

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego J. M. na rzecz powódek D. M. (1) i M. K. (1) kwoty wskazane w sentencji wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatek za pracę w godzinach nocnych (pkt 1 podpkt a- v oraz pkt 2 podpkt a- t wyroku); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt. 3), umarzył postępowanie co do obu powódek w zakresie cofniętych roszczeń (pkt 4) oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 i 2 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.386 zł (pkt. 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódki D. M. (1) i M. K. (1) pracowały u pozwanego J. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. M. w Ł..

Powódka D. M. (1) pracowała na podstawie umowy na czas określony od dnia 25 września 2009 roku do dnia 31 stycznia 2011 roku za wynagrodzeniem 1.276 zł zaś od dnia 1 lutego 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku za wynagrodzeniem 1.386 zł na stanowisku kelnerki z miejscem wykonywania pracy w Ł., przy ulicy (...), na pełen etat. Aneksiem do umowy o pracę obowiązującym od dnia 1 kwietnia 2011 roku ustalono, iż powódka jest zatrudniona na stanowisku recepcjonistki z miejscem wykonywania pracy w hotelu (...), przy ulicy (...) w Ł. w systemie zmianowym w godzinach od 8 do 20 i od 20 do 8 i przysługuje jej dodatek za pracę w godzinach nocnych (powódka podpisała się pod nim w dniu 30 marca 2011 roku).

Natomiast powódka M. K. (1) pracowała na podstawie umów o pracę na czas określony od dnia 24 września 2009 roku do dnia 31 stycznia 2011 roku za wynagrodzeniem 1.276 zł oraz od dnia 1 lutego 2011 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku za wynagrodzeniem 1.386 zł na stanowisku pracownika biurowego z miejscem wykonywania pracy w Ł., przy ulicy (...) na pełen etat. Aneksiem do umowy o pracę obowiązującym od dnia 1 kwietnia 2011 roku ustalono, iż powódka M. K. (1) jest zatrudniona na stanowisku recepcjonistki z miejscem wykonywania pracy w hotelu (...) w Ł., przy ulicy (...) w systemie zmianowym i przysługuje jej dodatek za pracę w godzinach nocnych. Powódka podpisała ten aneks w dniu 21 marca 2011 roku.

Wynagrodzenie powódek ustalano na poziomie płacy minimalnej zgodnie z MP z 2008 r. nr 55 poz. 499, z 2009 r. nr 48 poz. 709 i 2010 r. nr 194 poz. 1288. W okresie od 1 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. wynosiło ono 1.317 zł. Powódki przed podpisaniem umów o pracę świadczyły na rzecz pozwanego przez krótki okres pracę bez podpisania jakiegokolwiek umowy. Za ten okres zostały rozliczone według stawki 8 zł za godzinę pracy. Powódki zostały zatrudnione w związku z podpisaną przez pozwanego umową z Urzędem Pracy w Ł. w ramach refundacji kosztów doposażenia i wyposażenia stanowiska pracy. Pozwany zatrudnił powódki w podstawowym systemie czasu pracy wskazując, iż dobowy i tygodniowy norma czasu pracy wynika z art. 129 § 1 k.p., a więc obowiązująca je norma czasu pracy wynosi 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin tygodniowo. Z dokumentacji przedłożonej przez pozwanego wynika, iż miały nie świadczyć pracy w weekendy oraz godzinach nocnych. Strony nie ustalały zatrudnienia w innym systemie czasu pracy.

Powódki podlegały bezpośrednio przełożonej B. K. (1), menagerowi hotelu, która to wydawała im polecenia zarówno ustne oraz pisemne w zakresie sposobu i zleczonych zadań do wykonania. B. K. (1) świadczyła usługi na rzecz pozwanego na podstawie umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług w zakresie organizacji pracy z dnia 2 stycznia 2009 roku. Wykonywała zadania związane prowadzeniem i obsługą hotelu, to jest działania marketingowe, pozyskiwanie klientów, kontakty z klientami, prowadzenie akcji promocyjnych oraz zarządzanie podległymi pozwanemu pracownikami. Po podjęciu przez powódki zatrudnienia zaczęła przydzielać im coraz to nowe zadania do wykonania, rozszerzając zakres prac poza ustaloną podpisaną umową. Powódki nie otrzymały na piśmie zakresu obowiązków. Wykonywały faktycznie wszystkie inne prace niż wynikające z umowy, które to były niezbędne

do wykonania. Wykonywały obowiązki kucharki, kelnerki, recepcjonistki czy sprzątaczk, choć w przypadku powódki D. M. (1) wskazano w umowach, że będzie kelnerką, a następnie recepcjonistką, zaś M. K. (1) pracownikiem biurowym, których to czynności nigdy nie wykonywała. Dopiero w następstwie podpisanego powołanego wyżej aneksu wskazano, iż powódka zostaje zatrudniona na stanowisku recepcjonistki. Pozwany zatrudniał poza powódkami również innych pracowników, w tym do wykonywania prac w zależności od zapotrzebowania bez jakichkolwiek umów o pracę czy cywilnoprawnych. Osoby świadczące pracę na rzecz pozwanego bez umów o pracę czy innych cywilnoprawnych były rozliczane, tak jak powódki przed zatrudnieniem ich według stawki 8 zł za godzinę. Świadczenia pieniężne należne powódkom za okres przed podpisaniem przez nie umów o pracę wypłaciła im B. K. (1). Poza pracownikami różne prace u pozwanego, głównie o charakterze porządkowym czy w kuchni wykonywali uczniowie w ramach odbywanych praktyk zawodowych. Osoby te były w pracy w godzinach rannych.

Powódki, jak i inne pracownice w związku ze świadczeniem usług hotelowych przez pozwanego wystawiały również paragony fiskalne, gdzie na wydruku z kasy fiskalnej wskazywany był czas transakcji. Powódki oraz inne pracownice zgodnie z poleceniem B. K. (1) miały nie wystawiać kiedy to było możliwe takich paragonów w przypadku klientów indywidualnych i przyjmować należności z pominięciem kasy fiskalnej. Uzyskiwane środki pieniężne były przekazywane B. K. (1) i wpisywane do prowadzonego zeszytu, którego obecnie nie ma. Z należności tych B. K. (1) wypłacała między innymi świadczenia osobom świadczącym na rzecz pozwanego pracę nieformalnie oraz przyznawała pewne świadczenia niektórym z pracowników. Powódki i inni pracownicy wystawiali również faktury na których się podpisywali. Pracownicy mieli również obowiązek sporządzania w nocy o godzinie 24 raportów kasowych, które zawierały ich imię i nazwisko. Zdarzało się, iż system jako osobę wystawiającą fakturę wskazywał na B. K. (1), choć faktycznie wystawiał ją inny pracownik, który się pod nią podpisywał. Powódki nie miały dostępu do konta B. K. (1) i nie mogły wystawiać na jej koncie faktur. Taki dostęp miała natomiast między innymi M. S., którą B. K. (1) traktowała jako swojego zastępcę. B. K. (1) miała dostęp do konta każdego z pracowników.

B. K. (1) opracowywała również grafiki czasu pracy powódek i innych osób świadczących pracę na rzecz pozwanego, w tym bez umów o pracę czy innych cywilnoprawnych. Dokonywała również ich zmian w zależności od możliwości kadrowych np. choroby czy urlopów i dostosowywała do potrzeb pracodawcy w związku prowadzoną przez niego działalnością świadczenia całonocnych usług hotelowych. W grafikach pracy uwzględniano również osoby, które świadczyły pracę na rzecz pozwanego bez zawartych umów o pracę czy innych cywilnoprawnych. B. K. (1) czasami zlecała pracownikom sporządzenie takich grafików. W zależności od potrzeb pozwanego B. K. (1) czasami zlecała wykonanie pewnych prac np. porządkowych czy na kuchni innym osobom, które wzywała na telefon i wypłacała im należności bez podpisania umowy. Osób tych nie uwzględniano w grafikach, gdyż wykonywali głównie czynności porządkowe. B. K. (1) prowadziła również dokumentację mającą wskazywać na świadczenie pracy przez pracowników po 8 godzin na dobę w godzinach od 8 do 16 czy od 7 do 15 przez pięć dni w tygodniu od poniedziałku do piątku, z wolnymi dniami w weekendy. Nie wynikało z niej świadczenie pracy w godzinach popołudniowych, nocnych oraz weekendy. Przez pewien okres powódki podpisywały te dokumenty, po czym odmówiły ich podpisywania.

Powódki i inni pracownicy faktycznie pracowali w systemie zmianowym, w tym soboty, niedziele i święta oraz w godzinach nocnych, co było uzasadnione specyfiką prowadzonej przez pozwanego działalności w postaci świadczenia usług hotelowych. Powódki w okresie zatrudnienia świadczyły pracę z reguły powyżej ośmiu godzin na dobę, choć w tym zakresie zdarzały się również odstępstwa, w tym na nocie oraz w weekendy. Zazwyczaj pracowały od 15 do 8 rano, do kiedy nie przysła do pracy B. K. (1). W weekendy zaś pracowały od 8 do 8 rano następnego dnia (24 godziny). B. K. (1) nie pracowała popołudniami, w nocy oraz w weekendy.

