

sygn. akt VII Pa 101/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz (spr.)

SO Anna Kozłowska-Czabańska

Protokolant: sekretarz sądowy Aneta Rapacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 stycznia 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. C. i O. W.

przeciwko J. N. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 9 kwietnia 2015 r. sygn. VI P 674/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 1 w ten sposób, że zasądza od pozwanego J. N. na rzecz powódki O. W. kwotę 7.402,44 zł (siedem tysięcy czterysta dwa i 44/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi:

- od kwoty 104,72 zł (sto cztery i 72/100) od dnia 6 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 marca 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 210,84 zł (dwieście dziesięć i 84/100) od dnia 6 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 maja 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 346,50 zł (trzysta czterdzieści sześć i 50/100) od dnia 6 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 220,64 zł (dwieście dwadzieścia i 64/100) od dnia 6 września 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 693,44 zł (sześćset dziewięćdziesiąt trzy i 44/100) od dnia 6 października 2011 r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 listopada 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 346,50 zł (trzysta czterdzieści sześć i 50/100) od dnia 6 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 250,04 zł (dwieście pięćdziesiąt i 04/100) od dnia 6 lutego 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 678,68 zł (sześćset siedemdziesiąt osiem i 68/100) od dnia 6 marca 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 357,84 zł (trzysta pięćdziesiąt siedem i 84/100) od dnia 6 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 262,64 zł (dwieście sześćdziesiąt dwa i 64/100) od dnia 6 maja 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 250,04 zł (dwieście pięćdziesiąt i 04/100) od dnia 6 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 262,64 zł (dwieście sześćdziesiąt dwa i 64/100) od dnia 6 lipca 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 238,56 zł (dwieście trzydzieści osiem i 56/100) od dnia 6 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 494,16 zł (czteryście dziewięćdziesiąt cztery i 16/100) od dnia 6 września 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 544,04 zł (pięćset czterdzieści cztery i 04/100) od dnia 6 października 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 228,20 zł (dwieście dwadzieścia osiem i 20 /100) od dnia 6 listopada 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 250,04 zł (dwieście pięćdziesiąt i 04/100) od dnia 6 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty;

II. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 3 w ten sposób, że zasądza od pozwanego J. N. na rzecz powódki M. C. kwotę 6.853,46 zł (sześć tysięcy osiemset pięćdziesiąt trzy i 46/100) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi:

- od kwoty 209,44 zł (dwieście dziewięć i 44/100) od dnia 6 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 marca 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 210,84 zł (dwieście dziesięć i 84/100) od dnia 6 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100 /100) od dnia 6 maja 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 693,44 zł (sześćset dziewięćdziesiąt trzy i 44/100) od dnia 6 września 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 220,64 zł (dwieście dwadzieścia i 64/100) od dnia 6 października 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 346,50 zł (trzysta czterdzieści sześć i 50/100) od dnia 6 listopada 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 125,02 zł (sto dwadzieścia pięć i 02/100) od dnia 6 lutego 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 125,02 zł (sto dwadzieścia pięć i 02/100) od dnia 6 marca 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 238,56 zł (dwieście trzydzieści osiem i 56/100) od dnia 6 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 262,64 zł (dwieście sześćdziesiąt dwa i 64/100) od dnia 6 maja 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 250,04 zł (dwieście pięćdziesiąt i 04/100) od dnia 6 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 731,64 zł (siedemset trzydzieści jeden i 64/100) od dnia 6 lipca 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 647,52 zł (sześćset czterdzieści siedem i 52/100) od dnia 6 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 238,56 zł (dwieście trzydzieści osiem i 56/100) od dnia 6 września 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 431,48 zł (czteryście trzydzieści jeden i 48/100) od dnia 6 października 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 228,20 zł (dwieście dwadzieścia osiem i 20/100) od dnia 6 listopada 2012 r. do dnia zapłaty;

III. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 7 w ten sposób, że zasądza od pozwanego J. N. na rzecz powódki O. W. kwotę 700 zł (siedemset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 8 w ten sposób, że zasądza od pozwanego J. N. na rzecz powódki M. C. kwotę 700 zł (siedemset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 9 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanego J. N. na rzecz Skarbu Państwa-Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie kwotę 370,12 zł (trzysta siedemdziesiąt i 12/100) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka O. W. była zwolniona;

VI. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 10 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanego J. N. na rzecz Skarbu Państwa-Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie kwotę 342,67 zł (trzysta czterdzieści dwa i 67/100) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka M. C. była zwolniona;

VII. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. 11 w ten sposób, że nakazuje pobrać od pozwanego J. N. na rzecz Skarbu Państwa-Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 375,18 zł (trzysta siedemdziesiąt pięć i 18/100) tytułem kosztów poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa;

VIII. oddala apelację w pozostałej części;

IX. zasądza od pozwanego J. N. na rzecz powódki O. W. oraz na rzecz powódki M. C. kwoty po 400 zł (czteryście) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

X. koszty postępowania w instancji odwoławczej w postaci wynagrodzenia biegłego przejmują na rachunek Skarbu Państwa - Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie.

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 kwietnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa O. W. i M. C. przeciwko J. N. prowadzącemu

działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odszkodowanie z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy, odszkodowanie za zniszczenie odzieży prywatnej, odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, w punkcie 1 zasądził od pozwanego J. N. na rzecz powódki O. W. kwotę 24 448,08 zł tytułem wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi:

- od kwoty 763,26 zł od dnia 6 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 935,55 zł od dnia 6 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 935,55 zł od dnia 6 marca 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 903,91 zł od dnia 6 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 935,55 zł od dnia 6 maja 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 924,00 zł od dnia 6 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 924,00 zł od dnia 6 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 039,50 zł od dnia 6 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 913,50 zł od dnia 6 września 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 386,10 zł od dnia 6 października 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 924,00 zł od dnia 6 listopada 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 935,55 zł od dnia 6 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 039,50 zł od dnia 6 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 000,00 zł od dnia 6 lutego 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 428,75 zł od dnia 6 marca 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 107,95 zł od dnia 6 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 012,50 zł od dnia 6 maja 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1,000,00 zł od dnia 6 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 012,50 zł od dnia 6 lipca 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 988,64 zł od dnia 6 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 244,29 zł od dnia 6 września 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 293,80 zł od dnia 6 października 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 978,26 zł od dnia 6 listopada 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 821,41 zł od dnia 6 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty;

w pkt. 2 zasądził od pozwanego J. N. na rzecz powódki O. W. kwotę 750,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 7 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie

podstawowych obowiązków przez pracodawcę; w punkcie 3 zasądził od pozwanego J. N. na rzecz powódki M. C. kwotę 23.276,41 zł tytułem wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi;

- od kwoty 868,02 zł od dnia 6 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 935,55 zł od dnia 6 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 935,55 zł od dnia 6 marca 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 903,91 zł od dnia 6 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 935,55 zł od dnia 6 maja 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 924,00 zł od dnia 6 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 924,00 zł od dnia 6 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 924,00 zł od dnia 6 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 386,10 zł od dnia 6 września 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 913,50 zł od dnia 6 października 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 039,50 zł od dnia 6 listopada 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 935,55 zł od dnia 6 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 924,00 zł od dnia 6 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 875,00 zł od dnia 6 lutego 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 875,00 zł od dnia 6 marca 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 988,64 zł od dnia 6 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 012,50 zł od dnia 6 maja 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 000,00 zł od dnia 6 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 481,31 zł od dnia 6 lipca 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 346,55 zł od dnia 6 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 988,64 zł od dnia 6 września 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 1 181,28 zł od dnia 6 października 2012 r. do dnia zapłaty;
- od kwoty 978,26 zł od dnia 6 listopada 2012 r. do dnia zapłaty;

w pkt. 4 zasądził od pozwanego J. N. na rzecz powódki M. C. kwotę 750,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 7 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę; w punkcie 5 oddalił powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w pozostałym zakresie i o odszkodowanie za zniszczenie odzieży prywatnej; w punkcie 6 umorzył postępowanie w zakresie wynagrodzenia za pracę za listopad 2012 r., ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy; w punkcie 7 zasądził od pozwanego J. N. na rzecz

powódki O. W. kwotę 1.817,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie 8 zasądził od pozwanego J. N. na rzecz powódki M. C. kwotę 1.817,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie 9 nakazał pobrać od pozwanego J. N. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie kwotę 1 260,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka O. W. była zwolniona; w punkcie 10 nakazał pobrać od pozwanego J. N. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie kwotę 1 202,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka M. C. była zwolniona; w punkcie 11 nakazał pobrać od pozwanego J. N. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie kwotę 3 620,95 zł tytułem kosztów poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa; w punkcie 12 wyrokowi w pkt 1 i 3 Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 500,00 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. N. rozpoczął od dnia 1 grudnia 2010 r. prowadzenie działalności gospodarczej pod firmą (...) w W. przy ul. (...). Pralnia była czynna od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 20:00 oraz w sobotę od 8:00 do 15:00. J. N. od pierwszego dnia zatrudniał dwie pracownice: O. W. i M. C., przy czym pierwsza z nich otrzymała na piśmie umowę o pracę, jak również została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego, dopiero z dniem 1 czerwca 2011 r. Wynikało to z faktu, iż początkowo była ona zarejestrowana jako osoba bezrobotna (w okresie od 15 października 2010 r. do 26 grudnia 2010 r.), w tym od dnia 4 października 2010 r. do 29 października 2010 r. pobierała stypendium szkoleniowe, zaś od 15 grudnia 2010 r. do 26 grudnia 2010 r. – zasiłek dla osób bezrobotnych. Umowę na piśmie otrzymała dopiero wtedy, gdy zagroziła odejściem z pracy. W umowach o pracę wskazane zostały następujące warunki pracy: praca w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem w wysokości 1/2 minimalnego wynagrodzenia brutto. W rzeczywistości, od pierwszego dnia pracy pracodawca poprosił je o pracę po 8 godzin dziennie, na co pracownice wyraziły zgodę. Ostatecznie warunki pracy były następujące: O. W. i M. C. pracowały po 8 godzin dziennie na zmiany od 8:00 do 16:00 lub od 12:00 do 20:00, co oznaczało, że cztery godziny dziennie pracowały razem. Jedna z nich, tj. ta, która pracowała na pierwszą zmianę w piątek, pracowała również siedem godzin dziennie w sobotę, stąd też każda z nich pracowała dodatkowo w co drugą sobotę. Pierwsza pracująca sobota przypadła M. C.. Praca w wyższym, niż początkowo umówionym wymiarze godzin nie była w żaden sposób rekompensowana, pomimo obietnic pracodawcy, że zostanie dokonane wyrównanie jak interes się rozkręci lub że zostanie zatrudniona trzecia osoba. Pracodawca udzielał im 15 dni urlopu rocznie, natomiast w razie nieobecności jednej z pracownic, druga pracowała po 12 godzin. Wszystkie czynności związane z usługami pralniczymi wykonywała O. W. i M. C.. J. N. bywał w pralni praktycznie codziennie i podczas tych wizyt czasami obsługiwał klientów albo przywoził lub zawoził garderobę do prania z firmy ochroniarskiej, uczył się też od pracownic wykonywania ich pracy, zabierał także utarg. Przy cięższych pracach w pralni pomagał także mąż O. W. – P..

