbę pracownika w dniu 12.09.2014r. wynika, że wynagrodzenie Ł. C. (1) wynosi 1.800,00 zł brutto miesięcznie.

dowód: ewidencja wynagrodzeń ze stosunku pracy k. 39 akt P-upr 33/16, zaświadczenie z dn. 12.09.2014r. k. 45 akt P-upr 33/16

W związku z nieotrzymaniem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Ł. C. (1) wystąpił do pracodawcy z propozycją zawarcia ugody przedsądowej. Pracodawca pomimo odebrania korespondencji nie ustosunkował się do propozycji pracownika.

dowód: ugoda przedsądowa wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru k. 41-44 akt V P-upr 33/16

Ł. C. (1) został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia w okresie od 01.04.2014r. do 17.09.2015r.

dowód: pismo ZUS z dn. 14.01.2016r. k. 40 akt V P-upr 33/16, pismo ZUS z dn. 02.02.2016r. k. 31 akt V P-upr 33/16

M. O. nie prowadził ewidencji czasu pracy dla zatrudnionych pracowników jak również list wypłacanego wynagrodzenia. W wyniku kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w barze (...) ustalono, że pracodawca nie wydał obwieszczenia o obowiązującym w zakładzie okresie rozliczeniowym czasu pracy, rozkładzie czasu pracy i systemie czasu pracy. Pracownicy nie byli informowani o równoważnym systemie czasu pracy. Pracodawca nie opracował oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy: kucharz, barman i kierowca. Ponadto ustalono, że pracodawca nie posiada do celów dowodowych wniosków pracowników o udzieleniu urlopu wypoczynkowego w roku 2014. Na podstawie okazanej dokumentacji nie można było ustalić jaki wymiar urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikom. Ustalono, że pracodawca nie udziela urlopu wypoczynkowego, tak aby jedna jego część wynosiła co najmniej 14 dni kolejnych dni kalendarzowych. Podczas kontroli stwierdzono, że pracownicy wykonują pracę we własnej odzieży roboczej. Ustalono, że odzież robocza prana jest przez pracowników we własnym zakresie, a pracodawca nie wypłaca pracownikom ekwiwalentu z tego tytułu. Ustalono również, że w kontrolowanym podmiocie wentylacja w pomieszczeniu wypiekania pizzy nie spełnia wymagań w zakresie strumienia objętości powietrza.

dowód: pismo Państwowej Inspekcji Pracy z dn. 31.08.2015r. k. 29-29v akt P-upr 33/16, pismo ZUS z dn. 03.12.2005r., pismo ZUS z dn. 02.02.2016r. k. 30-31 akt P-upr 33/16, pismo PIP z dn. 31.08.2015r. k. 9 akt V P 11/16, pismo ZUS z dn. 03.12.2015r. k. 49-49v, protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy nr. (...) - (...) - (...) - Pt/15 k. 53-55v., nakaz PIP z dn. 31.08.2015r. k. 56-57, zeznania świadka A. O. k. 115-116, zeznania świadka B. O. k. 116-117v, przesłuchanie Ł. C. (1) k. 136-139, przesłuchanie B. G. (1) k. 139-140, przesłuchanie M. W. k. 141-142, przesłuchanie M. O. k. 142v-143v

Z uwagi na liczne nieprawidłowości w prowadzeniu zakładu pracy, w tym nie poddanie pracowników szkoleniu w dziedzinie BHP M. O. został ukarany mandatem karnym w wysokości 1.000,00 zł.

dowód: mandat karny seria (...) k. 60

Bar (...) czynny był w godzinach od 12:00 do 22:00. Godziny otwarcia lokalu nie były tożsame z godzinami pracy pracowników. Pracownicy codziennie pracowali w godzinach nadliczbowych. M. W. przychodziła do pracy na godzinę 11:00. Często pracowała do 22:00 lub do ostatniego klienta. Zdarzały się sytuacje kiedy pracowała do godziny 23:00. Przed otwarciem lokalu musiała wymienić surówki, zetrzeć stoły, wykonać czynności porządkowe. Zdarzało się, że myła okna i drzwi. Pomimo zatrudnienia w charakterze barmana zdarzały się sytuacje kiedy obsługiwała klienta, przyjmowała i wydawała zamówienia, odbierała telefony, zmywała naczynia, sprzątała na sali i przed lokalem, zmieniała obrusy. Nie było osoby, która mogła zastąpić M. W. w pracy. Jedynie w okresie od czerwca do sierpnia 2014r. na stanowisku barmana została zatrudniona B. G. (2), ale z uwagi na wzmożony w sezonie letnim ruch, konieczna była praca dwóch barmanek jednocześnie. B. G. (1) i Ł. C. (1) również rozpoczynali pracę przed otwarciem baru, w celu przygotowania sali tj. posprzątania, zmiany obrusów, ułożenia kwiatów oraz przygotowania produktów do wyrobu pizzy tj. krojenia produktów czy też wyrabiania ciasta. Zdarzały się sytuacje kiedy pracownik miał dzień wolny, a mimo to był wzywany do pracy i pracował. Pracownicy nie mieli zmienników i pracowali codziennie. Zamówienia na pizzę składane przed godziną 22:00 były realizowane. Wyjątkiem były sytuacje kiedy zabrakło towaru do przygotowania dania - pizzy. Pracownicy pracowali od rana do wieczora. Obietnice zatrudnienia nowych pracowników były głośne. Niektórzy pracownicy pracowali po 300 godzin miesięcznie. Z uwagi na nadmiar pracy czasami jeden pracownik musiał pracować na trzech stanowiskach.

dowód: notatki M. W. k. 7-16, ewidencja czasu pracy pracowników k. 41, notatki B. G. (1) k. 10-18, notatki Ł. C. (1) k. 18-28,

k. 32-35 akt V P-upr 33/16, zeszyt k. 133, dowód z przesłuchania M. W. k. 64v-65v, dowód z zeznań świadka B. G. (2) k. 73-74, zeznania świadka N. B. k. 75v-76, zeznania świadka D. K. k. 76v-77, zeznania świadka S. K. k. 77-78, zeznania świadka K. C. (1) k. 91-92v, zeznania świadka M. D. k. 92v-93v, zeznania świadka K. L. k. 95v, zeznania świadka M. L. k. 95v-96, zeznania świadka P. R. k. 96, zeznania świadka M. Z. k. 96v, zeznania świadka K. J. k. 76-76v, zeznania świadka A. C. k. 113v-114v, zeznania świadka G. W.