Powódki w okresie zatrudnienia otrzymywały tylko wynagrodzenie zasadnicze. Jedynie po zmianie warunków zatrudnienia aneksami do umów o pracę wypłacono im częściowo dodatek za pracę w godzinach nocnych, powódce D. M. (1) kwotę: 97,02 zł (61,18 zł netto) za kwiecień 2011 roku i 13,20 zł (9,39 zł netto) za maj 2011 roku, zaś powódce M. K. (1) 55,44 zł (netto 38,53 zł) za kwiecień 2011 roku. Należne powódkom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem oraz dodatkiem za pracę w godzinach nocnych w przypadku powódki:

- D. M. (1) wynosi: 79,76 zł za wrzesień 2009 roku, 973,10 zł za październik 2009 roku, 1.382,93 zł za listopad 2009 roku, 1.469,84 zł za grudzień 2009 roku, 1.716,09 zł za styczeń 2010 roku, 1.659,70 zł za luty 2010 roku, 1.596,68 zł za marzec 2010 roku, 1.425,31 zł za kwiecień 2010 roku, 1.965,82 zł za maj 2010 roku, 1.948,24 zł za czerwiec 2010 roku, 1.359,86 zł za lipiec 2010 roku, 1.202,78 zł za sierpień 2010 roku, 1.754,81 zł za wrzesień 2010 roku, 2.622,48 zł za październik 2010 roku, 2.021,41 zł za listopad 2010 roku, 1.795,20 zł za grudzień 2010 roku, 1.965,82 zł za styczeń 2011 roku, 1.804,74 zł za luty 2011 roku, 1.036,21 zł za marzec 2011 roku, 607,93 zł (po pomniejszeniu o wypłacony dodatek za pracę w godzinach nocnych 510,94 zł) za kwiecień 2011 roku, 95,72 zł (po pomniejszeniu o wypłacony dodatek za pracę w godzinach nocnych 82,52 zł) za maj 2011 roku, 162,33 zł za sierpień 2011 roku;

- zaś M. K. (1): 1.349,36 zł za wrzesień 2009 roku, 1.653,51 zł za październik 2009 roku, 1.588,82 zł za listopad 2009 roku, 1.328,48 zł za grudzień 2009 roku, 1.849,84 zł za styczeń 2010 roku, 1.591,79 zł za luty 2010 roku, 1.758,50 zł za marzec 2010 roku, 1.637,78 zł za kwiecień 2010 roku, 2.156,34 zł za maj 2010 roku, 1.691,48 zł za czerwiec 2010 roku, 1.066,81 zł za lipiec 2010 roku, 2.166,96 zł za sierpień 2010 roku, 1.807,17 zł za wrzesień 2010 roku, 2.480,58 zł za październik 2010 roku, 1.772,91 zł za listopad 2010 roku, 1.585,76 zł za grudzień 2010 roku, 2.061,08 zł za styczeń 2011 roku, 1.718,14 zł za luty 2011 roku, 560,27 zł za marzec 2011 roku, 358,92 zł (po pomniejszeniu o wypłacony dodatek za pracę w godzinach nocnych 303,10 zł) za kwiecień 2011 roku.

Pozwany pomimo obowiązku wynikającego z przepisów prawa nie prowadził ewidencji czasu pracy powódek.

Pozwany w okresie zatrudnienia powódek prowadził działalność gospodarczą między innymi w zakresie hoteli, obiektów noclegowych, restauracji, świadcząc usługi hotelowe. W tym czasie prowadził różne obiekty świadczące tego typu usługi, między innymi hotel, w którym to powódki pracowały. Poza tym hotelem pozwany prowadził również między innymi hotel w N.. Powódki pracowały w hotelu (...) w Ł. przy ulicy (...). Czasami kiedy zachodziła potrzeba niektórzy z pracowników byli kierowani do świadczenia pracy w innych jednostkach prowadzonych przez pozwanego, w tym wyjątkowo powódka D. M. (1) 2 – 3 razy, jak również z innych podmiotów do hotelu (...) w Ł., przy ulicy (...). Usługi w tym hotelu były świadczone całodobowo.

W marcu 2011 roku doszło do spotkania z inicjatywy pracowników z pozwanym i B. K. (1) odnośnie świadczenia przez nich pracy i rozliczeń w tym zakresie. Jak również zasad związanych z prowadzeniem przez B. K. (1) hotelu i pobieraniem należności z pominięciem kasy fiskalnej. Powódki były zaniepokojone również tym, iż niektóre z pracownic otrzymują podobno należności za pracę w godzinach nadliczbowych. W spotkaniu tym uczestniczyły między innymi powódki oraz D. M. (2), R. W., M. R.. W następstwie tego spotkania doszło do podpisania z powódkami wskazanych wyżej aneksów do umów o pracę i przyznania im dodatku za pracę w godzinach nocnych. W krótkim okresie po tym zebraniu pozwany podjął decyzje o rozwiązaniu umów o pracę w powódkami za wypowiedzeniem. Stosunek pracy powódki M. K. (1) ustał z dniem 30 kwietnia 2011 roku, zaś powódki D. M. (1) z dniem 3 września 2011 roku, gdyż długi okres przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Powódki zwróciły się do pozwanego o zapłatę należności dochodzonych pozwem, który to odmówił zapłaty.

We wrześniu i październiku 2011 roku PIP przeprowadziła u pozwanego kontrolę w której stwierdzono, iż pozwany nie założył i nie prowadził odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy. Ewidencja czasu pracy była prowadzona na listach obecności, na których wpisywane są dni pracy i wolne o pracy, urlopy wypoczynkowe oraz okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. W okresie ostatnich trzech miesięcy nie stwierdzono pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownicy świadczą pracę na podstawie umów o pracę. Do kontroli przedłożono dokumenty z których wynika, iż w okresie od września 2009 roku do sierpnia 2010 roku powódki i inne osoby świadczyły pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 8 do 16, we wrześniu 2010 roku powódka D. Ś. pracę od 7 do 15, zaś M. K. (1) od 8 do 16, od października 2010 roku do marca 2011 roku powódka D. M. (1) od 7 do 15 albo od 13 do 21, zaś M. K. (1) od 8 do 16, w tym okresie odnośnie innych osób świadczących pracę wskazywane są również godziny od 14 do 22 czy od 13 do 21 np. M. M. (październik, listopad i grudzień 2010 roku). Wykonywanie pracy w godzinach nocnych wskazane jest od grudnia 2010 roku, odnośnie M. M. i M. R., które miały ją świadczyć w tym okresie od 20 do 8 oraz od 8 do 20 z pewnymi odstępstwami np. od 8 do 16. Od kwietnia 2011

roku wynika, iż powódki i inne osoby świadczą pracę w godzinach od 20 do 8, od 8 do 20 oraz od 12 do 20, przy czym w maju, czerwcu, lipcu, sierpniu 2011 roku B. K. (2) pracuje od 7 do 15 od poniedziałku do piątku. Na dokumentach tych zaznaczone są również dni nieobecności w pracy. Powódki nie pracowały w godzinach wynikających z tych grafików.

Sądu meriti wskazał, że zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Sąd uznał za niewiarygodne twierdzenia strony pozwanej, iż powódki nie świadczyły pracy w godzinach nadliczbowych oraz nocnych, jak również jeśli do takiej sytuacji doszło w razie zaistnienia potrzeb pracodawcy otrzymywały dzień wolny, jak i że zostały rozliczone. W tym zakresie Sąd również odmówił wiary twierdzeniom świadka B. K. (1). Jak również jej zeznaniom, iż świadczyła pracę w godzinach popołudniowych, nocnych oraz w weekendy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał w przeważającej części żądania powódek za uzasadnione.

W ocenie Sądu meriti zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż pozwany podpisywał z pracownikami umowy o pracę, ustalając określone warunki zatrudnienia, tak aby wyglądało, iż czynią one zadość przepisom prawa. W istocie jednak rzeczywistość co do szeregu kwestii była odmienna. Z treści podpisanych umów o pracę oraz przedstawionym powódkom informacjom o warunkach zatrudnienia wynika, iż powódki były zatrudnione za wynagrodzeniem minimalnym należnym pracownikowi oraz w podstawowym systemie czasu pracy. Stanowiska ich pracy określono jako recepcjonistki czy kelnerki bądź też pracownika biurowego, zaś miejsce świadczenia przez nie pracy, wskazano na Ł. przy ulicy (...). Powódki nie wykonywały tylko umówionej pracy recepcjonistki czy kelnerki, gdyż przełożona zlecała im cały szereg innych zadań do wykonania przypisanych dla innych stanowisk pracy, jak np. kucharki czy sprzątaczkę, kelnerki czy recepcjonistki. Powódka M. K. (1) przez cały okres zatrudnienia nie wykonywała w ogóle ustalonych i wskazanych obowiązków pracownika biurowego, a tylko wskazane powyżej. To samo dotyczy miejsca wykonywania pracy, które dopiero w obowiązujących od dnia 1 kwietnia 2011 roku aneksach wskazano jako hotel (...) w Ł., przy ulicy (...), gdzie faktycznie wykonywały swoją pracę, nie zaś przy ulicy (...), co pewnie związane było z podpisaną przez pozwanego umową o dofinansowanie stanowiska pracy. Tak samo była tworzona dokumentacja dotycząca czasu pracy, wskazująca na świadczenie przez powódki pracy przez pięć dni w tygodniu po poniedziałku do piątku po 8 godzin na dobę, a więc z wolnymi weekendami bez pracy w godzinach nocnych.

