

Sygn. akt VP 12/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSO Agnieszka Leżańska

Protokolant Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko M. W.

o wynagrodzenie

**1. zasądza od pozwanej M. W. na rzecz powódki A. K. kwotę 5.004,00 (pięć tysięcy cztery złote) wraz z ustawowymi odsetkami:**

**- od kwoty 1.778,00 (jeden tysiąc siedemset siedemdziesiąt osiem złotych) od dnia 11 kwietnia 2009 roku do dnia zapłaty;**

**- od kwoty 1.468,00 (jeden tysiąc czterysta sześćdziesiąt osiem złotych) od dnia 11 maja 2009 roku do dnia zapłaty;**

**- od kwoty 1.758,00 (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt osiem złotych) od dnia 11 czerwca 2009 roku do dnia zapłaty;**

**2. oddala powództwo w pozostałej części;**

**3. nadaje wyrokowi w punkcie "1" (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 3.110,00 (trzy tysiące sto dziesięć złotych);**

**4. nie obciąża powódki A. K. kosztami postępowania w sprawie;**

**5. odmawia radcy prawnemu M. K. przyznania kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu;**

**6. nakazuje pobrać od pozwanej M. W. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim) kwotę 261,00 (dwieście sześćdziesiąt jeden złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu od uwzględnionej części powództwa.**

**Sygn. Akt VP 12/12**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 marca 2012 roku powódka A. K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej M. W. kwoty 60.871,60 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od kwot wskazanych w pozwie, tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 listopada 2007 roku do dnia 31 maja 2009 roku.

W piśmie procesowym z dnia 15 czerwca 2012 roku (k-45) powódka zmodyfikowała pozew wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej M. W. kwoty 86.908,49 złotych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w następujący sposób: - od kwoty 4.007,78 zł od dnia 11.12.2007 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 5.015,14 zł od dnia 11.01.2008 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 3.917 zł od dnia 11.02.2008 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.082,60 zł od dnia 11.03.2008 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.725 zł od dnia 11.04.2008 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.007,78 zł od dnia 11.05.2008 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.579,60 zł od dnia 11.06.2008 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.366,60 zł od dnia 11.07.2008 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 3.917 zł od dnia 11.08.2008 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.579,60 zł od dnia 1.09.2008 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.007,78 zł od dnia 11.10.2008 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 3.917 zł od dnia 11.11.2008 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.725 zł od dnia 11.12.2008 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.082,60 zł od dnia 11.01.2009 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.212,23 zł od dnia 11.02.2009 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.200 zł od dnia 11.03.2009 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.280,38 zł od dnia 11.04.2009 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 4.082,60 zł od dnia 11.05.2009 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 10.202,80 zł od dnia 11.06.2009 r. do dnia zapłaty.

Uzasadniając swoje roszczenie powódka wskazała, iż zgodnie z ustną umową zawartą z pozwaną oraz zgodnie z zaświadczeniem pozwanej z dnia 1 sierpnia 2008 r. o wysokości zarobków powódki, powódka miała otrzymywać od pozwanej wynagrodzenie w kwocie 2.400 złotych netto, dodatkowo powódka miała mieć płacone za godziny nadliczbowe. Z uwagi na fakt, iż pozwana wypłacała powódce kwotę 1.200 złotych netto miesięcznie (co stanowiło w 2007 roku kwotę 1.684 złote brutto miesięcznie, w 2008 roku - 1.627,00 złotych brutto miesięcznie, a w 2009 roku 1.642 złote brutto miesięcznie), M. W. jest zobowiązana zapłacić powódce za każdy miesiąc kwotę 1.200 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę. Pozwana jest zobowiązana zapłacić powódce także wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, gdyż powódka pracowała u pozwanej siedem dni w tygodniu, po 10-12 godzin, zaś w maju 2009 r. powódka pracowała u pozwanej od godziny 6.00 do godz. 24.00 tj. 18 godzin dziennie.

W odpowiedzi na pozew z dnia 9 maja 2012 roku oraz w piśmie procesowym z dnia 7 sierpnia 2012 roku (k-96) pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, nadto podniosła zarzut przedawnienia roszczenia (k-20).

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

powódka A. K. została zatrudniona przez pozwaną M. W. w lokalu (...) w P. na okres od dnia 1 listopada 2007 roku do dnia 31 maja 2009 roku w pełnym wymiarze czasu pracy (dowód: wyrok Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. z dnia 21 marca 2009 roku k-148 akt sprawy VP 28/09). Restauracja (...) rozpoczynała dopiero swoją działalność, współwłaściciele lokalu: pozwana oraz jej partner J. B. zatrudniali załogę pracowniczą: kelnerów oraz obsadę kuchni, układali menu, które miało głównie promować kuchnię czeską. J. B. zaproponował pracę kucharki matce powódki, ta jednak odmówiła i zaproponowała na swoje stanowisko powódkę (dowód: zeznania świadka J. B. 06:50, 06:18, 07:33 k-140v., k-141 29:53). A. K. nie miała żadnego doświadczenia zawodowego w pracy w kuchni, wcześniej nigdy nie pracowała jako kucharka (dowód: zeznania powódki zeznania świadka J. B. 07:58 k-140v., k-141 29:04). Praca w lokalu pozwanej nie była pierwszym miejscem zatrudnienia powódki, wcześniej pracowała m.in. jako malarka ozdób choinkowych, przy zbiorze grzybów w pieczarkarni (dowód: świadectwa pracy k-259,260,261). Wobec braku kwalifikacji zawodowych, J. B. zaproponował powódce stanowisko pomocy kuchennej (dowód: zeznania pozwanej k-190 36:25, zeznania świadka J. B. 07:58 k-140v.). A. K. miała wykonywać czynności pomocnicze: obierać ziemniaki, zmywać naczynia, sprzątać w kuchni i przyuczać się do pracy kucharza, samodzielnie nie przygotowywała posiłków (dowód: zeznania świadka J. B. 10:30 k-140v. i dalej, 11:52 k-140v.). W tym czasie w kuchni zatrudniona była jeszcze B. P., zaś przyrządzaniem potraw, początkowo zajmował się zaprzyjaźniony kucharz z restauracji (...) oraz J. B., sporadycznie M. B. (dowód: zeznania świadków: J. B. 07:58 i dalej, 11:20 k-140v., M. B. k-141 51:49). Od jesieni 2007 roku do lutego 2008 roku w kuchni na stanowisku pomocy kuchennej zatrudniona była nadto K. S. (1), której wynagrodzenie ustalone w umowie wynosiło 580 złotych, zaś faktycznie pozwana wypłacała jej około 1.000 złotych netto miesięcznie (dowód: zeznania świadka K. S. k-36v.,37). W okresie zatrudnienia w lokalu pozwanej była studentką dziennych studiów na kierunku pedagogiki, zajęcia na uczelni odbywały się od godziny 8 rano do 20 wieczorem (dowód: zeznania świadka K. S. k-37). Od dnia 1 marca 2008 roku zatrudniono jeszcze do pracy w

