

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XI wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od M. J. (1) na rzecz K. S. kwotę 15.000 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za okres od czerwca 2009 roku do marca 2010 roku / pkt. 1/, umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy /pkt. 2/, obciążył i nakazał pobrać od M. J. (1) na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi –Śródmieścia w Łodzi kwotę 3.657,92 tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miał ponieść powód K. S. /pkt. 3/, nadał wyrokowi w punkcie 1rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.400 zł /pkt. 4/.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

M. J. (1) od 1 listopada 2008 roku prowadziła działalność gospodarczą w zakresie usług gastronomicznych na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. Działalność gospodarcza posiadała zgodnie z wpisem 2 zakłady główne: w Ł. przy ul. (...) i w K. – Restauracja (...).

Restauracja w K. rozpoczęła pracę wiosną 2009 roku. W trakcie jego funkcjonowania lokal był nadal rozbudowywany i remontowany. Remont trwał jeszcze w maju i czerwcu 2009 r.

Powód trafił do pracy w restauracji pozwanej za pośrednictwem swojego kolegi Ł. K. (1), który zajmował się sprawami marketingu u pozwanej. Ł. K. (1) pojawił się u powoda z D. L. (1) w maju 2009 roku. W czerwcu 2009 roku warunki zatrudnienia w restauracji pozwanej uzgadniane były przez powoda w obecności pozwanej i jej ojca M. J. (2). Od lipca 2009 roku Ł. K. (1) przestał współpracować z pozwaną.

Powód podjął zatrudnienie u pozwanej na początku czerwca 2009 roku.

Pierwsza impreza jaka została zorganizowana w restauracji to (...) dla Urzędu Miasta K. w dniu 20 czerwca 2009 roku. Potem uruchomiony został bar i sprzedawane były drinki. We wnętrzu lokalu trwał jeszcze remont. W lipcu 2009 roku restauracja działała na dolnym tarasie. Kuchnia pracowała sprawnie.

Strony początkowo umówione były na stawkę wynagrodzenia za pracę na kwotę 15 złotych na godzinę, potem ustalona została kwota wynagrodzenia w stawce miesięcznej – 4.000 złotych niezależnie od przepracowanej ilości godzin. Następnie ustalono, iż wynagrodzenie w stawce 4000 złotych wypłacane będzie w okresie letnim, a od jesieni z uwagi na mniejszy ruch turystyczny i brak godzin nocnych wynagrodzenie miało wynosić 1.500 złotych netto.

Także w stosunku do innych pracowników zatrudnionych w restauracji obowiązywały podobne zasady wynagradzania, a kwota wynagrodzenia faktycznie umówiona przewyższała kwotę wynagrodzenia za pracę ujętą w zawartej umowie o pracę, która obejmowała najniższe wynagrodzenie krajowe.

W dniu 1 września 2009 roku strony podpisały umowę o pracę na mocy, której powód został zatrudniony w Restauracji (...) w K. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2009 roku do 31 grudnia 2009 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku szefa sali z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę ustalony w umowie na kwotę 1.400 złotych.

Zgodnie z informacją o dodatkowych warunkach zatrudnienia, przedstawioną powodowi w dacie zawarcia umowy o pracę w dniu 1 września 2009 roku, powoda obowiązywała 8 –godzinna norma dobową i przeciętna 40-godzinna norma tygodniowa czasu pracy, w przeciętnie pięciodobowym tygodniu pracy, w okresie rozliczeniowym wynoszącym 3 miesiące.

W dniu 4 stycznia 2010 roku strony podpisały kolejną umowę o pracę na mocy, której powód miał świadczyć pracę na stanowisku szefa sali z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w wysokości 1.400 złotych. Umowa została zawarta na

czas określony od dnia 1 stycznia 2010 roku do 31 grudnia 2010 roku z możliwością rozwiązania za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia.

Stosunek pracy został rozwiązany między stronami z dniem 14 marca 2010 roku na mocy porozumienia stron.

Do obowiązków powoda jako szefa sali należało organizacja sali, rozstawianie stolików, zarządzanie pracą kelnerów, organizacja pracy lokalu, dopilnowanie jakości obsługi. Podległymi powodowi pracownikami byli kelnerzy.

Restauracja w okresie zatrudnienia otwierana była od wczesnych godzin rannych, nawet od godziny 7 i pracowała do ostatniego klienta.