W niniejszej sprawie spornym było czy powódki świadczyły pracę zgodnie z przedstawianymi twierdzeniami wskazującymi na świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, zasadniczo od 15 do 8 rano ze zmianami, w weekendy od 8 do 8 rano, w tym również w godzinach nocnych z pewnymi odstępstwami i zmianami, które pojawiły się w okresie ich zatrudnienia. Jak również czy otrzymały należne im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w godzinach nocnych, jak i czy otrzymały dzień wolny za pracę w godzinach nadliczbowych czy weekendy. Pozwany wskazał, iż powódki zostały prawidłowo rozliczone i otrzymały wszystkie należności, na co nie przedstawił żadnych dowodów, poza gołosłownymi twierdzeniami w tym zakresie. Podnosił również, iż świadczyły pracę w systemie przedłużonego dobowego czasu pracy w systemie zmianowym do 12 godzin na dobę, co przeczy wiarygodności złożonej przez niego dokumentacji, gdyż takie twierdzenia pozwanego z niej nie wynikają. W przypadku pracy w niedzielę czy święto miały mieć zapewniany dzień wolny, nie było więc podstaw do wypłacania dodatkowego wynagrodzenia. Kiedy zaś ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy zachodziła potrzeba świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych udzielany miały dzień wolny, co również wyłącza prawo do dodatku, czego również nie wskazano kiedy takie zdarzenia miały mieć miejsce. Po podpisaniu aneksów do umów o pracę powódki otrzymywały częściowo dodatek za pracę w porze nocnej. Przeprowadzona u pozwanego kontrola PIP nie wykazała żadnych nieprawidłowości w zakresie czasu pracy, w tym również świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Rejonowego cały zgromadzony w sprawie materiał dowody potwierdza wersję powódek, iż pracowały w godzinach nadliczbowych zgodnie z przedstawionymi przez siebie wskazaniem. Zeznania ich są w tym zakresie w pełni wiarygodne, gdyż są logiczne, spójne oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Nie zawierają sprzeczności oraz wzajemnie ze sobą korespondują, jak również z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowy zgromadzonym w sprawie. Potwierdzają ją wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie, w tym również wnioskowani

przez pozwanego, jak B. K. (1) menager hotelu oraz pozostali pracownicy świadczący pracę na rzecz pozwanego, zarówno formalnie, jak i nieformalnie czy też uczniowie odbywający praktyki zawodowe bądź klienci korzystający z usług hotelowych. Sam też pozwany swoich wypowiedział przyznał, iż powódki świadczyły pracę w godzinach nadliczbowych. Z wypowiedzi wszystkich przesłuchanych świadków, w tym obecnych i byłych pracowników pozwanego czy gości hotelowych wynika wprost, iż powódki nie pracowały, jak wynikało ze wskazywanej dokumentacji przez pozwanego, iż świadczyły pracę po 8 godzin na dobę od 8 do 16 czy od 7 do 15 w dni powszednie i miały wolne weekendy. Nie było nawet jednego świadka, który potwierdziłby tego typu okoliczności. Świadkowie ci nie mogli wskazać wprost zwłaszcza, gdy chodzi o gości hotelowych, że powódki pracowały zgodnie ich twierdzeniami np. od 15 do 8 w określone dni oraz weekendy i święta w systemie zmianowym, co jest w pełni normalne i naturalne w tego typu sytuacjach. Nie jest bowiem możliwe pamiętanie tego typu okoliczności. Jednakże świadkowie wskazywali wprost, iż widywali powódki podczas wykonywania przez nie różnych obowiązków na recepcji czy obsługi podczas posiłków w godzinach rannych czy wieczornych, a więc zupełnie innych niż wynikało z przedłożonej dokumentacji przez pozwanego. Świadkowie ci bowiem korzystając z usług hotelu przyjeżdżali do niego w godzinach wieczornych, rano zaś po śniadaniu hotel opuszczali. W godzinach takich widywał również powódki pozwany, który przez pewien okres czasu mieszkał nawet w hotelu, jak i uczestniczył w organizowanych przez siebie spotkaniach, które obsługiwały powódki. Potwierdzeniem wersji powódek są również pozostałe zgromadzone w sprawie dowody w postaci w postaci choćby faktur VAT złożonych przez pozwanego. Z części faktur wynika bowiem wprost, iż pomimo wystawienia faktury przez pracownika w określonym dniu, to z dokumentacji pozwanego dotyczącej czasu pracy powódek nie wynika świadczenie pracy przez nie czy innego pracownika w tym dniu, gdyż miał mieć wolne np. powódka M. K. (1) wystawiała faktury w dniach 17, 24 października 2009 roku; 3, 17 października 2010 roku; 18, 19 grudnia 2010 roku czy 26, 27 stycznia 2010 roku, powódka D. M. (1) 31 października 2009 roku; 10 październik 2010 roku, 24, 30 stycznia 2010 roku, świadkowie M. M. 6, 20 listopada 2010 roku 7, 13 grudnia 2010 roku; M. S. 6, 27 luty 2010 roku; 7, 8 listopada 2009 roku; 18 października 2009 roku; 23 stycznia 2010 roku. W ocenie Sąd Rejonowego wiarygodności przedłożonej dokumentacji przez pozwanego mającej wskazywać na świadczenie przez powódki i innych pracowników pracy po osiem godzin na dobę w godzinach rannych przez pięć dni w tygodniu przeczy również charakter prowadzonej przez niego działalności gospodarczej za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego. Zdaniem Sądu meriti trudno sobie wyobrazić, aby z racji świadczenia przez pozwanego całodobowo usług hotelowych pracownicy wykonywali pracę związaną z obsługą hotelu jedynie przez pięć dni w tygodniu od poniedziałku do piątku w godzinach od 7 do 15 czy od 8 do 16. Po południami zaś oraz w weekendy nie było pracowników, gdyż to wynika z przedłożonej przez niego dokumentacji. Wskazuje to, iż w takim wypadku goście sami musieliby się obsługiwać, co przeczy zdrowemu rozsądkowi. Powoływanie się tym samym przez pozwanego również w odpowiedzi na pozew, iż przeprowadzona u niego kontrola PIP nie wykazała świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych nie ma żadnego znaczenia w kontekście powyższego, gdyż została oparta na niezgodnych z rzeczywistością - fikcyjnych dokumentach. PIP kontrolując pozwanego nawet nie zwrócił uwagi na charakter świadczonej przez niego działalności. Pozwany zdecydował jakie dokumenty przekaże do kontroli PIP, a na tej podstawie ustalono wyniki powoływanej kontroli. Pozwany pomimo zaprzeczenia świadczeniu przez powódki pracy w godzinach nadliczbowych wskazywał również w odpowiedzi na pozew, iż kiedy zaistniały nieprzewidziane potrzeby z jego strony to powódki świadczyły pracę w godzinach nadliczbowych, jak i nocnych za co otrzymały dzień wolny oraz zostały rozliczone. Nie wskazał jednak kiedy to miało miejsce, jak i nie wynikało to z przedłożonych przez niego dokumentów. Gdyby było tak jak wskazywał pozwany z pewnością łatwo wykazałby to. Poza tym stanowisko pozwanego było wzajemnie sprzeczne, gdyż z jednej strony zaprzeczał świadczeniu przez powódki pracy w godzinach nadliczbowych oraz weekendy, z drugiej przyznawał to, powołując się na obiór dni wolnych, bez wskazywania kiedy to miało miejsce oraz na pełne zaspokojenie powódek. Wersję powódek w omawianej kwestii potwierdziła ich bezpośrednia przełożona świadek B. K. (1), która to jako menager organizowała ich pracę i wydawała stosowne polecenia w tym zakresie. Jak również ustalała czas pracy pracowników i innych osób świadczących pracę na rzecz pozwanego bez podpisanych umów o pracę czy innych cywilnoprawnych. Sporządzała również grafiki pracy pracowników bądź zlecała opracowanie takich pracownikom. W razie zaistnienia różnych zdarzeń np. chorób czy urlopów pracowników zmieniała je dostosowując je do potrzeb pozwanego. Wiązało się to z charakterem łączącej pozwanego ze świadkiem B. K. (1) umowy cywilnej, co doprowadziło, iż funkcjonowały podwójne grafiki przedłożone przez pozwanego oraz powódki. Świadek ten przyznając świadczenie przez powódki pracy w godzinach nadliczbowych podniósł, iż zostały one rozliczone, gdyż faktycznie wypłacał on