kuchni W. M., która przez miesiąc wykonywała obowiązki pomocy kuchennej, otrzymywała wówczas wynagrodzenie w wysokości 7 złotych za godzinę, a następnie obowiązki kucharki, otrzymywała wówczas wynagrodzenie w wysokości 10 złotych za godzinę, (dowód: zeznania pozwanej 41: 05 k-190, zeznania świadka J. B. 09:42 i dalej, 11:20 k-140v., zeznania świadka W. M.-k-141v., 55:04 i dalej). W okresie od miesiąca maja 2008 do lipca 2008 roku na stanowisku pomocy kuchennej, została zatrudniona A. T. (1), która otrzymywała 8 złotych za godzinę. W umowie zlecenia zawartej z A. T. (1) wskazana była kwota wynagrodzenia w wysokości 500-550 złotych miesięcznie, zaś faktycznie pozwana wypłacała jej około 1.000 złotych netto miesięcznie (dowód: zeznania świadka k-37 v.).

Począwszy od miesiąca listopada 2008 roku do końca zatrudnienia w restauracji (...) powódka wykonywała już obowiązki kucharki, nigdy nie była szefem kuchni (dowód: zeznania świadka J. B. 10:30 k-140v., 17:25, M.M.k-121-24:19, Ł. K. k-120v. -09:06 i dalej, M. R. (1) k-141v.-01:09:45, D. P. k-149v.- 04:53 i dalej ).

Kuchnia w lokalu przeciętnie pracowała od godziny 12 do godziny 22 (dowód: zeznania pozwanej M. W., zeznania świadka J. B. 12:17, 12:46 k-140v., zeznania świadka K. S. k-36v.,37, D. P. k-149v. 08:00). Pracownicy kuchni pracowali na dwie zmiany: godziny 10-16 i 16 -22, przy czym grafik pracy ustalali sami pracownicy ( dowód: zeznania świadków: W. M. k-141v. 58:16, J. B. k-141 43:00, 43:00, M. R. (1) k-141v. 01:10:00 ). W przypadku pracy całodzienniej, pracownik następnego dzień miał wolny (dowód: zeznania świadków: W. M. k-141v. 59:13, J. B. k-141 24:06 i dalej, M. R. (1) k-141v. 01:11:39, R. S. k-142 01:21:31).

Pracownicy kuchni, w tym powódka, mieli jeden dzień w tygodniu wolny (dowód: zeznania świadków: W. M. k-141v., J. B. k-141 14:28). Zdarzało się, iż w dniu wolnym od pracy powódka przychodziła do lokalu towarzysko, bądź np. na godzinę, dwie, w celu dopilnowania pracy kuchni (dowód: zeznania świadków: K. S. (3) k-121v., M. M. k-122, M. B. k-141 47:46, M. R. (1) k-142 01:13:25, D. P. k-149v. 07:22).

Kuchnie sprząтали wszyscy pracownicy kuchni w ramach godzin pracy, nie było potrzeby sprzątania po godzinach pracy (dowód: zeznania pozwanej k-190 45:44, zeznania świadków: Ł. K. k-121, J. B. k-140v. 16:43, 16:50, M. B. k-141 46:56 , W. M. k-141v. 1:04:15 i dalej, D. P. k-149v. 10:40, 10:58).

Powódka nie robiła zakupów produktów potrzebnych do kuchni, sporadycznie dokonywała zakupu jakiś drobnych produktów, zaopatrzeniem zajmowali się: J. B., M. B. oraz pozwana (dowód: zeznania pozwanej k-190 49:49, zeznania świadków: A. T. k-37 v., Ł. K. k-121, M. M. k-121, K. S. (3) k-122, M. B. k-141 45:27, W. M. k-141v. 01:01:42, D. P. k-149v. 07:22, J. R. k-150 25:26).

Powódka nie otwierała lokalu, otwierali go barmani, kelnerzy, zdarzało się, że powódka otwierała lokal w dniu imprezy okolicznościowej (dowód: zeznania pozwanej k-190 45:44 i dalej, zeznania świadków: Ł. K. k-120v., P. P. k-122, J. B. k-141 18:38, M. B. k-141, W. M. k-141v.).

Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy pracowników, w tym powódki, każdy pracownik osobiście prowadził swoją ewidencję i okazywał ją pracodawcy, który na tej podstawie ustalał i wypłacał wynagrodzenie (dowód: zeznania świadka J. B. k-140v. 14:48, 15:05, M. B. k-141 44:12, M. R. (1) k-141v. 01:11:39).

Stawka wynagrodzenia za prace w dni powszednie oraz dni ustawowo wolne od pracy była jednakowa (dowód: zeznania świadka J. B. k-140v. 17:06 , D. P. k-149v. 17:10). Wynagrodzenia pracowników były uzależnione od ilości wypracowanych godzin, nikt z pracowników nie miał ustalonego miesięcznego wynagrodzenia (dowód: zeznania pozwanej k-190 38:25, 46:53). Pozwana nie prowadziła również listy płac pracowników (okoliczność niesporna).