Pracodawca nie prowadził akt osobowych, ewidencji czasu pracy, ewidencji wypłacanego wynagrodzenia, listy przekazanej odzieży ochronnej, ewidencji środków chemicznych, jak również nie przeprowadził szkoleń BHP, ani nie skierował pracowników na jakiegokolwiek badania lekarskie. Pracownice przebywały we własnej odzieży, co groziło jej zniszczeniem. W listopadzie 2012 r. matka M. C. ciężko zachorowała, w związku z czym M. C. poprosiła pracodawcę o trzy dni urlopu, tak by mogła pojechać do chorej matki do Ł. i się nią zająć. J. N. wyraził zgodę pod warunkiem zapewnienia zastępstwa przez drugą pracownicę, która jednak w tym czasie nie mogła dłużej zostać w pracy. W konsekwencji wywiązała się nieprzyjemna sytuacja pomiędzy J. N., a M. C., która ostatecznie pojechała do matki oraz przedłożyła zwolnienie lekarskie swojemu pracodawcy od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym rodzicem. Po otrzymaniu tej informacji pracodawca zagroził M. C. utratą pracy, zaś M. C., na skutek takiej reakcji pracodawcy zwróciła się o pomoc do Państwowej Inspekcji Pracy. W okresie, kiedy M. C. nie świadczyła pracy, została zatrudniona dodatkowa osoba o imieniu B..

W pismach z dnia 23 listopada 2012 r. O. W. i M. C. złożyły pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 24 listopada 2012 r. na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., motywując to brzmieniem przepisu art. 229 § 4 k.p. – brak badań lekarskich, art. 237⁴ § 1 k.p. – brak szkolenia BHP oraz art. 237⁶ § 1 k.p. – brak środków ochrony osobistej. Pracodawca oświadczył, że nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie i nie zgadza się

z przedstawionymi mu zarzutami, sąd pismo traktował jako rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w dniu 23 listopada 2012 r. Z przesłanego świadectwa pracy wynikało, że O. W. został wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 19 dni (76 godzin).

Na skutek skargi M. C. u pracodawcy została przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, w wyniku której stwierdzono brak prowadzenia dokumentacji pracowniczej takiej jak lista płac z podpisem pracownika, ewidencja czasu pracy czy ewidencja urlopu wypoczynkowego. Pracodawca nie dysponował także potwierdzeniem wyposażenia pracowników w odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej, dopuścił pracowników bez wymaganych badań lekarskich, zaś pomieszczenia nie spełniały wymogów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, m.in. brak było szatni, jadalni, pomieszczenia miały nieprawidłową wysokość, nadto pracodawca nie zapewnił odpowiednich warunków przechowywania substancji szkodliwych i niebezpiecznych i nie posiadał dla wszystkich substancji wymaganych kart charakterystyki. Pracodawca nie dokonał oceny i udokumentowania ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy znajdujących się w zakładzie pracy, a ponadto pracownicy nie zostali poinformowani o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą.

Pracodawca wniósł skargę do Okręgowego Inspektora Pracy na nienależyte wykonywanie zadań przez kontrolującego go starszego inspektora pracy K. S., podnosząc m.in. przekroczenie przez niego zakresu kontroli. Kontrolę u pracodawcy przeprowadziła także przedstawicielka Państwowego Powiatowego Inspektoratu Sanitarnego. W wyniku kontroli stwierdzono, że prasowacz 1,96-krotne przekroczenie wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia chwilowego tetrachloroetenu, który stanowił bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia zatrudnionego pracownika.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy miał przede wszystkim na uwadze treść art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W związku z powyższym Sąd Rejonowy wziął pod uwagę zeznania stron procesu, które zostały przeanalizowane każde z osobna, jak i w skonfrontowane między sobą i z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków i oświadczeniami składanymi w pismach procesowych. Sąd I instancji uwzględnił także stopień wywiązania się z obowiązków nałożonych na strony stosunku pracy na mocy Kodeksu Pracy. Zgodnie z art. 100 § 1 i 2 k.p. pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, a w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Pracodawca zaś, co wynika z art. 94 k.p., jest obowiązany w szczególności zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie, prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników i przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem. Ostatnie z tych obowiązków uszczegółowione zostały Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, zgodnie z którym to na pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia akt osobowych pracownika obejmujących m.in. pisemne potwierdzenie zapoznania się przez pracownika z przepisami i informacjami określonymi w

§ 3 oraz zaświadczenia o ukończeniu wymaganego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz orzeczenia lekarskie wydane w związku z przeprowadzonymi badaniami okresowymi i kontrolnymi (§ 6 ust. 2 pkt 2 lit. b, i) oraz prowadzenie odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: 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, imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą i kartę ewidencyjną przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację (§ 8).

Ustalając powyższy stan faktyczny Sąd I instancji oparł się na dowodach z dokumentów zawartych w aktach sprawy. Dowody z większości dokumentów nie budziły wątpliwości co do informacji w nich zawartych, jak i autentyczności,

nie były kwestionowane przez żadną ze stron, a Sąd I instancji uznał je za wiarygodne. Wyjątek stanowiły dowody w postaci wydruków – list płac, bowiem potwierdzały one jedynie stan kreowany przez pozwanego na potrzeby rozliczeń, który jednocześnie odbiegał od rzeczywistości. Wynika z nich bowiem, iż O. W. była zatrudniona u pozwanego dopiero od czerwca 2011 r., gdy tymczasem z innych dowodów, którym Sąd I instancji dał wiarę wynikało, że rozpoczęła ona pracę od 1 grudnia 2010 r. Nadto wydruki te nie zostały przez nikogo podpisane, co sprawia, że nie posiadają one domniemania wynikającego z art. 245 k.p.c. prawdziwości i autentyczności pochodzenia zawartego w nim oświadczenia od wystawcy. Z podobnych przyczyn Sąd I instancji ocenił, iż zestawienie składek na ubezpieczenie społeczne O. W. potwierdziło jedynie okresy, w których została ona zgłoszona przez płatnika, w tym wypadku pozwanego, do ubezpieczenia społecznego. Skoro zaś pozwany od grudnia 2010 r. do maja 2011 r. nie zdecydował się nawet wydać jej dokumentu umowy o pracę, to logiczną konsekwencją był brak zgłoszenia jej jako pracownika do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Sąd I instancji ustosunkował się do zarzutów pozwanego dotyczących legalności i prawidłowości kontroli przeprowadzonej przez K. S. z ramienia Państwowej Inspekcji Pracy wskazując, iż niezależnie od ich zasadności, biorąc pod uwagę, iż ta kwestia nie była przedmiotem postępowania, to jego zeznania i ustalenia protokołu kontroli stanowiły wartościowy materiał dowodowy. Przede wszystkim pozwany nie zaprzeczył prawdziwości informacji przez siebie udzielonych w toku kontroli, zaś skoncentrował się na ewentualnych uchybieniach formalnych. Nadto gdyby pozwany chciał skutecznie zanegować wynik kontroli, to w toku niniejszego postępowania wystarczające było przedstawienie dokumentów, których brak został wytknięty, jak choćby akta osobowe powódek czy ewidencja ich czasu pracy. Skoro zaś pozwany tego nie uczynił to Sąd Rejonowy przyjął, że wnioski pokontrolne pozostają w mocy, zwłaszcza że znalazły one także potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, któremu Sąd I instancji dał wiarę.

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się także na zeznaniach świadków M. K., P. W. (1), J. B., P. K. i M. Z.. Osoby te nie były bezpośrednio związane z żadną ze stron procesu, stąd nie miały interesu w zeznawaniu na korzyść którejkolwiek z nich. Ich zeznania były ponadto spójne, logiczne i przekonujące. Wszystkie osoby, poza P. K., widziały obie powódki pracujące jednocześnie w pralni u pozwanego. P. K. z kolei posiadała informacje na temat czasu pracy powódek z towarzyskich rozmów z nimi, które miały miejsce na przełomie 2011 i 2012 r. Z uwagi na to, iż strony niniejszego procesu nie pozostawały wtedy jeszcze w konflikcie, to w świetle doświadczenia życiowego nie sposób uznać, by powódki na tym etapie miały podawać nieprawdziwe informacje na temat czasu ich pracy, przykładowo pod kątem przyszłego sporu sądowego. Gdyby bowiem tak było, to racjonalne w takiej sytuacji byłoby raczej uzyskanie pewniejszego dowodu niż zeznania świadka, powtarzającego relację innych. Analogicznie Sąd I instancji nie znalazł podstaw do zakwestionowania zeznań świadka J. B., która także większość informacji na temat czasu pracy powódek czerpała z rozmów z nimi. Z zeznaniami tych osób koresponduje także relacja L. O. i P. W. (1). Sąd I instancji wprawdzie podszedł do ich zeznań z dużą ostrożnością, biorąc pod uwagę ich pokrewieństwo z O. W., nie mniej jednak nie dopatrywał się jakichkolwiek podstaw do zakwestionowania prawdziwości ich zeznań. L. O. zeznała, że opiekowała się wnuczką, czyli córką O. W., podczas jej nieobecności w domu gdy odwołująca pracowała, stąd była zorientowana w ilości świadczonej przez nią pracy. Podczas pobytu w pralni widziała także M. C. pracująca równocześnie z O. W.. Także P. W. (1) często bywał w pralni, skąd odbierał żonę i miał okazję spotykać drugą powódkę. Przyjeżdżał on tam także w co drugą sobotę, żeby wyczyścić destylator. W ocenie Sądu I instancji zeznania tych świadków były szczerze i przekonujące i nie zawierały niejasności ani sprzeczności mogących podważyć ich wiarygodność. Sąd I instancji przy ocenie zeznań wszystkich wskazanych osób miał na uwadze, iż żadna z nich z oczywistych względów nie była w stanie podać dokładnych godzin pracy każdej powódki przez okres prawie dwóch lat, nie mniej jednak ich zeznania potwierdzały i uprawdopodobniały stanowisko powódek dotyczące ich rzeczywistego wymiaru czasu pracy.

Przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd I instancji pominął natomiast zeznania świadka M. R. jako niewiarygodne i niespójne wewnętrznie jak i z pozostałym materiałem dowodowym. Świadek ten zeznał, że często przyjeżdżał do pralni, gdzie wykonywał bardzo dużo prac remontowych. Bywał tam w różnych porach dnia i nigdy nie widział dwóch powódek pracujących w tym samym czasie. W dalszej części jednak sprecyzował, że firmę budowlaną prowadził od września 2012 r. i większość prac wykonywał w okolicach kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, a dokładnie najwięcej prac wykonywał po odejściu powódek z pracy. W ocenie Sądu Rejonowego zawęża to okres, w którym mógł on

obserwować powódki do listopada 2012 r., kiedy to M. C. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, stąd nie mógł on jej w ogóle widzieć w pracy. Co do wcześniejszego okresu to nie potrafił on przekonująco wyjaśnić, po co miałby często jeździć do pralni, gdyż czynności takie jak wymiana żarówki nie wymagają szczególnie częstych powtórzeń, zwłaszcza że jego zdaniem pozwany też umiał takie prace wykonać. W toku przesłuchania świadek ten zeznał, że zdarzało się często, że pozwany wychodził do niego na papierosa, stąd w ocenie Sądu I instancji nawet jeśli świadek rzeczywiście widział tylko jedną z powódek, to nie wykluczało to możliwości, że druga przebywała w tym czasie w środku w miejscu dla niego niewidocznym. Także jego zeznania dotyczące różnych rodzajów rękawiczek dostępnych w pralni mogły dotyczyć w ocenie Sądu I instancji okresu już po rozwiązaniu umowy przez powódki, skoro świadek miał korzystać z rękawiczek przy jakichś pracach. Doświadczenie życiowe wskazuje zaś, iż nie zakłada się rękawiczek przy wymianie żarówki, stąd prace te musiały dotyczyć wspomnianego przez świadka remontu pralni.

W ocenie Sądu Rejonowego za wiarygodne należało uznać zeznania obu powódek. Ich stanowiska prezentowane w toku całego procesu były bowiem konsekwentne a same powódki zeznawały obszernie, przekonująco i logicznie. Nadto ich zeznania korespondowały ze sobą nawzajem jak i z pozostałym materiałem dowodowym, któremu Sąd I instancji dał wiarę. Powódki nie ukrywały przy tym niekorzystnych dla siebie okoliczności sprawy, za co w przypadku O. W. mogło zostać uznane spóźnione wyrejestrowanie się z Urzędu Pracy, tj. już po rozpoczęciu pracy u pozwanego, zaś M. C. nie ukrywała osobistego podłoża konfliktu z pozwanym, który zaowocował rozwiązaniem umowy o pracę i w efekcie wystąpieniem z niniejszym pozwem. W połączeniu z przekonującymi dowodami z zeznań świadków w ocenie Sądu Rejonowego nie było wątpliwości co do tego, iż powódki pracowały w dużo wyższym wymiarze czasu pracy niż ten wynikający z umowy, nadto iż O. W. pracowała u pozwanego od 1 grudnia 2010 r. a nie od 1 czerwca 2011 r. Powódki w uzupełnieniu pozwu przedstawiły także dokładny wykaz ze wskazaniem dat i liczby przepracowanych godzin, który był zgodny z informacją zawartą w świadectwie pracy na temat ich nieobecności, jak i z opisanymi przez nie zasadami pracy w pralni.

W zestawieniu z zeznaniami powódek stanowisko pozwanego w przeważającej części nie mogło znaleźć aprobaty Sądu I instancji. Przy czym oceniając zeznania pozwanego Sąd Rejonowy miał na uwadze także zeznania świadka D. P. jako osoby mu bliskiej, która nieudolnie próbowała uwiarygodnić jego wersję. Z treści samych zeznań pozwanego wynika szereg niedających się wytłumaczyć sprzeczności. Po pierwsze, zdaniem pozwanego, dzienny, 12-godzinny czas otwarcia pralni miał być podzielony na 3 zmiany a on sam miał pracować w pralni przez jedną z nich. W razie jego nieobecności czas otwarcia pralni miał być skracany do 8 godzin. W kontekście powyższego zdziwienie budzi fakt, że tak istotne okoliczności nie zostały przez stronę pozwaną przedstawione Sądowi Rejonowemu na wcześniejszym etapie postępowania tylko dopiero w trakcie jego zeznań. Pozwany także nie uwzględnił okoliczności, iż O. W. miała pracować dopiero od połowy 2011 r. Gdyby to była prawda, to pozwany niewątpliwie opisałby ten odmienny od pozostałych rozkład pracy, trwający pół roku, podczas którego pracować mieli tylko on i M. C., tym bardziej, że skoro jak twierdził pozwany, powódka miała odbierać dzień wolny w zamian za pracę w sobotę, to byłyby dni w okresie od grudnia 2010 r. do maja 2011 r., w których pozwany pracowałby sam. Pozwany także nie potrafił wskazać, kto miał pracować w czwartą sobotę miesiąca, skoro on sam miał pracować dwie soboty oraz sobotę, w której pracowała jedna z powódek raz w miesiącu. Pozwany przy tym zeznał, że praca powódki w sobotę tylko „mogła się zdarzyć”, czym dawał do zrozumienia, że praca w soboty nie była cykliczna. Pozwany nie wyjaśnił także, jak miał wyglądać podział pracy podczas nieobecności powódek w związku z urlopem. Jego zeznania były także sprzeczne z zeznaniami D. P., która nie potwierdziła jakiegokolwiek skracania godzin otwarcia pralni, zaś jej zdaniem, do czasu zatrudnienia O. W. w czerwcu 2011 r., pozwanemu pomagali w pracy znajomi, czego z kolei nie zeznał pozwany. D. P. także inaczej opisała podział czynności w soboty – każda z powódek miała pracować wraz z pozwanym w co drugą sobotę, zaś do czerwca 2011 r. M. C. miała pracować w każdą sobotę. Tego rodzaju zasadnicze nieścisłości nie dadzą się zaś wyjaśnić zwykłą niepamięcią. Dalej pozwany zeznał, że przeprowadził generalny remont pralni, gdy powódki u niego pracowały, tymczasem w dalszej części zeznał, że remont nastąpił po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, a tym samym po rozwiązaniu umów o pracę przez powódki. Za niewiarygodne Sąd Rejonowy uznał także twierdzenia pozwanego co do tego, że powódki przedstawiły mu zaświadczenia lekarskie i zaświadczenia o szkoleniu BHP z poprzednich miejsc pracy, gdyż pozwany powinien był je w takim razie dołączyć do akt sprawy.

Także przy ocenie stanowiska pozwanego Sąd Rejonowy miał na uwadze, iż to na nim jako na pracodawcy ciążył szereg obowiązków, z których się nie wywiązał. W szczególności dotyczyło to prowadzenia ewidencji czasu pracy, którego to zaniedbania pozwany nie kwestionował. Tym samym należy wskazać, że wprawdzie w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna zasada, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie, z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Tym samym, wobec braku prowadzenia stosownej dokumentacji przez pozwanego, Sąd Rejonowy przyjął za udowodnione dni i liczby godzin pracy podane przez powódki. W przeciwnym wypadku byłyby one bezzasadnie pozbawione możliwości dochodzenia swoich praw w Sądzie, gdyż nie prowadziłyby szczegółowej ewidencji czasu pracy, do czego jednak to nie one były zobowiązane w ramach umowy łączącej strony. Przy tym należy zaznaczyć, iż ustalenia te nie są dowolne, gdyż dane zawarte w tym wykazie w przeważającej mierze, o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia, odpowiadają udowodnionej przez powódki organizacji pracy w przedsiębiorstwie pozwanego.

Sąd Rejonowy wskazał, że powódki w toku procesu ostatecznie podtrzymały trzy roszczenia: o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę oraz o odszkodowanie za zniszczenie odzieży prywatnej. W związku z tym to na nich jako na stronie dochodzącej tych roszczeń spoczywał ciężar ich udowodnienia, zwłaszcza że powódki były reprezentowane przez zawodowego pełnomocnika.

Przechodząc do rozważań na temat zasadności powództwa Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 11 k.p. nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Potwierdzenie ustalonych warunków pracy powinno znaleźć swój wyraz w umowie o pracę (art. 29 k.p.), jednakże możliwa jest sytuacja, w której rzeczywiste uzgodnienia stron będą odbiegać od jej treści. Wprawdzie zgodnie z art. 29 § 2 k.p. umowę o pracę zawiera się na piśmie, ale do umów o pracę nie mają zastosowania przepisy kodeksu cywilnego dotyczące skutków niezachowania formy pisemnej, gdyż kodeks cywilny, zgodnie z art. 300 k.p., można stosować tylko w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy, a ta kwestia została uregulowana w omawianym przepisie. Na podstawie zaś art. 473 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron. W sprawie doszło właśnie do ustnej modyfikacji przez pozwanego warunków umowy o pracę M. C. i do ustnego zawarcia z dniem 1 grudnia 2010 r. umowy o pracę z O. W.. Najpierw była mowa, że powódki będą pracować na pół etatu, bo miało być zatrudnionych trzech pracowników. Następnie okazało się, że jak powódki zjawily się w pracy w dniu 1 grudnia, to trzeciego pracownika nie będzie, tylko będą wyłącznie powódki. Pozwany poprosił powódki, żeby pracowały po 8 godzin dziennie, ponieważ on nie posiada innych pracowników i w związku z tym on powódkom zapłaci zgodnie z przepracowanym czasem pracy. Pozwany wskazał, że będzie płacił powódkom 10 zł za nadgodziny. O tym, że strony umówily się na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, świadczył także sposób realizacji umowy, ponieważ o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, a następnie sposób jej wykonywania. Powódki pracowały codziennie po 8 godzin i dodatkowo każda z nich po 7 godzin w co drugą sobotę. Taki sposób wykonywania pracy przez powódki świadczył o uzgodnieniu pracy w pełnym wymiarze czasu, gdyż co najmniej godzily się one na warunki pozwanego, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę prawie dwuletni okres współpracy. O zgodnym zamiarze stron świadczyło także stanowisko pracodawcy, który w ten konkretny sposób zorganizował pracę powódek. W ocenie Sądu I instancji niemożliwa do przyjęcia była odmienna interpretacja, tj. iż powódki, jako osoby zatrudnione na 1/2 etatu, przez prawie 2 lata trwania zatrudnienia nie sprzeciwily się wykonywaniu pracy w aż tak zawyżonej liczby godzin ani w jakikolwiek sposób nie próbowały wyegzekwować respektowania warunków umowy, tj. pracy w mniejszym wymiarze czasu. Wskazywała na to także okoliczność, iż w pralni stosowana była praca zmianowa po 8 godzin, która była z góry ustalona. Gdyby powódki były zatrudnione na 1/2 etatu, to ich grafiki nie mogłyby zakładać pracy w wymiarze, w jakim rzeczywiście ją świadczyły, gdyż praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie szczególnych potrzeb pracodawcy, a zatem nie mogła być planowana i to w każdym miesiącu przez cały okres zatrudnienia powódek (art. 151 § 1 pkt 2 kp a contrario).