Lokal pracował przynajmniej do godziny 22. Zdarzało się, iż lokal pracował do godziny 24, także później. W weekendy kiedy odbywały się imprezy okolicznościowe zdarzało się, że lokal pracował do godziny 2-3 w nocy.

Praca zmianowa dotyczyła jedynie kelnerów i barmanów.

Z reguły 3-4 razy w tygodniu zdarzały się dni, w których powód i inni pracownicy pracowali dłużej niż do godziny 22.

W poniedziałki z reguły lokal otwierany był w godzinach późniejszych.

W lokalu zatrudniony był menadżer lokalu D. L. (1), szef baru – (...) oraz szef kuchni P. S.. Dodatkowo zatrudnionych było 3 kucharzy, jeden barman i około 5 kelnerek.

Zapadały ustalenia, iż powód i D. P. będą pracować w godzinach otwarcia lokalu.

Lokal usytuowany był nad zalewem przy samej ścieżce prowadzącej do szlaków turystycznych oraz około 200 metrów od trasy głównej.

Wszyscy pracownicy mieli świadomość, iż początki funkcjonowania lokalu mogą być trudne, dlatego byli bardzo zaangażowani w pracę. Nie było żadnego problemu by pracować od samego rana do godzin wieczornych czy w czasie nocnym. W momencie kiedy nie było klientów w restauracji powód z innymi pracownikami zajmował się pracami porządkowymi na terenie wokół restauracji – sadzeniem drzew, dbaniem o skalniaki, organizowaniem opału, w okresie zimowym odśnieżaniem terenu.

Od połowy października 2009 roku do S. lokal był w przebudowie. W okresie prac remontowych pracownicy sprząтали po pracach budowlanych. Powód z innymi pracownikami nadzorował prace remontowe ekipy budowlanej, która zajmowała się pracami. Powód w tym czasie zajmował się także pracami przed lokalem. Zajmował się także ogrzewaniem lokalu w czasie remontu, by nie doszło do popękania rur i instalacji sanitarno-ciepłowniczej, doradztwem przy zakupie urządzeń do lokalu. Po zakończeniu remontu lokal przygotowywany był do użytku, by przyjąć gości na S.. Wówczas pracownicy, w tym powód pracowali z reguły od godziny 10,11 do 17-19.

Największy ruch w lokalu w zimie był w okolicach S., a następnie w ferie zimowe.

W okresie zimowym lokal pracował z reguły do godziny 21,22. Jedynie w weekendy w tym czasie był większy ruch były organizowane imprezy muzyczne, także dyskoteki. Z okazji Dnia Kobiet w lokalu prowadzony był przez 4 dni maraton tematyczny.

W razie braku klientów pracownicy restauracji zajmowali się pracami porządkowymi w lokalu, sprzątaniem stołów, robieniem porządków przy barze, odśnieżaniem terenu, przygotowaniem reklam lokalu.

W miesiącu wrześniu 2009 roku lokal zaewidencjonował łącznie na 2 kasach (...) transakcji, w miesiącu październiku 2009 roku- do 17 października 2009 roku – ilość transakcji wynosiła 189, w listopadzie 2009 roku – nie ujęto transakcji na kasach, w grudniu 2009 zarejestrowano transakcje w dniu 31 grudnia 2009 roku w liczbie 15 transakcji,

w miesiącu styczniu 2010 roku zarejestrowano 520 transakcji, w lutym 2010 roku 984, w marcu 2010 roku zarejestrowano 64 transakcje.

W biurze funkcjonowała tablica, na której zapisywane były codziennie godziny przyścia do pracy i wyjścia pracowników z pracy, zgodne z rzeczywistym czasem pracy pracowników.

Powód będąc odpowiedzialny za salę pracował długo. Powód zamieszkiwał w mieszkaniu między innymi razem z K. M. (1) zatrudnionym u pozwanej jako kucharz oraz D. L. (1). Wychodził do pracy wcześniej przed K. M. (1) i wracał później po powrocie K. M. (1) z pracy.

Powód mając doświadczenia u innych pracodawców z prowadzeniem ewidencji czasu pracy, prowadził własną ewidencję czasu pracy, która okazywana była i podpisywana przez menadżera restauracji. Wielu pracowników prowadziło własną ewidencję czasu pracy. Powód na bieżąco odnotowywał ilość przepracowanych godzin w danym dniu, a następnie przepisywał to na wzór grafiku, który przekazywał menadżerowi lokalu D. L. (2), który był przez niego podpisywany.