Powódka pracowała w lokalu pozwanej od godziny 12<sup>00</sup> do godziny 22<sup>00</sup> w soboty i niedziele oraz cztery dni w tygodniu, w miesięcznym systemie rozliczeniowym, osiągając stawkę 5 zł/godz. w okresie od dnia 1 listopada 2007 roku do dnia 30 kwietnia 2008 roku, nie mniej niż najniższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie oraz stawkę 10 zł./godz., w okresie od dnia 1 maja 2008 roku do dnia 31 maja 2009 roku (dowód: zeznania pozwanej k-1901:03:00 oraz 206v.-00:11:05, zeznania świadków: J. B. k- 141 24:06, K. S. (1) k-37).

Powódka nigdy nie pracowała przez 12 godzin przez siedem dni w tygodniu (dowód: zeznania pozwanej k-1901:03:00, zeznania świadków: J. B. k- 141 24:06, M. M. k-121v.-36:34).

Pozwana wypłaciła powódce wynagrodzenia : w 2007 roku- 1.684,00 złotych brutto, w 2008 roku- 1.627,00 złotych brutto i w 2009 roku-1.642,00 złote brutto (dowód: zeznania powódki k-189 09:44).

Powódka w okresie 01.11.2007 do 31 maja 2009 roku była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w P., jako bezrobotna bez prawa do zasiłku (dowód: zaświadczenia k-129).

W dniu 1 sierpnia 2008 roku, pozwana wydała powódce zaświadczenie, w którym wskazała, iż powódka zatrudniona w firmie pozwanej od dnia 1 sierpnia 2007 roku pobiera wynagrodzenie w kwocie 2.400 złotych (dowód: kserokopia zaświadczenia k-35).

W dniu 16 lipca 2009 roku pozwana wydała powódce zaświadczenia, w którym wskazała, iż pobiera ona miesięczne wynagrodzenie w kwocie 550,53 złote brutto. Powódka przedłożyła powyższe pismo do (...) Spółka z o.o. w P.(dowód: zaświadczenia k-131, pismo TBS k-130).

Różnica w miesięcznym wynagrodzeniu powódki, zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 listopada 2007 do 31 maja 2009, przy uwzględnieniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele, przy założeniu że powódka pracowała przez siedem dni w tygodniu od 12.00 - 22.00 ( 10 godzin) wynosi 35.289, złotych.

Różnica w miesięcznym wynagrodzeniu powódki, zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od dnia 1 listopada 2007 do dnia 31 maja 2009, przy uwzględnieniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele, przy założeniu że powódka pracowała przez sześć dni w tygodniu od 12.00 - 22.00 ( 10 godzin) tj. w soboty i niedziele oraz cztery dni w tygodniu w miesięcznym okresie rozliczeniowym osiągając stawkę wynagrodzenia za 1 godz. pracy 5 zł/godz. w okresie od 1 listopada 2007 do 30 kwietnia 2008, nie mniej niż najniższe wynagrodzenie miesięczne obowiązujące w Polsce oraz 10 złotych od 1 maja 2008 do 31 maja 2009 roku, wynosi **22. 379,00 złotych**.

<i><b>m-c</b></i>	<i><b>wynagrodzenie wg bieglego</b></i>	<i><b>wynagrodzenie wypłacone</b></i>	<i><b>różnica</b></i>
<i><b>11/2007</b></i>	<i><b>1651</b></i>	<i><b>1684</b></i>	<i><b>-33</b></i>
<i><b>12/2007</b></i>	<i><b>1721</b></i>	<i><b>1684</b></i>	<i><b>37</b></i>
<i><b>01/2008</b></i>	<i><b>1856</b></i>	<i><b>1627</b></i>	<i><b>229</b></i>
<i><b>02/2008</b></i>	<i><b>1841</b></i>	<i><b>1627</b></i>	<i><b>214</b></i>
<i><b>03/2008</b></i>	<i><b>1926</b></i>	<i><b>1627</b></i>	<i><b>299</b></i>
<i><b>04/2008</b></i>	<i><b>1856</b></i>	<i><b>1627</b></i>	<i><b>229</b></i>
<i><b>05/2008</b></i>	<i><b>3600</b></i>	<i><b>1627</b></i>	<i><b>1973</b></i>

<b>06/2008</b>	<b>3310</b>	<b>1627</b>	<b>1683</b>
<b>07/2008</b>	<b>3330</b>	<b>1627</b>	<b>1703</b>
<b>08/2008</b>	<b>3400</b>	<b>1627</b>	<b>1773</b>
<b>09/2008</b>	<b>3220</b>	<b>1627</b>	<b>1593</b>
<b>10/2008</b>	<b>3330</b>	<b>1627</b>	<b>1703</b>
<b>11/2008</b>	<b>3290</b>	<b>1627</b>	<b>1663</b>
<b>12/2008</b>	<b>3110</b>	<b>1627</b>	<b>1483</b>
<b>01/2009</b>	<b>3110</b>	<b>1642</b>	<b>1468</b>
<b>02/2009</b>	<b>3000</b>	<b>1642</b>	<b>1358</b>
<b>03/2009</b>	<b>3420</b>	<b>1642</b>	<b>1778_</b>
<b>04/2009</b>	<b>3110</b>	<b>1642</b>	<b>1468</b>
<b>05/2009</b>	<b>3400</b>	<b>1642</b>	<b>1758</b>
<b>Razem</b>	<b>53 481</b>	<b>31 102</b>	<b>22 379</b>

(dowód opinia biegłego ds. rachunkowości J. C. k-224-236).

**Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i zważył, co następuje:**

**powództwo zasługuje na uwzględnienie jedynie w części.**

Przystępując do oceny zasadności zgłoszonych przez powódkę roszczeń wskazać należy, iż podstawową zasadą obowiązującą w procesie jest zasada wynikająca z art. 6 k.c. wprowadzającym zasadę, iż **ciężar dowodu spoczywa na osobie, która zgłasza tezę**. Jednakże stwierdzić należy, iż zgodnie z utrwalonym poglądem doktryny i orzecznictwa norma ta w niektórych sytuacjach podlega odwróceniu i z taką właśnie sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Wszak poza sporem jest, iż przepis **art. 94 pkt a k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia dokumentacji dotyczącej stosunku pracy**. Art. 149 k.p. konkretyzuje ten obowiązek w odniesieniu do czasu pracy, zobowiązując pracodawcę do prowadzenia ewidencji czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Można przyjąć, choć nie jest to kwalifikacja normatywna, że jest to podstawowy obowiązek pracodawcy. Jego niewykonanie stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. I

to podwójnie - naruszenie przepisu o czasie pracy (**art. 281 pkt 5 k.p.**) oraz naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (**art. 281 pkt 6 k.p.**). Faktowi temu nie można odmówić znaczenia prawnego w procesie. Naruszenie przez pracodawcę jednego z podstawowych jego obowiązków byłoby premiowane zwolnieniem go z odpowiedzialności za niewykonanie tego obowiązku. **Jeżeli pracodawca narusza obowiązek dotyczący prowadzenia dokumentacji związanej z czasem pracy pracownika, to ponosi konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu**, art. 6 KC stosuje się zaś do stosunków pracy odpowiednio (art. 300 k.p.). W odniesieniu do takich kwestii, jak ewidencjonowanie czasu pracy, stanowiące elementarny obowiązek pracodawcy, stosowanie reguły ciężaru dowodu w sposób sugerowany w apelacji przez pełnomocnika pozwanych powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje po stronie pracownika, związane z brakiem realnej możliwości wykazania przez niego, jaką ilość godzin pracował odpowiednio każdego dnia osobno w okresie objętym żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ewentualnie wykazania większego wymiaru czasu pracy w stosunku do wynikającego z zawartej przez strony umowy o pracę. Tymczasem prawidłowe rozumienie treści art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do spraw dotyczących roszczeń pracownika o wynagrodzenie nakazywało przyjąć,  **iż to na pozwanej spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powódki, w szczególności tego, że powódka pracowała krócej, niż twierdziła w toku procesu**. Dlatego też, przepisy Kodeksu pracy dotyczące obowiązków pracodawcy związanych z ewidencjonowaniem czasu pracy pozwalają na przyjęcie, **pracownik 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535; z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 23; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09 i z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10). Temu bowiem właśnie służy konstrukcja domniemań faktycznych (art. 231 k.p.c.), którą Sąd w niniejszej sprawie się posłużył. Na pracodawcy natomiast spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy.

Ustalenie rzeczywistego czasu pracy powódki w lokalu pozwanej wymaga poczynienia kilku uwag dotyczących czasu pracy oraz jej organizacji. Podstawowe normy czasu pracy określa przepis art. 129§1k.p., zgodnie z którym 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. Przepis art. 129 określa podstawowe normy czasu pracy, których pracodawcy nie wolno w zasadzie przekraczać, z zastrzeżeniem odnoszącym się do systemu równoważnego czasu pracy (art. 135) oraz niektórych innych podobnych do norm równoważnych systemów czasu pracy (art. 136-138), jak również do systemu skróconego tygodnia pracy (art. 143) i pracy weekendowej (art. 144), uregulowanych w Rozdziale IV Działu szóstego. Normy czasu pracy wyznaczają więc w relacji dobowej i tygodniowej liczbę godzin, przez którą pracownik obowiązany jest pozostawać w dyspozycji pracodawcy (por. art. 128). Mają one charakter maksymalny, tzn. nie mogą być przekraczane (poza przypadkami wskazanymi w Kodeksie pracy); mogą natomiast być skracane na podstawie przepisów szczególnych (pragmatyki), układów zbiorowych pracy czy regulaminów pracy. Wymiar czasu pracy może też być ustalany w umowie o pracę z indywidualnym pracownikiem (zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy). Podstawowe normy czasu pracy wynoszą przeciętnie 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin tygodniowo w ramach pięciodniowego tygodnia pracy. Tym samym ustanowiono dwie normy tygodniowe: godzinową (40) i liczoną w dniach (5). O ile norma dobową jest według brzmienia art. 129 § 1 k.p. w zasadzie sztywna, chociaż w licznych przypadkach dopuszcza się jej przekraczanie, o tyle normy tygodniowe mają z założenia charakter przeciętny równoważony w ramach okresu rozliczeniowego. Norma 5 dni w tygodniu w granicach okresów rozliczeniowych może być w niektórych tygodniach przedłużona do 6 dni (w praktyce oznacza to najczęściej obowiązek podejmowania dodatkowo pracy w wolną sobotę), za cenę jej skrócenia w innych tygodniach np. do 4 dni tygodniowo.

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż w świetle zeznań świadka J. B. oraz w zakresie rozpoczęcia pracy kuchni: zeznań Ł. K. i M. M., nie budzi wątpliwości sądu fakt, iż powódka pracowała

w lokalu pozwanej od godziny 12<sup>00</sup> do godziny 22<sup>00</sup> w soboty i niedziele oraz cztery dni w tygodniu, w miesięcznym systemie rozliczeniowym. Dla sformułowania powyższych twierdzeń niezbędnym było poczynienie ustaleń w zakresie rzeczywistego czasu pracy kuchni w lokalu pozwanej, którego konsekwencją był czas pracy powódki. Sąd uznał, iż decydujące znaczenie w powyższej kwestii należy nadać zeznaniom świadka J. B., prowadzącego wspólnie z pozwaną przedmiotowy lokal. Świadek ten zeznał, iż kuchnia pracowała w godzinach 12-22 i jego zeznania, w ocenie Sądu Okręgowego, należy uznać za w pełni wiarygodne. Świadek ten bowiem zajmował się organizacją pracy lokalu pozwanej, zatrudniał pracowników, decydował o wszystkich ważnych kwestiach dotyczących lokalu, układał menu, posiada więc najpełniejszą wiedzę w zakresie pracy lokalu. Dlatego też, Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków : Ł. K. oraz M. M., którzy zeznali, iż kuchnia pracowała do godziny 20 w tygodniu, albowiem niewątpliwie wiedza osoby prowadzącej lokal jest bardziej miarodajna, tym bardziej, iż świadkowie ci nie pracowali w kuchni. Świadkowie jednocześnie zeznali, iż kuchnia wydawała posiłki od godziny 13, co oznacza, iż faktycznie musiała zacząć pracę wcześniej. Najbardziej prawdopodobne jest więc, iż pracownicy kuchni rozpoczynali pracę o 12. Fakt rozpoczęcia pracy przez kuchnię o godzinie 12 potwierdził również świadek M. M., zatrudniona w lokalu pozwanej od kwietnia 2009 roku do maja 2010 roku na stanowisku kelnerki oraz K. S. (1), która zeznała, iż kuchnia pracowała od godziny 11, 12 do 22 czasami 23.