powódkom i innym pracownikom świadczenie pieniężne za każdą godziną ich pracy w stawce 8 zł. Należności te miał wypłacać z uzyskiwanych środków pieniężnych za sprzedawane usługi hotelowe poza kasą fiskalną, a więc które to nie były rejestrowane, co było ustalone z pracownikami, o czym pozwany miał nie wiedzieć. Należności te świadek miał również wypłacać w imieniu własnym, nie zaś pracodawcy. Pozwany miał się o tym dowiedzieć dopiero w następstwie zorganizowanego zebrania z inicjatywy pracowników w marcu 2011 roku, którzy to mieli zgłosić zastrzeżenia do prowadzenia hotelu przez B. K. (1), czasu ich pracy oraz rozliczeń pieniężnych. Sąd I instancji nie dał również wiary zeznaniom świadka B. K. (1), iż zajmowała się obsługą hotelową po godzinie 15 oraz w nocy czy w weekendy, a więc po godzinach swojej normalnej pracy, co miałyby umniejszać wskazywany przez powódki czas pracy. W ocenie Sądu meriti twierdzenia te nie zostały poparte żadnymi dowodami. Nie potwierdzili tego przesłuchani świadkowie, a wręcz zaprzeczyli. Nie wynika to z przedłożonej dokumentacji, w tym grafików opracowywanych przez świadka na których świadek musiałby się znajdować, co nie ma miejsca. Przeczą temu również zasady logiki i doświadczenia życiowego. Zdaniem Sądu meriti trudno sobie wyobrazić, aby świadek po normalnych godzinach pracy pozostawała dalej w pracy, w tym na noc. Przeczy temu również charakter zadań, które miał świadek do wykonania, rola i wzajemne powiązania z pozwanym. Nie ulega jednak wątpliwości, iż mogło się zdarzyć, iż w razie potrzeby świadek ten przebywał na terenie hotelu. Nie zastępował jednak powódek i innych pracowników. Wykonywał przypisane mu zadania.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że pozwany nie był w stanie nawet podać kiedy to faktycznie miała miejsce sytuacja świadczenia przez powódki pracy w godzinach nadliczbowych zgodnie z potrzebami pracodawcy, a na nim w tym zakresie spoczywał, zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ciężar dowodu. Nie prowadził bowiem ewidencji czasu pracy pracowników, co jest niesporne zgodnie z obowiązkiem wynikającym wprost z przepisu art. 149 § 1 kp w związku z art. 94 pkt 9a. Złożone przez niego dokumenty nie spełniają tego wymogu, a przede wszystkim są niewiarygodne. Ewidencja czasu pracy jest konieczna dla prawidłowego ustalenia wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca taką ewidencję ma obowiązek udostępnić pracownikowi, na jego żądanie. Celem jej prowadzenia jest wskazanie godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika. Szczegółowe wskazania elementów ewidencji określa § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. nr 62, poz. 286 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem pracodawca zobowiązany jest do założenia i prowadzenia odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pkt (1) pracę w poszczególnych dobach, 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 przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy, w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego. W oparciu o przepis § 8 a do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, których w przedmiotowej sprawie nie ma, co jest niesporne. Powinien ją również opracować pracodawca przy uwzględnieniu powyższego i dostosować do własnych potrzeb, uwzględniając przy tym obowiązujący system czasu pracy, okres rozliczeniowy, dni wolne itp. Brak takiej ewidencji czy jej niezgodność (z rzeczywistym stanem) skutkuje tym, że w razie sporu, to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych (postanowienie SN z 22 stycznia 2008 r. II PK 242/07). Ma ona więc znaczenie dowodowe w sporze z pracownikiem np. o godziny nadliczbowe.

W zależności od okoliczności, konsekwencją braku ewidencji czasu pracy, może być to, że Sąd może uznać w całokształcie okoliczności sprawy za wiarygodne zapiski pracownika czy zeznania świadków w zakresie jego pracy w godzinach nadliczbowych. Nie oznacza to w żadnym razie, aby w wypadku braku ewidencji czasu pracy (właściwej ewidencji), koniecznym było oparcie się na zapiskach pracownika, gdy są one w ocenie Sądu niewiarygodne. Brak ewidencji czasu pracy nie zwalnia pracownika z konieczności udowodnienia swych twierdzeń przy pomocy różnych środków dowodowych. Obowiązuje więc ogólna reguła udowodnienia przez stronę powodową twierdzeń uzasadniających żądanie, co zostało przez powódki wykazane.

W tym stanie Sąd Rejonowy przyjął za wiarygodne twierdzenia powódek, iż świadczyły pracę zgodnie z reprezentowaną przez nie wersją potwierdzoną całym pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym.

W toku postępowania pozwany zaczął wskazywać zaspokojenie powódek w związku z podnoszeniem przez świadka B. K. (1), iż wypłacała pracownikom część należności na konto, które to odpowiadało wysokości wynagrodzenia wskazanego w umowie o pracę, pozostałą zaś część wypłacała do ręki. W istocie pracownicy mieli otrzymywać po 8 zł za każdą godzinę pracy. Przeczyło to jednak wersji wcześniejszej, iż powódki nie świadczyły pracy w godzinach nadliczbowych. U podstaw takiego powoływania się pozwanego było stanowisko reprezentowane przez świadka B. K. (1), która to miała wypłacać powódkom za każdą godzinę ich pracy taką właśnie należność. Sąd meriti podniósł, iż świadek B. K. (1) twierdziła, iż wypłacała powódkom i innym pracownikom należności we własnym imieniu bez wiedzy i zgody pracodawcy. W takim stanie nie można nawet przyjmować, iż nastąpiło zaspokojenie przez pozwanego powódek. W ocenie Sądu Rejonowego nie można uznać za wiarygodne twierdzeń świadka B. K. (1) i pozwanego, iż ten nie wiedział o zasadach prowadzenia hotelu przez menagera B. K. (1) i braku ewidencjonowania niektórych należności za świadczone usługi hotelowe na kasie fiskalnej i pobieraniu należności przez tego świadka. Przeczą temu bowiem zasady logiki i doświadczenia życiowego. Przede wszystkim trudno sobie wyobrazić, aby pozwany prowadzący szeroką działalność gospodarczą, która to stanowi jego źródło utrzymania się nie wiedział co czyni jego menager i nie kontrolował go. Sąd meriti wskazał, iż kiedy pozwany bowiem miał uzyskać wiedzę w zakresie powyższego proceduru i narażenia go na odpowiedzialność karno – skarbową nie próbował nawet, jak wskazał wyjaśnić całości jego charakteru oraz ilości uzyskanych tak środków, co narażało go również na straty finansowe. Następnie kiedy miał uzyskać stosowną wiedzę od świadka B. K. (1) w tym zakresie zezwala mu na dalszą działalność bez żadnych ujemnych dla niego konsekwencji. Zwolnia natomiast w krótkim okresie czasu po tym najpierw powódkę M. K. (1), a następnie kiedy staje się to możliwe drugą z powódek, dzięki którym to miał dowiedzieć się o funkcjonowaniu hotelu pod opieką menagera B. K. (1). Całkowicie irracjonalne były w tym stanie twierdzenia pozwanego, iż utracił zaufanie do pracowników, jak i do świadka B. K. (1), którą to pozostawił na tak ważnym, odpowiedzialnym i eksponowanym stanowisku pracy. Powódkom zaś wypowiedział umowy o pracę, M. K. (1) w krótkim okresie po zebraniu. Sąd podniósł, iż gdyby pozwany faktycznie jak wskazywał na rozprawie dowiedział się o zasadach prowadzenia przez świadka B. K. (1) hotelu i pobieraniu części należności za świadczone usługi hotelowe z pominięciem kasy fiskalnej i faktycznie utracił do niej zaufanie, nie tylko wyjaśniłby zasady stosowanego przez nią proceduru, ustalił na jakie należności został uszczuplony oraz podjął stosowne czynności związane z rozwiązaniem łączącej go umowy i wystąpił o należności, których został pozbawiony, za czym to przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu Rejonowego mając na względzie powyższe pobieranie należności przez świadka B. K. (1) w takim stanie odbywało się za pełną aprobatą i wiedzą pozwanego, z której zapewne również czerpał korzyści. W przeciwnym wypadku jego zachowanie byłoby zupełnie inne.

Sąd meriti uznał za w pełni wiarygodne twierdzenia powódek, iż nie otrzymały należności dochodzonych w niniejszym postępowaniu poza częściowo dodatkiem za pracę w godzinach nocnych, co wynikało z przedłożonej przez pozwanego dokumentacji. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających zapłatę należności powódkom poza gołosłownymi twierdzeniami w tym zakresie. W odpowiedzi na pozew powołał bowiem się na zaspokojenie powódek, w toku postępowania zaś podnosił, iż zapłaty należności dokonał świadek B. K. (1) z nie ewidencjonowanych dochodów. Ta zaś wskazała, iż zapłaty miała dokonać w imieniu własnym, nie zaś pozwanego. Ten bowiem miał nawet o tym nie wiedzieć, gdyż stosowną wiedzę uzyskał w następstwie zorganizowanego zebrania. W ocenie Sądu Rejonowego nie można uznać za wiarygodne w tym stanie twierdzeń pozwanego i świadka o dokonanej zapłacie. Ich wypowiedzi w kontekście całości zgromadzonego materiału nie są wiarygodne. Świadek B. K. (1) wypłaca świadczenia według stawki godzinowej osobom świadczącym pracę bez jakiegokolwiek pisemnej umowy, na co potrzebowała należności. Nieformalne zatrudnianie pracowników powodowało oszczędności po stronie pozwanego. W taki sam sposób należności otrzymywały również powódki kiedy nie były formalnie zatrudnione u pozwanego. Sąd meriti podniósł, iż u podstaw rozmowy powódek z pozwanym w marcu 2011 roku miała być między innymi uzyskana przez nie wiedza, iż niektórzy z pracowników otrzymują należności zgodnie z twierdzeniami B. K. (1). Niektórzy zaś ze świadków również przyznali, iż nie otrzymywali należności. Następnie zwolnienie przez pozwanego powódek, jak i powyższe okoliczności dodatkowo potwierdza ich wersję. Żaden z przesłuchanych świadków nie widział przekazywania środków

pieniężnych przez świadka B. K. (1) powódkom. Świadek M. S. miała widzieć co prawda koperty z imionami powódek. Nie wskazała jednak jakiego okresu to miało dotyczyć, gdyż powódki przyznały otrzymanie należności za okres przed formalnym ich zatrudnieniem, jak i należności np. za dzień kobiet. Jak również czy rzeczywiście dotyczyło to powódek, gdyż na kopertach miało być jedynie imię. Sąd meriti zważył, iż świadkowie, którzy powoływali się na otrzymywanie należności od świadka B. K. (1) w stawce po 8 zł za godzinę również byli zatrudnieni, często dłuższe okresy nieformalnie, obecnie zaś świadczą pracę na rzecz pozwanego, do podpisania których doszło z reguły po tym kiedy powódki przestały pracować. Żaden z nich nie widział jednak zapłaty jakiegokolwiek należności powódkom. W ocenie Sądu gdyby powódki były rozliczne zgodnie z twierdzeniami pozwanego i B. K. (1) przede wszystkim nie doszłoby do zorganizowania przez nie zebrania między innymi w celu wyjaśnienia tych kwestii. Przemawiają za tym zasady logiki i doświadczenia życiowego. Pozwany podnosił, iż wiarygodności twierdzeń powódek w omawianej kwestii przeczy godzenie się na świadczenie pracy na wskazywanych przez nie zasadach przez tak długo okres czasu bez stosownej rekompensaty. Zasady logiki i doświadczenia życiowego wskazują, iż pracownicy często godzą się przez pewne okresy czasu na tego typu sytuacje, gdyż praca zwłaszcza w małych miastach o którą jest trudno stanowi źródło utrzymania ich i ich rodzin. Trudno sprzeciwiać się w takiej sytuacji wymaganiom szefa z obawy przed utratą zatrudnienia. Powódki zresztą po okresie ponad półtora roku pracy zdecydowały się na rozmowę z szefem, a więc nie był to tak długi czas ich pracy. Zwłaszcza, że pewnie jeszcze przez pewien okres zastanawiały się w jaki sposób to uczynić.