Grafiki pracy prowadzone przez powoda zostały podpisane przez D. L. (1).

Funkcjonowały także listy obecności przygotowywane przez pozwaną, którą podpisywali pracownicy. Na listach obecności wpisywane były odgórnie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy odpowiadające normatywnemu czasowi pracy. Listy te nie odzwierciedlały rzeczywistego czasu pracy pracowników. Listy podpisywane były w momencie rozwiązania stosunków pracy pod rygorem wypłaty zaległych wynagrodzeń za pracę.

Wynagrodzenie za pracę w ostatnim okresie wypłacane było na raty.

W momencie kiedy powód odmówił podpisania list obecności nie odzwierciedlających rzeczywistego czasu pracy, a pozwana miała zaległości w wypłacie między innymi na rzecz powoda umówionego wynagrodzenia, padła groźba, iż nie podpisanie przygotowanych list obecności będzie skutkowało, że wypłacane będzie jedynie wynagrodzenie za pracę figurujące jedynie na umowie o pracę.

Także listy wynagrodzeń przedstawiane pracownikom pozwanej nie odzwierciedlały rzeczywiście wypłaconego wynagrodzenia za pracę, a jedynie wynagrodzenie za pracę ujęte na umowie o pracę.

Pozwana prowadziła listy wynagrodzeń, na których pracownicy podpisywali odbiór wynagrodzenia za pracę ujętego w umowie o pracę, a nie faktycznie umówionego. Pozwana faktycznie w okresach mniejszego ruchu nie wywiązywała się z wypłaty umówionego wynagrodzenia za pracę.

Pozwana mimo rozwiązania stosunków pracy z większością pracowników w marcu 2010 roku nie rozliczyła się ze wszystkich zobowiązań wynikających ze stosunku pracy

Pozwana przesłała powodowi świadectwo pracy w dniu 3 kwietnia 2012 roku.

W miesiącu czerwcu 2009 r. wynagrodzenie brutto powoda za godziny nadliczbowe według zestawienia przedstawionego przez powoda i uwzględniając stawkę ujętą w umowie o pracę wynosić winno 1470,56 złotych, wynagrodzenie za pracę w porze nocnej 3,04 złotych.

W miesiącu lipcu 2009 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powoda wynosić winno 2.983,99 złotych, wynagrodzenie w porze nocnej 43,09 złotych.

W miesiącu sierpniu 2009 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powoda wynosić winno 2.625 złotych, wynagrodzenie w porze nocnej 48 złotych.

W miesiącu wrześniu 2009 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powoda wynosić winno 1.586,03 złotych, wynagrodzenie w porze nocnej 8,70 złotych.

W miesiącu październiku 2009 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powoda wynosić winno 616,13 złotych.

W miesiącu listopadzie 2009 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powoda wynosić winno 1.120 złotych.

W miesiącu grudniu 2009 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powoda wynosić winno 1.520,23 złotych, wynagrodzenie w porze nocnej 10,64 złotych.

W miesiącu styczniu 2010 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powoda wynosić winno 2.913,75 złotych, wynagrodzenie w porze nocnej 33 złotych.

W miesiącu lutym 2010 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powoda wynosić winno 1.509,38 złotych, wynagrodzenie w porze nocnej 52,80 złotych.

W miesiącu marcu 2010 roku wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powoda wynosić winno 1.369,80 złotych, wynagrodzenie w porze nocnej 28,60 złotych.

Łącznie wynagrodzenie za pracę powoda w godzinach nadliczbowych za okres od czerwca 2009 roku do marca 2010 roku wraz z dodatkiem za pracę w porze nocnej wynosić winno 17.899,65 złotych.

Powód w 2007 roku skończył studia licencjackie i po roku przerwy w 2009 roku rozpoczął studia w Wyższej Szkole (...) w P.. Była to prywatna uczelnia z indywidualnym tokiem nauczania. Powód miał sesję w miesiącu lutym 2010 roku, jeździł wówczas do P.. Powód uzgadniał indywidualnie tok studiów, korespondował w wielu sprawach mailowo.