k. 119-119v, zeznania świadka A. B. k. 134v-135v, dowód z przesłuchania powoda Ł. C. (1) k. 136-139, dowód z przesłuchania powódki B. G. (1) k. 139-140 v, dowód z przesłuchania pozwanego M. O. k. 142v-143v

Zdaniem pracodawcy godziny pracy pracowników powinny znajdować odzwierciedlenie w godzinach wynikających z raportu dobowego kasy fiskalnej. W ocenie M. O. czas pracy pracowników odnotowywany w zeszytach różnił się od rzeczywistego czasu pracy.

dowód: raporty z kasy fiskalnej k. 35v-37, dokumenty pracodawcy k. 32-35

Pracownicy godzili się na pracę w godzinach nadliczbowych ponieważ pracodawca obiecał, że zostanie im z tego tytułu zapłacone wynagrodzenie.

dowód: dowód z przesłuchania powoda Ł. C. (2) k. 136-139, dowód z przesłuchania B. G. (1) k. 139-1401v, dowód z przesłuchania M. W. k. 141-142

Pracownicy bardzo rzadko mieli dni wolne od pracy. Udzielone urlopy (dni wolne) spowodowane były skrajnym zmęczeniem lub zdarzeniami losowymi. Chęć wzięcia urlopu nie spotykała się ze zrozumieniem pracodawcy. Zdarzały się sytuacje kiedy M. W. mdlała z przemęczenia, wtedy dostawała dzień wolny. Zdarzyła się sytuacja kiedy po zasłabnięciu M. W. pracodawca zawiózł ją do lekarza. Lekarz wskazał, że skutkiem omdlenia było przemęczenie. Pracownicy byli zmęczeni. W latach kiedy pracowali M. W., B. G. (1) i Ł. C. (1) nie było wniosków urlopowych.

dowód: zeznania świadka S. K. k. 77-78, zeznania świadka K. C. (1) k. 91-92v, zeznania świadka B. O. k. 116-117v, przesłuchanie Ł. C. (1) k. 136-139, przesłuchanie B. G. (1) k. 139-140v, przesłuchanie M. W. k. 141-142

Pracodawca poinformował pracowników, iż w ramach zatrudnienia przysługuje im posiłek, za który nie są zobowiązani uiszczać zapłaty. Pracownicy często spożywali posiłek w ukryciu ponieważ obawiali się nerwowej reakcji pracodawcy.



dowód: dowód z przesłuchania M. W. k. 64v-65v, dowód z zeznań świadka B. G. (2) k. 73-74, zeznania świadka M. Z. k. 96v, zeznania świadka A. C. k. 113v-114v

M. O. prowadził 3 bary. W barze (...) był codziennie. Zdarzały się sytuacje kiedy był kilka razy dziennie.

dowód: dowód z przesłuchania M. W. k. 64v-65v, dowód z zeznań świadka B. G. (2) k. 73-74, zeznania świadka N. B. k. 75v-76, zeznania świadka D. K. k. 76v-77, zeznania świadka A. B. k. 134v-135v

M. O. zatrudniał pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy w celu obniżenia ponoszonych z tego tytułu kosztów. Umowy z niektórymi pracownikami zostały zawarte dopiero po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Pracownicy musieli upominać się o zawarcie z nimi umów o pracę, co spotykało się z niechęcią pracodawcy, a ostatecznie z zawarciem umowy na ¼ etatu. Z niektórymi pracownikami umowy o pracę w ogóle nie zostały zawarte.

dowód: dowód z zeznań świadka B. G. (2) k. 73-74, dowód z zeznań świadka M. P. k. 74-75, zeznania świadka N. B. k. 75v-76, zeznania świadka S. K. k. 77-78

Przy zatrudnianiu pracowników pracodawca nie wnosił o przedłożenie jakichkolwiek dokumentów np. dowodu osobistego, aktualnej książeczki zdrowia niezbędnej do pracy w gastronomii czy też prawa jazdy w stosunku do osób zatrudnionych w charakterze kierowcy.

dowód: zeznania świadka M. P. k. 74-75, zeznania świadka N. B. k. 75v-76, zeznania świadka S. K. k. 77-78, zeznania świadka M. Z. k. 96v, przesłuchanie Ł. C. (2) k. 136-139, przesłuchanie M. O. k. 142v-143v

Wynagrodzenie za pracę nie było pracownikom wypłacane w terminie. Pracodawca reagował nerwowo na prośby pracowników w zakresie wypłaty zaległych wynagrodzeń. Pracownicy na koniec pracy pobierali dzienne wynagrodzenie tzw. dniówki, które wypłacane były przez M. O. lub M. W.. Pobrana dniówka była odnotowywana przez M. W. w zeszycie. Zdarzały się sytuacje kiedy dniówki były przez pracodawcę ograniczane tj. mimo pobierania codziennie określonej kwoty na koniec miesiąca pracodawca zobowiązany był „dopłacić” pracownikowi pieniądze do pełnej wysokości wynagrodzenia. Zdarzało się zmniejszanie kwoty dziennych wynagrodzeń przez pracodawcę. Pracodawca obiecywał pracownikom premie przy dużym utargu. Do wypłaty premii nigdy nie doszło. Wynagrodzenie było wypłacane w ratach, często mniejszych od wcześniej ustalonych.

dowód: dowód z przesłuchania M. W. k. 64v-65v, dowód z zeznań świadka B. G. (2) k. 73-74, dowód z zeznań świadka M. P. k. 74-75, zeznania świadka N. B. k. 75v-76, zeznania świadka K. C. (2) k. 76-76v, zeznania świadka S. K. k. 77-78, zeznania świadka K. C. (1) k. 91-92v, zeznania świadka M. D. k. 92v-93v, zeznania świadka M. K. k. 93v-94, zeznania świadka M. Z. k. 96v, zeznania świadka K. J. k. 76-76v, przesłuchanie Ł. C. (1) k. 136-139, przesłuchanie B. G. (1) k. 139-140v, przesłuchanie M. W. k. 141-142