W niniejszej sprawie jak wynika z przedłożonej przez pozwanego dokumentacji powódki zostały zatrudnione w podstawowym systemie czasu pracy. Pozwany wytwarzał również dokumenty potwierdzającego tego typu zatrudnienie, które przedłożył w niniejszej sprawie, powołane powyżej. Nie wykazał wbrew treści podpisanych czy przedłożonych dokumentów, aby zatrudnił powódki w równoważnym systemie czasu pracy zgodnie z kodeksem pracy. Pozwany powołując się na wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy powoływał się na przedłużenie normy dobowej czasu pracy do 12 godzin, powódki jednak świadczył również pracę po 24 godziny na dobę. W tym stanie Sąd Rejonowy przyjął zatrudnienie powódek w podstawowym systemie czasu pracy.

Odnosząc się do dyspozycji art. 129 § 1 k.p.; art. 151 § 1 k.p.; art. 151(1) k.p. oraz art. 151 (8) k.p. Sąd meriti wskazał, że powódki we wskazanym okresie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych oraz porze nocnej.

W zakresie wyliczeń należności Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach opinii biegłej sądowej uwzględniającej wersję powódek. W ocenie Sądu opinia ta jest w pełni wiarygodna, gdyż przedstawiała jasne i klarowne wyliczenia należności. Oparta jest na wiedzy i doświadczeniu biegłej. Nie była ona też kwestionowana w zakresie wyliczeń przez strony. Sąd w pozostałym zakresie co do różnic Sąd meriti oddalił powództwo.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W zakresie cofniętych roszczeń przez powoda ze zrzeczeniem się roszczenia Sąd orzekł na podstawie art. 355 k.p.c. w zw. z art. 469 k.p.c. i art. 203 § 4 k.p.c.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie obligatoryjnej treści art. 477 (2) k.p.c., nadając go do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódek.

Powyższe orzeczenie w zakresie pkt 1, 2 i 5 zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Apelujący zarzucił wyrokowi:

I. naruszenie przepisów postępowania tj.

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz błędną w świetle zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego ocenę dowodów, polegającą na:

a) przyznaniu wiarygodności twierdzeniom powódek, iż pracowały w godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nocnych i nie otrzymały z tego tytułu żadnego wynagrodzenia, podczas gdy z materiału dowodowego stanowiącego

podstawę wydanego orzeczenia, w szczególności zeznań uznanych przez Sąd w całości za wiarygodne a złożonych przez świadków: B. K. (2), M. S., M. H., M. K. (2), R. W., J. O., oraz uznanych jedynie w części za wiarygodne zeznań świadka B. K. (1), a nawet oświadczeń samej powódki M. K. (1) i dowodów z dokumentów w postaci m.in. protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: PIP) wynikają okoliczności przeciwne, a których to wewnętrznych sprzeczności Sąd meriti nie podjął próby wyjaśnienia;

b) odmowy przyznania wiarygodności zeznaniom B. K. (1), potwierdzonych w toku przesłuchania pozwanego w zakresie jakim wskazała ona, że:

- praca w godzinach innych niż wynikające z rozkładu czasu, była świadczona przez pracowników hotelu na podstawie poczynionych z nią osobiście ustaleń, które należy klasyfikować jako formę ustnej umowy;

- za każdą przepracowaną na podstawie ww. umowy godzinę, wypłacane było wynagrodzenie w stawce 8,00 zł, odrębne i niezależne od wynagrodzenia należnego na podstawie stosunku pracy zawartego z J. M.,

- źródłem finansowania wynagrodzenia był nieewidencjonowany na kasie fiskalnej przychód uzyskany od klientów indywidualnych korzystających z usług hotelu;

- świadczenie to było przekazywane w gotówce w kopertach odbieranych osobiście „do ręki” po każdym przepracowanym miesiącu, według wycliczenia godzin sporządzonego przez managerkę hotelu lub osobiście przez osoby którym świadczenie było wypłacane;

które to okoliczności zachowują swoją aktualność także względem powódek, co potwierdzają noszące - w ocenie Sądu I instancji - walor pełnej wiarygodności zeznania innych świadków, w tym B. K. (2), M. S., M. H., M. K. (2), R. W., J. O., a także co częściowo potwierdziły również same powódki w toku ich przesłuchania;

c) przyjęciu, że niektórzy świadkowie również nie otrzymywali należności z tytułu godzin nadliczbowych, mimo że twierdzenie to nie wynika to z żadnego dowodu będącego podstawą wyroku, gdyż jedyny świadek który swoimi zeznaniami potwierdził tę okoliczność tj. M. M., został przez Sąd pominięty, nie mogąc tym samym stanowić podstawy ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie;

d) ustaleniu, że organy kontrolujące pozwanego jako pracodawcę nie zwróciły nawet uwagi na charakter prowadzonej przez niego działalności, jako okoliczności podważającej wiarygodność i rzetelność prowadzonej kontroli i faktów na jej podstawie ustalonych w protokole, chociaż w jego treści opisano szczegółowo przedmiot działalności pozwanego z uwzględnieniem działalności hotelarskiej;

e) uchyleniu się od oceny okoliczności faktycznych wpływających z zeznań świadka M. H., J. O., B. K. (1) i strony D. M. (1) oraz J. M. w zakresie relacji osobistych między pracownikami i wzajemnych rekomendacji pracy u pozwanego, co spowodowało przyznanie wiarygodności twierdzeniom powódek odnośnie pracy w godzinach nadliczbowych i braku wypłaty im z tego tytułu jakiegokolwiek ekwiwalentu pieniężnego.

2. art. 252 w zw. z art. 244 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie polegające na braku obalenia przez stronę powodową domniemania prawdziwości dokumentu urzędowego w postaci protokołu kontroli PIP, mimo kwestionowania jego wiarygodności, co w konsekwencji - wbrew ustaleniom Sądu I instancji - stanowi dowód tego, co zostało w nim urzędowo zaświadczone, w tym m.in. braku stwierdzenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w ramach łączącego pracowników z pozwanym stosunku pracy;

3. art. 321 k.p.c. przez jego niezastosowanie i uwzględnienie przez Sąd powództwa ponad żądanie pozwu odnośnie powódki D. M. (1) w zakresie wynagrodzenia i dodatków rzekomo należnych jej za okres od października 2009 roku do lutego 2010 roku, a także za maj i sierpień 2011 roku, mimo braku zmiany przedmiotowej powództwa umożliwiającej Sądowi wydanie orzeczenia jak w zaskarżonym wyroku

II. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

1. art. 151 § 1 w zw. z art. 151¹ § 1 i art. art. 151⁸ k.p. przez ich zastosowanie, w okolicznościach gdy przekroczenie norm czasu pracy wynikające z obowiązujących powódki systemu i rozkładu czasu pracy, nie było świadczeniem pracy na rzecz pozwanego, lecz świadczeniem usług na rzecz B. K. (1);

na wypadek nie uwzględnienia przez Sąd II instancji ww. zarzutów w zakresie dot. stosunku łączącego B. K. (1) z pracownikami hotelu:

2. art. 135 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że świadczenie pracy odbywało się w systemie podstawowego czasu pracy, podczas gdy rzeczywiście była ona świadczona w równoważonym systemie czasu pracy, o czym świadczą uznane za wiarygodne zeznania świadków M. K. (2) oraz wiarygodny w tym zakresie dowód z zeznań B. K. (1), co w konsekwencji powinno doprowadzić do przyjęcia świadczenia powódek według wariantu właściwego dla równoważnego systemu czasu pracy, a nie podstawowego i obniżenia go o kwoty już wypłacone (w oparciu o zestawienie sporządzone w piśmie procesowym pozwanego z dnia 3 czerwca 2015 roku).