Oceniając materiał dowodowy Sąd dał wiarę zeznaniom powoda co do okoliczności pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej jako, iż korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym zwłaszcza zeznaniami świadków T. Z. (1), K. M. (1) D. P.. Natomiast odmówił wiary zeznaniom świadka W. W. i D. L. (1) które w jego ocenie były niespójne i nielogiczne. Wobec nie usprawiedliwionego niestawiennictwa pozwanej na terminie rozprawy, podczas której Sąd przeprowadzał dowód z przesłuchania stron Sąd na podstawie art. 302 §1 kpc pominął dowód z przesłuchania pozwanej. Sąd nie dał też wiary twierdzeniom strony pozwanej, iż w okresie od października do grudnia 2009 roku z uwagi na dalszy remont lokalu pracownicy, w tym powód nie świadczył pracy. Uznał za niemiarodajną przeprowadzoną przez stronę pozwaną symulację w oparciu o przedłożone raporty kasowe i dokonanie przeliczenia ilości transakcji na godzinę przy założeniu pracy restauracji 12 godzin na dobę, podnosząc iż nie odzwierciedlały czasu pracy restauracji. Zdaniem Sądu podstawy ustalenia pracy powoda w godzinach nadliczbowych nie mogła stanowić dokumentacja przedłożona przez pozwaną w postaci list obecności i list płac adnotacje w nich zwarte nie obrazowały bowiem rzeczywistego czasu pracy powoda i nie odpowiadały kwotom rzeczywiście mu wypłacanym. Sąd oparł rozstrzygnięcie w zakresie rachunkowym na opinii biegłego sądowego J. M., która w żadnym zakresie nie była kwestionowana przez obie strony.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sad Rejonowy uznał, iż roszczenia powoda w przeważającym zakresie okazały się zasadne i podlegały uwzględnieniu, w szczególności w zakresie roszczenia o zasądzenie wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Powód ostatecznie bowiem tak precyzował powództwo określając je kwotowo na kwotę 15.000 złotych, a obejmując nim należność z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej za okres od czerwca 2009 roku do marca 2010 roku.

Sąd doszedł do przekonania, iż mimo formalnej umowy o pracę zawartej między stronami od dnia 1 września 2009 roku, powód świadczył pracę na rzecz pozwanej w restauracji (...) w K. począwszy od miesiąca czerwca 2009 roku. Praktyka zatrudniania pracowników w początkowym okresie bez zawarcia umowy o pracę na piśmie czy zawarcia

umowy zlecenia, jest obecnie na tyle powszechna, że uwiarygodnia twierdzenia powoda. Okoliczność pracy powoda od czerwca 2009 roku potwierdzają zeznania także świadka D. P. i K. M. (1). Sąd podkreślił, iż już 20 czerwca 2009 roku w lokalu organizowana była impreza (...) przez Urząd Miasta K.. W ocenie Sądu brak było dowodów na to, iż powód zawierał w tym okresie umowę o pracę z Ł. K. (1). Jakkolwiek powód został sprowadzony do pracy u pozwanej przez Ł. K. (1) zajmującego się sprawami marketingowymi w lokalu u pozwanej, jednakże w czerwcu 2009 roku przy ustalaniu warunków zatrudnienia powoda obecna była pozwana i jej ojciec. Ł. K. (1) zakończył współpracę z pozwaną w lipcu 2009 roku, gdy tymczasem powód nadal ją kontynuował, co doprowadziło ostatecznie do podpisania umowy o pracę we wrześniu 2009 roku.

Jeżeli chodzi o roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych to Sąd podkreślił, iż w myśl art. 128 §1 k.p w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 roku czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji zakładu pracy w zakładzie lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Tak rozumiany czas pracy nie może - w zasadzie - przekroczyć granic określonych w art. 129 i nast. k.p. W tych granicach pracownik obowiązany jest wykonywać pracę, stosując się przy tym do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 k.p). W konsekwencji przełożeni pracownika decydują o tym, co pracownik "w czasie pracy" ma konkretnie robić. Jeżeli polecenia przełożonych nie wykraczają poza ramy stosunku pracy i nie są sprzeczne z prawem oraz z zasadami współżycia społecznego, pracownik powinien je wykonać. Postępując w ten sposób, pracownik realizuje swój obowiązek wykonywania pracy, co - z kolei - uprawnia go do żądania, by również zakład pracy wykonał ze swej strony wynikający z umowy o pracę obowiązek wypłacenia mu wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 22 § 1 k.p. i w art. 80 k.p.

Zgodnie z art. 129 § 1 kp czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144 kp.

W myśl art. 151 Art. 151.

§ 1.