Pracodawca polecił pracownikom aby nie księgowali wszystkich operacji sprzedażowych na kasie fiskalnej. Paragony były wydawane na wyraźną prośbę klienta albo w sytuacji dowozu pizzy do jednostki wojskowej. Wynikający z raportów kasowych obrót nie mógł przekraczać 1.000 – 1.200zł. Przekroczenie limitu wiązało się z nerwową reakcją pracodawcy.

dowód: zeznania świadka B. G. (2) k. 73-74, zeznania świadka M. P. k. 74-75, zeznania świadka S. K. k. 77-78, zeznania świadka M. D. k. 92v-93v, zeznania świadka M. Z. k. 96v, przesłuchanie Ł. C. (1) k. 136-139

Pracodawca był porywczy i nerwowy. Zdarzały się sytuacje kiedy pomiędzy pracodawcą a pracownikami dochodziło do rękoczynów. M. O. uderzył pracownika M. D. oraz złapał za szyję M. K.. Awantura z M. K. spowodowana była tym, iż w czasie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy pracownica wskazała inspektorowi, iż jest zatrudniona od miesiąca co było zgodne z prawdą, natomiast M. O. nakłaniał ją do wskazania jakoby była w pracy pierwszy dzień. M. O. nakłaniał pracowników do poświadczania nieprawdy przez inspektorem Państwowej Inspekcji Pracy.

dowód: zeznania świadka M. D. k. 92v-93v, zeznania świadka M. K. k. 93v-94, zeznania świadka A. S. k. 94v, zeznania świadka K. L. k. 95v, zeznania świadka M. Z. k. 96v, zeznania świadka A. B. k. 134v-135v, przesłuchanie B. G. (1) k. 139-140v.

Napięta sytuacja w zakładzie pracy wpłynęła negatywnie na stan zdrowia pracodawcy M. O., u którego rozpoznano zaburzenia adaptacyjne.

dowód: zaświadczenie lekarskie k. 29v, k. 32 akt V P 11/16

M. W. w miesiącu październiku 2014 przepracowała 84:30 godziny nadliczbowe, w listopadzie 2014 -76 nadgodzin, w grudniu 2014 - 67:30 nadgodzin, w styczniu 2015r. - 95 nadgodzin, w lutym 2015 – 80 nadgodzin, w marcu 2015r. - 86:30 nadgodzin, w kwietniu 2015r. – 60 nadgodzin, w maju 2015r. – 91:30 nadgodzin, w czerwcu 2015r. – 58:30 nadgodzin, w lipcu 2015r. – 71:30.

Należne M. W. wynagrodzenie z tytułu nadgodzin wraz z dodatkami stanowi kwotę 6.141,85 zł netto, co ostatecznie stanowi kwotę 8.814,94 zł brutto.

dowód: opinia biegłego sądowego z dn. 04.11.2016r. k. 151-171v, opinia uzupełniająca z dn. 31 lipca 2017r. k. 228-229

B. G. (1) w miesiącu październiku 2014r. przepracowała 45 godzin nadliczbowych, w listopadzie 2014r. – 79 nadgodzin, w grudniu 2014r. – 33 nadgodziny, w styczniu 2015r. – 36 nadgodzin, w lutym 2015r. – 47 nadgodzin, w marcu 2015r. – 61 nadgodzin, w kwietniu 2015r. – 53 nadgodziny, w maju 2015r. -86 nadgodzin, w czerwcu 2015r. – 58 nadgodzin.

Należne B. G. (1) wynagrodzenie z tytułu nadgodzin wraz z dodatkami stanowi kwotę 3.131,81 zł netto, co ostatecznie stanowi kwotę 4.495,19 zł brutto.

dowód: opinia biegłego sądowego z dn. 04.11.2016r. k. 151-171v, opinia uzupełniająca z dn. 31 lipca 2017r. k. 228-229

Ł. C. (1) w miesiącu kwietniu 2014r. przepracował 113:45 godzin nadliczbowych, w maju 2014r. – 105:30 nadgodzin, we wrześniu 2014r. – 97 nadgodzin, w październiku 2014r. – 47 nadgodzin, w listopadzie 2014r. – 76, w grudniu 2014r. – 44 nadgodziny, styczniu 2015r. – 53 nadgodziny, w lutym 2015r. – 6 nadgodzin, w marcu 2015r. – 22 nadgodziny, w kwietniu 2015r. – 21 nadgodzin, w maju 2015r. – 24 nadgodziny

Należne Ł. C. (1) wynagrodzenie z tytułu nadgodzin wraz z dodatkami stanowi kwotę 9.7714,91 zł netto, co ostatecznie stanowi kwotę 14.023,62 zł brutto.

dowód: opinia biegłego sądowego z dn. 04.11.2016r. k. 151-171v, opinia uzupełniająca z dn. 31 lipca 2017r. k. 228-229.

Sąd zważył, co następuje:

Wytoczone w niniejszej sprawie powództwa były zasadne i jako takie zasługiwały na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powodowie M. W., B. G. (1) oraz Ł. C. (1) żądali od pozwanego M. O. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Materialnoprawną podstawą roszczeń powodów przeciwko pracodawcy jest art. 151 § 1 k.p. definiujący pracę w godzinach nadliczbowych, jako pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także jako pracę wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy oraz art. 151<sup>1</sup>§ 1,2 i 3 k.p., nakazujący kompensowanie tejsze pracy przez wypłatę normalnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się zatem do ustalenia, czy w okresie zatrudnienia powodowie wykonywali u pozwanego pracę ponad wynikający z umowy o pracę wymiar czasu pracy. Z uwagi na brak zapisów w umowie dotyczących przyjętego przez pracodawcę systemu czasu pracy, przyjęć należało, że w miejscu zatrudnienia powodów

stosowany był system podstawowy, a zatem za pracę w godzinach nadliczbowych uznać należało pracę wykonywaną ponad 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 k.p.)

Za niewykazane i niesłuszne uznać należy twierdzenia powoda jakoby powodowie byli zatrudnieni w oparciu o równoważny system czasu pracy.

Jak wynika z obowiązujących przepisów, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy.