W związku z powyższym skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa także co do kwot zasądzonych w pkt 1 i 2 zaskarżonego wyroku i zasądzenie od każdej z powódek na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości podwójnej stawki minimalnej przewidzianej według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

W dniu 20 czerwca 2016 roku pełnomocnik powódek złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz każdej z powódek zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego w instancji odwoławczej w wysokości dwukrotności stawki przewidzianej według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 20 października 2016 roku pełnomocnik strony pozwanej poparł apelację zaś pełnomocnik powódek wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na rzecz z każdej z powódek zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję w wysokości dwukrotności stawki minimalnej.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej zasługuje na uwzględnienie, ale jedynie w niewielkim zakresie.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Jednak przy tak przyjętych ustaleniach faktycznych i prawidłowo przeprowadzonych rozważaniach prawnych Sąd meriti – prawdopodobnie przez przeoczenie – zasądził na rzecz powódki D. M. (1) w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w godzinach nocnych za okres od października 2009 roku do lutego 2010 roku, a także za maj i sierpień 2011 roku - pomimo braku zmiany czy rozszerzenia powództwa - kwoty wyliczone przez biegłego ds. rachunkowości nie zaś kwoty określone w pozwie.

Art. 321 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie.

W świetle powyższej normy granice wyrokowania wyznacza żądanie powództwa, które determinowane jest przez jego treść i podstawę faktyczną żądania. Formuluje je powód już w pozwie, który zgodnie z art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. powinien zawierać m.in. dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających to żądanie. Zrekonstruowana w oparciu o twierdzenia powoda podstawa faktyczna powództwa stanowi określony kompleks faktów (twierdzeń o faktach), który podlega weryfikacji przez sąd w toku postępowania. Sąd też dokonuje kwalifikacji prawnej tej podstawy faktycznej i musi wziąć przy tym pod uwagę wszystkie miarodajne normy prawa materialnego.

Związanie sądu przy wyrokowaniu żądaniem jest wyrazem obowiązywania w postępowaniu cywilnym zasady dyspozytywności, zgodnie z którą to powód decyduje nie tylko o wszczęciu postępowania, ale także o zakresie rozstrzygnięcia sprawy. Żądanie powoda powinno być dokładnie określone w pozwie (art. 187), ale może również zostać zmieniane w toku postępowania (art. 193). Niedopuszczalność wyrokowania co do przedmiotu nieobjętego żądaniem oznacza niemożność objęcia rozstrzygnięciem innych roszczeń niż przedstawione przez powoda, np. obok żądanego przez powoda odszkodowania sąd nie może zasądzić zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, jeśli powód nie zgłaszał takiego żądania, chociażby z okoliczności sprawy wynikało, że takie roszczenie mu przysługuje. Zakaz zasądzania ponad żądanie oznacza zaś, że sąd jest związany określonym przez powoda zakresem roszczenia (np. określoną przez powoda kwotą), nawet jeśli z okoliczności wynika, że przysługuje mu roszczenie w większym rozmiarze. Dotyczy to także żądań ubocznych. Zmiana powództwa uregulowana w treści art. 193 k.p.c. może przybierać różne formy, opierać się na zmianie podstaw żądania, kwoty, rozszerzaniu pierwotnych roszczeń. Powszechnie przyjęło się w doktrynie prawa, iż za zmianę powództwa nie można uznać czynności procesowych polegających na sprostowaniu żądania lub uzupełnieniu podstawy faktycznej, natomiast są zmianą wszystkie te czynności, które prowadzą do zmiany ilościowej lub jakościowej żądania, a więc wprowadzają nowe żądania, wycofują dotychczasowe albo w istotny sposób zmieniają podstawę faktyczną, doprowadzając do nowego prawnego uzasadnienia.

Przy czym w myśl § 2¹ art. 193 kpc z wyjątkiem spraw o roszczenia alimentacyjne zmiana powództwa może być dokonana jedynie w piśmie procesowym. Przepis art. 187 stosuje się odpowiednio.

Sąd Okręgowy w pełni w tym zakresie podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 sierpnia 2013 r., w sprawie I ACa 377/13, zgodnie z którym „błędne jest stanowisko, zgodnie z którym z art. 193 § 3 k.p.c. wynika, że możliwa jest zmiana powództwa dokonana ustnie w obecności pozwanego na rozprawie. Powołany przepis nie uchyla obowiązku wynikającego z art. 193 § 2¹ k.p.c., a jedynie modyfikuje czas od którego powstają skutki zmiany powództwa, jeżeli zostało ono dokonane ustnie na rozprawie w obecności pozwanego, a następnie w piśmie procesowym. W takiej sytuacji zmiana powództwa jest skuteczna od dnia złożenia ustnego oświadczenia, pod warunkiem dokonania jej również w piśmie procesowym.”

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy zgodzić należy się z zarzutem apelacji, że Sąd Rejonowy uchybił powyższej normie prawnej i orzekł w stosunku do powódki D. M. (1) ponad zgłoszone w pozwie żądanie. Strona powodowa reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika do czasu zamknięcia rozprawy nie rozszerzyła skutecznie powództwa w formie pisma procesowego. Na ostatnim terminie rozprawy w dniu 7 kwietnia 2016 roku pełnomocnik powódki oświadczył jedynie, że popiera powództwo oraz zaznaczył, że gdyby Sąd zdecydował się wyrokować zgodnie z opinią, to wnosi o zasądzenie jak w wariantcie powódek. Oświadczenia tego nie sposób uznać za skuteczne rozszerzenie powództwa wymagane w oparciu o cytowane przepisy.

W związku z tym nie uprawnionym było wychodzenie przez Sąd Rejonowy ponad żądanie określone w pozwie i zasądzenie kwot za wskazane powyżej okresy na podstawie wyliczeń przeprowadzonych przez biegłego z zakresu rachunkowości. To, że po stronie powodowej zabrakło wymaganej aktywności nie uprawniało Sądu Rejonowego do działania w zastępstwie strony. Jak już wspomniano powyżej stronę reprezentował zawodowy pełnomocnik, który winien czuwać nad terminowym i prawidłowym zgłaszaniem twierdzeń, wniosków czy też dowodów. Uchybienie temu obowiązkowi obciąża stronę, która nie zadbała o swoje interesy. Nie może natomiast ujemnych konsekwencji bierności strony powodowej podnosić obecnie strona pozwana poprzez zapłatę kwot nie objętych żądaniem pozwu.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punktach 1, 3 ten sposób, iż zasądził od J. M. na rzecz D. M. (1) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w godzinach nocnych kwoty: a) w podpunkcie b. 288,55 zł za październik 2009 roku z ustawowymi odsetkami od 11 listopada 2009 roku do dnia zapłaty; b) w podpunkcie c. 528,50 zł za listopad 2009 roku z ustawowymi odsetkami od 11 grudnia 2009 roku do dnia zapłaty; c) w podpunkcie d. 1.176,56 zł za grudzień 2009 roku z ustawowymi odsetkami od 11 stycznia 2010 roku do dnia zapłaty; d) w podpunkcie e. 748,08 zł za styczeń 2010 roku z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2010 roku do dnia zapłaty; e) w podpunkcie f. 930,63 zł za luty 2010

roku z ustawowymi odsetkami od 11 marca 2010 roku do dnia zapłaty. Natomiast w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i dodatku za pracę w godzinach nocnych za maj 2011 roku i sierpień 2011 roku oddalił powództwo, jako żądania nie objętego pozwem.

W pozostałym zakresie zarzuty apelacji nie mogły się w żadnym wypadku ostać.

Brak jest jakichkolwiek podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa i wyczerpująca. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, opinii biegłego, jak i zeznań świadków oraz stron. Dokonał analizy tych dowodów z precyzyjnym wskazaniem, którym z nich i z jakich przyczyn odmówił wiarygodności, a jakie pominął i dlaczego. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów, dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty wypowiedzi świadków B. K. (2), M. S., M. H., M. K. (2), R. W. czy J. O. o treści korzystnej dla strony pozwanej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pracodawcę. Fragmentaryczna ocena materiału nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz sytuacji powódek. Zauważyć należy, że wskazani świadkowie wypowiadali się zazwyczaj co do swojej sytuacji, że otrzymywali należne im wynagrodzenie za przepracowane godziny. Żaden ze świadków nie widział, aby menager B. K. (1) (uprzednio W.) wypłacała powódkom pieniądze. Ponadto świadkowie wskazywali, że nie wiedzą jak były rozliczane powódki. Jedynie świadek M. S. twierdziła, że powódki podobnie jak pozostali pracownicy mieli płacone. Jednak w tym zakresie po stronie świadka zabrakło konsekwencji, ponieważ zeznała, że „Na kopercie było imię