Sąd nie dał przy tym wiary twierdzeniom powódki, iż pracowała po 12 godzin dziennie przez 7 dni w tygodniu, albowiem nie znajdują one potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym. Co prawda świadek K. S. (1), zatrudniona w lokalu na stanowisku pomocy kuchennej na przełomie od jesieni 2007 roku do lutego 2008 roku zeznała, iż pracowali w kuchni po 12 godzin dziennie przez 7 dni w tygodniu, jednocześnie jednak zeznała, iż kuchnia pracowała od godziny 11, 12 do 22 czasami do godziny 23. Wiarygodność świadka podważa fakt, iż K. S. (1) w okresie zatrudnienia w lokalu pozwanej była studentką dziennych studiów, na kierunku pedagogiki i jak sama zeznała, zajęcia na uczelni odbywały się od godziny 8 rano do 20 wieczorem, co wyklucza pracę świadka w wymiarze, w którym wskazała tj. po 12 godzin dziennie przez 7 dni w tygodniu. Dlatego też, Sąd uznał, iż zeznania tego świadka nie są wiarygodne, podobnie jak zeznania świadka A. T. (1), która zeznała, iż pracowała „całe dni”, po 10-12 godzin, w soboty i niedziele do godziny 24 . Jednocześnie jednak świadek zeznała, iż przychodziła do pracy o godzinie 12, 12.30 i pracowała do 22, 23. Świadek wskazała przy tym, iż miała dni wolne od pracy. Świadek A. M. –menager lokalu w 2007 roku wskazał, iż powódka pracowała codziennie od godziny 9 rano do 22, 23, a więc wskazywał nawet dłuższy czas pracy powódki, niż ona sama. Jednocześnie jednak świadek zeznał, iż kuchnia pracowała od godziny 11, 12 , co wyklucza pracę powódki od godziny 9 rano. Odnosząc się więc do twierdzeń powódki, iż pracowała przez cały okres zatrudnienia po 12 godzin dziennie przez 7 dni w tygodniu, stwierdzić należy, iż są one niewiarygodne, również z życiowego punktu widzenia. Wszak doświadczenie życiowe wskazuje, iż z fizjologicznego punktu widzenia nie możliwym jest pracować codziennie po 14 godzin dziennie, jak twierdzi świadek i powódka. Nadto zauważyć należy, iż świadkowie : W. M., K. S. (3), M. M., M. B., M. R. (2), D. P. oraz J. B. zeznali, iż pracownicy kuchni mieli jeden dzień w tygodniu wolny. Świadkowie: K. S. (3), M. M., M. B., M. R. (2), D. P. potwierdzili co prawda, iż zdarzało się, iż w dniu wolnym od pracy powódka przychodziła do lokalu, ale wizyty te miały charakter towarzyski, ewentualnie przychodziła np. na godzinę, dwie, w celu dopilnowania pracy kuchni Nie można tego jednak uznać, w ocenie Sądu, za świadczenie pracy na rzecz pracodawcy, albowiem powódka czyniła to we własnym zakresie, nie udowodniła wszakże, iż robiła to na wyraźne polecenie pozwanej.

Oczywiście powódka swój maksymalnie wydłużony czas pracy uzasadniała nie tylko obowiązkami stricte kucharskimi, w tym szefa kuchni, ale również dodatkowymi, które miała wypełniać tj. robić zakupy, otwierać lokal, sprzątać kuchnię po zakończeniu pracy, które to okoliczności jednak nie znalazły potwierdzenia w toku postępowania. Wszak w świetle zeznań pozwanej oraz świadków: J. B.M. M., Ł. K., M. R. (1), D. P. powódka nigdy nie była szefem. Trudno jest zresztą uznać za wiarygodne twierdzenia powódki, iż właściciele nowo otwieranego lokalu gastronomicznego powierzyliby to stanowisko osobie bez żadnego doświadczenia, nie tylko na stanowisku szefa kuchni, ale w ogóle w pracy zawodowej w kuchni. Wszak powódka wcześniej pracowała m.in. przy malowaniu i wycieraniu ozdób choinkowych, zbieraniu grzybów, nie wykazała, aby posiadała jakiekolwiek doświadczenie w zawodzie kucharza, czy też osoby zarządzającej. Wszak otwarcie nowego lokalu wymaga zdecydowanie większego doświadczenia, niż objęcie obowiązków w lokalu już funkcjonującym na określonych zasadach działania. Dlatego też, Sąd w tej części nie dał wiary zeznaniom powódki,

podobnie resztą jak i w kwestii sprzątnięcia kuchni przez powódkę po godzinach pracy oraz w kwestii robienia przez nią zakupów. Wszak w świetle zeznań świadków: Ł. K., J. B., M. B., W. M., D. P. nie budzi wątpliwości fakt, iż kuchnię sprzątnęli wszyscy pracownicy kuchni w ramach godzin pracy, nie było potrzeby sprzątnięcia po godzinach pracy. Świadczy: A. T., Ł. K., M. M., K. S. (3), M. B., W. M., D. P. oraz J. R. potwierdzili, iż powódka nie robiła zakupów produktów potrzebnych do kuchni, sporadycznie jedynie dokonywała zakupu jakiegoś drobnego produktu, zaopatrzeniem zaś zajmowali się: J. B., M. B. oraz pozwana. Do obowiązków powódki nie należało także otwieranie lokalu, otwierali go barmani, kelnerzy, jedynie sporadycznie zdarzało się, że powódka otwierała lokal w dniu imprezy okolicznościowej, co potwierdziła pozwana oraz świadkowie: Ł. K., P. P., J. B., M. B., W. M..

Dlatego też, Sąd w tej części nie dał wiary zeznaniom powódki oraz świadka A. T. (1), albowiem nie znajdują one potwierdzenia w zebranym w sprawie materiale dowodowym.

