

*Sygn. akt VII Pa 18/21*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2021 r.

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

Przewodniczący: SSO Monika Roslan- Karasińska (spr.)

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: Diana Puczkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 czerwca 2021 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. B. (1), M. L. (1)

przeciwko M. M. (1)

o dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz niedziele i święta, wyrównanie wynagrodzenia do minimalnego wynagrodzenia za pracę, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 października 2020 r., sygn. VI P 118/15

1. oddala apelację;

2. zasądza od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódek: powódki M. B. (1) kwotę 1.800,00 zł (tysiąc osiemset) oraz powódki M. L. (1) kwotę 900,00 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Monika Roslan- Karasińska (spr.) SSO Małgorzata Jarząbek

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. B. (1)

i M. L. (1) przeciwko M. M. (1) o dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, niedzielę i święta; wyrównanie wynagrodzenia do minimalnego wynagrodzenia za pracę; odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu – sygn. akt VI P 118/15 – wydał w dniu 9 października 2020 r. wyrok, na podstawie którego:

1. zasądził od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 3.996,51 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz niedzielę i święta wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot:

- a. 1.079,96 zł od 31 października 2013 r. do dnia zapłaty;
  - b. 997,02 zł od dnia 31 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty;
  - c. 1.018,25 zł od dnia 31 marca 2014 r. do dnia zapłaty;
  - d. 901,28 zł od dnia 30 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty;
2. zasądził od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 1.624,90 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę do minimalnego wynagrodzenia za pracę za okres od 1 lipca 2013 r. do 30 czerwca 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot:
- a. 223,58 zł od 31 października 2013 r. do dnia zapłaty;
  - b. 355,26 zł od dnia 31 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty;
  - c. 535,55 zł od dnia 31 marca 2014 r. do dnia zapłaty;
  - d. 510,51 zł od dnia 30 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty;
3. zasądził od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 10.000,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 31 marca 2015 r. do dnia zapłaty;
4. oddalił powództwo M. B. (1) w pozostałym zakresie;
5. zasądził od pozwanego M. M. na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 1.049,04 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
6. zasądził od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki M. L. (1) kwotę 1.691,90 zł tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz niedzielę i święta wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot:
- a. 1.195,90 zł od dnia 31 marca 2014 r. do dnia zapłaty;
  - b. 496,00 zł od dnia 30 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty;
7. zasądził od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki M. L. (1) kwotę 5.000,00 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 30 marca 2015 r. do dnia zapłaty;
8. oddalił powództwo M. L. (1) w pozostałym zakresie;
9. zasądził od pozwanego M. M. na rzecz powódki M. L. (1) kwotę 952,56 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
10. nakazał pobrać od pozwanego M. M. (1) na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie – kwotę 2.675,11 zł tytułem kosztów procesu, w tym kwotę 1.115,66 zł tytułem opłat od pozwów, których nie miały obowiązku uiścić powódki;
11. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punktach 1, 2 i 3 do kwoty łącznie 806,40 zł oraz w punktach 6 i 7 do kwoty 564,48 zł.

Pozwem z dnia 21 października 2014 roku M. B. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanego M. M. (1) kwoty 8.113,11 zł tytułem dodatku za przepracowane

u pozwanego godziny nadliczbowe za okres od 1 lipca 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku, kwoty 1.624,90 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia płacy godzinowej do najniższej krajowej za okres od 1 lipca 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku oraz kwoty 10.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu podniosła, że pracodawca nie wypłacał jej dodatku za godziny nadliczbowe. Wypłacał jej wynagrodzenie za podstawowy wymiar czasu pracy zgodnie z umową. Wszystkie nadgodziny powódka dokumentowała dokonując zapisków w zeszycie które były potwierdzane przez kierowników zmian. W przedmiocie naruszenia zasady równego traktowania wskazała, że była gorzej traktowana ze względu na płeć niż zatrudnieni mężczyźni. Pracownicy pozwanego - mężczyźni kucharze zachowywali się wobec niej arogancko, zastraszali ją, tworzyli wrogą i poniżającą atmosferę.

Z kolei pozwem z dnia 22 października 2014 roku M. L. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanego M. M. (1) kwoty 3.752,47 zł tytułem dodatku za przepracowane u pozwanego godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2014 roku do 21 czerwca 2014 roku oraz kwoty 5.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powołała się na wykonywanie pracy ponad normatywny wymiar czasu pracy bez zapłaty dodatku za nadgodziny oraz podobnie jak druga powódka M. B. (1) na złe traktowanie przez pracodawcę i pracowników pozwanego co nosiło znamiona nierównego traktowania w zatrudnieniu.

W odpowiedziach na pozew obu powódek M. M. (3), wnosząc o ich oddalenie, podnosił, że powódki nie przedstawiły żadnych zestawień, nie udowodniły pracy w godzinach nadliczbowych oraz co do konkretnych terminów i wymiaru czasu pracy. Zaprzeczył również temu, że powódki były źle traktowane ze względu na płeć.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. B. (1) była zatrudniona u pozwanego w okresie od 1 lipca 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w wymiarze czasu 1/2 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie

800 zł brutto za miesiąc świadczenia pracy, które miało podlegać zmianie zgodnie ze zmianą wynagrodzenia minimalnego. Powódka została zatrudniona na stanowisku kierowcy.

Strony ustaliły obowiązującą dobową i tygodniową normę czasu pracy na 8 godzin na dobę w przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy trwającym od poniedziałku

do niedzieli w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy. Raz na cztery tygodnie niedziela miała być dla powódki wolna. Praca w niedzielę miała być rekompensowana innym dniem wolnym. Strony ustaliły, że ponad 30 godzin tygodniowo w ustalonym okresie rozliczeniowym to dopuszczalna liczba godzin pracy ponad dopuszczalny w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenia uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151 § 1 k.p. Powódka w rzeczywistości otrzymywała od pozwanego stawkę godzinową netto 7 zł, która nie podlegała zmianom

w związku ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia w 2014 roku. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 806,40 zł brutto.

Powódka M. L. (1) była zatrudniona u pozwanego w okresie od 1 stycznia 2014 roku do 21 czerwca 2014 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w wymiarze czasu 1/2 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 840 zł brutto za miesiąc świadczenia pracy, które miało podlegać zmianie zgodnie ze zmianą wynagrodzenia minimalnego. Powódka została zatrudniona na stanowisku kelnerki. Strony ustaliły obowiązującą dobową i tygodniową normę czasu pracy na 8 godzin na dobę w przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy trwającym od poniedziałku do niedzieli w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy. Raz na cztery tygodnie niedziela miała być dla powódki wolna. Praca w niedzielę miała być rekompensowana innym dniem wolnym. Strony ustaliły, że ponad 30 godzin tygodniowo w ustalonym okresie rozliczeniowym

to dopuszczalna liczba godzin pracy ponad dopuszczalny w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenia uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku

do wynagrodzenia o którym mowa w art. 151 § 1 k.p. Powódka w rzeczywistości otrzymywała od pozwanego stawkę godzinową netto 7 zł, która nie podlegała zmianom w związku ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia w 2014 roku. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 564,48 zł brutto.

Obie powódki pracowały u pozwanego w lokalu (...) w O.. Lokal był otwarty od niedzieli do czwartku od 9.00 do 24.00, a w piątki i soboty od 9.00 do 2.00.