i nazwisko. Widziałam koperty z imieniem powódek.” (k. 229). Oznacza to, że koperty były oznaczone imieniem i nazwiskiem a w przypadku powódek tylko imieniem i to pozwoliło świadkowi stwierdzić, że były one przeznaczone dla powódek. Ponadto świadek zeznał, że „Oczywiście, że powódki odbierały koperty od pani W.. Samego faktu odbierania kopert nie widziałam.” (k. 229). W tej sytuacji trudno oprzeć się na zeznaniach wskazanego świadka skoro swoje przekonanie czerpie na domysłach, nie zaś na konkretnych obserwacjach. Przede wszystkim samo oznaczenie koperty imieniem nie świadczy, że faktycznie była ona przeznaczona dla powódek, tym bardziej, że imiona pracowników pozwanego się dublowały. Ponadto świadek podobnie jak pozostali powyżej wskazani świadkowie nigdy nie widziała, aby menager wręczał powódkom koperty. Ponadto świadek – jak słusznie zwrócił uwagę Sąd meriti – nie była w stanie określić czasu kiedy te koperty widziała. W związku z tym nie wykluczone, że faktycznie dobrze kojarzyła, iż miało miejsce podpisywanie kopert imionami powódek, ale dotyczyło to okresu gdy wykonywały obowiązki bez zawarcia umowy o pracę. W takim wypadku można zgodzić się, że świadek mogła widzieć koperty dla powódek, ponieważ pozwany rozliczał się z powódkami poprzez zapłatę umówionej stawki tj. 8 zł za godzinę. Jednak wcześniej zaistniałe okoliczności nie można przenieść na późniejszy czas kiedy to już powódki pracowały na podstawie umowy, a rozliczanie wynagrodzenia następowało już oficjalnie. Dlatego też przytoczone przez skarżącego wypowiedzi wprawdzie potwierdzające otrzymywanie wynagrodzenia przez wskazanych świadków, ale w żadnym wypadku nie wskazują, że również w sytuacji powódek było tak samo czy podobnie zwłaszcza, że żaden ze świadków nigdy nie widział wypłacania pieniędzy powódkom. W tej sytuacji Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy oparł się na zeznaniach wskazanych świadków i uznał je za wiarygodne, ponieważ potwierdziły jak wyglądała praca oraz jak była ona wynagradzana. Natomiast skarżący skupił się jedynie na fragmentach nie zaś na całości zeznań świadków, co w konsekwencji doprowadziło do wywiedzenia odmiennych wniosków nie mających odzwierciedlenia w zebranym w sprawie materiale dowodowym. Jak już podkreślono jedynie całościowa ocena zeznań wskazanych świadków mogła dać pełen obraz sytuacji powódek. Zatem wywody apelacji w tym zakresie nie zasługiwały na uwzględnienie, ponieważ były sprzeczne z logicznymi i prawidłowo przeprowadzonymi wywodami Sądu Rejonowego.

Również kolejny zarzut naruszenia prawa procesowego nie zyskuje akceptacji instancyjnej. Wbrew wywiodom apelacji prawidłowo uznał Sąd Rejonowy, że zeznania pozwanego oraz w części świadka B. K. (1) nie posiadały przymiotu wiarygodności.

Przede wszystkim zeznania pracodawcy dyskwalifikował fakt, że zabrakło po stronie pozwanej konsekwencji, spójności i logiczności. Zeznania pracodawcy ewoluowały w trakcie toczącego się postępowania i dopasowywały się do ujawnianych w postępowaniu rozpoznawczym okoliczności. Pierwotnie pozwany twierdził, że powódki nie pracowały w godzinach nadliczbowych, natomiast wszelkie należności z tytułu wydłużonej normy czasu pracy zostały uregulowane tj. powódki otrzymywały w zamian dzień wolny. Natomiast później gdy zeznania złożyła menager hotelu (...) pozwany stwierdził, że nic nie wiedział, aby powódki pracowały w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej. Zaś świadczenia należne z tego tytułu zostały uregulowane przez świadka, która z powódkami zawarła umowę ustną na wykonywanie pracy poza godzinami pracy u pozwanego. Ponadto pozwanego nigdy nie zastanawiało dlaczego powódki, pomimo pracy w godzinach od 8 do 16 są widywane były również po południu czy też w nocy. Pozwany w ramach złożonych zeznań przyznał, że widywał powódki w godzinach popołudniowych i nocnych. Zatem, jeżeli faktycznie powódki pracowały tylko w określonych godzinach a widywał je w innych to wydaje się logicznym, że pracodawca zareagowałby na taką sytuację. Natomiast powódki ani sam pozwany nie wskazywali, aby pracodawca pytał się pracowników co robią w zakładzie pracy w tych godzinach, nie upomniał czy też polecił nieprzychodzenie poza godzinami pracy. To oznacza, że powódki wykonywały pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej za wiedzą pozwanego i na jego polecenie. W przeciwnym wypadku reakcja byłaby inna. W tej sytuacji trudno, aby zeznania pozwanego zasługiwały na uwzględnienie, skoro brak w nich konsekwencji oraz są sprzeczne z logiką i zasadami doświadczeniem życiowym.

Przymiotu wiarygodności nie posiadały także w części zeznania świadka B. K. (1). Nie było kwestionowane przez Sąd Rejonowy – a na co powołuje się skarżący – że faktycznie pracownicy pozwanego świadczyli pracę w wyższym wymiarze niż wynikało to z ich umów, że za pracę ponad tę normę niektórzy pracownicy otrzymywali wynagrodzenie w wysokości 8 złotych na godzinę, że było to finansowane z nieewidencjonowanych przychodów pozwanego, że było

wypłacane do ręki. Jednak – jak wykazało niniejsze postępowanie – nie dotyczyło to powódek. Wprawdzie w okresie poprzedzającym oficjalne zatrudnienia wskazana powyżej praktyka była stosowana również wobec powódek. Jednak w czasie gdy podpisały już umowy o pracę nie były wynagradzane adekwatnie do przepracowanego czasu ponad obowiązującą ich normę. Wersja świadka co do regulowania należności na rzecz powódek za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej jest odosobniona. Wprawdzie pokrywa się z wersją pozwanego, ale oczywiście już z tą zmienioną po wysłuchaniu świadka. Nie jest zgodna również z zeznaniami powódki M. K. (1) – jak mylnie sugeruje odwołujący. Zauważyć należy, że skarżący przytacza jedynie fragment wypowiedzi powódki pomijając już pierwszą część zdania. Powódka na rozprawie w dniu 2 lutego 2016 roku zeznała, że „Pracowałam nie tylko w hotelu, zawsze miałam płacone za nadgodziny.” Zatem odnosi się do innych miejsc pracy nie zaś do pracy u pozwanego. W związku z tym wyprowadzenie wniosku jedynie z części zeznań nie może odzwierciedlać sensu całej wypowiedzi. Natomiast skarżący zacytował jedynie fragment pomijając tak istotną pierwszą część wypowiedzi i wyciągnął wnioski w ogóle nie wypływające z zeznań powódki. Ponadto zauważyć należy, że twierdzenia świadka o zawarciu ustnych umów z pracownikami nie została potwierdzona przez żadnego ze znających świadków. Zaś wypłacenie wynagrodzenia z własnej inicjatywy nie znaczy, że z własnych środków, nadal były to przychody pozwanego tyle tylko, że nieewidencjonowane. W związku z tym zeznania świadka w części dotyczącej uregulowania zobowiązań wobec powódek nie mogły się ostać. Wersja przedstawiona przez świadka jest próbą wzięcia na siebie odpowiedzialności i odciążenia pracodawcy od zarzutów nieewidencjonowania czasu pracy i nie wypłacenia w związku z tym pracownikom należnego wynagrodzenia. Jednak wersja przedstawiona przez świadka jest wersją sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego czemu dał wyraz Sąd Rejonowy w uzasadnieniu szczegółowo odnosząc się do każdej podnoszonej przez świadka okoliczności. Dość ciekawym natomiast jest fakt – na który Sąd meriti również zwrócił uwagę - że pozwany gdy dowiedział się o nagannych działaniach menagera bądź co bądź o podłożu karnym żadnych kroków w stosunku do tego pracownika nie podjął, za to w dość szybkim czasie doszło do zakończenia współpracy z obiema powódkami. Logicznym mogłoby się wydawać, że pracodawca nie widziałby dalszej możliwości współpracy z pracownikiem, który bez jego wiedzy po pierwsze nie ewidencjonuje przychodów a po drugie rozporządza nim według swego uznania. Nie jest to już takie dziwne, gdy proceder ten jest prowadzony za zgodą i wiedzą pracodawcy. W związku z tym nie wykluczone, że jakaś część pracowników faktycznie była tak wynagradzana przez pozwanego. Jednak niniejsze postępowania w żadnym wypadku nie wykazało, aby pracodawca wypłacił powódkom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych czy porze nocnej. Żaden z zeznających świadków – poza B. K. (1) – nie potwierdził wypłaty do ręki w kopertach wynagrodzenia powódkom. Dlatego też słusznie uznał Sąd Rejonowy, że w części zeznania wskazanego świadka nie zasługiwały na uwzględnienie.

Wbrew wywodom apelacji nie miały znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy podnoszone przez świadków okoliczności dotyczące wzajemnych relacji czy rekomendacji. To jak niektórzy z pracowników znaleźli zatrudnienie czy ktoś ich polecił, czy był koleżanką bądź pozostawał w relacjach przyjacielskich nie miało znaczenia dla sprawy. Ponadto sam fakt zaproponowania pracy z uwagi na znajomość lub bliską zażyłość nie jest równoznaczne, z tym że wszelkie należności były przez pracodawcę regulowane. To, że powódce D. M. (1) pomogła w zatrudnieniu u pozwanego menager B. K. (1) nie oznacza, że pozwany wywiązywał się ze swoich zobowiązań. Ponadto powódka – co akcentuje skarżący – była w trudnej sytuacji gdyż odchodziła z pracy i miała problemy zdrowotne. W związku z tym logicznym jest, że łatwiej przystanie na warunki - tj. pracy bez umowy czy zatrudnienia na najniższej stawce - osoba będąca w trudnym położeniu, niż ta która ma perspektywę kolejnego dobrze płatnego zatrudnienia. Dlatego też nie było co przypisywać powyższej okoliczności tj. co do łączącej powódkę ze świadkiem relacji koleżeńskiej, większego znaczenia.

Wbrew wywodom apelacji nie miała również dla sprawy znaczenia okoliczność, że innym pracownikom pozwany również nie wypłacił wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych czy porze nocnej. Wprawdzie zgodzić należy się z twierdzeniami apelacji, że Sąd Rejonowy ustalił – na podstawie zeznań świadka M. M. – że niektórzy świadkowie również nie otrzymali należności z tytułu godzin nadliczbowych, w sytuacji gdy dowód z zeznań wskazanego świadka nie został zaliczony w poczet dowodów stanowiących podstawę dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych. Jednak powyższe uchybienie nie czyniło zaskarżonego orzeczenia nieprawidłowym z uwagi na podniesioną przez pozwanego

okoliczność. Nie zmienia to zasadniczo ustaleń Sądu meriti opartych na wiarygodnym materiale dowodowym. W związku z tym nie było podstaw do negowania prawidłowo poczynionych ustaleń faktycznych.