Uwzględniając powyższe założenie Sąd Rejonowy przeanalizował ewidencję czasu pracy powódek pod kątem wzajemnej zgodności oraz następnie ocenił zasadność roszczenia o wynagrodzenie pod kątem samej wysokości żądanych kwot. W ocenie Sądu I instancji ewidencja ta była w przeważającej części rzetelna i Sąd oparł się na niej, z niewielkimi modyfikacjami, przy ustaleniu dokładnej ilości czasu pracy. Ewidencja ta była dokładna i uwzględniała nieobecność w pracy jednej z powódek. Pierwsza taka sytuacja wystąpiła we wrześniu 2011 r., kiedy to O. W. pracowała, poza sobotami, 22 dni a M. C. tylko 12, w związku z czym w ewidencji O. W. wskazano, że pracowała ona 10 dni po 12 godzin, co odzwierciedlało przedstawioną przez powódki organizację zastępstw. Kolejne takie sytuacje, podczas których nieobecność jednej z powódek miała odzwierciedlenie w pracy drugiej z nich po 12 godzin, miały miejsce w sierpniu

2011 r., lutym 2012 r., czerwcu 2012 r., lipcu 2012 r., sierpniu 2012 r. i wrześniu 2012 r. Łącznie zatem ośmiokrotnie, gdyż we wrześniu 2012 r. sytuacja ta dotyczyła każdej z nich, powódki pracowały po 12 godzin dziennie. Ewidencja też prawidłowo uwzględniała przepracowane soboty, z następującymi wyjątkami:

- liczby dni pracy w sobotę u M. C. w grudniu 2010 r., gdyż skoro to jej przypadła pierwsza sobota miesiąca, czyli 4 grudnia 2010 r., to mogła pracować jeszcze tylko w drugą sobotę, czyli 18 grudnia 2010 r. ;

- liczby dni pracy w sobotę u O. W. w grudniu 2010 r., gdyż skoro pracowała 11 grudnia 2010 r., to kolejna dla niej pracująca sobota przypadała 25 grudnia 2010 r., czyli w dzień wolny od pracy, a zatem pracowała ona tylko w jedną sobotę.

Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że w pierwszej kolejności należało zwiększyć wynagrodzenie każdej z powódek w każdym miesiącu (z wyjątkiem M. C. w listopadzie 2012 r., gdyż nie świadczyła ona wtedy pracy ani nie domagała się pieniędzy za ten okres) o połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę, gdyż pracowały one w pełnym wymiarze czasu pracy, a pozwany wypłacał im wynagrodzenie tylko w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę. Po drugie należało ustalić obowiązujący powódki w każdym miesiącu pracy wymiar czasu pracy i porównać go z czasem przepracowanym. Na podstawie bowiem art. 129 § 1 k. p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W myśl zaś art. 130 § 1 k.p. obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, 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. Przepis art. 130 § 2 k.p. także stanowi, że każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Obowiązujący w okresie od 1 stycznia 2011 r. do

8 października 2012 r. przepis art. 130 § 2¹ k.p. stanowi, że jeżeli zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy święto przypada w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, to nie obniża ono wymiaru czasu pracy. W dalszej kolejności została policzona stawka godzinowa, wynikająca z ilorazu minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym miesiącu i normy czasu pracy. Następnie, w razie przekroczenia wymiaru czasu pracy, należało ustalić należny dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatek ten, należny poza normalnym wynagrodzeniem za godzinę pracy, wynosi 100 % za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, czyli za pracę w sobotę, która zawsze w przypadku powódek oznaczała przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy, gdyż oznaczała pracę 47 godzin tygodniowo i 50 % za pracę w innym dniu, kiedy powódki pracowały po 12 godzin w związku z nieobecnością jednej z nich (art. 151¹ § 1 i 2 k.p.). W takiej sytuacji dodatek przysługiwał za 4 godziny pracy dziennie. Powódki nie pracowały w nocy, niedzielę ani święta. Ze względu na przyjęcie, jak zaznaczono na wstępie, iż powódki były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy, wyliczone kwoty są niższe niż przez nie żądane, gdyż w ocenie Sądu Rejonowego powódkom za pracę od 5 do 8 godziny dziennie należało się tylko normalne wynagrodzenie za pracę, bez dodatku, gdyż praca w tym czasie nie była pracą w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy przedstawił szczegółowe wyliczenie, uwzględniające liczbę przepracowanych przez powódki godzin, obowiązujący je wymiar czasu pracy w każdym miesiącu (z uwzględnieniem zasad wynikających z art. 129, 130 § 1, § 2 i 2¹ k.p.) i liczbę godzin przekraczającą ten wymiar:

1. O. W.

miesiąc	minimalne wynagrodzenie za pracę (w zł)	norma czasu pracy	stawka godzinowa	liczba nadgodzin 100% - sobota	razem nadgodziny 100% (podstawa + dodatek)	liczba nadgodzin 50%	dodatek 50%	razem nadgodziny 50% (podstawa + dodatek)
12.2010	1317	176	7,48	7	104,76			
1.2011	1386	160	8,66	14	242,55			
2.2011	1386	160	8,66	14	242,55			
3.2011	1386	184	7,53	14	210,91			
4.2011	1386	160	8,66	14	242,55			
5.2011	1386	168	8,25	14	231,00			
6.2011	1386	168	8,25	14	231,00			
7.2011	1386	168	8,25	21	346,50			
8.2011	1386	176	7,88	14	220,50			
9.2011	1386	176	7,88	14	220,50	40	3,94	472,60
10.2011	1386	168	8,25	14	231,00			
11.2011	1386	160	8,66	14	242,55			
12.2011	1386	168	8,25	21	346,50			
1.2012	1500	168	8,93	14	250,00			

2.2012	1500	168	8,93	14	250,00	32	4,47	428,75
3.2012	1500	176	8,52	21	357,95			
4.2012	1500	160	9,38	14	262,50			
5.2012	1500	168	8,93	14	250,00			
6.2012	1500	160	9,38	14	262,50			
7.2012	1500	176	8,52	14	238,64			
8.2012	1500	176	8,52	14	238,64	20	4,26	255,65
9.2012	1500	160	9,38	14	262,50	20	4,69	281,30
10.2012	1500	184	8,15	14	228,26			
11.2012	1500	168	8,93	14	250,00			
suma	5963,86		1438,31					

Suma połowy miesięcznego wynagrodzenia w okresie grudzień 2010 r. – październik 2012 r. wyniosła 16.474,5 zł. Do tego Sąd Rejonowy doliczył kwotę 571,41 zł wynikającą z połowy minimalnego wynagrodzenia za listopada 2012 r., ale proporcjonalnie pomniejszoną w związku z faktem, iż O. W. nie przepracowała całego miesiąca (pracowała do 23 listopada 2012 r., czyli 16 z 21 dni pracy). Do tych kwot należało dodać sumę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkiem 100 % - 5.963,86 zł i sumę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkiem 50 % - 1.438,31. Otrzymana suma w wysokości 24.448,08 zł stanowi zatem kwotę wynagrodzenia należnego O. W. za pracę w okresie od 1 grudnia 2010 r. do 23 listopada 2012 r. i taka została zasądzona w pkt. 1 wyroku.

2. M. C.

miesiąc	minimalne wynagrodzenie za pracę (w zł)	norma czasu pracy	stawka godzinowa	liczba nadgodzin 100% - sobota	razem nadgodziny 100% (podstawa + dodatek)	liczba nadgodzin 50%	dodatek 50%	razem nadgodziny 50% (podstawa + dodatek)
12.2010	1317	176	7,48	14	209,52			

1.2011	1386	160	8,66	14	242,55			
2.2011	1386	160	8,66	14	242,55			
3.2011	1386	184	7,53	14	210,91			
4.2011	1386	160	8,66	14	242,55			
5.2011	1386	168	8,25	14	231,00			
6.2011	1386	168	8,25	14	231,00			
7.2011	1386	168	8,25	14	231,00			
8.2011	1386	176	7,88	14	220,50	40	3,94	472,60
9.2011	1386	176	7,88	14	220,50			
10.2011	1386	168	8,25	21	346,50			
11.2011	1386	160	8,66	14	242,55			
12.2011	1386	168	8,25	14	231,00			
1.2012	1500	168	8,93	7	125,00			
2.2012	1500	168	8,93	7	125,00			
3.2012	1500	176	8,52	14	238,64			
4.2012	1500	160	9,38	14	262,50			
5.2012	1500	168	8,93	14	250,00			
6.2012	1500	160	9,38	21	393,75	24	4,69	337,56
7.2012	1500	176	8,52	14	238,64	28	4,26	357,92
8.2012	1500	176	8,52	14	238,64			

9.2012	1500	160	9,38	14	262,50	12	4,69	168,78
10.2012	1500	184	8,15	14	228,26			
suma	5465,06		1336,86					

Suma połowy miesięcznego wynagrodzenia w okresie grudzień 2010 r. – październik 2012 r. wynosiła 16 474,5 zł. Analogicznie jak w przypadku O. W., do tej kwoty Sąd Rejonowy dodał sumę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkiem

100 % i sumę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkiem 50 %. Otrzymana suma w wysokości 23 276,41 zł stanowi zatem kwotę wynagrodzenia należnego M. C. za pracę w okresie od 1 grudnia 2010 r. do 23 listopada 2012 r., zasądzoną w pkt. 3 wyroku.

O odsetkach Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 481 k.c., orzekając je zgodnie z pozwem od 6-go dnia każdego kolejnego miesiąca, gdyż zgodnie z niezakwestionowanymi przez pozwanego twierdzeniami powódek, wynagrodzenie miało być im wypłacane z dołu do 5-go dnia następnego miesiąca. Kwoty częściowe wskazane w pkt 1 i 3 wyroku, stanowią miesięczne kwoty należnego powódkom wynagrodzenia. W pozostałym zakresie roszczenie powódek o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zostało oddalone, o czym orzeczono w pkt. 5 wyroku.

Sąd I instancji ostatecznie pominął dowód z opinii biegłego, gdyż poczynił odmienne niż biegły założenia co do ustalonego przez strony wymiaru czasu pracy przyjmując, że strony uzgodniły pracę w pełnym wymiarze. W konsekwencji Sąd I instancji dokonał także własnych obliczeń, gdyż te dokonane przez biegłego, w związku z przyjęciem, iż powódkom należał się już dodatek po przepracowaniu 4 godzin dziennie, były nieprzydatne. W ocenie Sądu I instancji z opinii nie wynikało także, na jakiej podstawie biegły przyjął rozkład czasu pracy powódek, przykładowo dlaczego uznał, że w sierpniu 2012 r. O. W. przebywała na urlopie, skoro nie istniały żadne dokumenty na tę okoliczność.