Powódka, powyższym zakresem obowiązków, uzasadniała również wskazaną przez siebie wersję ustalenia w dacie zawarcia umowy o pracę z pozwaną wynagrodzenia na kwotę 2.400 złotych netto miesięcznie. Twierdzeniom tym Sąd nie dał wiary, podobnie jak i zeznaniom świadka A. M., który wskazał, iż powódka miała otrzymać wynagrodzenie w wysokości 2.500 złotych na stanowisku szefa kuchni. Wszak powódka szefem kuchni nie była, nadto nie wykonywała dodatkowych czynności, na które się powoływała, co zostało wykazane powyżej. Powódka została zatrudniona na stanowisku pomocy kuchennej i miała dopiero przyzyskać się do zawodu kucharki. Opierając się więc na zasadach doświadczenia życiowego oraz zdroworozsądkowych, trudno jest uznać, iż pozwana zaproponowała powódce, która nie posiadała żadnego wykształcenia, ani też doświadczenia zawodowego w pracy w kuchni, tak wysokie wynagrodzenie (2,5 krotność najniższego wynagrodzenia 2007 rok-936 złotych) w sytuacji, kiedy lokal dopiero zaczynał działalność, a więc nie miał jeszcze wysokich, regularnych dochodów. Podkreślić przy tym należy, iż świadek K. S. (1), zatrudniona na stanowisku pomocy kuchennej od otwarcia lokalu do lutego 2008 roku zeznała, iż pozwana wypłacała jej około 1.000 złotych netto, przy czym pracownicy kuchni mieli umówioną stawkę 5 złotych za godzinę. Świadek A. M., który do końca 2007 roku pełnił funkcję menagera lokalu zeznał, iż wynagrodzenie pomocy kuchennej wynosiło 1.000-1.200 złotych miesięcznie. W ocenie Sądu, nie można przypisać szczególnego znaczenia zaświadczeniu wydanym przez pozwaną w dniu 1 sierpnia 2008 roku, w którym wskazuje, iż powódka zatrudniona w firmie pozwanej od dnia 1 sierpnia 2007 roku pobiera wynagrodzenie w kwocie 2.400 złotych, albowiem w dniu 16 lipca 2009 roku, a więc dwa lata później, pozwana wydała powódce zaświadczenie, w którym wskazała, iż pobiera ona miesięczne wynagrodzenie w kwocie 550,53 złote brutto. Powódka przedłożyła powyższe pismo do (...) Spółka z o.o. w P.. Treść powyższych zaświadczeń wskazuje, w ocenie Sądu, iż strony kwestię wynagrodzenia powódki traktowały dość dowolnie, obie strony akceptowały taki stan rzeczy, gdyż dla obu był korzystny. Powódka uzyskiwała od pozwanej zaświadczenia o wysokości uzyskiwanych zarobków wskazujące, w miarę potrzeby, zarobki najniższe, bądź wysokie. Stąd, zdaniem Sądu, zaświadczeniom tym nie można nadać mocy dowodowej.

Przed przystąpieniem do rozważań w zakresie wysokości uzyskiwanego przez powódkę wynagrodzenia wskazać należy, iż kwestia ustalenia przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia za pracę nie pozostawiona pełnej swobodzie i dowolności. Zgodnie bowiem z treścią art. 78 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77<sup>1</sup>-77<sup>3</sup>, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. W powyższym przepisie ustawodawca wyeksponował cztery kryteria, od których powinna zależeć wysokość wynagrodzenia. Są nimi: rodzaj wykonywanej pracy, wymagane kwalifikacje, ilość i jakość świadczonej pracy. Rodzaj pracy stanowi przede wszystkim kryterium różnicowania stawek płacy zasadniczej (podstawowej). Drugim kryterium różnicowania wynagrodzeń są **kwalifikacje pracowników**. Ustalenie wpływu kwalifikacji na wysokość wynagrodzeń określa się mianem oceny pracownika. Kryterium to jest ściśle związane z rodzajem pracy, ponieważ chodzi o kwalifikacje wymagane do wykonywania pracy danego rodzaju lub na określonym stanowisku. Prace, z tego punktu widzenia, dzielą się na proste i złożone, a więc wymagające określonych kwalifikacji. Kwalifikacje należy pojmować szerzej



aniżeli posiadanie formalnego wykształcenia wymaganego przy danej pracy. W rachubę mogą wchodzić także m.in. predyspozycje psychofizyczne cechujące daną osobę oraz jej doświadczenie. Ten ostatni składnik szeroko rozumianych kwalifikacji stanowi uzasadnienie wyróżniania pod względem płacowym pracowników o dłuższym stażu. Powódka, jak wskazano już wcześniej, nie tylko nie posiadała wykształcenia w zawodzie kucharza, ale również żadnego doświadczenia w tej pracy, nie wykazała również, aby posiadała jakiegokolwiek wykształcenie, czy też szczególne predyspozycje psychofizyczne do objęcia funkcji szefa kuchni.

Dlatego też, wyciągając logiczne wnioski z zeznań świadka J. B. oraz pozwanej, opierając się na zasadach doświadczenia życiowego Sąd uznał, iż powódka została zatrudniona początkowo na stanowisku pomocy kuchennej i w tym okresie tj. od dnia 1 listopada 2007 roku do dnia 30 kwietnia 2008 roku, miała ustaloną stawkę wynagrodzenia 5 zł/godz., oczywiście nie mniej niż najniższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie oraz stawkę 10 zł./godz. w okresie od dnia 1 maja 2008 roku do dnia 31 maja 2009 roku, kiedy przejęła już obowiązki kucharki. Co prawda, A. T. (1), zatrudniona w lokalu pozwanej poczynając od miesiąca maja 2008 roku na stanowisku pomocy kuchennej, miała ustaloną stawkę 8 zł/godz., ale wskazać należy, iż powódka w tym czasie pracowała już w lokalu pół roku, co uzasadnia w jej przypadku wyższą stawkę. W. M. zaś, zatrudniona na stanowisku kucharza, otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 10 złotych za godzinę.