§ 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy zdaniem Sądu wskazuje bezspornie, iż powód w spornym okresie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Nie otrzymał jednak za to w pełni należnego wynagrodzenia, co potwierdza ocena materiału dowodowego. Powód pozostając na terenie lokalu gastronomicznego ponad normatywny czas pracy świadczył pracę, nie pozostając jedynie w gotowości do świadczenia pracy. Powód bez wątplenia pracę tę świadczył na rzecz pracodawcy wykonując pracę szefa sali, a w okresach braku pracy związanej z obsługą klientów wykonując czynności porządkowe i pomocnicze i nie można w żadnym zakresie przyjąć, iż powód pracę w godzinach nadliczbowych podejmował samowolnie. Wykonywanie pracy ponad obowiązujące normy było zlecane przez pracodawcę i wynikało ze jego szczególnych potrzeb, związanych zapewne z brakami kadrowymi i niewłaściwą organizacją pracy.

Pozwana musiała mieć pełną świadomość, iż pracownicy świadczą pracę ponad normatywny wymiar czasu pracy, albowiem w sposób ewidentny ukrywała ten fakt prowadząc chociażby nierzetelną ewidencję czasu pracy. Niewiarygodne jest bowiem by przez okres za jaki przedstawione były sporządzane przez pozwaną grafiki przy prowadzeniu lokalu gastronomicznego nigdy nie doszło do pracy, chociażby wykraczającej poza godzinę 22, nie odnosząc się już do kwestii przekroczenia normy czasu pracy.

Sąd podkreślił, iż ustalenie rzeczywistego rozmiaru pracy powoda w świetle zaniedbań obowiązków pozwanej (czy celowego nie przedstawienia stosownej wiarygodnie i rzetelnej dokumentacji) jako pracodawcy, jest aktualnie w pełni niemożliwe. Pozwana nie wywiązała się w żaden sposób z obowiązku wynikającego z art. 149 § 1 (poprzednio art. Art. 129¹¹ kp). Natomiast faktowi nie prowadzenia przez pracodawcę ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych nie można odmówić znaczenia prawnego w procesie. Naruszenie przez pracodawcę jednego z podstawowych jego obowiązków nie może być premiowane zwolnieniem go z odpowiedzialności za niewykonanie tego obowiązku. Brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 kc rozkładu ciężaru dowodu i przerwienie go na osobę zaprzeczającą udokumentowanym faktom, z których strona procesowa wywodzi skutki prawne. W sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 roku sygn.akt I PKN 678/00 opubl. (...)wkł. 2002/7/9, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 roku sygn.akt I PKN 71/00 opubl. OSNAP 2002/10/231).

W wyroku z dnia 9 lipca 2009 roku sygn.akt II PK 34/09 LEX nr 527067Sąd Najwyższy potwierdził ponownie zasadność tego poglądu, wskazując, iż w sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie wskazanie przez powoda konkretnych dni, w których świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, ale wskazanie okresu, w którym to miało miejsce, jest wystarczające dla jednoznacznej identyfikacji podstawy faktycznej powództwa w aspekcie dokładnie określonego żądania. W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe 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 ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie.

Konsekwencją nie prowadzenia przez pozwaną rzetelnej ewidencji czasu i braku możliwości ścisłego udowodnienia roszczenia jest możliwość zastosowania przez Sąd przy ocenie zasadności roszczenia i ustalenia wysokości należnego wynagrodzenia normy art. 322 kpc. W zgodzie z tezą wyroku z dnia 5 lipca 2002 r., I PKN 314/01 (nieopublikowanego), w sytuacji gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nie prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie może udowodnić liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 roku I PKN 665/98 opubl.OSNP 2000/14/535). Zgodnie z brzmieniem art. 322 kp jeżeli w sprawie o dochody Sąd uzna, iż ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Sąd przy ustalaniu kwoty należnego wynagrodzenia powodowi pod uwagę wziął zgromadzoną dokumentację w postaci ewidencji prowadzonej przez samego powoda, potwierdzonymi w grafikach podpisanymi przez menadżera restauracji, które to dane co do zasady korespondowały z okolicznościami ustalonymi w procesie i nie budziły wątpliwości.