M. B. (1) pracowała w systemie 12 godzin co do zasady od 10 do 22; zdarzało się, że pracowała ponad 12-13 godzin. Zazwyczaj pracowała dwa dni z rzędu i dzień przerwy, a czasami przychodziła cały tydzień po 12 godzin do pracy jak nie było zmiennika. Czas pracy dokumentowała w prowadzonym przez siebie notesie, w którym zapisywała kiedy pracowała i ile godzin przepracowała w danym dniu. Rozliczenie odbywało się poprzez porównanie tego, co miał zapisane kierownik z tym, co miała zapisana. Przy rozliczeniu nie były uwzględniane jednak dodatki za godziny nadliczbowe, za pracę w niedziele, święta i porze nocnej. Powódka musiała pracować w niedziele, święta.

M. L. (1) pracowała co do zasady od 8.00 do 16.00 lub w przypadku braku zmiennika od 8.00 do zamknięcia lokalu. Zdarzało się, że musiała pracować 16 godzin w sytuacjach, gdy nie było jej zmienniczki.

Pozwany pracodawca nie prowadził swojej ewidencji czasu pracy powódek.

Nie funkcjonowały listy obecności czy inny system rejestracji czasu pracy. M. B. (1) prowadziła własny zeszyt w porozumieniu z kierownikiem pozwanego. M. L. (1) również prowadziła własne notatki tego, ile czasu przepracowała w danym dniu. Obie powódki obowiązywał trzymiesięczny okres rozliczeniowy.

M. B. (1) w III kwartale 2013 roku łącznie przepracowała 596,8 godzin pracy, z czego 169,05 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 28,75 godzin nadliczbowych w niedzielę, 4,8 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W IV kwartale

2013 roku łącznie przepracowała 576,55 godzin pracy, z czego 146,80 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 28,25 godzin nadliczbowych w niedzielę, 0,75 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W I kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 602,75 godzin pracy, z czego 152,75 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 23 godzin nadliczbowych w niedzielę, 1,25 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W II kwartale

2014 roku łącznie przepracowała 499,50 godzin pracy, z czego 116,50 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 27,5 godzin nadliczbowych w niedzielę, 2 godziny nadliczbowych w porze nocnej. Łączna kwota dodatku należnego za III kwartał 2013 roku za pracę

w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 760,82 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wnosila 310,38 zł, a za pracę w porze nocnej 8,76 zł. Łącznie za III kwartał 2013 roku kwota należnego dodatku wynosiła 1079,91 zł. Łączna kwota dodatku należnego za IV kwartał 2013 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 716,82 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wnosila 278,72 zł, a za pracę w porze nocnej 1,48 zł. Łącznie za IV kwartał 2013 roku kwota należnego dodatku wynosiła 997,02 zł. Łączna kwota dodatku należnego za I kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 769,25 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wnosila 246,50 zł, a za pracę w porze nocnej 2,50 zł. Łącznie za I kwartał 2014 roku kwota należnego dodatku wynosiła 1018,25 zł. Łączna kwota dodatku należnego za II kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 591,375 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wnosila 305,75 zł, a za pracę w porze nocnej 4,15 zł. Łącznie za II kwartał 2014 roku kwota należnego dodatku wynosiła 901,28 zł. Łączna kwota dodatków za III i IV kwartał 2013 roku oraz I i II kwartał 2014 roku należna dla powódki M. B. (1) wyniosła 3.996,51 zł.

M. L. (1) w I kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 662,5 godzin pracy, z czego 142,5 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 13 godzin nadliczbowych w niedzielę, 50 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W II kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 378,5 godzin pracy, z czego 56 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, o

godzin nadliczbowych w niedzielę, 28 godzin nadliczbowych w porze nocnej. Łączna kwota dodatku należnego za I kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 410,50 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wnosila 643 zł, a za pracę w porze nocnej 142,40 zł. Łącznie za I kwartał 2014 roku kwota należnego dodatku wynosiła 1195,90 zł. Łączna kwota dodatku należnego za II kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 252,50 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wnosila 287 zł, a za pracę w porze nocnej 67,50 zł. Łącznie za I kwartał 2014 roku kwota należnego dodatku wynosiła 496 zł. Łączna kwota dodatków za I i II kwartał 2014 roku należna dla powódki M. L. (2) wyniosła 1691,90 zł.

Wysokość minimalnego wynagrodzenia w 2014 roku wynosiła 1600 zł (odpowiednio 800 zł dla 1/2 etatu), a w 2014 roku 1680 zł (odpowiednio 840 zł dla etatu).

Powódka M. L. (1) otrzymywała od pozwanego ustaloną stawkę 7 zł netto za godzinę. Wysokość wyrównania wynagrodzenia do minimalnego wynagrodzenia w danym roku wynosiła w okresie zatrudnienia powódki brutto 2.307,41 zł brutto.

Powódki za pracę w godzinach nadliczbowych ponad dobowy wymiar czasu pracy nie otrzymywały dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej i w święta. Otrzymywały wynagrodzenie podstawowe za pracę w niedzielę, w godzinach nadliczbowych i porze nocnej. Takie wynagrodzenia były płacone według rozliczenia kierownictwa. Nie otrzymywały również zapłaty dodatków do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w nocy na koniec każdego trzymiesięcznego (kwartalnego okresu rozliczeniowego).

Wyplata wynagrodzenia odbywała się na koniec każdego miesiąca, gdzie rozliczenie następowało przez wypłatę kwoty przez kierownika jako pomnożenia ilości godzin i stawki godzinowej. Obie powódki informowały pozwanego i kierowników pozwanego, że nie otrzymują należnych im dodatków.

W lokalu pozwanego wobec kobiet - powódek były stosowane praktyki naruszania zasad równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć i narodowość. U pozwanego była sytuacja, że kierownik pojawił się w lokalu (...) w O. i powiedział do powódki M. B. (1), że nie ma miejsca dla kobiet w firmie pozwanego. Kierownicy pracujący w lokalu pozwanego wykazywali zachowania noszące znamiona molestowania seksualnego powódek - poklepywanie okolic pośladków. Zdarzały się sytuacje, że mężczyźni - kucharze rzucali w powódki pustymi butelkami po sosie.

Mężczyźni zatrudnieni u pozwanego jako kierownicy, m. in. E. K. czy personel niższego szczebla (kucharze) źle traktowali powódki jako kobiety oraz inne pracownice. Zdarzały się krzyki, rzucanie przedmiotami w powódki, np. miskami. Powódki czasem doświadczały również przemocy fizycznej poprzez wypychanie na salę, gdzie pracowały. Pracownicy - obywatele Turcji mieli szacunek tylko do pań, które pracowały w kuchni z tego powodu, że były w wieku ich matek.

Wobec powódki M. B. (1) były kierowane uwagi, że jest przy tuszy i „ma z czego schudnąć”. Kiedy u pozwanej pojawiły się samochody służbowe, to powódka nie dostała takiego samochodu z powodu swojej płci. Kierownik dostawy twierdził, że samochody i stroje służbowe należą się tylko mężczyznom. Powódka jak mówiła, że nie chce pracować w święta to pozwany odpowiedział, że „w lokalu jest Turcja, a na chodniku Polska”.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy, zeznań powódek oraz świadków D. G., K. W., W. K. (1) i A. J., uznając zeznania ww. osób jako wiarygodne w całości.

Ponadto Sąd Rejonowy oparł się na złożonym przez M. B. (1) zestawieniu przepracowanych godzin nadliczbowych w poszczególnych dniach złożonego przez M. B. (1) Sąd Rejonowy oparł się na nim jako na wiarygodnym w całości, zwracając przy tym uwagę, że pozwany nie zdołał przedłożyć jakiegokolwiek dowodu, który zakwestionowałby autentyczność tych notatek, w tym ewidencji czasu pracy.