Konstrukcja równoważnego systemu czasu pracy polega na możliwości przedłużania dobowej normy czasu pracy ponad 8 godzin, przy czym dłuższa praca jest rekompensowana krótszym zatrudnieniem w innych dniach lub udzieleniem dni wolnych. Powoduje to, że pracodawca może bardziej elastycznie zarządzać czasem pracy pracowników.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego niniejszej sprawy zauważyć należy, że pracownicy (w tym powodowie) wykonywali swoją pracę niemalże codziennie przekraczając ośmiogodzinny czas pracy. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wprost wynika, iż ponadwymiarowy czas pracy nie był im w żaden sposób rekompensowany tzn. nie mieli z tego tytułu dni wolnych czy też nie pracowali odpowiednio krócej w pozostałych dniach. Sporadyczne dni wolne pracowników nie mogą świadczyć i nie świadczą o równoważnym systemie czasu pracy. Pracodawca nie wykazał by praca powodów była w jakikolwiek sposób bilansowana poprzez krótsze zatrudnienie lub wolny dzień.

Dodatkowo na uwagę zasługuje fakt, iż o systemie równoważnego czasu pracy pracownicy winni być powiadomieni przez pracodawcę z chwilą zawarcia umowy. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż pracownicy nie mieli wiedzy w tym zakresie, a nadto wybór systemu czasu pracy jako równoważnego nie wynika z żadnej z zawartych w sprawie umów o pracę. Brak określenia systemu czasu pracy został również wypunktowany w protokole kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Za niesłuszne uznać należy twierdzenie pozwanego wyrażone w piśmie procesowym z dnia 7 listopada 2015r. (k.25v), w myśl którego „pozwany podkreśla, że obowiązywał równoważny czas pracy, potwierdza to powódka w pozwie podając, że pracowała w różnych godzinach”. W tym miejscu wskazać należy, że praca w różnych godzinach nie jest tożsama z pracą w systemie równoważnego czasu pracy. Brak stałości godzin świadczonej pracy mógł być spowodowany różnymi sytuacjami np. wzmożoną liczbą zamówień czy też koniecznością dłuższego sprzątnia. Nadto z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż pomimo że praca była świadczona w różnych godzinach to i tak w znakomitej większości czas pracy był dłuższy aniżeli wynikało to z zawartych z powodami umów o pracę. Bezpodstawne są również twierdzenia pozwanego jakoby pracownicy mieli stworzyć harmonogram pracy, zgodnie z którym w sytuacji przekroczenia czasu pracy jednego dnia mieli możliwość odpowiednio krótszego czasu pracy w dniach następnych. Pracodawca w żaden sposób nie wykazał swoich twierdzeń. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje natomiast, iż M. O. był codziennie w miejscu pracy powodów, wiedział o czasie ich pracy, zdawał sobie sprawę, iż pracują ponad dobowy wymiar czasu pracy, a już na pewno ponad czas pracy określony w umowach, a mimo to godził się na to, a nawet prosił ich o to. Niejednokrotnie zwracał się z prośbą do pracowników aby świadczyli pracę w dniach wolnych od pracy. Celem pracodawcy było zapewnienie sobie zaplecza personalnego każdego dnia niemalże od rana do wieczora. Pracownicy byli przemęczeni o czym świadczyć mogą chociażby omdlenia w pracy powódki M. W.. Trudno w takiej sytuacji przyjmować aby pracodawca coś planował w celu ułatwienia pracownikom wykonywania ich zadań czy też bilansowania ich czasu pracy.

Reasumując tę część rozważań Sąd doszedł do przekonania, że powodowie nie pracowali w systemie równoważnego czasu pracy.

Powracając do kwestii zasadności żądanych roszczeń należałoby się odnieść do dokumentów pracowniczych wskazujących na czas pracy zatrudnionych przez pozwanego pracowników (powodów). W tym miejscu wskazać należy, że zgodnie z art. 149 § 1 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników do celów prawidłowego ustalenia ich wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, którą to ewidencję udostępnia pracownikom na ich żądanie. Stosownie do postanowień § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych (Dz. U.2017.894),wydanego na podstawie art. 298<sup>1</sup> k.p., dla każdego pracownika powinna być założona i prowadzona karta ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach pracowniczych, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione nieobecności w pracy. Nadto w myśl § 8a powołanego rozporządzenia do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych.

Głównym narzędziem prowadzenia ewidencji powinna być karta ewidencji czasu pracy prowadzona indywidualnie dla każdego pracownika. W literaturze wskazuje się, że karta ewidencji czasu pracy powinna zawierać, oprócz imienia i nazwiska oraz ewentualnych innych danych identyfikacyjnych pracownika, także określenie stanowiska i systemu czasu pracy, w jakim pracownik jest zatrudniony. W karcie powinny zostać wskazane dni ustawowo wolne od pracy, dni wolne wynikające z zasady pięciodniowego czasu tygodnia pracy oraz dni pracy.

Ewidencja czasu pracy pracowników, co w toku postępowania potwierdził również pozwany, nie była prowadzona.

Obowiązkiem należytego prowadzenia ewidencji czasu pracy ustawodawca obciążył wszystkich pracodawców, bez względu na ich status prawny, rodzaj prowadzonej działalności czy liczbę zatrudnianych pracowników. Ewidencja taka dotyczyć powinna wszystkich pracowników, z tym że dla każdego z nich prowadzi się ją odrębnie. Obowiązek ten ma charakter bezwzględny, a pracodawca nie może się od niego uwolnić, na przykład poprzez wprowadzenie odpowiedniej regulacji w aktach wewnętrznych bądź w umowie (por. komentarz do art. 149 k.p., pod red. Krzysztofa Barana).

Prowadzenie ewidencji czasu pracy ma dwa podstawowe cele. Pierwszym jest szczegółowe ustalenie rzeczywistego czasu pracy danego pracownika, co umożliwia prawidłowe obliczenie wynagrodzenia. Drugim jest umożliwienie prowadzenia skutecznej kontroli przestrzegania prawa pracy przez uprawnione do tego organy państwa – Państwową Inspekcję Pracy. Brak dokumentacji bądź prowadzenie jej nierzetelnie powoduje, iż w razie sporu to pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował tak jak twierdzi, lub jak dokumentuje. Z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu. W niniejszej sprawie pozwany w żaden sposób nie wykazał czasu pracy powodów.

Poza brakiem ewidencji czasu pracy, pozwany dopuścił się naruszenia szeregu obowiązków wynikających z bycia pracodawcą.