Mając na uwadze treść art. 151¹. § 1 kp oraz powyższe zasady wynagrodzenie powoda za okres od czerwca 2009 roku do 14 marca 2010 roku obejmujące wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatek za pracę w porze nocnej Sąd zasądził w kwocie dochodzonej przez powoda - 15.000 złotych Podkreślić należy, iż dochodzona pozwem

kwota to kwota 15.000 złotych brutto, gdy tymczasem wyliczona przez biegłego to kwota 17.899,65 złotych brutto. Sąd będąc związany na mocy art. 321 kpc żądaniem określonym przez powoda zasądził kwotę dochodzoną pozwem.

W zakresie w jakim nastąpiło cofnięcie powództwa, to jest w zakresie roszczenia o wydanie świadectwa pracy Sąd na podstawie art. 203 kpc w związku z art. 355§1 kpc i w związku z art. 469 kpc umorzył postępowanie w sprawie, uznając, iż cofnięcie powództwa nie było sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego i nie zmierzało do obejścia prawa, ani nie naruszało słusznego interesu powoda, wobec wydania powodowi przez pozwaną świadectwa pracy w toku procesu.

O kosztach sądowych, na które złożyły się wydatki sądowe, wyłożone tymczasowo przez Skarb Państwa Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust 1 w związku z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U nr 167 poz.1398 z późn.zm) obciążając nimi pozwaną jako przegrywającą sprawę. Na koszty te złożył się wydatki związane z wydaniem opinii przez biegłego ds. księgowości- 1.307,11 złote, wyłożone tymczasowo przez Skarb Państwa koszty związane ze stawiennictwem świadków T. Z. (400 złotych), K. M. (150 złotych), D. P. (351,04 złotych) i koszty podróży powoda w związku z obowiązkowym stawiennictwem na rozprawie w dniu 17 lipca 2013 roku (699,77 złotych) oraz opłata od pozwu, której obowiązku nie miał uiszczyć powód z uwzględnieniem wartości zasądzonych roszczeń, to jest w zakresie kwoty 15.000 złotych (x5 %)- kwota 750 złotych. Łącznie daje to kwotę 3.657,92 złotych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477²§ 1 kpc.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. pozbawienie pozwanej możliwości obrony swych praw co skutkuje nieważnością postępowania (art. 379 pkt 5 Kpc) poprzez brak prawidłowego zawiadomienia pełnomocnika powódki o terminie rozprawy w dniu 08.08.2014r. (skierowanie wezwania na nieprawidłowy adres), która była rozprawą końcową, a tym samym pozbawienie powódki możliwości przedstawienia swojego stanowiska końcowego w sprawie, podania argumentów świadczących na jej korzyść, przeprowadzenia oceny materiału dowodowego, co siłą rzeczy nie mogło zostać wzięte pod uwagę przez sąd rozstrzygający sprawę w pierwszej instancji,

2. dowolną i niewłaściwą ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, iż powód wykazał, iż w spornym okresie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, za co nie uzyskał wynagrodzenia, podczas gdy:

- brak było wiarygodnych dowodów potwierdzających twierdzenie powoda, iż przed datą 01.09.2009r. łączył go z pozwaną stosunek pracy (faktycznie powód był wówczas zatrudniony przez Ł. K. (2) ważnię, który świadczył usługi na rzecz pozwanej),
- brak było podstaw do uznania za wiarygodny dowód ewidencji czasu pracy prowadzonej przez powoda, w sytuacji, gdy z pobieżnych oględzin tego dokumentu wynikało, iż niebył on wypełniany systematycznie przez kilka miesięcy z rzędu tylko został przygotowany w całości jednorazowo, jednym rodzajem środka pisaćcego, co oznacza, że dokument ten miał walor dowodowy nie większy niż ustne twierdzenie powoda, które powinno zostać udowodnione za pomocą wiarygodnych i pewnych dowodów, co w niniejszym postępowaniu nie zostało uczynione,
- twierdzenie powoda o wykonywaniu pracy w godzinach nadliczbowych w każdym miesiącu jego zatrudnienia u pozwanej kłóć się z faktem, iż restauracja swoją pracę w pełnym zakresie rozpoczęła dopiero na przełomie 2009 i 2010 roku, wcześniej trwały w niej prace remontowe i wykończeniowe, co potwierdzają zeznania świadków, a także raporty z kasy fiskalnej, a zatem nie było potrzeby aby powód czy inni pracownicy spędzali w restauracji tak znaczną ilość godzin każdego niemalże dnia tygodnia,