Sąd Rejonowy nie oparł się natomiast na zeznaniach świadka K. P., ponieważ nie była pracownikiem pozwanego, a informacje dotyczące pracy powódek, warunków pracy, sposobu rozliczeń oraz czasu pracy znała tylko z relacji innych osób. Zeznania świadka były przy tym co do zasady są spójne z tym, że powódki pracowały u pozwanego w godzinach nadliczbowych. Odnośnie zeznań świadka T. N. Sąd Rejonowy nie oparł się na nich w żadnym zakresie, ponieważ okoliczności dotyczące jakości pracy powódek, trybu rozwiązania umowy o pracę oraz tego czy prawidłowo wykonywały obowiązki nie były przedmiotem procesu. Świadek nadto w swoich zeznaniach nie wskazywał na to czy powódki otrzymywały, czy nie otrzymywały dodatku za nadgodziny, a okolicznością niekwestionowaną było to, że otrzymywały wynagrodzenie podstawowe.

Sąd Rejonowy nie oparł się na zeznaniach świadka S. S., którą nie miała wiedzy na temat okoliczności istotnych dla sprawy podobnie jak świadek B. A..

W zakresie ustaleń dotyczących wyliczeń wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, porze nocnej oraz wyrównania wynagrodzenia Sąd Rejonowy oparł się na opinii głównej oraz opiniach uzupełniających biegłej z zakresu rachunkowości E. Z., uznając, że biegła w sposób kompleksowy dokonała wyliczeń na podstawie dostępnych materiałów przedstawionych przez obie powódki oraz ustaleń dokonanych na podstawie całokształtu materiału dowodowego.

Jednocześnie zastrzeżenia i uwagi dotyczące sporządzanych przez biegłą opinii Sąd Rejonowy ocenił jako polemikę z ustaleniami biegłej, mając na uwadze, że biegła odpowiedziała na wszystkie zastrzeżenia Sąd Rejonowy zważył, że pozwany kwestionował opinię w swoich zarzutach zmierzając do wykazania, że biegła w sposób dowolny dokonała wyliczeń bez wskazywania dlaczego w konkretnych dniach uznała, że powódka pracowała konkretną ilość czasu. W ocenie Sądu Rejonowego jest to błędne założenie, ponieważ biegła dokonała tego w oparciu o wiarygodne zeznania powódki, co do jej czasu pracy oraz co do godzin otwarcia lokalu. Wyliczenia i dokonane zestawienie pokrywa się z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Odnośnie zastrzeżeń skierowanych do opinii biegłego dotyczących wyliczeń godzin pracy M. B. (1) należy wskazać, że biegła dokonała wyliczeń na podstawie wiarygodnych i prawdziwych notatek powódki, podczas gdy pozwany nie zaoferował żadnego materiału dowodowego celem zakwestionowania autentyczności tego zestawienia. Nie zostały przedstawione żadne ewidencje czasu pracy, zestawienia inne niż te, które przedstawiła powódka dlatego Sąd nie miał podstaw do kwestionowania tego zestawienia. Pozwany nie kwestionował wyliczeń dokonanych w porze nocnej ustalonej na godziny od 21.00 do 7.00. Bezpodstawne jest twierdzenie pozwanego, że biegła zastąpiła powódkę M. L. (1) w wykazaniu, jaką liczbę godzin przepracowała.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy przytoczy na wstępie treść przepisów art. 151-151<sup>8</sup> k.p., wskazując, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Dodatkowo wskazał, że 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 nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, art. 143 i 144.

Za pracę w nocy, w niedzielę i święta oraz za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy - powodowi przysługiwał dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, a za pracę w godzinach nadliczbowych w pozostałe dni - w wysokości 50% wynagrodzenia (art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.). W myśl zaś art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Rekompensata za pracę nocną polega na wypłacie dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dodatek ma charakter niezależny od przysługujących pracownikowi innych świadczeń, czyli wynagrodzenia za pracę oraz ewentualnego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatek za pracę nocną przysługuje

wszystkim pracownikom, którzy świadczą pracę w nocy. Ustawa nie przewiduje w tym zakresie żadnych wyłączeń. Zgodnie zaś z art. 128. § 2 pkt 1 k.p. ilekroć w przepisach działu jest mowa o pracy zmianowej - należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni; § 3 pkt 1) przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; 2) przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Sąd Rejonowy podkreślił, że obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników, co wynika jasno z art. 149 k.p., zgodnie z którym pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Obowiązek ten zobowiązuje do prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy dokumentującej rzeczywisty czas pracy pracownika. Zaniedbania pracodawcy w tym zakresie bowiem powodują, że ponosi on konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu. W odniesieniu do takich kwestii, jak ewidencjonowanie czasu pracy, stanowiącego elementarny obowiązek pracodawcy, przerzucanie obowiązku dowodowego na pracownika powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje po stronie pracownika związane z brakiem realnej możliwości wykazania przez niego, jaką ilość godzin pracował odpowiednio każdego dnia osobno w okresie objętym żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Rejonowego Prawidłowe rozumienie treści art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do spraw dotyczących roszczeń pracownika o wynagrodzenie nakazuje przyjąć, że to na pozwanym spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powódki,

w szczególności tego, że powódka pracowała krócej, niż twierdził w toku procesu.

Na pracodawcy natomiast spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy. Takie konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu wynikają z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników. W ocenie Sądu Rejonowego skoro w rozpoznawanej sprawie pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy, to musi ponieść w zakresie ciężaru dowodu konsekwencje tego, że powódka wykazała, że pracowała w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy oparł się na zestawieniu (notatniku) sporządzonym przez powódkę M. B. (1) na własne potrzeby, w którym zapisywała przepracowany czas każdego dnia. W ocenie Sądu autentyczność tego zestawienia została potwierdzona zeznaniami świadków oraz samej powódki, które to spójne wskazywały, że powódka miała trudności z rozliczeniami z pracodawcą i za zgodą kierowników prowadziła taki notatnik na którym zostawiali oni stosowne podpisy. Sąd wskazał przy tym, że pracodawca podważając autentyczność tego zestawienia powinien przedstawić jakiegokolwiek zestawienie czasu pracy powódki (ewidencję). Nie zrobił tego, nadto żaden ze świadków nie zeznał, że powódka pracowała tylko tak jak miała określone w umowie o pracę tj. 1/2 etatu. W rzeczywistości powódka często pracowała po 12-13 godzin jako kierowca oraz w porze nocnej. Na podstawie zestawienia przedłożonego przez powódkę biegła z zakresu rachunkowości E. Z. sporządziła tabelaryczne zestawienie z którego wynika, ile w każdym dniu powódka pracowała. Sąd porównał tę tabelę z zapisami powódki uznając je za zbieżne. Z ustaleń Sądu dokonanych na podstawie opinii biegłej, na której się oparł wynika, że M. B. (1) w III kwartale 2013 roku łącznie przepracowała 596,8 godzin pracy, z czego 169,05 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 28,75 godzin nadliczbowych w niedzielę, 4,8 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W IV kwartale 2013 roku łącznie przepracowała 576,55 godzin pracy, z czego 146,80 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 28,25 godzin nadliczbowych w niedzielę, 0,75 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W I kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 602,75 godzin pracy, z czego 152,75 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 23 godzin nadliczbowych w niedzielę, 1,25 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W II kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 499,50 godzin pracy, z czego 116,50 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 27,5 godzin nadliczbowych w niedzielę, 2 godziny nadliczbowych w porze nocnej. Powyższe nie było kwestionowane przez powódkę w żadnym zakresie. Natomiast odnośnie kwestionowania tych wyliczeń przez pozwanego Sąd Rejonowy zważył, że co do zasady nie kwestionował on samego wyliczenia, tylko materiał dowodowy na jakim zostało ono oparte czyli notatnik powódki, co też jako wskazano wyżej, było całkowicie bezzasadne i stanowiło tylko linię obrony pozwanego, który dążył do wykazania, że powódka

nie pracowała w godzinach nadliczbowych. Obliczając należne powódce kwoty dodatków Sąd Rejonowy również oparł się na opinii biegłej, a po zsumowaniu kwot łącznych za poszczególne kwartały zważył, że łączna kwota dodatków za III i IV kwartał 2013 roku oraz I i II kwartał 2014 roku należna dla powódki M. B. (1) wyniosła 3.996,51 zł. Taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz powódki oddalając powództwo powyżej tej kwoty.