W ocenie Sądu I instancji roszczenie powódek o zapłatę kwot po 750,00 zł z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę także zasługiwało na uwzględnienie. Zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. W myśl zaś § 2 tego przepisu, oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stanowiący, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy stosuje się odpowiednio.

W rozpoznawanej sprawie pozwany niewątpliwie dopuścił się uchybień, mimo iż zgodnie z art. 94 pkt 4 k.p., jako pracodawca był obowiązany zapewniać pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pozwany przede wszystkim dopuszczał powódki przez prawie dwa lata do pracy bez jakichkolwiek badań lekarskich. Pracodawca nie przeprowadził jakiegokolwiek szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, co także stanowiło jego obowiązek niezależnie od tego, gdzie powódki wcześniej pracowały. W ocenie Sądu Rejonowego cenny był protokół kontroli Państwowej Inspekcji pracy i zeznania K. S., przy czym Sąd podkreślił, że jego upoważnienie do przeprowadzenia kontroli w tym przedmiocie nie budziło wątpliwości. Sąd Rejonowy przytoczył tylko główne obszary naruszenia przepisów prawa przez pracodawcę: brak szkoleń z zakresu bhp (wstępnych ogólnych, wstępnych na stanowisku pracy i okresowych); dopuszczenie pracownic do pracy bez badań lekarskich; brak oceny i udokumentowania ryzyka

zawodowego; brak tabel norm przydziału odzieży i obuwia roboczego, brak środków ochrony indywidualnej; brak szatni i miejsca do spożywania posiłków; brak dokumentacji technicznej dla urządzeń; brak barierki, brak znaków i barw ostrzegawczych; brak kart charakterystyki dla wszystkich substancji chemicznych.

Z protokołu tego wynikało, że w pralni znajdowały się niektóre środki ochrony indywidualnej, takie jak maska z pochłaniaczem par organicznych, półmaska jednorazowego użytku i okulary ochronne, brak było natomiast odzieży ochronnej i obuwia. Należy przypomnieć, iż to na pracodawcy spoczywał obowiązek nie tylko dostarczenia, lecz także prowadzenia dokumentacji dotyczącej przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, stąd skutki zaniedbań w tym zakresie obciążają pozwanego. Sąd I instancji przyjął przy tym, że pozwany mógł sporadycznie dostarczać powódkom także odzież roboczą – przykładowo J. B. widywała M. C. w fartuchu, jednakże w tym zakresie to pozwany powinien wykazać, że odzież ta była kompletna i ciągle dostępna dla powódek, czemu nie sprostał w procesie. W związku z powyższym Sąd I instancji zasądził od pozwanego na rzecz każdej z powódek odszkodowanie w żądanej przez nie wysokości po 750,00 zł, o czym orzeczono w pkt 2 i 4 wyroku. Odsetki zostały zasądzone zgodnie z pozwem, od 7 grudnia 2012 r., czyli daty jego wniesienia. Wprawdzie wynagrodzenie miesięczne powódek wynosiło 1 500,00 zł a nie 750,00 zł, skoro pracowały w pełnym wymiarze czasu pracy, ale Sąd Rejonowy był związany tak przedstawionym żądaniem.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo jedynie w części żądania odszkodowania za zniszczenie odzieży prywatnej. W ocenie Sądu I instancji powódki nie wykazały dostatecznie, jaka dokładnie odzież uległa zniszczeniu, jaka była jej wartość początkowa, ile czasu była noszona przed zniszczeniem. W ocenie Sądu I instancji ich zeznania były zbyt ogólnikowe i nie pozwalały poczynić ustaleń co do wysokości szkody. Zgodnie natomiast z art. 361 § 2 k.c., naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono, stąd dokładne ustalenie wartości zniszczonych rzeczy było niezbędne dla uwzględnienia powództwa w tym zakresie. Wobec powyższego powództwo o zapłatę kwot 500,00 zł i 300,00 zł Sąd Rejonowy oddalił jako nieudowodnione, o czym orzekł w pkt 5 wyroku.

Ponieważ powódki cofnęły pozew w zakresie wynagrodzenia za pracę za listopad 2012 r., ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy, Sąd Rejonowy w oparciu o przepis art. 355 § 1 k.p.c. umorzył w tym zakresie postępowanie w sprawie. Sąd uznał, iż czynność ta nie jest sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa i nie godzi w słuszny interes pracownika.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 zd. 2 k.p.c. uwzględnił bowiem, że powództwo co do zasady zostało oddalone tylko w zakresie kwot 300 zł i 500 zł, stanowiących niewielki ułamek przy uwzględnieniu całej żądanej kwoty, zaś w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, to wysokość tej kwoty uzależniona była od dokonania szczegółowych obliczeń, a roszczenie powódek zostało uwzględnione co do zasady. W związku z powyższym, stosownie do treści art. 98 k.p.c. strona pozwana powinna zwrócić powódkom poniesione koszty procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 1 800 zł zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu i kwota 17,00 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, o czym orzeczono w pkt 7 i 8 wyroku.

Sąd Rejonowy w pkt 9 i 10 wyroku zasądził na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. od pozwanego (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, kwotę 1 260,00 zł i 1 202,00 zł tytułem nieuiszczonych opłat od pozwu. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiszczać lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zasądzone kwoty stanowią 5% zasądzonej od strony pozwanej na rzecz każdej z powódek kwoty. W oparciu o ten przepis obciążono także pozwanego kwotą 3 620,95 zł tytułem kosztów procesu poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, na którą składały się: wynagrodzenie biegłego w wysokości 2 870,59 zł oraz zwrot kosztów przejazdu i utraconego zarobku przez świadków.

Sąd nadał wyrokowi na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. rygor natychmiastowej wykonalności co do jednomiesięcznego wynagrodzenia powódek.

W dniu 22 maja 2015 r. pozwany J. N. wniósł apelację, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Północ z dnia 9 kwietnia 2015 r. sygn. akt VI P 674/12:

- w części zasądzonej do pozwanego na rzecz powódki O. W. kwotę 24.448,08 zł tytułem wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi, tj. w zakresie punktu 1 wyroku, oraz
- w części zasądzonej od pozwanego na rzecz powódki O. W. kwotę 750,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 7 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, tj. w zakresie punktu 2 wyroku, oraz
- w części zasądzonej do pozwanego na rzecz powódki M. C. kwotę 23 276,41 zł tytułem wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z odsetkami ustawowymi, tj. w zakresie punktu 3 wyroku, oraz
- w części zasądzonej od pozwanego na rzecz powódki M. C. kwotę 750,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 7 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, tj. w zakresie punktu 4 wyroku, oraz
- w części zasądzonej od pozwanego na rzecz powódki O. W. kwotę 1.817,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, tj. w zakresie punktu 7 wyroku, oraz
- w części zasądzonej od pozwanego na rzecz powódki M. C. kwotę 1 817 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, tj. w zakresie punktu 8 wyroku, oraz
- w części zasądzonej od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Północ kwotę 1260 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka O. W. była zwolniona, tj. w zakresie pkt. 9 wyroku, oraz
- w części zasądzonej od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Północ kwotę 1202 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka M. C. była zwolniona, tj. w zakresie pkt. 10 wyroku, oraz
- w części zasądzonej od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Północ kwotę 3620,95 zł tytułem kosztów poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa, tj. w zakresie pkt. 10 wyroku.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił:

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę dowodów poprzez uznanie za wiarygodne zeznań świadków: M. K., P. W. (1), J. B., P. K. i M. Z. i uznanie, że powódki pracowały u pozwanego w wymiarze 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku i 7 godzin w co drugą sobotę, podczas gdy zeznania te stoją w sprzeczności z zebrany materiał dowodowy i zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania, co miało wpływ na wynik postępowania,
- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez odmowę przyjęcia za wiarygodne zeznań M. R. i pominięcie części zeznań D. P., podczas gdy są one spójne i zgodne ze zgromadzonym materiałem dowodowym, co miało wpływ na wynik postępowania,
- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne przyjęcie za wiarygodne zeznań powódek złożonych w charakterze strony i odmowę przyjęcia za wiarygodne zeznań pozwanego złożonych w charakterze strony i błędne ustalenie stanu faktycznego, co miało wpływ na wynik postępowania,
- naruszenie art. 278 § 1 k.p.c. poprzez przedwczesne, przed dokonaniem ustalenia stanu faktycznego w sprawie, dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, która w ocenie Sądu okazała się nieprzydatna i

w konsekwencji samodzielne ustalenie przez Sąd Rejonowy okoliczności wymagających specjalistycznej wiedzy tj. wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę i pracę w godzinach nadliczbowych zasądzonych na rzecz powódek, co miało wpływ na wynik postępowania,

- naruszenie art. 245 w związku z art. 233 k.p.c. poprzez odmowę uznania wiarygodności złożonych przez pozwanego dokumentów w postaci list płac, co miało wpływ na wynik postępowania,

- naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie przez Sąd Rejonowy wewnętrznie sprzecznego uzasadnienia wyroku,

- naruszenie art. 227 w zw. z art. 278 § 2 k.p.c. poprzez dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność określenia wysokości wynagrodzenia przysługującego powódkom za pracę w godzinach nadliczbowych u pozwanego w okresie od 1 grudnia 2010 r do 1 grudnia 2012 r., podczas gdy dowód ten był nieprzydatny dla rozstrzygnięcia sprawy,

- naruszenie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez uznanie, że kosztem sądowym w sprawie jest koszt sporządzenia, dopuszczonej z urzędu, opinii biegłego na okoliczność nie mającą dla sprawy istotnego znaczenie

- naruszenia art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwoty przewyższającej koszty sądowe w sprawie

Zarzucając powyższe pozwany wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i jego zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódek kosztów postępowania za I instancję według norm przepisanych oraz o zasądzenie od powódek kosztów postępowania w II instancji według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że Sąd I instancji przy wydaniu zaskarżonego wyroku oparł się na błędnie ustalonym stanie faktycznym, przyjmując zeznania świadków, którzy nie byli w stanie jednoznacznie potwierdzić okoliczności, że powódki pracowały codziennie po 8 godzin oraz w co drugą sobotę po 7 godzin. W ocenie pozwanego z zeznań świadków, którym Sąd I instancji dał wiarę, nie wynika jednoznacznie, że powódki świadczyły pracę na pełny etat. A dodatkowo pozwany wskazał, że budzi poważne wątpliwość fakt, że powódki po prawie dwóch latach pracy rzekomo wykonując pracę na pełny etat, pracując ponadto w nadgodzinach, wcześniej nie żądały wypłacenia im należnego wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje: apelacja pozwanego okazała się częściowo zasadna.