Odnosząc się do czasu pracy powódki, Sąd mając na uwadze wyniki postępowania dowodowego uznał, iż powódka pracowała od godziny 12<sup>00</sup> do godziny 22<sup>00</sup> w soboty i niedziele oraz cztery dni w tygodniu, w miesięcznym systemie rozliczeniowym. Wskazać przy tym należy, iż zgodnie z treścią art. 130§ 1.k.p. obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się: mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Zgodnie zaś z treścią art.131 k.p. tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Sąd nie dał więc wiary zeznaniom pozwanej, iż powódka nie pracowała w godzinach nadliczbowych oraz w dniach ustawowo wolnych od pracy, zaś wydłużony czas pracy powódki uwarunkowany był wprowadzeniem przez pozwaną równoważnego czasu pracy. Wszak zgodnie z treścią art.135 § 1 k.p. ten szczególny system pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca, może być wprowadzony, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Pamiętać jednak należy, iż systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy. Oczywiście zawiadomienie właściwego inspektora ma jedynie charakter informacyjny, musi jednak nastąpić uprzednio - przed wprowadzeniem omawianych wydłużonych okresów rozliczeniowych. Równoważny czas pracy, może być więc stosowany, jeżeli uzasadnia to rodzaj pracy lub jej organizacja. Nie można go zatem wprowadzać w sposób dowolny. Decyzja o tym, czy dany stan faktyczny wypełnia treść jednej z tych przesłanek, należy bądź do stron układu zbiorowego pracy, bądź do pracodawcy, jako ustalającego we współdziałaniu z czynnikiem związkowym regulamin pracy lub wydającego obwieszczenie, o którym mowa w przepisie art. 150. Obwieszczenie, podobnie jak regulamin pracy, wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracownika, który jest przyjmowany do pracy, pracodawca jest obowiązany zapoznać z treścią obwieszczenia przed rozpoczęciem przez niego pracy (art. 104<sup>(3)</sup> w zw. z art. 150 § 4). Pozwana nie wykazała zaistnienia powyższych przesłanek, dlatego też Sąd uznał, iż w lokalu pozwanej nie został wprowadzony żaden szczególny system czasu pracy, co skutkuje uznaniem, iż powódka świadczyła prace ponad normy pracy, wynikające z art. 129 k.p. Skoro powódka stale zmuszona była

pracować w czasie pracy przekraczającym wymiar podstawowy, a powierzonych jej zadań nie mogła zrealizować w ramach obowiązujących powszechnie norm czasu pracy, uznać należy, iż przysługiwało jej dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (tak Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2008-05-21, I PK 262/07, Opubl: Legalis). Wyliczając należne powódce wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych, Sąd dokonał jego rozliczenia według dobowej normy czasu pracy (art. 134 § 1 KP) ( tak uchwała Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 1985-08-14, III PZP 26/85, opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 1986, Nr 5, poz. 70 ).

Zgodnie z treścią art. 151<sup>1</sup>. § 1. k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

a)w nocy,

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

c)w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2)50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. § 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1. § 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia. W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy, o których mowa w art. 129. § 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio w razie nawiązania stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego (art.151<sup>6</sup>.k.p.). Sąd uwzględnił również fakt pracy powódki w dni wolne od pracy. Zgodnie z treścią art. 151<sup>9</sup>. § 1.k.p. dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy;§ 2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>9a</sup> ust. 3 oraz art. 151<sup>10</sup> pkt 1-9 i 11, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

1)w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,

2)w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego. § 2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę. § 3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto. § 4. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę (art. 151<sup>11</sup> k.p.).

Mając na uwadze powyższe uregulowania, Sąd ustalił, iż należne powódce wynagrodzenie, po potrąceniu wypłaconych jej kwot przez pozwaną, które wynosiły: w 2007 roku- 1684,00 złotych brutto, w 2008 roku- 1627,00 złotych brutto i w 2009 roku-1642,00 złote brutto, wynosi: za miesiąc marzec 2009 roku 1.778,00 złotych, kwiecień 2008 roku- 1.468,00 złotych oraz za miesiąc maj 2008 roku-1.758,00 złotych, co stanowi łącznie kwotę **5.004,00** złotych. Sąd uznał przy tym za prawidłowe, wyliczenia poczynione przez biegłą d/s rachunkowości J. C., która sporządziła opinię opierając się na zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym i w oparciu o obowiązujące przepisy z zakresu prawa pracy. Podkreślić przy tym należy, iż opinia ta nie została zakwestionowana przez strony, które zaakceptowały sformułowane w niej wnioski. Powyższe kwoty Sąd zasądził wraz z ustawowymi odsetkami:- od kwoty 1.778,00 złotych od dnia 11 kwietnia 2009 roku do dnia zapłaty; -od kwoty 1.468,00 złotych od dnia 11 maja 2009 roku do dnia zapłaty; - od kwoty 1.758,00 złotych od dnia 11 czerwca 2009 roku do dnia zapłaty.