Uwzględniając częściowo powództwo w przedmiocie odsetek Sąd Rejonowy wskazał, że okres rozliczeniowy powódki był trzymiesięczny. W przypadku gdy np. w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym doszło do przekroczenia normy średniotygodniowej wynagrodzenie i dodatek za taką pracę wypłaca się dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego, bowiem dopiero wtedy godziny przepracowane ponad przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy przekształcają się w godziny nadliczbowe. Oznacza to, że z końcem I i II kwartału 2014 roku powinny być wypłacone dla powódki dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia norm. Wobec tego poprawnie określono terminy wymagalności dodatków za: III i IV kwartał 2013 roku jako 31 października 2013 roku (podczas gdy można było określić jako 30 września 2013 roku) oraz 31 grudnia 2013 roku, a za I i II kwartał jako 31 marca 2014 roku i 30 czerwca 2014 roku. Odnośnie kwot od których są zasądzone odsetki Sąd zważył, że ze względu na częściowe oddalenie powództwa ma to wpływ na kwoty od których zasądzone są odsetki. W przedmiocie kwot Sąd zważył, że należne są odsetki od kwot dodatków za lipiec, sierpień i wrzesień 2013 roku łącznie od kwoty 1079,96 zł, od kwot dodatków za październik, listopad i grudzień 2013 roku łącznie od kwoty 997,02 zł, od kwot dodatków za styczeń, luty i marzec 2014 roku łącznie od kwoty 1018,25 zł oraz od kwot dodatków za kwiecień, maj i czerwiec 2014 roku od kwoty łącznie 901,28 zł. Ponad te kwoty Sąd oddalił roszczenia o odsetki ustawowe dochodzone od nich.

W odniesieniu do roszczenia powódki M. L. (1) o dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy zważył, że podobnie jak u powódki M. B. (1) pozwany pracodawca nie prowadził jej ewidencji czasu pracy. Powódka natomiast prowadziła taką ewidencję w formie zeszytu i chociaż nie został on złożony do akt sprawy, to Sąd Rejonowy oparł się na rozliczeniu, które zostało dołączone do pozwu, wiarygodnych zeznaniach powódki i opinii biegłej z zakresu rachunkowości w zakresie tego, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, w zakresie wymiaru czasu pracy oraz kiedy pracowała w tych godzinach. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka dochodziła tylko stosownych dodatków za godziny nadliczbowe, a nie całości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, ponieważ podstawowe wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach zostało już jej wypłacone.

Powołując się na poglądy orzecznictwa Sąd Rejonowy zważył, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód – dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. W wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw (także w sprawach o wynagrodzenie za pracę, czyli o dochody) ustawodawca przyjął, że kiedy roszczenie jest niewątpliwe co do zasady (np. praca w godzinach nadliczbowych została ponad wszelką wątpliwość udowodniona), a jedynie ściśle ustalenie jego wysokości – na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu – jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości roszczenia na podstawie własnej oceny „opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy”. Rozważenie to powinno opierać się na przeprowadzonych dowodach, potwierdzających istnienie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (np. dowodach z zeznań świadków, opisujących rozmiar pracy świadczonej w nadgodzinach), na ocenie wiarygodności twierdzeń stron (pracownika i pracodawcy) oraz ocenie prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji, ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, arbitralności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego nie tylko do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy, ale także do zgromadzonych w sprawie dowodów, ocenionych według reguł przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. Dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy – także przy zastosowaniu art. 322 k.p.c. – nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej



na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regulami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze), albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie. W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał, że sprawa o zapłatę dodatku do wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych jest sprawą o dochody, zatem w sytuacji, gdyby roszczenie było niewątpliwe co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, to sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c.

Stwierdzając, że przytoczone przepisy prawa miały analogiczne zastosowanie do powódki M. L. (1) jak w przypadku powódki M. B. (1),

Sąd Rejonowy na podstawie wszechstronnego rozważania materiału dowodowego ustalił, że powódka jako kelnerka wielokrotnie pracowała w godzinach nadliczbowych. Co do zasady pracodawca ustalił z powódką, że ta będzie pracowała w godzinach od 8.00 do 16.00, jednak były to godziny czysto umowne, ponieważ najczęściej powódka zostawała w pracy po 12-13 godzin dziennie, w braku zmienniczki pracowała po 16 godzinie. Podobnie jak w przypadku M. B. (1) norma dobową czasu pracy wynosiła 8 godzin, a tygodniowa 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Okres rozliczeniowy powódki jak ustaliła z pozwanym wynosił trzy miesiące.

Przechodząc do oceny, tego, ile czasu pracowała powódka M. L. (1)

w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy ponownie wskazał, że podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy danego pracownika. Nieprowadzenie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy obciąża pracodawcę i ma istotny wpływ na rozkład ciężaru dowodowego polegający na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik może dowodzić tego w jakim wymiarze i kiedy pracowała dostępnymi środkami dowodowymi. Na tym tle Sąd Rejonowy zważył, że powódka przedłożyła swoje zestawienie tego ile łącznie przepracowała godzin w I i II kwartale 2014 roku, świadkowie jak i sama powódka zeznali w sposób wiarygodny, że pracowała po 12-13 godzin, czasem 16 godzin,

w niedzielę oraz święta, a także że jej praca przypadała na porę nocną. Pozwany nie przedstawił żadnego dowodu, którym by podważył dowody przedstawione przez powódkę co do tego,

w jakim czasie pracowała powódka w godzinach nadliczbowych. Na podstawie zeznań świadków, obu powódek oraz zestawienia przedłożonego przez M. B. (1) zostało sporządzone przez biegłą tabelaryczne zestawienie ilości godzin przepracowanych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. L. (1) w I kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 662,5 godzin pracy, z czego 142,5 godzin nadliczbowych od poniedziałku

do soboty, 13 godzin nadliczbowych w niedzielę, 50 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W II kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 378,5 godzin pracy, z czego 56 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 0 godzin nadliczbowych w niedzielę, 28 godzin nadliczbowych w porze nocnej. Na podstawie powyższego zostały wyliczone należne dodatki kształtują się w sposób następujący: kwota dodatku należnego za I kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 410,50 zł, za pracę w nadgodzinach, za które przysługiwał dodatek 100% wносиła 643 zł, a za pracę w porze nocnej 142,40 zł. Łącznie za I kwartał 2014 roku kwota należnego dodatku za wszystkie powyższe wynosiła 1195,90 zł. Kwota dodatku należnego za II kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 252,50 zł, za pracę: w nadgodzinach, za które przysługiwał dodatek 100% wносиła 287 zł, a za pracę w porze nocnej 67,50 zł. Łącznie za I kwartał 2014 roku kwota należnego dodatku za powyższe wynosiła

496 zł. Reasumując, kwota dodatków za godziny nadliczbowe za I i II kwartał 2014 roku należna dla powódki M. L. (1) wyniosła 1.691,90 zł brutto.