Na wstępie rozważań zaznaczyć należy, że zakres kognicji sądu II instancji wyznacza treść przepisu art. 378 § 1 k.p.c., stanowiącego, że sąd ten rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a z urzędu bierze pod uwagę jedynie nieważność postępowania. Kierunek kontroli instancyjnej wskazują zaś zarzuty apelacyjne. Sąd odwoławczy nie jest jednak związany granicami zarzutów podniesionych w apelacji, lecz pełni również funkcję sądu merytorycznego, który może rozpoznać sprawę od początku, uzupełnić materiał dowodowy lub powtórzyć już przeprowadzane dowody, a także poczynić samodzielnie ustalenia na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w I instancji. Stosownie zaś do treści art. 386 § 4 k.p.c., sąd II instancji może uchylić zaskarżone orzeczenie i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd I instancji istoty sprawy albo gdy wydanie orzeczenia wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że w kontekście poczynionych wyżej rozważań natury teoretycznej, Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy albowiem orzekł stosownie do roszczeń powódek oraz nie dopuścił się nieprawidłowości w prowadzeniu postępowania dowodowego, implikujących konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Dlatego też nie tylko byłoby zbędnym, ale wręcz sprzecznym z cytowanym wyżej art. 386 § 4 k.p.c., ewentualne wydanie przez Sąd Okręgowy orzeczenia kasatoryjnego w niniejszej sprawie, tj. uchylającego zaskarżony wyrok i przekazujący sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy po gruntownej analizie zebranych dowodów, jak również czynności podjętych przez Sąd I instancji oraz zarzutów sformułowanych w apelacji strony pozwanej, doszedł do wniosku, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zaskarżonej części nie jest do końca prawidłowe. Nie ulega wątpliwości, iż rozstrzygnięcie Sądu opierać się ma na prawidłowo ustalonej podstawie faktycznej, która następnie określa podstawę prawną rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Okręgowego w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego zgromadzono pełny materiał dowodowy, który pozwolił na merytoryczne rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy. Jednakże z zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy wywiódł nieprawidłowe wnioski, jak również nieprawidłowo ocenił wagę poszczególnych dowodów, co w szczególności dotyczyło dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości. W tym zakresie, Sąd Rejonowy nie przeanalizował w sposób wszechstronny i wnikliwy pojawiających się w niej zagadnień. Zatem częściowo ustalenia Sądu I instancji zarówno faktyczne i prawne oraz wywiedzione wnioski były nieuprawnione, w konsekwencji czego Sąd ten dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że pracodawca nie prowadził akt osobowych, ewidencji czasu pracy, ewidencji wypłacanego wynagrodzenia, listy przekazanej odzieży ochronnej, ewidencji środków chemicznych, jak również nie przeprowadził szkoleń BHP ani nie skierował pracowników na jakiegokolwiek badania lekarskie. Prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników jest natomiast podstawowym obowiązkiem pracodawcy (art. 94 pkt. 9a w zw. z art. 149 k.p.). Zakres ewidencji czasu pracy szczegółowo określa § 8 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Ten przepis zobowiązuje pracodawcę do założenia i prowadzenia odrębnie dla każdego pracownika karty ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach roboczych, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbudzonych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r. (II PK 317/10) wyjaśnił, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja. Pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie w nadgodzinach.

W świetle powyższego stanowiska judykatury uznać należało, że skoro pracodawca (pozwany) nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, to powódki mogły powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy. W ocenie Sądu Rejonowego za wiarygodne w tym zakresie należało uznać zeznania obu powódek. Sąd I instancji zważył bowiem, że ich stanowiska prezentowane w toku całego procesu były konsekwentne, a same powódki zeznawały obszernie, przekonująco i logicznie. Nadto ich zeznania korespondowały ze sobą nawzajem jak i z pozostałym materiałem dowodowym, któremu Sąd I instancji dał wiarę. Powódki nie ukrywały przy tym niekorzystnych dla siebie okoliczności sprawy, za co w przypadku O. W. mogło zostać uznane spóźnione wyrejestrowanie się z Urzędu Pracy, tj. już po rozpoczęciu pracy u pozwanego, zaś M. C. nie ukrywała osobistego podłoża konfliktu z pozwanym, który zaowocował rozwiązaniem umowy o pracę i w efekcie wystąpieniem z niniejszym pozwem. W połączeniu z przekonującymi dowodami z zeznań świadków w ocenie Sądu Rejonowego nie było

wątpliwości, co do tego, że powódki pracowały w dużo wyższym wymiarze czasu pracy niż ten wynikający z umowy, a nadto że O. W. pracowała u pozwanego od dnia 1 grudnia 2010 r., a nie od 1 czerwca 2011 r. Powódki w uzupełnieniu pozwu przedstawiły także dokładny wykaz ze wskazaniem dat i liczby przepracowanych godzin, który był zgodny z informacją zawartą w świadectwie pracy na temat ich nieobecności, jak i z opisanymi przez nie zasadami pracy w pralni. Jednocześnie na podstawie świadectw pracy powódek, które znajdują się w aktach sprawy, Sąd Okręgowy ustalił, że okresy nieskładkowe powódki O. W. przedstawiały się następująco: od dnia 12 czerwca 2012 r. do dnia 19 czerwca 2012 r. (8 dni) oraz od dnia 11 lipca 2012 r. do dnia 20 lipca 2012 r. (10 dni) – świadectwo pracy z dnia 23 listopada 2012 r., natomiast dla M. C. okresy nieskładkowe zatrudnienia przedstawiały się następująco: od dnia 5 stycznia 2012 r. do dnia 16 stycznia 2012 r. (12 dni) oraz od dnia 30 października 2012 r. do dnia 23 listopada 2012 r. – świadectwo pracy z dnia 23 listopada 2012 r.

Ustalając wymiar czasu pracy powódek w spornym okresie zatrudnienia, Sąd Okręgowy miał także na względzie, że w aktach sprawy znajdują się zestawienia sporządzone przez powódki, w których wskazały one liczbę przepracowanych dni w każdym miesiącu, przy czym w przypadku powódki M. C. wskazała należy, iż wykazała ona, że pracowała w styczniu 2012 r. przez 21 dni, podczas gdy na podstawie świadectwa pracy ustalono, że w okresie od dnia 5 stycznia 2012 r. do dnia 16 stycznia 2012 r. (12 dni) przebywała na zwolnieniu lekarskim, który to okres traktowany jest jako okres nieskładkowy. W przedstawionych przez powódki zestawieniach wykazane zostały liczby dni pracy większe niż wynikałoby to z normy czasu pracy. W przypadku powódki O. W. wskazała ona, że w kwietniu 2011 r. pracowała przez 21 dni, podczas, gdy norma czasu pracy wynosiła 20 dni. W tym względzie przyjęcie liczby dni wskazanych przez powódkę oznaczałoby, że pracowała ona w dzień wolny od pracy przez osiem godzin, czyli, że zakład pracy byłby otwarty np. w niedzielę. Odnosząc się natomiast do zestawienia sporządzonego przez powódkę M. C., wskazała należy, iż podała ona, że w kwietniu 2011 r. i czerwcu 2012 r. pracowała przez 21 dni, podczas, gdy norma czasu pracy wynosiła 20 dni, co również oznacza, że pracowała ona w dzień wolny od pracy przez osiem godzin, czyli, że zakład pracy byłby otwarty np. w niedzielę lub w Boże Ciało. Podała ona także, że w styczniu 2012 r. przepracowała 21 dni, podczas gdy w dniach od 5 do 16 stycznia 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim przez 7 dni roboczych. W ocenie Sądu Okręgowego dokumentacja znajdująca się w aktach sprawy tylko w części pozwala na określenie okoliczności dotyczącej tego, kiedy powódki były nieobecne w pracy w czasie przebywania na zwolnieniach lekarskich, dokumentację tę stanowią świadectwa pracy wystawione przez pozwanego, w których wykazano okresy nieskładkowe powódek. Odnośnie bowiem czasookresu przebywania powódek na urloпах wypoczynkowych, to poza zestawieniami przedstawionymi przez powódki w katach sprawy nie występuje inna dokumentacja, pozwalająca na określenie, w jakich dniach powódki przebywały na urloпах wypoczynkowych.

Zgodnie z treścią art. 129 § 1 k. p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Stosownie zaś do art. 130 § 1 k.p. obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, 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. Przepis art. 130 § 2 k.p. stanowi, że każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Należy również wskazać na obowiązujący w okresie od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 8 października 2012 r. przepis art. 130 § 2¹ k.p., który stanowił, że jeżeli zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy święto przypada w dniu wolnym od pracy, wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, to nie obniża ono wymiaru czasu pracy. Na tej podstawie dokonuje się obliczeń w zakresie stawki godzinowej, wynikającej z ilorazu minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym miesiącu i normy czasu pracy. Następnie, w razie przekroczenia wymiaru czasu pracy, należy ustalić należny dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatek ten, należny poza normalnym wynagrodzeniem za godzinę pracy, wynosi 100 % za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, czyli za pracę w sobotę, która – jak trafnie wskazał Sąd I instancji - zawsze w przypadku powódek oznaczała przekroczenie tygodniowej normy czasu pracy, gdyż oznaczała pracę 47 godzin tygodniowo i 50

% za pracę w innym dniu, kiedy powódki pracowały po 12 godzin w związku z nieobecnością jednej z nich (art. 151¹ § 1 i 2 k.p.). W takiej sytuacji wskazany powyżej dodatek przysługiwał za 4 godziny pracy dziennie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, materia niniejszej sprawy niewątpliwie wymagała wiadomości specjalnych i musiała znaleźć oparcie w dowodzie z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości. Taki też dowód został przeprowadzony przez Sąd Rejonowy, który jednak odmówił mu mocy dowodowej, przyjmując odmienne niż biegły założenia, co do ustalonego przez strony wymiaru czasu pracy powódek, przyjmując, że strony uzgodniły pracę w pełnym wymiarze. W konsekwencji Sąd I instancji dokonał własnych obliczeń uznając, że te dokonane przez biegłego, w związku z przyjęciem, że powódkom należał się dodatek po przepracowaniu 4 godzin dziennie, były nieprzydatne. W ocenie Sądu I instancji z opinii nie wynikało także, na jakiej podstawie biegły przyjął rozkład czasu pracy powódek; przykładowo dlaczego uznał, że w sierpniu 2012 r. O. W. przebywała na urlopie, skoro nie istniały żadne dokumenty na tę okoliczność. Dlatego też Sąd Okręgowy uzupełnił materiał dowodowy zebrany w sprawie, ponownie dopuszczając dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości (innego niż biegła I. D.) na okoliczność wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych u pozwanego J. N., przysługującego powódkom M. C. i O. W. przy założeniu pracy powódek w wymiarze pełnego etatu w okresie od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 23 listopada 2012 r.