Pozwany nie prowadził akt osobowych ani pozostałej dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy zarówno dla powodów jak i pozostałych pracowników. Obowiązek prowadzenia akt osobowych i dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy wprost wynika z przepisów kodeksu pracy (art. 94 pkt 9a). M. O. zaniedbał swój obowiązek i pomimo ukarania go mandatem Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie nie podjął żadnych kroków zmierzających do poprawy zaistniałej sytuacji. Odnosząc się natomiast do stanowiska pozwanego stanowiącego, o zniknięciu akt osobowych w niewyjaśnionych okolicznościach i przypisywania winy w tym zakresie pracownikom, to wskazać należy, iż kolejnym obowiązkiem pracodawcy jest przechowywanie dokumentacji i akt osobowych pracowników w warunkach

niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem. Powyższe prowadzi do wniosku, iż to pracodawca powinien zadbać po pierwsze o stworzenie dokumentacji pracowniczej, a po drugie przechowywanie jej we właściwym miejscu, czego pozwany nie czynił.

Omawiając kwestię dokumentacji pracowniczej nie sposób nie wspomnieć o licznych nieprawidłowościach we wszelkich dokumentach pozwanego. Nieścisłości w sporządzanych przez pozwanego dokumentach dotyczyły zarówno wynagrodzenia jak i wymiaru czasu pracy. Dla przykładu wskazać należy, iż zgodnie z umową o pracę zawartą dnia 01.10.2014r. (k. 4) powódka M. W. została zatrudniona w wymiarze 1/3 etatu. Ze świadectwa pracy (k. 5) wynika natomiast, iż wymiar czasu pracy wynosił 1/4 etatu. W umowie o pracę brak jest jakichkolwiek informacji dotyczących wysokości wynagrodzenia. Dalej, z dokumentu stanowiącego o rozwiązaniu umowy o pracę (k. 29) wynika, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z dniem 17.08.2015r. podczas gdy ze świadectwa pracy wynika, iż stosunek pracy ustał z dniem 17.07.2015r. Niespójność można dostrzec w dokumentacji sporządzanej dla każdego z powodów.

Kolejnym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z przepisów prawa pracy jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, w szczególności z zeznań świadków będących pracownikami pozwanego oraz z dowodu przesłuchania stron powodowych wynika, iż wynagrodzenie nie było uiszczane w terminie. Nadto wynagrodzenie wypłacane było w ratach i to na skutek licznych próśb pracowników. Pracownicy nawet jeśli umówili się na wypłacanie wynagrodzenia za określony dzień pracy tzw. dniówki to i tak nie otrzymywali ich w wysokości na jaką pierwotnie umówili się z pracodawcą. Pozwany zapewniał pracowników (w tym powodów), że wynagrodzenie z tytułu wypracowanych nadgodzin również zostanie wypłacone. Zapewnienia pozostały gołosłowne.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym prawidłowa wypłata obejmuje prawidłową wysokość wynagrodzenia, właściwą formę oraz dotrzymanie zasad dopuszczalnych potrąceń. Pracodawca powinien też udostępnić pracownikowi dokumentację potrzebną do obliczenia wynagrodzenia. Niewypłacanie nawet części wynagrodzenia stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego z art. 94 pkt 5 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2008, II PK 331/07).

Za co najmniej niepoprawne uznać należy stosowane przez praktyki powoda zawierania umów w niepełnym wymiarze czasu pracy podczas gdy pracownicy zobowiązani byli do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, a nawet ponad jej wymiar. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, iż przyczyną takich decyzji była chęć poprawy sytuacji finansowej pozwanego. Pozwany otwarcie uprzedzał pracowników, iż zatrudnienie ich w niepełnym wymiarze czasu pracy przyniesie mu realne korzyści z uwagi na odprowadzanie odpowiednio mniejszych składek na ubezpieczenie społeczne. Mówiąc wprost pozwany dbał o swoją sytuację finansową kosztem pracowników.

Pracodawca nie poinformował pracowników o warunkach zatrudnienia wynikających z art. 29 § 3 k.p. tj. obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, układzie zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a także o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Stosunek pozwanego do powodów oraz pozostałych pracowników baru (...) również w ocenie Sądu pozostawia wiele do życzenia. Karygodnym bowiem jest dopuszczenie się przez pozwanego rękoczynów względem pracowników, czy też namawianie do poświadczenia nieprawdy podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy albo nakazanie niewystawiania dokumentów fiskalnych w postaci paragonów. O niedbałym stosunku pozwanego do organizacji pracy, prowadzenia zakładu pracy oraz wypełniania obowiązków pracodawcy może świadczyć również zatrudnianie osób bez ustalania ich tożsamości, stanu zdrowia czy też posiadanych uprawnień. Pozwany zatrudniając pracowników nie dbał o ich badania lekarskie czy też posiadanie książeczek sanitarjno-epidemiologicznych, co biorąc pod uwagę charakter prowadzonej działalności jaką jest gastronomia powinno mieć pierwszorzędne znaczenie.

Wszystkie te zachowania zostały potwierdzone zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym jednakże z uwagi na przedmiot niniejszego postępowania nie muszą być przez Sąd dosadniej oceniane.

Marginalnie wskazać należy, że pozwany jako wieloletni przedsiębiorca oraz pracodawca winien wykazać się przynajmniej podstawową znajomością przepisów prawa pracy w zakresie swoich obowiązków. Na uwagę zasługuje również fakt, iż korzystał on z profesjonalnej pomocy księgowej, co również nie znalazło odzwierciedlenia w prowadzonej dokumentacji pracowniczej.