Powódka M. L. (1) dochodziła kwoty 3.752,47 zł tytułem dodatku za przepracowane u pozwanego godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2014 roku do 21 czerwca 2014 roku. W ocenie Sądu Rejonowego jest to kwota przewyższająca tę, jaka jest zasadna do zasądzenia dla powódki tytułem dodatków, wobec czego zasądził na rzecz powódki kwotę 1.691,90 zł oddalając powództwo powyżej tej kwoty. W przedmiocie odsetek Sąd zważył, że powództwo podlegało uwzględnieniu również w części. Należy wskazać, że okres rozliczeniowy powódki był trzymiesięczny. W przypadku, gdy np. w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym doszło do przekroczenia normy średniotygodniowej wynagrodzenie i dodatek za taką pracę wypłaca się dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego, bowiem dopiero wtedy godziny przepracowane ponad przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy przekształcają się w godziny nadliczbowe. Oznacza to, że z końcem I i II kwartału 2014 roku powinny być wypłacone dla powódki dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia norm. Wobec tego poprawnie określono terminy wymagalności dodatków za I i II kwartał jako 31 marca 2014 roku i 30 czerwca 2014 roku. Odnosnie kwot, od których są zasądzone odsetki Sąd zważył, że ze względu na częściowe oddalenie powództwa ma to wpływ na kwoty od których zasądzone są odsetki. Za I kwartał 2014 roku powódce należne są dodatki w kwocie łącznie 1195,90 zł i od takiej kwoty zasądzono odsetki od 31 marca 2014 roku, za II kwartał 2014 roku powódce 496 zł. W pozostałym zakresie oddalono powództwo o odsetki ustawowe od zasądzonych dodatków.

Odnosząc się do roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia do minimalnego wynagrodzenia za pracę Sąd Rejonowy uznał je za zasadne w całości. Ustalenie minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę jest obowiązkiem państwa, wynikającym z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP oraz art. 10 § 2 i art. 13 k.p. Reguluje to ustawa o minimalnym wynagrodzeniu. Przepisy o minimalnej stawce godzinowej (czyli o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przy wykonywaniu niektórych umów zlecenia i o świadczenie usług) mają oparcie w art. 65 ust. 4 Konstytucji RP. Według tego przepisu minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. . Z mocy tych przepisów państwo jest obowiązane zagwarantować wszystkim grupom pracowniczym minimalne wynagrodzenie za pracę. Wynagrodzenie to powinno zapewniać każdemu co najmniej minimum środków koniecznych do zachowania egzystencji. Państwo ma w ten sposób m.in. realizować konstytucyjną zasadę sprawiedliwości społecznej (zapisaną w art. 2 Konstytucji RP), z której wynika, że dochód z pracy, która „znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej” (art. 24 Konstytucji RP), musi wystarczać każdemu na choćby najskromniejsze życie. Oznacza to, że pracownik będąc zatrudnionym na podstawie umowy o pracę ma zagwarantowane, że powinien otrzymywać minimalne wynagrodzenie za pracę. Ponadto zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie niniejszej ustawy.

W przypadku powódki M. B. (1) była ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę na 1/2 etatu, wobec czego w 2013 i 2014 powinna otrzymywać tyle ile wynosiło minimalne wynagrodzenie za pracę. Z ustaleń Sądu wynika, że pozwany wypłacał powódce kwotę stawki godzinowej 7 zł netto za godzinę pracy, podczas gdy strony ustaliły, że powódka będzie otrzymywała minimalne wynagrodzenie za pracę. Ze względu na otrzymywaną stawkę godzinową powódka tylko w lipcu 2013 roku i październiku 2013 roku otrzymała co najmniej tyle ile wynosiło minimalne wynagrodzenie za pracę. Natomiast w pozostałych miesiącach powódka otrzymywała kwoty mniejsze które powinna otrzymywać w przeliczeniu na stawkę godzinową odpowiednią do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Sąd na podstawie opinii biegłej ustalił, że kwota wyrównania wynagrodzenia, której powódka mogła dochodzić w tej sprawie wynosiła 2.307,41 zł brutto. Powódka jednak ograniczyła dochodzone roszczenie do kwoty 1.624,90 zł i Sąd taką kwotę zasądził nie mogąc orzekać ponad żądnie.

W przedmiocie odsetek od zasądzzonego wyrównania wynagrodzenia Sąd uwzględnił w części roszczenie mając na względzie, że żądanie odsetek w większości nie wykracza poza to na co umówiły się strony w umowie o pracę oraz ustalonym okresie rozliczeniowym. Należy wskazać, że powódka nie miała ustalonego terminu wypłaty

wynagrodzenia, tylko wskazane było, że ma wypłacane wynagrodzenie z dołu. Wobec czego należy przyjąć termin kodeksowy wypłaty wynagrodzenia za pracę, tj. do 10 dnia następnego miesiąca. Sąd w całości uwzględnił żądanie odsetek co do wyrównania wynagrodzenia za sierpień 2013 roku. Odnośnie odsetek od wyrównania wynagrodzenia za wrzesień 2013 roku Sąd zważył, że za III kwartał 2013 roku powódka dochodziła kwoty 223,58 zł wobec czego Sąd uwzględnił żądanie odsetek od kwoty 98.73 zł (223,58 zł-124,85zł) w terminie od 31 października 2013 roku. Odnośnie wyrównania wynagrodzenia za IV kwartał 2013 roku Sąd zważył, że powódka dochodziła kwoty wyrównania 355,26 zł, co miało wpływ na uwzględnienie żądania dotyczącego odsetek od tej kwoty z tym zastrzeżeniem, że to dotyczy wynagrodzenia za listopad 2013 roku, które miało termin zapłaty do 10 grudnia 2013 roku, a powódka dochodziła odsetek od wynagrodzenia od 30 grudnia 2013 roku. Wobec czego Sąd uwzględnił żądanie w całości co do odsetek za IV kwartał 2013 roku. Odnośnie odsetek dotyczących wyrównania wynagrodzenia za I kwartał 2014 roku Sąd uwzględnił żądanie w całości tak jak żądała powódka ponieważ odsetki dotyczyły wynagrodzenia za styczeń 2014 roku (termin wymagalności do 10 lutego 2014 roku) oraz częściowo należnego wynagrodzenia za luty 2014 roku (termin wymagalności do 10 marca 2014 roku). Odnośnie odsetek od wyrównania wynagrodzenia za II kwartał 2014 roku Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie było tylko częściowo zasadne w zakresie odsetek tj. od kwot 180,43 zł (wynagrodzenie za kwiecień 2014 roku) oraz 315,60 zł (wynagrodzenie za maj 2014 roku). Natomiast co do kwoty, od której powódka żądała odsetek, tj. pozostałej z łącznego żądania określonego jako 510,51 zł tj. 14,48 zł (część wyrównania wynagrodzenia za czerwiec 2014 roku) Sąd zważył, że termin wymagalności przypadał później niż żądała powódka, tj. 10 lipca 2014 roku, wobec czego Sąd zasądził odsetki od dnia następnego czyli 11 lipca 2014 roku oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Odnosząc się do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu Sąd Rejonowy wskazał, że powódki reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika jako podstawę dochodzonych roszczeń z tego tytułu wskazały art. 18<sup>3d</sup> k.p. Zgodnie z tym przepisem osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Przesłanką obowiązku odszkodowawczego jest jedynie naruszenie zasady niedyskryminacji, które może polegać na zachowaniu sprawcy naruszenia w postaci działania bądź zaniechania. Odpowiedzialność ta może zaistnieć także wówczas, gdy osoba dyskryminowana nie poniosła szkody sensu stricto rozumianej jako uszczerbek w jej majątku. Art. 18<sup>3d</sup> k.p. w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę.