W opinii z marca 2016 r. biegły sądowy z zakresu rachunkowości i finansów P. B. wskazał, że do wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przyjął, iż w całym analizowanym okresie zatrudnienia powódki otrzymywały wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę. Zgodnie z tezą postanowienia założono, że powódki pracowały w wymiarze pełnego etatu w okresie od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 23 listopada 2012 r. Na podstawie dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy (oświadczenia powódek) stwierdzono także, że pracowały one również w soboty, przy czym każda z nich pracowała, w co drugą sobotę po 7 godzin dziennie. Uwzględniając powyższe, a w szczególności fakt że pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy, jak również, że poza oświadczeniami powódek brakuje dokumentów, potwierdzających ich pracę w soboty, biegły dokonał stosownych wyliczeń w dwóch wariantach, przyjmując, że powódki pracowały w soboty jak również, że w soboty nie pracowały. W przypadku przyjęcia do wyliczeń pracy w soboty, biegły zaznaczył, że dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wyliczany będzie w wysokości 100% wynagrodzenia, jako wynikający z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jak wynika z opinii biegłego, dokonał on obliczeń przy założeniu pracy powódek w wymiarze pełnego etatu w okresie od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 23 listopada 2012 r., przy czym zgodnie z informacjami zawartymi w aktach sprawy (umowy o pracę) wynagrodzenie otrzymywały w wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę w wymiarze 1/2 etatu. Liczbę dni pracy biegły ustalił na podstawie zestawień przedstawionych przez powódki, przyjmując wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w spornym okresie zatrudnienia.

W piśmie procesowym z dnia 19 kwietnia 2016 r. pełnomocnik pozwanego zgłosił zastrzeżenia do ww. opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości. Wskazał, że w ocenie strony pozwanej opinia sporządzona przez biegłego sądowego P. B. wykonana została nierzetelnie, sprzecznie z postanowieniem Sądu z dnia 2 listopada 2015 r. Biegły miał bowiem za zadanie obliczyć wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przy założeniu pracy powódek w wymiarze pełnego etatu w okresie od dnia

1 grudnia 2010 r. do dnia 23 listopada 2012 r. Ponadto biegły zobowiązany był do odniesienia się w opinii do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dokonanego przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 kwietnia 2015 r. Tymczasem biegły dokonał wyliczenia w oparciu o założenie, że powódki pracowały w wymiarze pełnego etatu w badanym okresie, przyjął przy tym, że powódki obowiązane były świadczyć pracę jedynie w wymiarze połowy etatu. Przyjęcie tego założenia przez biegłego skutkuje błędami w opinii polegającymi na uznaniu, że pozostały czas pracy powódek traktować należy jako godziny nadliczbowe, płatne z dodatkiem 50% lub 100% jeżeli przekraczał on tygodniową normę czasu pracy. W związku z powyższym pełnomocnik pozwanego zwrócił się o przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej (k. 697-701).

Do powyższej opinii zastrzeżenia zgłosiła także strona powodowa. W piśmie procesowym z dnia 28 kwietnia 2016 r. pełnomocnik powódek wskazał, że biegły dokonał błędnego wyliczenia wynagrodzenia powódek za pracę w godzinach

nadliczbowych, a mianowicie przyjął do wyliczenia, jako podstawę obliczenia wynagrodzenia i dodatku za jedną godzinę nadliczbową wynagrodzenie powódek odpowiadające połowie wymiaru czasu pracy w poszczególnych latach, a zdaniem powódek biegły winien przyjąć w tym zakresie wynagrodzenie, które odpowiadałoby całemu etatowi, a które w niniejszej sprawie stanowiło minimalne wynagrodzenie za pracę tj. w 2010 r. – 1.317,00 zł, 2011 r. – 1.386,00 zł i 2012 r. – 1.500,00 zł oraz przyjął do wyliczenia, jako normę czasu pracy powódek połowę wymiaru czasu pracy, w sytuacji gdy zdaniem powódek winien przyjąć, tak jak wskazał Sąd Rejonowy w postanowieniu, że powódki łączyła z pozwanym umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (k. 706).

Na rozprawie w dniu 27 czerwca 2016 r. biegły sądowy z zakresu rachunkowości P. B. wskazał, iż przyjął na podstawie umowy o pracę, że norma czasu pracy dla powódek wynosiła 1/2 etatu. W ocenie biegłego, praca powódek powyżej piątej godziny pracy dziennie była pracą w godzinach nadliczbowych skoro umowa o pracę przewidywała 1/2 etatu. Biegły zaznaczył, że powódki otrzymywały 1/2 wynagrodzenia minimalnego za pracę, więc nie mogły pracować więcej niż 1/2 etatu. Biegły stwierdził przy tym, że w chwili obecnej nie jest w stanie wyliczyć, ile wynosiłoby wynagrodzenie powódek gdyby przyjął, że pracowały one na pełen etat. Podkreślił, że w swoich wyliczeniach uwzględnił nieobecność powódek w pracy, natomiast nie brał pod uwagę urlopów, tylko zwolnienia lekarskie (k. 714-716).

W piśmie procesowym z dnia 4 lipca 2016 r., pełnomocnik powódek wniósł o przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej biegłego sądowego celem ustalenia, jaka wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje powódkom O. W. i M. C. przy założeniu, że powódki pracowały u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie będącym przedmiotem sporu od dnia 01 grudnia 2010 r. do dnia 23 listopada 2012 r. za kwotę minimalnego wynagrodzenia miesięcznego, w tym w szczególności pracowały w soboty i niektórych miesiącach (sierpień 2011 r., wrzesień 2011 r., luty 2012 r., czerwiec 2012 r., lipiec 2012 r., sierpień 2012 r. i wrzesień 2012 r.) więcej niż 8 godzin dziennie, a także czy wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powódek O. W. i M. C. dokonane zostało w sposób prawidłowy, przy założeniu, że powódki pracowały u pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie, będącym przedmiotem sporu od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 23 listopada 2012 r. za kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę (k. 726).

Postanowieniem z dnia 18 sierpnia 2016 r. Sąd Okręgowy dopuścił dowód z uzupełniającej opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości P. B. na okoliczność wysokości wynagrodzenia powódek za pracę w godzinach nadliczbowych przy założeniu, że strony łączyła umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z uwzględnieniem okresów wskazanych w pkt. 1 pisma pełnomocnika powódek z dnia 28 kwietnia 2016 r. oraz pisma procesowego pełnomocnika pozwanego ze wskazaniem, czy jest możliwe ustalenie na podstawie dokumentacji w aktach sprawy, kiedy powódki były nieobecne w pracy, w tym z uwagi na wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego w okresie wskazanym w pkt. 3, a także określeniem prawidłowości wyliczenia przez Sąd Rejonowy wynagrodzenia powódek za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia 23 listopada 2012 r. wskazanego w uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji (k. 731-732).

W opinii uzupełniającej z października 2016 r. biegły sądowy z zakresu rachunkowości i finansów P. B. ustalił wysokość wynagrodzenia powódek za pracę w godzinach nadliczbowych przy założeniu, że strony łączyła umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (z minimalnym wynagrodzeniem za pracę) z uwzględnieniem okresów wskazanych w pkt. 1 pisma pełnomocnika powódek z dnia 28 kwietnia 2016 r. oraz pisma procesowego pełnomocnika pozwanego. Biegły ustalił, że wynagrodzenie to kształtowało się w następujący sposób:

miesiąc/rok	wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych należne	
O. W.	M. C.	

grudzień 10	104,72 zł	209,44 zł
styczeń 11	242,48 zł	242,48 zł
luty 11	242,48 zł	242,48 zł
marzec 11	210,84 zł	210,84 zł
kwiecień 11	242,48 zł	242,48 zł
maj 11	231,00 zł	2-31,00 zł
czerwiec 11	231,00 zł	231,00 zł
lipiec 11	346,50 zł	231,00 zł
sierpień 11	220,64 zł	693,44 zł
wrzesień 11	693,44 zł	220,64 zł
październik 11	231,00 zł	346,50 zł
listopad 11	242,48 zł	242,48 zł
grudzień 11	346,50 zł	231,00 zł
styczeń 12	250,04 zł	125,02 zł
luty 12	678,68 zł	125,02 zł
marzec 12	357,84 zł	238,56 zł
kwiecień 12	262,64 zł	262,64 zł
maj 12	250,04 zł	250,04 zł
czerwiec 12	262,64 zł	731,64 zł
lipiec 12	238,56 zł	647,52 zł

sierpień 12	494,16 zł	238,56 zł
wrzesień 12	544,04 zł	431,48 zł
październik 12	228,20 zł	228,20 zł
listopad 12	250,04 zł	- zł
Razem	7 402,44 zł	6 853,46 zł

Biegły wskazał, że w powyższych wyliczeniach nie uwzględnił wynagrodzenia stanowiącego różnicę pomiędzy wynagrodzeniem wynikającym z płacy minimalnej należnej w pełnym wymiarze czasu pracy, a wynagrodzeniem wypłacanym jako połowa płacy minimalnej. Stwierdził, że dokumentacja znajdująca się w aktach sprawy tylko w części pozwala na określenie kiedy powódki były nieobecne w pracy w czasie przebywania na zwolnieniach lekarskich - dokumentacją tą są świadectwa pracy wystawione przez pozwanego, w których wykazano okresy nieskładkowe powódek. Biegły zaznaczył, że odnośnie czasookresu przebywania powódek na urloпах wypoczynkowych, poza zestawieniami przedstawionymi przez nie w aktach sprawy nie występuje inna dokumentacja pozwalająca na określenie w jakich dniach powódki przebywały na urloпах wypoczynkowych. Biegły podał, że po weryfikacji wyliczeń Sądu Rejonowego przedstawionych w uzasadnieniu wyroku, występują w nich nieprawidłowości matematyczne wynikające z zaokrągleń przy wyliczaniu stawki godzinowej, których zestawienie zaprezentował w treści opinii. Odnosząc się natomiast do poprawności merytorycznej wyliczeń, przy uwzględnieniu założeń przedstawionych w postanowieniu Sądu dopuszczającym sporządzenie opinii uzupełniającej, w ocenie biegłego wyliczenia przedstawione pkt. 1 opinii są poprawne i prawidłowe (opinia uzupełniająca biegłego sądowego z zakresu rachunkowości P. B. z października 2016 r. k. 737-767).