Powracając do meritum sprawy, z uwagi na brak ewidencji czasu pracy jedynymi dokumentami mogącymi wskazywać na faktyczny czas pracy były prowadzone przez pracowników notatki prowadzone w zeszytach ewidencjonujące czas pracy powodów. Sporządzone przez pozwanego dokumenty określone jako ewidencje wynagrodzeń ze stosunku pracy czy też indywidualne listy wynagrodzeń uznać należy za nieprawdziwe albowiem w żaden sposób nie są one spójne z pozostałymi dokumentami, w tym umowami o pracę czy też zaświadczeniami o wynagrodzeniu, o czym stanowi również protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

W tym miejscu wskazać należy, że zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, co dotyczy także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Mimo zatem braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jeśli przy pomocy innych dowodów wykaże fakt przepracowania określonej liczby godzin, w tym godzin nadliczbowych. Odnosi się to również do osoby prowadzącej na polecenie pracodawcy dokumentację pracowniczą. Jeśli osoba ta prowadzi nieprawidłowo ową dokumentację i czyni to samowolnie, może narazić się odpowiednio na konsekwencje pracownicze, ale i wtedy nie traci ona prawa do wynagrodzenia za rzeczywiście przepracowany i udowodniony przy pomocy innych środków prawnych czas pracy. Tym bardziej nie można odmówić jej prawa do wynagrodzenia za przepracowane a nieujęte w ewidencji godziny pracy, jeżeli nierzetelne prowadzenie tejże dokumentacji pracowniczej następuje za wiedzą i zgodą lub wręcz na polecenie pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2016r., II PK 68/15, Lex nr 2023156).

Jak wskazano w powyższej części rozważań z obowiązku prowadzenia ewidencji wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu.

Ponadto w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011r., II PK 317/10, LEX nr 1095826).

Po przeanalizowaniu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w tym dokumentów, zeznań świadków oraz przeprowadzeniu dowodu z przesłuchania stron, Sąd doszedł do przekonania, iż powodowie w sposób wystarczający wykazali, że świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych. M. W., B. G. (1) oraz Ł. C. (1) wykonywali pracę ponad obowiązujące ich normy czasu pracy oraz ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego podstawowego systemu i rozkładu czasu pracy.

Odnosząc się do twierdzeń pozwanego, iż strony nie określiły dopuszczalnej liczby godzin pracy, Sąd wskazuje, że nie określenie takiej liczby nie może stanowić i nie stanowi o jej dowolności. Sąd zwraca uwagę, że ustawodawca ogranicza pracę w godzinach nadliczbowych poprzez wprowadzenie limitów czasowych takiej pracy. Kodeks pracy zawiera trzy ograniczenia odnoszące się do dobowego, przeciętnego tygodniowego oraz rocznego wymiaru pracy nadliczbowej. Obecnie dobowe ograniczenie pracy wynika z przepisów dotyczących odpoczynku dobowego. Obowiązek zapewnienia 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie pracy powoduje konieczność ograniczenia godzin pracy. W niniejszej sprawie, w której rozkład czasu pracy przewiduje pracę 8-godzinną możliwe jest wykonywanie pracy nadliczbowej w wymiarze 5 godzin. Kolejnym ograniczeniem jest limit tygodniowy wynikający z art. 131§ 1 k.p., zgodnie z którym tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać

przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Limit roczny godzin nadliczbowych wynosi 150 godzin i odnosi się tylko do pracy nadliczbowej podejmowanej ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy. Górny limit w roku kalendarzowym wynika z 8-godzinnego limitu tygodniowego (art. 131 k.p.).

Co do zasady obowiązek pracy w godzinach nadliczbowych aktualizuje się w przypadku otrzymania przez pracownika stosownego polecenia. Ustawodawca nie określił jednak formy tego polecenia. Należy zatem przyjąć, że dopuszczalne jest tu każde zachowanie się przełożonego (pracodawcy), które w dostatecznie wyraźny sposób wskazywać będzie jego wolę. Przyjęcie, że pracodawca wydał takie polecenie w sposób dorozumiany wymaga stwierdzenia, że pracodawca o takiej pracy co najmniej wiedział (por. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000r., I PKN 667/99, OSNP 2001, nr 22, poz. 662). Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy za bezsprzeczne uznać należy, że M. O. miał wiedzę o pracy powodów w godzinach nadliczbowych. Mimo twierdzeń powoda jakoby nie zlecał pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych, z całą stanowczością stwierdzić należy, że pracodawca wiedział, iż pracownicy pracują ponad wymiarowy czas pracy, a nadto godził się na to obiecując dodatkowo z tego tytułu wynagrodzenie. Ponadto zeszyty w których ewidencjonowany był czas pracy były dostępne również dla pozwanego, a nadto jak pozwała przyjąć materiał dowodowy były przez niego analizowane.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami przesłankami pracy w godzinach nadliczbowych są:

1. konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
2. szczególne potrzeby pracodawcy.

Druga z przesłanek, znajdująca odzwierciedlenie w przedmiotowej sprawie, została określona w bardzo szeroki sposób, umożliwiającą bardzo elastyczne jej traktowanie, zwłaszcza że ocena, czy w danym przypadku została ona spełniona, należy do pracodawcy. Określone przez ustawodawcę szczególne potrzeby pracodawcy występują także, gdy do realizacji normalnych zadań pracodawcy konieczne jest ponadwymiarowe zatrudnienie pracownika, byleby nie dotyczyło to w sposób względnie stały konkretnej osoby (por. w komentarzu pod red. Krzysztofa Barana). W związku z powyższym za dopuszczalną uznać należy sytuację wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w celu realizacji normalnych zadań pracodawcy, z tym jednak zastrzeżeniem, że praca w godzinach nadliczbowych nie może stanowić stałego elementu organizowania pracy przez pracodawcę. Przekładając powyższe na obraz przedmiotowego postępowania wskazać należy, że organizacja pracy w barze (...) wiązała się ze stałym świadczeniem pracy w godzinach nadliczbowych. Jak wspomniano we wcześniejszej części rozważań, materiał dowodowy jasno wskazuje, iż powodowie świadczyli pracę niemalże codziennie w godzinach przekraczających podstawowy wymiar czasu pracy.