Sąd Rejonowy przytoczył definicję równego traktowania w zatrudnieniu określoną

w art. 18<sup>3a</sup> k.p., wskazując, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

Sąd Rejonowy zważył, że w przypadku obu powódek doszło do dyskryminacji bezpośredniej, polegającej na nieuprawnionym traktowaniu obu powódek gorzej niż, po pierwsze, mężczyźni zatrudnieni u pozwanego, a po drugie, niż obywatele narodowości tureckiej. Odnosząc się do traktowania powódek gorzej niż mężczyźni Sąd ustalił, że w powódki z powodu ich płci były rzucane różne przedmioty, używane wobec nich inwektywne, dodatkowo dochodziło do przejawów molestowania seksualnego przez pracowników pozwanego. Pracodawca jest odpowiedzialny za swoich pracowników i powinien prowadzić taką politykę zatrudnienia,

aby żaden z pracowników nie dyskryminował powódek. Należy wskazać, że w przypadku obu powódek w sposób wyraźny były one gorzej traktowane niż pracownicy - mężczyźni, którzy byli zatrudnieni jako kucharze, czy też jako kierowcy - czyli de facto personel równego szczebla, nie będący ich przełożonymi. W przypadku powódki M. B. (2) dochodziło do sytuacji, że pracownicy - mężczyźni zajmowali jej miejsce, gdzie miała czekać na polecenie pracodawcy dokonania dostawy jedzenia, a na jej miejscu spożywali posiłki. Powodowało to, że powódka odnosiła wrażenie, że nie jest traktowana z szacunkiem, czuła się poniżona. Dodatkowo w przypadku M. L. (1), gdy zajmowała się zmywaniem naczyń rzucano w nią różnymi przedmiotami, robili to tylko i wyłącznie mężczyźni. Powódki czasem jak znajdowały się na zapleczu doznawały kontaktu cielesnego ze strony mężczyzn, np. poprzez klepanie po pośladkach czy też wypychanie siłą na salę obsługi. Nadto należy wskazać, że w odniesieniu do narodowości powódek, które były P. były gorzej traktowane ze względu na swoją narodowość niż pracownicy narodowości tureckiej. Jak wynika z ustaleń Sądu

powódki były zmuszane pod groźbą rozwiązania stosunku pracy do tego, aby przychodziły do pracy w święta, które zgodnie z polskim prawem są wolne od pracy. Powodem tego było twierdzenie przez pozwanego, że „w lokalu jest Turcja, a na chodniku Polska”, co świadczy, że powódki z powodu swojej narodowości były traktowane gorzej niż obywatele tureccy pracujący w lokalu. Z powodu swojego pochodzenia powódkom odmawiano prawa do urlopu czy udziału w świętach określonych jako wolne od pracy.

Wszelkie powyższe rozważania uzasadniają uznanie, że u pozwanego wobec obu powódek doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, co uzasadnia odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy. Zasadzając odszkodowanie na rzecz powódek Sąd zważył, że wysokości żądań określone w pozwie są uzasadnione ze względu na charakter naruszeń, ich długotrwałość oraz stopień w jakim pozwany pracodawca nie ochronił powódek przed działaniami noszącymi znamiona dyskryminacji. Wobec czego Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 10.000 zł, a na rzecz powódki M. L. (1) kwotę 5.000 zł z tytułu odszkodowania. W przedmiocie odsetek Sąd miał na względzie, że powódki na etapie przedprocesowym nie wzywały pozwanego do zapłaty tych kwot tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Dopiero od momentu doręczenia odpisów obu pozwów pozwany dowiedział się o dochodzonym przeciwko niemu roszczeniu wobec czego od tego dnia pozostawał w zwłóce, ponieważ już dniu odbioru pozwu mógł uznać roszczenie i nie pozostawałby już w rzeczoney w zwłóce. Wobec czego Sąd odpowiednio zasądził odsetki ustawowe od wyżej zasądzonych kwot od 31 marca 2015 roku oraz 30 marca 2015 roku odpowiednio. W pozostałym zakresie Sąd oddalił dalej idące roszczenie o odsetki.

**Apelację od powyższego wyroku złożył w dniu 16 lutym 2021 r. pozwany M. M. (3), zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w części, tj. pkt 1-3, 5-7 i 9-11.** Pozwany zarzucił skarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na treść wydanego wyroku, tj.:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną a nie swobodną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. dowodu z zeznań świadków, z opinii biegłego z zakresu rachunkowości oraz pominięcie dowodu z zeznań świadków: T. N., S. S. i B. A. oraz dowodów z dokumentów załączonych do pisma procesowego pozwanej z 5 października 2018 r., co doprowadziło do przyjęcia, że:

a) powódki wykazały, że pracowały w godzinach nadliczbowych oraz w ilości wskazywanej w pozwie, w sytuacji, gdy powódka ad. 1 opierała roszczenia o swoje notatki, których wiarygodność została zakwestionowana, a powódka ad 2 nie przedstawiła żadnych dokumentów w postaci zapisków i notatek, z których wynikałoby w jakich dniach i w jakich godzinach pracowała, a jedynie zbiorcze zestawienie rzekomo przepracowanych godzin nadliczbowych w poszczególnych kwartałach, a żadne inne dowody nie potwierdziły, aby powódki pracowały w godzinach nadliczbowych we wskazanym przez nie zakresie i liczbie godzin;

b) powódki nie wykazały, aby pracowały w godzinach nadliczbowych za wiedzą i zgodą pozwanego;

c) zeznania świadków A. J., D. G. i W. K. (2) miałyby potwierdzać zgłaszane przez powódki roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy z zeznań tych świadków wynika, iż nie wiedzą one o tym, aby powódki miały pracować w godzinach nadliczbowych, jak również nie potwierdziły, aby wskazywana przez powódki liczba godzin pracy w godzinach nadliczbowych była uzasadniona;

d) zeznania świadków T. N., S. S. i B. A. miałyby nie mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia o roszczeniach powódek i tym samym zostały pominięte, w sytuacji, gdy świadkowie ci byli współpracownikami powódek, a wskazywanych przez nich okoliczności miały istotne znaczenie dla oceny wiarygodności twierdzeń powódki ad. 1, a dodatkowo świadkowie S. S. i B. A., które pracowały z powódkami u pozwanego, w tym samym czasie nie potwierdziły, aby powódki nie otrzymały wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani aby skarżyły się na rzekomą dyskryminację;

e) opinia biegłej z zakresu rachunkowości E. Z. co do należnego powódkom wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych może stanowić dowód

w sprawie, w sytuacji, gdy biegła w przypadku powódki ad. 1, ale przede wszystkim w przypadku powódki ad. 2, samodzielnie dokonała ustalenia w jakie dni i w jakich godzinach powódki pracowały, co stanowi wyraz wykroczenia przez biegłą ponad jej obowiązki i samodzielnego przyjęcia tych danych, które stanowiły podstawę dla przeprowadzonych wyliczeń, a nadto w sytuacji gdy z oświadczenia samej biegłej zawartego w opinii z dnia 29 stycznia 2020 r. wynikało, iż w sytuacji braku sprecyzowania przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych brak jest podstaw do „zaangażowania biegłego w celu wykonania wyliczeń i ustaleń co do należnego wynagrodzenia i dodatków”;

f) miałyby dojść doszło do naruszenia przez pozwanego zakazu dyskryminacji w sytuacji gdy powódki nie sprostają ciężącemu na nich obowiązkowi wykazania na czym miałyby polegać rzekome dyskryminujące zachowania pracodawcy, oraz że rzekoma dyskryminacja była spowodowana niedozwoloną przyczyną, w szczególności okoliczności tych nie potwierdziły zeznania świadków A. J., D. G., W. K. (2), S. S. i B. A.