Sąd Okręgowy podziela w pełni opinie biegłego, uznając je za logiczne, spójne oraz oparte na zebranych w sprawie materiale dowodowym, a w tym z uwzględnieniem czasu pracy powódek wynikającym z przedstawionych przez nie zestawień oraz pozostałej dokumentacji w postaci świadectw pracy oraz zeznań tak stron, jak i świadków. Biegły zgodnie z zastrzeżeniami stron postępowania uwzględnił w opinii uzupełniającej usprawiedliwione nieobecności powódek tj. okresy urlopow wypoczynkowych oraz zwolnień lekarskich i przedstawił wyliczenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w II wariantach, z uwzględnieniem pełnego wymiaru czasu, jak i czasu pracy, wynoszącego 1/2 etatu. Zauważyć przy tym należy, że po ponownym wydaniu opinii przez biegłego strony nie złożyły żadnych merytorycznych uwag, czy też zastrzeżeń. Sąd Okręgowy uznał zatem, że opinia uzupełniająca wydana przez biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, sporządzona w toku postępowania apelacyjnego może stanowić podstawę do wydania rozstrzygnięcia w sprawie. Sąd Okręgowy miał przy tym na uwadze, że w niniejszej sprawie doszło do ustnej modyfikacji przez pozwanego warunków umowy o pracę M. C. i do ustnego zawarcia z dniem 1 grudnia 2010 r. umowy o pracę z O. W.. Z zeznań świadków i stron wynika, że w ramach pierwotnych ustaleń, powódki miały pracować na 1/2 etatu, gdyż miało być zatrudnionych trzech pracowników. Następnie okazało się, że jak powódki zjawily się w pracy w dniu 1 grudnia, to trzeciego pracownika nie będzie, tylko będą wyłącznie powódki. Pozwany poprosił powódki, żeby pracowały po 8 godzin dziennie, ponieważ on nie miał innych pracowników i w związku z tym miał on zapłacić powódkom wynagrodzenie za cały przepracowany czas. Pozwany wskazał, że będzie płacił powódkom 10 zł za nadgodziny. O tym, że strony umówily się na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, świadczył także sposób realizacji umowy, ponieważ o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron, a następnie sposób jej wykonywania. Powódki pracowały codziennie po 8 godzin i dodatkowo każda z nich po 7 godzin w co drugą sobotę. Taki sposób wykonywania pracy przez powódki świadczy o uzgodnieniu pracy w pełnym wymiarze czasu, gdyż co najmniej godzily się one na warunki pozwanego, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę prawie dwuletni

okres współpracy. O zgodnym zamiarze stron świadczyło także stanowisko pracodawcy, który w ten konkretny sposób zorganizował pracę powódek. W ocenie Sądu II instancji niemożliwy był zatem do przyjęcia taki wariant ustalony przez biegłego, w którym założył on, że powódki pracowały w wymiarze 1/2 etatu. Gdyby bowiem powódki były zatrudnione na 1/2 etatu, to ich grafiki nie mogłyby zakładać pracy w wymiarze, w jakim rzeczywiście ją świadczyły, gdyż praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie szczególnych potrzeb pracodawcy, a zatem nie mogła być planowana i to w każdym miesiącu przez cały okres zatrudnienia powódek (art. 151 § 1 pkt. 2 a contrario).

Zdaniem Sądu Okręgowego tak uzupełniony materiał dowodowy pozwala na uznanie apelacji za częściowo uzasadnioną w zakresie naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c. Za bezzasadny należało natomiast uznać zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. W myśl wskazanego przepisu uzasadnienie orzeczenia powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej, a mianowicie ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej z przytoczeniem przepisów prawa. Naruszenie przepisu o sposobie uzasadnienia wyroku o tyle może stanowić przyczynę uchylenia orzeczenia, o ile uniemożliwia sądowi wyższej instancji kontrolę, czy prawo materialne i procesowe zostało należycie zastosowane. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera w ocenie Sądu Okręgowego tego typu usterek, które uniemożliwiałyby przeprowadzenie kontroli instancyjnej i rozpoznanie apelacji. Zarzut apelacji w tym zakresie nie znajduje zatem uzasadnienia. To samo dotyczy zarzutów naruszenia art. 227 w zw. z art. 278 § 2 k.p.c. Wskazać bowiem należy, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zgodnie z treścią art. 278 § 1 k.p.c. dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje w wypadkach, gdy dla rozstrzygnięcia sprawy wymagane są wiadomości „specjalne”. Dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje więc wówczas, gdy dla rozstrzygnięcia sprawy potrzebne są wiadomości, wykraczająca poza zakres wiadomości przeciętnej osoby posiadającej ogólne wykształcenie. Podkreślenia wymaga jednak, że w ramach przyznanej swobody w ocenie dowodów – art. 233 k.p.c., sąd I instancji bada wiarygodność i moc dowodu z opinii biegłego sądowego dokonując oceny tego dowodu według własnego przekonania i na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 października 2003 r. IV CK 138/02). Powyższe powinno znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku (art. 328 § 2 k.p.c.). Niemniej jednak polemika z opinią biegłego i dokonanie przez Sąd własnych ustaleń w tym przedmiocie nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 278 k.p.c. w związku z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2002 r., II UKN 708/00).

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w części w zakresie pkt. 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanego J. N. na rzecz powódki O. W. kwotę 7.402,44 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi:

- od kwoty 104,72 zł (sto cztery i 72/100) od dnia 6 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty;

- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 marca 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 210,84 zł (dwieście dziesięć i 84/100) od dnia 6 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 maja 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 346,50 zł (trzysta czterdzieści sześć i 50/100) od dnia 6 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 220,64 zł (dwieście dwadzieścia i 64/100) od dnia 6 września 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 693,44 zł (sześćset dziewięćdziesiąt trzy i 44/100) od dnia 6 października 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 listopada 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 346,50 zł (trzysta czterdzieści sześć i 50/100) od dnia 6 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 250,04 zł (dwieście pięćdziesiąt i 04/100) od dnia 6 lutego 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 678,68 zł (sześćset siedemdziesiąt osiem i 68/100) od dnia 6 marca 2012 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 357,84 zł (trzysta pięćdziesiąt siedem i 84/100) od dnia 6 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 262,64 zł (dwieście sześćdziesiąt dwa i 64/100) od dnia 6 maja 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 250,04 zł (dwieście pięćdziesiąt i 04/100) od dnia 6 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 262,64 zł (dwieście sześćdziesiąt dwa i 64/100) od dnia 6 lipca 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 238,56

zł (dwieście trzydzieści osiem i 56/100) od dnia 6 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 494,16 zł (czterysta dziewięćdziesiąt cztery i 16/100) od dnia 6 września 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 544,04 zł (pięćset czterdzieści cztery i 04/100) od dnia 6 października 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 228,20 zł (dwieście dwadzieścia osiem i 20 /100) od dnia 6 listopada 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 250,04 zł (dwieście pięćdziesiąt i 04/100) od dnia 6 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty;

Jednocześnie w pkt. II Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 3 w ten sposób, że zasądził od pozwanego J. N. na rzecz powódki M. C. kwotę 6.853,46 zł wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi:

- od kwoty 209,44 zł (dwieście dziewięć i 44/100) od dnia 6 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 lutego 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 marca 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 210,84 zł (dwieście dziesięć i 84/100) od dnia 6 kwietnia 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100 /100) od dnia 6 maja 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 czerwca 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 lipca 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 sierpnia 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 693,44 zł (sześćset dziewięćdziesiąt trzy i 44/100) od dnia 6 września 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 220,64 zł (dwieście dwadzieścia i 64/100) od dnia 6 października 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 346,50 zł (trzysta czterdzieści sześć i 50/100) od dnia 6 listopada 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 242,48 zł (dwieście czterdzieści dwa i 48/100) od dnia 6 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 231,00 zł (dwieście trzydzieści jeden) od dnia 6 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 125,02 zł (sto dwadzieścia pięć i 02/100) od dnia 6 lutego 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 125,02 zł (sto dwadzieścia pięć i 02/100) od dnia 6 marca 2012 r. do dnia zapłaty; - od kwoty 238,56 zł (dwieście trzydzieści osiem i 56/100) od dnia 6 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 262,64 zł (dwieście sześćdziesiąt dwa i 64/100) od dnia 6 maja 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 250,04 zł (dwieście pięćdziesiąt i 04/100) od dnia 6 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 731,64 zł (siedemset trzydzieści jeden i 64/100) od dnia 6 lipca 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 647,52 zł (sześćset czterdzieści siedem i 52/100) od dnia 6 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 238,56 zł (dwieście trzydzieści osiem i 56/100) od dnia 6 września 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 431,48 zł (czterysta trzydzieści jeden i 48/100) od dnia 6 października 2012 r. do dnia zapłaty;- od kwoty 228,20 zł (dwieście dwadzieścia osiem i 20/100) od dnia 6 listopada 2012 r. do dnia zapłaty;

O odsetkach Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 481 k.c., orzekając je zgodnie z pozwem od 6-go dnia każdego kolejnego miesiąca, gdyż zgodnie z niezakwestionowanymi przez pozwanego twierdzeniami powódek, wynagrodzenie miało być im wypłacane z dołu do 5-go dnia następnego miesiąca. W pozostałym zaś zakresie, apelacja jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu stosownie do art. 385 k.p.c.

Zmiana wyroku w zakresie roszczenia głównego skutkowałą również zmianą rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem I instancji (pkt. III i IV wyroku). Orzeczono o nich w oparciu o art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. W związku z powyższym, Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 7 i 8 w ten sposób, że zasądził od pozwanego J. N. na rzecz powódek O. W. i M. C. kwot po 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w pkt. V i VI wyroku zasądził na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. od pozwanego (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi–Północ w Warszawie, kwotę 370,12 zł i 342,67 zł tytułem nie uiszczonych opłat od pozwu. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiszczać lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zasądzone kwoty stanowią 5% zasądzonej od strony pozwanej na rzecz każdej powódki kwoty. W oparciu o ten przepis obciążono także pozwanego kwotą 375,18 zł tytułem kosztów procesu poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa (pkt. VII wyroku).

W pkt. IX wyroku Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego J. N. na rzecz powódki O. W. oraz na rzecz powódki M. C. kwoty po 400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej na podstawie § 6 pkt. 6 w związku z § 12 ust. 1 pkt. 1 w związku z § 13 ust. 1 pkt. Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U z 2013 r. poz. 461). Określone w pkt. 10 wyroku nieuiszczone koszty postępowania odwoławczego, Sąd Okręgowy przejął na rachunek Skarbu Państwa. Z uwagi na uznanie pozwanego za stronę częściowo wygrywającą niniejsze postępowanie niezasadne było obciążenie go tymi kosztami.

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Anna Kozłowska-Czabańska

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)