Za nieprawdziwe uznać należy twierdzenia pozwanego jakoby powodowie mieli zmienników, z którymi mogliby dzielić czas pracy, jak również pozwany nie wykazał w sposób wystarczający jakoby osobiście zastępował powódkę M. W. w pracy. Sama obecność pozwanego w miejscu pracy, nawet jeśli była wzmożona, nie dowodzi świadczenia obowiązków pracowniczych w zastępstwie powódki M. W. czy też innych pracowników. Z zeznań świadków wynika, iż pozwany był w lokalu, odbierał telefony czy też obsługiwał klientów, ale w ocenie Sądu zadania te nie odciążały w pracy M. W. w tym sensie, że powódka nie miała w tym czasie czasu wolnego. Obecność pozwanego podyktowana była w ocenie Sądu faktem, iż M. O. był właścicielem lokalu i co logiczne chciał „sprawować kontrolę” nad prowadzoną firmą. Jego obecność nie wynikała z chęci zastępowania pracowników w pracy. Jak wynika z doświadczenia życiowego za powszechne i naturalne uznać należy zaangażowanie pozwanego w działalność przedsiębiorstwa, np. poprzez realizowanie zadań zarezerwowanych dla powodów (pracowników), co nie musi ostatecznie stanowić o ich zastępowaniu. Dodatkowo pozwany nie podjął żadnych kroków zmierzających do zmiany organizacji pracy powodów, co mógł uczynić na przykład poprzez zatrudnienie dodatkowego pracownika. Stan faktyczny sprawy wskazuje wyraźnie, iż pozwany wprost wskazywał na niemożność zatrudnienia dodatkowego pracownika z uwagi na konieczność poniesienia dodatkowych kosztów. Jak ustalono wcześniej pozwany kierował się zyskiem kosztem ponadwymiarowej pracy pracowników.

Przypomnienia wymaga fakt, że praca w godzinach nadliczbowych stanowi obowiązek pracownika (wynikający chociażby z dbałości o zakład pracy) co w konsekwencji powoduje, iż odmowa jej wykonania może pociągać ujemne skutki dla pracownika. Ocena, czy dana sytuacja spełnia ustawowe przesłanki pracy nadliczbowej należy do pracodawcy, nie mniej jednak na pracodawcy ciąży obowiązek wypłaty wynagrodzenia za świadczoną pracę. Warto przypomnieć, iż spór niniejszej sprawy nie dotyczy zasadności pracy w godzinach nadliczbowych a wyłącznie zasadności i wysokości samego wynagrodzenia z tego tytułu.

Ustalony w sprawie stan faktyczny z całą stanowczością wskazuje, iż powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych, a zatem roszczenia uznać należało za zasadne.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika (jak również bez takiego wniosku) może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W takiej sytuacji nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151<sup>2</sup> § 1,2,3 k.p.). W przedmiotowej sprawie pozwany nie wykazał jakoby udzielił powodom dni wolnych od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych. Z zeznań świadków oraz z przesłuchania stron wynika, że dni wolne zdarzały się rzadko i spowodowane były stanem zdrowia lub też zdarzeniami losowymi i na pewno nie stanowiły rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Na uwadze należy mieć również sytuację, w których powodom został udzielony urlop, a następnie mimo zaplanowanego dnia wolnego od pracy byli wzywani przez pozwanego do świadczenia pracy. Wobec braku czasu wolnego w zamian za przepracowany w godzinach nadliczbowych, zastosowanie w przedmiotowej sprawie winien znaleźć art. 151<sup>1</sup> k.p. określający dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z § 1 powołanego przepisu za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) 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.

§ 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 uwagi na braki w dokumentacji pracowniczej, liczne zmiany stanowisk powodów w zakresie wysokości dochodzonej kwoty należności oraz konieczność powzięcia wiadomości specjalnych, Sąd na podstawie art. 278 § 1 k.p.c. dopuścił dowód z opinii biegłego z dziedziny rachunkowości na okoliczność ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, tj. w godzinach ponad ośmiogodzinną pracę i niedopłatę z tego tytułu odnośnie powodów M. W., B. G. (1) oraz Ł. C. (1).

Biegły księgowy sporządził opinię w dwóch wersjach tj. dla dwóch systemów czasu pracy – podstawowego (wersja I) i równoważnego (wersja II). Biorąc pod uwagę, iż równoważny czas pracy nie istniał poczynione w tym zakresie ustalenia biegłego uznać należało za nieważne i wykraczające poza zakres zleconej opinii. W pierwszej z wydanych opinii biegła określiła należne kwoty posługując się wartościami netto. Wyliczenia te zostały „ubruttowione” na wniosek Sądu w opinii uzupełniającej – wobec zmiany stanowiska powodów.



Z wydanych w sprawie opinii wynika, iż kwota wynagrodzenia za nadgodziny wraz z dodatkami wynosi:

- dla powódki M. W. wartość 6.141,85 zł netto tj. 8.814,94 zł brutto,
- dla powódki B. G. (1) wartość 3.131,81 zł netto tj. 4.495,19 zł brutto,
- dla Ł. C. (1) wartość 9.771,91 zł netto tj. 14.023,62 zł brutto

Zarzuty do wydanych opinii wniosła strona pozwana wskazując, iż nie jest w stanie ustosunkować się do wyliczeń dokonanych przez biegłą. Opinią uzupełniającej zarzucono natomiast, iż nie wynika z niej sposób wyliczenia niedopłaty, co prowadzi do niemożności ustosunkowania się strony pozwanej do opinii. Z ostrożności procesowej strona pozwana wniosła o ewentualne przyjęcie wariantu II.

Odnosząc się do zarzutów strony pozwanej wskazać należy, że przyjęcie wariantu II z opinii tj. sporządzonego dla równoważnego czasu pracy jest niemożliwe z uwagi na brak takowego czasu pracy w niniejszej sprawie.

Odnosząc się do pozostałych zarzutów Sąd uznał je za zbyt ogólne albowiem nie precyzowały one które konkretne wyliczenia są dla strony pozwanej niezrozumiałe. Opinia biegłego z dnia 04.11.2016r. składała się z dwóch części tj. części opisowej wskazującej na założenia do opinii, zastosowane przepisy, ustalenia ogólne, obliczenia i podsumowanie oraz z części tabelarycznej (matematycznej) przedstawiającej szczegółowe wyliczenia do każdego dnia pracy powodów. Strona pozwana nie skonkretyzowała zarzutu poprzez dokładne wskazanie, która część opinii lub też które wyliczenie (dotyczące danego pracownika lub też danego dnia) budziły wątpliwości pozwanego. Stwierdzenie, że pozwany nie jest w stanie ustosunkować się do wyliczeń dokonanych przez biegłego może prowadzić do wniosku, iż pozwany nie wnosi zarzutów do opinii. Argumentacja pozwanego w ocenie Sądu jest bezpodstawna.