g) zachowanie współpracowników powódek, zatrudnionych u pozwanego kucharzy, miałyby mieć znamiona molestowania seksualnego co miałyby świadczyć

o nieuprawnionym nierównym traktowaniu obu powódek w sposób gorszy niż zatrudnieni mężczyźni, w sytuacji gdy zachowania takie miałyby wystąpić tylko

w stosunku do powódki ad. 2, jedynym dowodem w tym zakresie były zeznania powódki ad. 2 i nie potwierdziły tej okoliczności świadkowie A. J., D. G., W. K. (2), które pracowały u pozwanego na tym samym stanowisku co powódka ad. 2., powódka ad. 2 przyznała, że pozwany o tych sytuacjach nie wiedział,

h) rzekomej dyskryminacji powódek miałyby świadczyć: rzucanie różnymi przedmiotami, zajmowanie miejsca powódki ad 1, odmowa udzielenia dni wolnych

od pracy w dni świąteczne w sytuacji gdy okoliczności tych nie potwierdził żaden

ze świadków, w szczególności żaden ze świadków nie zeznał, aby był uczestnikiem takiej sytuacji lub słyszał o takiej sytuacji, aby w powódki ktoś rzucił jakimś przedmiotem, a nadto powódki nie wykazały, aby pozwany o takich zachowaniach wiedział i je akceptował, a nadto z zeznań powódek wynikało, że takie zdarzenia miały charakter incydentalny i nie miałyby miejsca w stosunku do innych kobiet Polek pracujących w tym lokalu, a tym nie mogły mieć one charakteru dyskryminacji

z uwagi na płeć i narodowość,

i) wysokość żądanego odszkodowania za dyskryminację w przypadku obu powódek miałyby być uzasadniona rzekomo charakterem naruszeń, ich długotrwałością

i stopniem w jakim pozwany nie chronił powódek w sytuacji gdy z zeznań powódek oraz świadków wynikało, że ewentualne naganne zachowania nie miały charakteru dyskryminacji z uwagi na płeć i narodowość bowiem nie dotyczy wszystkich Polek, były jednostkowe, nie dotyczyły bezpośrednio powódek, zachowania te miały charakter jednostkowy, a nie ciągły, a przede wszystkim pozwany nie był o nich informowany, a powódki nie wyjaśniły dlaczego akurat takiej kwoty żądają;

2) art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie w sposób bezkrytyczny wniosków z opinii biegłej z zakresu rachunkowości E. Z. co do należnego powódkom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w sytuacji gdy biegła co do wynagrodzenia należnego powódce ad 1 a przede wszystkim powódce ad 2 dokonała samodzielnie ustaleń co do tego w jakich dniach i w jakich godzinach powódki pracowały, albowiem powódki nie przedstawiły w tym zakresie wiarygodnych dowodów, a zatem sporządzone przez biegłą wyliczenia mają charakter jedynie pogładowy, szacunkowy i stanowią jeden z kilku możliwych wariantów,

3) art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. poprzez nie wskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku:

a. na jakiej podstawie Sąd uznał, że powódka ad 1 i powódka ad 2 pracowały

w godzinach nadliczbowych za wiedzą i zgodą pozwanego, a tym samym że są uprawnione do żądania zapłaty wynagrodzenia za przepracowane rzekomo nad czas pracy godziny,

b. jakie konkretnie zachowania współpracowników powódek kierowane wobec powódek sąd uznał za dyskryminujące z uwagi na płeć i narodowość i na jakiej podstawie uznał je za dyskryminujące skoro nie były podejmowane wobec zeznających współpracownic kelnerek i pomocników kucharzy,

c. na jakiej podstawie Sąd uznał, iż pozwany ponosi odpowiedzialność za taką dyskryminację skoro sam takich działań/zachowań nie podejmował i nie był o nich informowany,

4) art. 322 k.p.c. poprzez jego zastosowanie, w sytuacji gdy powódka ad. 1, a przede wszystkim powódka ad 2 nie przedstawiły wiarygodnego zestawienia czasu pracy zawierającego informacje co do czasu pracy w poszczególnych dniach, tygodniach

i miesiącach, a pracodawca wykazał, że notatki powódki ad. 1 co do rzekomo przepracowanych przez nią godzin nie były rzetelne,

5) art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, iż w sytuacji gdy pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy to na nim ciążył obowiązek wykazania, że powódki nie pracowały w godzinach nadliczbowych skoro brak takiej ewidencji nie tworzy żadnego domniemania po stronie powódek i nadal są one zobowiązane do wykazania wszelkimi dowodami, iż ich roszczenie jest zasadne;

6) błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzekania polegający uznaniu, iż:

a. roszczenie powódek o zapłatę za pracę w godzinach liczbowych jest uzasadnione w sytuacji gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynikało aby praca w godzinach nadliczbowych odbywała się za wiedzą i zgodą pozwanego,

b. pozwany miał stwierdzić „w lokalu jest Turcja a na chodniku Polska” w sytuacji, gdy świadek W. K. (2) ogólnie wskazała podczas swoich zeznań, że tak się „mówiło”, przy czym okoliczności że tak się „mówiło” nie potwierdził żaden inny świadek,

c. E. K. miał być zatrudniony na stanowisku kierownika lokalu skoro z przedstawionej umowy o pracę wynika, że zatrudniony był na stanowisku kucharza i nie był w żadnym zakresie przełożonym powódek, ani nie był upoważniony do zlecenia im do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych czy do rozliczania godzin ich pracy

d. pozwany miał wiedzieć o rzekomo dyskryminujących zachowaniach współpracowników powódek – kucharzy i nie chronić powódek, w sytuacji gdy powódki zeznały, i potwierdziły to zeznania świadków, iż powódki nigdy nie poinformowały o tych rzekomo niewłaściwych zachowaniach pozwanego, a tym samym nie miał on możliwości podjąć nawet jakichkolwiek działań w tym zakresie,

Ponadto pozwany zarzucił wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego, które miało wpływ na treść orzeczenia, tj:

1) art. 18<sup>3a</sup> § 1 w zw. art. 183b § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię, która doprowadziła do przyjęcia, że pozwany miałby ponosić odpowiedzialność za ewentualne naganne zachowania o charakterze molestowania, mobbingu, czy naruszania dóbr osobistych powódek przez ich współpracowników - kucharzy albowiem miałyby one świadczyć o rzekomej dyskryminacji powódek i stanowić podstawę do żądania zapłaty odszkodowania, w sytuacji gdy, abstrahując od faktu, iż okoliczności te nie zostały wykazane, te zachowania nie były skierowane do wszystkich kobiet, Polek, który pracowały u pozwanego a pozwany nie był o nich informowany,

2) art. 18<sup>3d</sup> k.p. poprzez jego zastosowanie w sytuacji gdy nie doszło do nierównego traktowania powódek z uwagi na dyskryminujące okoliczności takie jak płeć

i narodowość, pozwany nie miał informacji o rzekomo dyskryminujących zachowania ich współpracowników, a powódki nie poniosły szkody w związku z rzekomo niezgodnym z prawem działaniem pozwanego i nie doznały krzywdy.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa obu powódek, zasądzenie od nich kosztów procesu oraz nakazanie zwrotu kwot uiszczonych w związku z nadaniem wyrokowi natychmiastowej wykonalności (apelacja k. 370-383 a.s.).