- nie można było uznać za wiarygodne twierdzeń powoda, iż nie było kolizji pomiędzy odbywanymi przez niego w spornym okresie studiami w Wyższej Szkole Gastronomii i (...) w P., podczas gdy z przedłożonego przez niego grafika jego pracy wynikało, iż w od października 2009r. do stycznia 2010r. poza dniami ustawowo wolnymi od pracy powód pracował praktycznie codziennie (wyjątkiem jest okres od 11 do 14.10.2009r.) co w praktyce czyni niemożliwym odbywanie w tym samym czasie studiów, nawet zaocznie w indywidualnym toku nauczania.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, pozostawiając sądowi I instancji rozstrzygnięcie w zakresie kosztów postępowania w II instancji, ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed sądem II instancji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W myśl art. 379 pkt 5 kpc nieważność postępowania zachodzi, jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw.

Pozbawienie strony możliwości obrony swych praw polega na uniemożliwieniu jej uczestniczenia w postępowaniu rozpoznawczym wbrew jej woli. Najczęściej zachodzi to poprzez niezawiadomianie o terminie posiedzeń, pozbawienie możliwości składania pism procesowych czy wniosków dowodowych (zob. wyr. SN z 10.1.2001 r., I CKN 999/98, niepubl.). Innymi słowy pozbawienie strony możliwości obrony swych praw polega na tym, że z powodu wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia konkretnych przepisów kodeksu postępowania cywilnego, strona nie mogła brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części. Pozbawienie możliwości obrony praw przez stronę zachodzi nie tylko wtedy, gdy możliwość podejmowania czynności dla obrony strony została całkowicie wyłączona. Wystarczy, że na skutek uchybień procesowych strona nie mogła brać udziału w istotnej części postępowania, a skutki tego uchybienia nie mogły być usunięte przed wydaniem wyroku. Chodzi tu wyłącznie o sytuacje, gdy wynikiem uchybień procesowych było rzeczywiste uniemożliwienie lub utrudnienie działania w procesie. Samo wystąpienie uchybień nie jest jeszcze równoznaczne ze stwierdzeniem niemożności obrony praw, gdy strona podjęła taką obronę. Pozbawienie możliwości obrony praw jest przejawem naruszenia zasady równości stron. (zob. wyrok SN z dnia 10 maja 1974 r., II CR 155/74, OSP 1975, z. 3, poz. 66; postanowienie SN z dnia 6 marca 1998 r., III CKN 34/98, Prok. i Pr.-wkł. 1999, nr 5, poz. 41; wyrok SN z dnia 13 czerwca 2002 r., V CKN 1057/00, LEX nr 55517). Przy tym ocena, czy doszło do pozbawienia strony możliwości obrony jej praw, powinna być dokonywana przez pryzmat konkretnych okoliczności sprawy. A zatem analizując, czy doszło do pozbawienia strony możliwości działania, trzeba w pierwszej kolejności rozważyć, czy nastąpiło naruszenie przepisów procesowych, następnie ustalić, czy uchybienie to wpłynęło na możliwość strony do działania w postępowaniu, w końcu zaś ocenić, czy pomimo zaistnienia tych okoliczności strona mogła bronić swych praw w procesie. Dopiero w razie kumulatywnego spełnienia wszystkich tych przesłanek można przyjąć, że strona została pozbawiona możliwości działania. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2008 r., V CSK 488/07 Lex nr 424315).

W ocenie Sądu II instancji, na gruncie rozpoznawanego przypadku wobec uchybień Sądu Rejonowego w postaci braku prawidłowego zawiadomienia pełnomocnika pozwanej o terminie rozprawy w dniu 8 sierpnia 2014 r., która poprzedzała wydanie wyroku doszło do nieważności postępowania. Na skutek bowiem takiego działania sądu, strona pozwana została pozbawiona skutecznej możliwości obrony swych praw.