W ocenie Sądu, wydana w sprawie opinia spełnia wymogi fachowości, rzetelności i logiczności, a wnioski w niej zawarte zostały uzasadnione w sposób wystarczający. Biegły wydał opinię po przeanalizowaniu dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy.

W tym stanie rzeczy przedmiotową opinię przyjąć należało za podstawę poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych co do wysokości należnego wynagrodzenia. Przy wydawaniu opinii biegły oparł się na zleceniu Sądu i udzielił odpowiedzi w tym zakresie.

Zważyć też należy, że zgodnie z art. 233 § 2 kpc opinia biegłych podlega ocenie sądu, ale w zakresie mocy przekonywującej rozumowania biegłych i logicznej poprawności wyciągniętych wniosków. Dlatego wartość każdej opinii musi podlegać ocenie obejmującej prawidłowość logicznego rozumowania. Sąd natomiast nie może wchodzić w zakres merytorycznej wiedzy biegłych. Sąd nie może nie podzielać merytorycznych poglądów biegłego (biegłych), czy zamiast nich wprowadzać własne stwierdzenia. Stanowisko Sądu w tym zakresie zgodnie jest z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 19.12.1990r., I PR 149/90, OSP 1991, nr 11-12, poz. 300.

Sąd nie może również zignorować wyników postępowania dowodowego i ustalać stan faktyczny wbrew ich treści.

Reasumując, Sąd podziela stanowisko powodów w zakresie zasadności niniejszego powództwa. Ustalony w sprawie stan faktyczny w sposób ewidentny wskazuje, że powodowie pracowali w godzinach nadliczbowych. Nadto jak wskazano powyżej, pozwany nie prowadził w sposób prawidłowy ewidencji czasu pracy, co uniemożliwiło Sądowi określenie rzeczywistego czasu pracy powódki w oparciu o taką ewidencję. Zasadność przedmiotowych powództw stanowi konsekwencję braku podstawowej i niezbędnej dokumentacji pracowniczej, do prowadzenia której pozwany był zobowiązany. Pozwany, chociażby z wynikającego wieloletniego doświadczenia jako pracodawcy winien zdawać sobie sprawę ze skutków niedbałości czy też nieprzestrzegania elementarnych obowiązków pracodawcy.

Ustalony w sprawie stan faktyczny Sąd oparł na zgromadzonych w sprawie dokumentach, których prawdziwości nie podważyła żadna ze stron, a także na podstawie opinii biegłego, zeznaniom świadków i przesłuchaniu stron.

Zeznania świadków K. C. (3), M. D., S. K., M. K., B. G. (2), M. P., N. B., A. S., M. L., K. C. (2), K. J., A. B., G. W., Sąd uznał za wiarygodne. Zeznania świadków były spójne i korespondowały ze sobą, co pozwoliło na zobrazowanie stanu faktycznego. Sąd dał również wiarę zeznaniom powodów albowiem były zgodne z zeznaniami świadków, w szczególności co do sposobu i dni pracy powodów i pozostałych pracowników pozwanego, stosunku bezpośredniego przełożonego do pracowników oraz braku prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę, a także prowadzenia zeszytu obrazującego czas pracy powodów.

Za mało znaczące dla rozstrzygnięcia sprawy Sąd uznał zeznania świadków K. C. (4), N. R., L. N., W. N., M. N., A. D.. Świadczyli oni wyłącznie klientami (niekiedy sporadycznymi) baru w którym pracowali powodowie, a zatem nie mieli wystarczającej wiedzy w zakresie czasu pracy powodów.

Sąd częściowo odmówił nadania waloru wiarygodności zeznaniom świadków A. O. oraz A. C. tj. córkom pozwanego oraz B. O. będącej księgową pozwanego ( tj. poza zakresem objętym powołanymi powyżej ustaleniami faktycznymi dokonanymi również w oparciu o ich zeznania ) albowiem ich zeznania w pozostałej części odbiegały od zeznań pozostałych świadków i zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd w tej części odmówił wiarygodności również pozwanego z uwagi na sprzeczność jego twierdzeń z pozostałym materiałem dowodowym. Nadto świadkowie ci z uwagi na łączące ich więzi rodzinne z pozwanym (córki) czy długoletnią znajomość z pozwanym (księgową) wyraźnie akcentowali w swoich zeznaniach niechęć wobec powodów i obarczali ich winą za pogorszenie stanu zdrowia pozwanego, niepowodzenie prowadzonej przez niego działalności ( konieczność zamknięcia baru), kłopoty finansowe. Mieli im za złe, że o nieprawidłowościach występujących w zakładzie pozwanego powiadomili inspekcję pracy. Nie sposób zatem uznać ich zeznań za obiektywne.

Mając na względzie powyższe ustalenia i rozważania Sąd zasądził od pozwanego M. O. na rzecz powodów M. W., B. G. (1) oraz Ł. C. (2) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, zgodnie z rozszerzonym powództwem przedstawionym w piśmie z dnia 20.09.2017r. jak również zgodnie z opinią biegłego, która „ubruttowiła” należności tj. opinią uzupełniającą z dnia 31.07.2017r.

W myśl art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Dlatego Sąd w stosunku do powoda Ł. C. (1) nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.250 zł, o czym orzekł w punkcie III wyroku. Mocą punktu VI wyroku Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie IV co do kwoty 1.750 zł tj. miesięcznego wynagrodzenia B. G. (1). Mocą punktu IX wyroku Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie VII co do kwoty 1.750 zł tj. miesięcznego wynagrodzenia powódki M. W.. Z uwagi na niemożność ustalenia wynagrodzenia powódek (brak pełnej dokumentacji) Sąd nadając rygor natychmiastowej wykonalności przyjął najniższe wynagrodzenie za pracę w tym okresie.

Za stronę przegrywającą niniejszy spór należy uznać stronę pozwaną, na której zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. ciąży obowiązek pokrycia kosztów procesu. Koszty procesu w przedmiotowej sprawie wyniosły łącznie 4.950 zł i stanowią wynagrodzenie pełnomocnika powodów będącego radcą prawnym. Kwota 3.600 zł stanowiąca zwrot kosztów procesu na rzecz powoda Ł. C. (1) stanowi wynagrodzenie pełnomocnika zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804). Kwoty 450 zł i 900 zł stanowiące zwrot kosztów procesu odpowiednio na rzecz B. G. (1) i M. W. zostały ustalone w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490).