Trudno natomiast zrozumieć zarzut dotyczący naruszenia treści art. 252 w zw. z art. 244§ 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie polegające na braku obalenia przez stronę powodową domniemania prawdziwości dokumentu urzędowego w postaci protokołu kontroli PIP, mimo kwestionowania jego wiarygodności, co w konsekwencji - wbrew ustaleniom Sądu I instancji - stanowi dowód tego, co zostało w nim urzędowo zaświadczone, w tym m.in. braku stwierdzenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w ramach łączącego pracowników z pozwanym stosunku pracy.

Zauważyć należy, że organ kontrolujący zawarł w protokole dane na podstawie przedstawionej przez pozwanego dokumentacji. W związku z tym nie mógł odnosić się do kwestii godzin nadliczbowych, ponieważ żaden przedstawiony przez pracodawcę dokument na tę okoliczność nie wskazywał. Ponadto z załączonego protokołu nie wynika, aby celem kontroli było zbadanie potencjalnie mających miejsce naruszeń prawa polegających na obejściu przepisów dotyczących norm czasu pracy zwłaszcza w okresie tj. 2009 – 2011 roku. Analizując treść przedmiotowego dokumentu stwierdzić należy, że kontrola oparła się jedynie na informacjach uzyskanych od pozwanego i dokumentacji pracowniczej znajdującej się w posiadaniu pracodawcy. W tej sytuacji dokument ten i tak nie mógł być przydatny do rozpoznania niniejszej sprawy jak zakłada skarżący. Należy pamiętać, że Sąd w żadnej mierze nie jest związany ustaleniami i wynikami pokontrolnymi Państwowej Inspekcji Pracy. Prowadzi własne postępowanie dowodowe na podstawie, którego dokuje własnych ustaleń faktycznych co do prawidłowego ewidencjonowania czasu pracy pracowników. W tej sytuacji zbędnym było przypisywanie wskazanemu dokumentowi aż tak doniosłej roli, w sytuacji gdy wymaganym było – co Sąd Rejonowy zrobił prawidłowo – dokonanie ustaleń na podstawie całości zebranego w sprawie materiału dowodowego, w przeciwnym wypadku wystarczającym byłoby oparcie się na ustaleniach innego organu tj. Inspekcji Pracy i wydanie wyroku. Takie zaś działanie w świetle procedury postępowania cywilnego jest nie dopuszczalne. Dlatego też ustalenia PIP w żadnym wypadku nie miały znaczenia dla niniejszej sprawy. Jak już podkreślono opisywały stan przedstawiony przez pracodawcę. A co za tym idzie powyższy zarzut nie mógł wywołać zamierzonego skutku.

Na koniec rozważań Sąd Okręgowy pragnie podkreślić, iż poczynionych w sprawie ustaleniami faktycznych wynika, że powódki pracowały w godzinach nadliczbowych co wykazały przedstawionymi w niniejszym postępowaniu dowodami. Natomiast przedłożone przez pozwanego dokumenty w postaci list obecności i grafików pracy wiarygodnych dowodów stanowić nie mogły, ponieważ nie były rzetelnie prowadzone. Co spowodowało, że to na pracodawcy spoczywała ciężar wykazania, że powódki nie pracowały w takim wymiarze jak wskazywały. Wprawdzie nie ma wątpliwości, że kwestia dowodzenia została uregulowana w art. 6 k.c. w zw. z 300 k.p., zgodnie z którym na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Jednak zdarzają się sytuacje, kiedy ten ciężar dowodowy może zostać przesunięty. Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach wyjaśnił w jakich okolicznościach dochodzi do zmiany w zakresie dowodzenia, pomimo ogólnie obowiązującej zasady uregulowanej w art. 6 k.c. Sąd Okręgowy w całej rozciągłości zgadza się z ugruntowanym już stanowiskiem, że brak dokumentacji, czy też zaniedbania w jej prowadzeniu przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Oznacza to, że w takiej sytuacji to pracodawca ma obowiązek wykazać, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował. Zatem słuszne były wywody Sądu meriti, że brak ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych lub nieprawidłowe jej prowadzenie obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można bowiem obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu. Zatem to na pracodawcy ciążył obowiązek wykazania, że powódki nie wykonywały pracy w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, której to powinności strona pozwana nie zadośćuczyniła. Obiektywnym dowodem na tę okoliczność mogła być jedynie dokumentacja pracownicza, w sposób rzetelny i zgodny z prawdą stwierdzająca liczbę faktycznie przepracowanych przez powódkę godzin. Przedstawiona przez pozwanego dokumentacja, ze wskazanych przez Sąd Rejonowy powodów, była niewiarygodna, zaś zaniechania pracodawcy w tym zakresie nie były wynikiem błędu, lecz działania świadomego, mającego na celu ukrycie rzeczywistego czasu pracy powódek. Konsekwencją zaś

nierzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia wszelkimi sposobami tego, że pracował w godzinach nadliczbowych i porze nocnej, w tym za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji. W niniejszej sprawie powódki przedstawiły dowody w postaci własnych zapisków, które niezaprzeczalnie stanowią dokument prywatny. Dodatkowo wersja powódek znalazła potwierdzenie w dowodzie z zeznań wszystkich świadków również B. K. (1), która potwierdziła fakt wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej przez powódki. W niniejszej zaś sprawie, jak już była o tym mowa, ewidencja czasu pracy przedstawiona przez stronę pozwaną nie mogła stanowić miarodajnego dowodu dlatego, że nie znalazła potwierdzenia w pozostałym zebranych w sprawie materiale dowodowym. W związku z tym to wyliczenie powódek było dowodem zdecydowanie bliższym rzeczywistości stanowi, niż załączone ewidencje czasu pracy przez pracodawcę.

Wprawdzie zgodzić się należy, iż nie można automatycznie przy braku ewidencji czasu pracy bezkrytycznie przyjąć jako miarodajną jedynie wersję zaprezentowaną przez pracownika. W takiej sytuacji czas pracy pracownika podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. W niniejszej zaś sprawie – jak zostało powyżej wskazane – powódki nie ograniczył się jedynie do przedstawienia swoich zapisów. Zaprezentowana przez nie wersja znalazła potwierdzenie w załączonych dokumentach tj. fakturach VAT oraz w zeznaniach świadków. W przeciwieństwie do ewidencji zaprezentowanych przez stronę pozwaną, które były dostosowywane do potrzeb niniejszego postępowania i nie znajdujące potwierdzenia w zeznaniach strony powodowej i świadków przez nią zgłoszonych. Zatem nie można było uznać, że przyjęcie wersji powódek nastąpiło bezkrytycznie, a przerzucenie ciężaru dowodowego na stronę pozwaną było nieuprawnione.

Akceptacja powyższych ustaleń faktycznych i oceny dowodów Sądu Rejonowego, czyni bezzasadnym zarzut obrazy prawa materialnego tj. art. 151 § 1 w zw. z art. 151¹ § 1 i art. art. 151⁸ k.p. czy też zgłoszonych ewentualnie zarzutów art. 135 k.p.. Przy czym zauważyć należy formułując zarzuty naruszenia prawa materialnego strona pozwana również na tym etapie dopasowuje sobie okoliczności. Skarżący zarzucają naruszenie treści art. 151 § 1 w zw. z art. 151¹ § 1 i art. art. 151⁸ k.p. akcentuje, że pozwany nie jest zobowiązany do wypłacenia na rzecz powódek należności za pracę w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej, ponieważ nie było świadczeniem pracy na rzecz pozwanego, lecz świadczeniem usług na rzecz B. K. (1). Ponadto akcentuje, że pieniądze na wypłatę świadczeń przez świadka nie pochodziły od pozwanego. Mało tego, to pracownicy swym zachowaniem naruszali przepisy prawa ponieważ pozostawali w zakładzie pracy gdy brak było w tym zakresie polecenia pracodawcy. Natomiast wskazując – wprawdzie ewentualnie gdyż powyższy zarzut nie zostanie uwzględniony – na naruszenie treści art. 135 k.p. skarżący stoi natomiast na stanowisku, że w przypadku uwzględnienia żądania powódek Sąd winien uwzględnić opinie biegłego w I wariantcie a ponadto – co ciekawe – dodatkowo otrzymane kwoty wyliczenia pomniejszyć o kwoty wypłacone przez świadka B. K. (1). Powyższe potwierdza, że pracodawca w sposób ewidentny stara się uwolnić od odpowiedzialności za uregulowanie należnych powódkom świadczeń. W tej sytuacji nie było możliwe uwzględnianie zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, że powódki udowodniły, iż nie otrzymały należnego im wynagrodzenia za świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c.. Przepis ten stanowi, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub

oceny sądu. W niniejszej sprawie apelacja strony pozwanej w przeważającej części została oddalona. Powódka D. M. (1) przegrała proces jedynie w 12%, a powódka M. K. (1) wygrała go w całości. Z tych też względów zastosowanie powyższej zasady jest jak najbardziej słuszne. W związku z tym Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powódek kwoty po 1350 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 100 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800 z zm.).

Przewodnicząca Sędziowie

E.W.

.