Jak wynika z akt sprawy pełnomocnik strony pozwanej już w piśmie z dnia 6 sierpnia 2012 r. informował Sąd Rejonowy o nowym adresie do doręczeń /k.113/. Pomimo to Sąd Rejonowy wezwania na rozprawę w dniu 8 sierpnia 2014 r. jak i poprzednie posiedzenia dokonywał nie uwzględniając tej okoliczności. Strona pozwana podniosła, iż w wyniku skierowania wezwań na nieprawidłowy adres ostatnie z nich nie zostało przekazane pełnomocnikowi pozwanej, w związku z tym nie miał on możliwości wzięcia udziału w rozprawie poprzedzającej wydanie zaskarżonego wyroku,

przedstawienia swojego stanowiska końcowego w sprawie, podania argumentów świadczących na korzyść pozwanej. Bezsprzecznie wezwania na ostatnią rozprawę dokonano na nieprawidłowy adres, a pełnomocnik pozwanej nie stawiał się na wskazanym posiedzeniu. W ocenie Sądu Okręgowego powyższe niewątpliwie pozbawiało stronę pozwaną skutecznej możliwości obrony jej praw. I choć pozwana – co wymaga podkreślenia – nie chciała brać udziału w toczącym się procesie (pomimo wielokrotnych wezwań uchylała się od obowiązku stawienia się na rozprawie w związku z czym w trybie art. 302 §1 kpc dowód z przesłuchania stron ograniczono do przesłuchania powoda) nie zmienia to faktu, że wobec braku prawidłowego wezwania jej pełnomocnika na ostatni termin rozprawy, nie mógł on czynnie uczestniczyć w przeprowadzonym wówczas postępowaniu dowodowym, w szczególności zaś zadawać pytań powodowi, które mogłyby obnażyć brak zasadności zgłoszonych przez tą stronę roszczeń. Brak powiadomienia strony o terminie rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku co do zasady musi być uznane za pozbawienie możliwości obrony jej praw, bowiem uchybienie to nie mogło zostać usunięte przed wydaniem wyroku (por. odpow. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 lipca 2014 r. VI ACa 1624/13 Teza pochodzi z portalu www.orzeczenia.ms.gov.pl Legalis Numer 1049679). Nieważność postępowania z powodu pozbawienia strony możliwości obrony jej praw zachodzi wówczas, gdy ze względu na uchybienia formalne - na przykład niezawiadomienie strony o rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku albo rozpoznanie sprawy, wbrew przepisom prawa, na posiedzeniu niejawnym zamiast na rozprawie - strona została pozbawiona przez sąd lub przeciwnika procesowego możliwości brania udziału w sprawie oraz zgłoszenia twierdzeń faktycznych i wniosków dowodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r. I PK 316/13 Legalis Numer 1079520) Z tych też względów uznać należało, iż wskazane zaniechanie Sądu, w rozpoznawanym stanie faktycznym uniemożliwiło jednak pozwanej podjęcie skutecznej obrony i doprowadziło do nieważności postępowania. Postępowanie to musi więc zostać powtórzone z zastrzeżeniem konieczności usunięcia wad powodujących nieważność.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy uznał, iż zaskarżony wyrok na podstawie art. 386 § 2 kpc oraz z 108 § 2 kpc należało uchylić, znieść postępowanie przed Sądem I instancji od dnia 8 sierpnia 2014 r. (tj. od chwili przeprowadzenia rozprawy bez udziału pełnomocnika pozwanej nieprawidłowo wezwanego na jej termin) i przekazać sprawę Sądowi Rejonowemu dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za drugą instancję.

Orzekając w powyższy sposób Sąd II instancji nie badał zasadności apelacyjnych zarzutów dotyczących naruszenia art. 233 § 1 kpc poprzez dowolną i niewłaściwą ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i nieprawidłowe przyjęcie, że powód wykazał, iż w spornym okresie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, za co nie uzyskał wynagrodzenia. Wobec pozbawienia pozwanej możliwości obrony jej praw poprzez brak zawiadomienia jej pełnomocnika o ostatnim terminie rozprawy i uniemożliwienia mu brania udziału w przeprowadzonych wówczas czynnościach procesowych, wydane orzeczenie nie podlega bowiem merytorycznej kontroli instancyjnej. Zauważyć należy, iż zachodzi konieczność ponownej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów po usunięciu wad powodujących nieważność. Oznacza to, że Sąd Okręgowy był zwolniony z analizy merytorycznej zasadności wydanego przez Sąd Rejonowy rozstrzygnięcia.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd pierwszej instancji celem wyjaśnienia kwestii spornych winien umożliwić pełnomocnikowi pozwanej udział w rozprawie prawidłowo wzywając go na jej termin. Dopiero bowiem, spełnienie tego wymogu stworzy gwarancje obiektywnego rozpoznania roszczeń przy uwzględnieniu prawa pozwanej do obrony i pozwoli na merytoryczną instancyjną kontrolę wydanego rozstrzygnięcia.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.