Powódka nie wykazała, w jakim terminie pracodawca wypłacał jej wynagrodzenie za pracę, dlatego też, Sąd przyjął w tym zakresie wytyczne wynikające z treści art.85 § 2. k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, **nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego**. Stwierdzić więc należy, iż roszczenie powódki o wypłatę wynagrodzenia oraz dodatku za prace w godzinach nadliczbowych i dni wolne od pracy stawało się wymagalne każdorazowo 10 dnia każdego miesiąca, poczynając od miesiąca listopada 2007 roku, albowiem w razie opóźnionej wypłaty wynagrodzenia pracownik ma prawo do odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które pracodawca odpowiedzialności nie ponosi (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki jedynie świadczenie za trzy miesiące 2009 roku, albowiem uznał za zasadny zarzut pozwanej w zakresie częściowego przedawnienia roszczenia. Zgodnie bowiem z treścią art. 291§ 1k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Mając więc na uwadze, iż powódka wniosła przedmiotowy pozew w dniu 30 marca 2012 roku stwierdzić należy, **przedawnieniu uległy roszczenia zakres od listopada 2007 roku do lutego 2009 roku**. W tym miejscu wskazać należy, iż zamierzonego skutku nie może odnieść podnoszony przez pełnomocnika powódki zarzut przerwania biegu przedawnienia roszczenia powódki na skutek wniesienia przez A. K. w dniu 27.10.2009 roku pozwu przeciwko pozwanemu pracodawcy o ustalenie istnienia stosunku pracy w sprawie sygn. Akt VP 28/09. Zgodnie z treścią art.295§ 1k.p bieg przedawnienia przerywa się: **1)** przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia, **2)** przez uznanie roszczenia. Przerwanie biegu przedawnienia może więc nastąpić w wyniku dokonania przez dłużnika lub wierzyciela oznaczonej w Kodeksie pracy czynności. Wówczas powstaje taka sytuacja, w której z mocy prawa dotychczasowy bieg przedawnienia zostaje zniesiony. Przerwanie biegu przedawnienia powoduje każda czynność wierzyciela wyraźnie oznaczona i zmierzająca bezpośrednio do dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia. Do czynności, których dokonanie powoduje przerwanie biegu przedawnienia, w judykaturze zalicza się między innymi: wytoczenie powództwa wzajemnego i opłacenie pozwu, dopozwanie, podmiotowe przekształcenie powództwa, podniesienie zarzutu potrącenia w toku toczącego się procesu, zgłoszenie wierzytelności w postępowaniu upadłościowym, postanowienie o zabezpieczeniu roszczeń wydane przez prokuratora, tymczasowe zajęcie mienia ruchomego (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 24 czerwca 1980 r., IV PR 111/80, LexPolonica nr 317233; 17 sierpnia 1981 r., IV PR 242/81, LexPolonica nr 317234). Zawsze po drugiej stronie tego działania, zmierzającego do zaspokojenia roszczenia, znajduje się dłużnik, a nie osoba trzecia. Z kolei nie jest uznawane za przerywające bieg przedawnienia samo wniesienie pozwu o ustalenie. Orzeczenie ustalające stosunek pracy nie przesądza w żaden sposób o wynikających z tego ustalenia ewentualnych roszczeniach majątkowych. Jeżeli zatem sąd nie orzekł o roszczeniach z ustalonego stosunku pracy, to strona powinna zgłosić wniosek o uzupełnienie wyroku i domagać się orzeczenia o całości żądań w trybie art. 351 § 1 k.p.c. W braku takiego wniosku strona może dochodzić zasądzenia roszczeń wynikających z ustalonego stosunku prawnego w innym postępowaniu. Żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy nie jest przedmiotowo identyczne ze zgłoszeniem roszczeń o pracownicze świadczenia z ustalanego stosunku prawnego, których mogły nie zawierać twierdzenia faktyczne strony powodowej. W konsekwencji wytoczenie powództwa o ustalenie, które nie podlega przedawnieniu, nie przerywa biegu terminów

przedawnienia roszczeń o świadczenia wynikające z ustalonego stosunku pracy (art. 295 § 1 pkt 1 k.p.). Z orzecznictwa wynika, że jedynie wytoczenie powództwa o określone świadczenia przerywa bieg przedawnienia takich roszczeń, nawet jeżeli sąd nie orzekł o całości żądania i strona nie wniosła o uzupełnienie wyroku zasadzającego świadczenie (wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 1999 r., I PKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 542). W tym kierunku zmierza też wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2007 r., III PK 90/06 (OSNP 2008 nr 11-12, poz. 155), zgodnie z którym przerwanie biegu przedawnienia (art. 295 § 1 k.p.) dotyczy tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która została zgłoszona - w pozwie lub w piśmie rozszerzającym powództwo - zarówno co do samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), jak i jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Kontynuacją tego poglądu jest wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2010 r., I PK 79/10 (LEX nr 725007), w myśl którego wniesienie pozwu przerywa bieg przedawnienia tylko co do roszczeń objętych żądaniem pozwu. Konkludując powyższe rozważania stwierdzić należy, iż wytoczenie powództwa o ustalenie, które nie podlega przedawnieniu, nie przerywa biegu terminów przedawnienia roszczeń o świadczenia wynikające z ustalonego stosunku pracy (art. 295 § 1 pkt 1 k.p.). Jedynie wytoczenie powództwa o określone świadczenia przerywa bieg przedawnienia takich roszczeń, nawet jeżeli sąd nie orzekł o całości żądania i strona nie wniosła o uzupełnienie wyroku zasadzającego świadczenie (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2011 r., I PK 23/11 LEX nr 955010 ). Podkreślić przy tym należy, iż wymagalność roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i pracę w godzinach kształtuje się analogicznie, jak w przypadku wynagrodzenia za pracę, w konsekwencji przedawnienie biegnie od dnia, w którym powinno być ono wypłacone zgodnie z terminami wypłaty wynagrodzenia (tak wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2003-11-12, I PK 494/02, Opubl: Legalis ).

Dlatego też, Sąd oddalił roszczenie powódki w pozostałym zakresie, jako przedawnione.

Uwzględniając uregulowanie wynikające z treści art. 477<sup>2</sup> k.p., Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 3.110,00 złotych.

Mając na uwadze charakter niniejszej sprawy, sytuację rodzinną i majątkową powódki, Sąd zastosował wobec niej dobrodziejstwo wynikające z art. 102 k.p.c. i nie obciążył jej kosztami postępowania w sprawie.

Sąd odmówił radcy prawnemu M. K. przyznania kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, albowiem pełnomocnik nie dopełnił obowiązku, wynikającego z § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. 2002, Nr 163, poz. 1348 ze zm.). W świetle zaś ugruntowanego już poglądu orzecznictwa, brak oświadczenia, że opłaty nie zostały zapłacone w całości lub w części, uniemożliwia uwzględnienie wniosku pełnomocnika z urzędu o przyznanie wynagrodzenia. Mając na uwadze, iż w przedmiotowej sprawie ustanowiony z urzędu pełnomocnik powódki nie złożył wymaganego oświadczenia, sąd nie mógł przyznać mu należnego wynagrodzenia (tak Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z 2008-07-16, II CZ 48/08, Opubl: Legalis Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z 2012-10-17, I CZ 122/12, Opubl: Legalis Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 2007-06-06, II FSK 780/06, Opubl: Legalis Postanowienie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w Olsztynie z 2009-09-01, II SA/Ol 415/09, Opubl: Legalis).

Stosownie do powyższych rozważań, Sąd orzekł jak w sentencji.