W odpowiedzi na apelację powódki M. B. (1) i M. L. (1) wniosły o jej oddalenie jako całkowicie bezzasadnej oraz zasądzenie na ich rzecz kosztów postępowania, uznając podniesione w apelacji zarzuty za całkowicie nietrafione oraz stanowiące jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego (odpowiedź na apelację k. 400-402 a.s.).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja była niezasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2<sup>1</sup> pkt 1 i 2 k.p.c.

Argumentacja pozwanego skupiła się na zakwestionowaniu ustaleń poprzedzających rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w zakresie roszczeń powódek o dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W tym też zakresie apelacja ogniskowała się w znacznym stopniu na zarzutach dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz błędnego ustalenia faktów, jak również innych uchybień przepisom postępowania, jakich rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy miał się dopuścić. Zważyć należy,

że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku rozprawy głównej. Przy czym rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Rozpoznanie zarzutów apelacji winno w pierwszej kolejności dotyczyć zarzutów naruszenia prawa procesowego oraz tych, odnoszących się do ustaleń faktycznych

w sprawie, albowiem jedynie w niewadliwie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena stosowania przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2001 r., I CKN 102/99 oraz z dnia 28 maja 1999 r.,

I CKN 267/99; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2000 r., II CKN 300/00).

Przechodząc do omówienia zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego,

w pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odniósł się do zgłaszanych przez skarżącego zastrzeżeń w zakresie oceny dowodów i ustaleń stanowiących podstawę wyrokowania. Osią zarzutów apelacji był w szczególności art. 233 § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność

i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przepis ten wyraża zasadę swobodnej oceny dowodów, polegającą na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Przeciwnieństwem swobodna ocena dowodów jest ocena dowolna, tj. taka, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego

(zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98; z 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99; z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00). Jeżeli z danego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: postanowienie z dnia

11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99; postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99; wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99). Z kolei błąd w ustaleniach faktycznych, zgodnie z poglądami orzecznictwa, następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych jest zasadny wówczas, gdy sąd ustalił stan faktyczny w oderwaniu od zgromadzonych dowodów (tzw. błąd braku), jak i wtedy, gdy podstawą ustaleń faktycznych uczyniono wprawdzie wszystkie ujawnione w toku rozprawy dowody, lecz dokonano ich nieprawidłowej oceny z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego (tzw. błąd dowolności). Zarzut ten jest zatem z istoty rzeczy powiązany z zarzutem naruszenia przepisów postępowania (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 15 stycznia 2016 r. I ACa 990/15; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 1 lutego 2013 r. V ACa 721/12). Do przyjęcia trafności zarzutu nie wystarcza wskazanie innej, możliwej na gruncie zebranych dowodów wersji faktycznej - konieczne jest wskazanie, które z istotnych dowodów zostały pominięte, bądź które z nich ocenione zostały z naruszeniem przywołanych wyżej zasad. Środek odwoławczy zawierający zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, niespełniający powyższych wymagań, stanowi w istocie rzeczy jedynie bezpodstawną polemikę ze stanowiskiem sądu, korzystającym z ochrony przewidzianej w art. 233 k.p.c. Z kolei zarzut obrazu tego przepisu wymaga wykazania, na czym polegały błędy w ocenie konkretnych dowodów, z czego miałyby wynikać, że dokonana przez sąd ocena przekracza granice swobodne, a jest oceną dowolną, niezajdującą oparcia w zasadach prawidłowego rozumowania, wskazaniach wiedzy lub doświadczenia życiowego (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 14 grudnia 2016 r. I ACa 711/16).

Sąd Okręgowy zważył, że podnoszone w apelacji zarzuty dowolnej oceny dowodów dotyczyły przede wszystkim ocen i ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie roszczenia powódek o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. W szczególności pozwany kwestionował wiarygodność przedstawionych przez powódki dowodów zmierzających do wykazania zarówno faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, jak i wymiaru pracy w takim charakterze. Na tym etapie rozważań warto jednak podkreślić, iż w sprawie było bezsporne, że pozwany pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy. Rodzi to pewne konsekwencje na tle sporu z pracownikiem dochodzącym roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Bez wątplenia w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, iż pracownik powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jednak modyfikacją, że niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Jeśli więc ewidencja czasu pracy nie jest prowadzona, a pracownik wykaże, że pracował w godzinach nadliczbowych, to wówczas ciężar dowodu zostaje przeniesiony na pracodawcę, który chcąc zwolnić się od odpowiedzialności wobec pracownika z powyższego tytułu musi wykazać, taka okoliczność nie miała miejsca. Argumentując powyższe stanowisko stwierdzano, że jeżeli pracodawca, wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim



spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego:

z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98; z 4 października 2000 r., sygn. akt I PKN 71/00;

z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13). Powyższe stanowisko, choć ugruntowane

w orzecznictwie, nie oznacza jednak, że w każdym przypadku zaniechania ewidencjonowania czasu pracy przez pracodawcę oferowane przez będącego stroną procesu pracownika należy przyjmować bezkrytycznie. Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To czy stanowi odzwierciedlenie rzeczywistego czasu pracownika podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.)

i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba, że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze w jakim twierdzi (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09). Innymi słowy, pracownik musi zaoferować materiał dowodowy nie budzący wątpliwości co do faktu pracy w godzinach nadliczbowych. Jednocześnie zgodnie

z orzecznictwem przyjmuje się za wystarczające wykazanie przez pracownika faktu pracy

w godzinach nadliczbowych w danym przedziale czasowym; w przypadku komplikacji dowodowych w zakresie ustalenia w jakich dokładnie dniach i godzinach praca nadliczbowa miała być wykonywana, Sąd może zastosować art. 322 k.p.c. i zasądzić odpowiednie wynagrodzenie według oceny opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00).

Jak wspomniano wyżej, bezspornie pozwany pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy, tym samym na tle powyższego powódki miały możliwość dochodzenia roszczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (oraz pracy w niedziele i święta) przy użyciu wszelkich środków dowodowych. Bezspornie również powódki tego rodzaju materiał dowodowy

w sprawie przedstawiły, opierając swoje żądania na własnych notatkach dotyczących pracę

w godzinach nadliczbowych (w przypadku powódki M. L. (3) –

na zestawieniu), zeznaniach świadków oraz własnych relacjach na tą okoliczność. Wiarygodność zaoferowanych przez powódki dowodów była konsekwentnie podważana przez stronę pozwaną, w ocenie której dowody te nie mogły prowadzić do stwierdzenia faktu świadczenia przez powódki pracy w godzinach nadliczbowych, jak również dokonaniu w tym zakresie precyzyjnych wyliczeń. Sąd Okręgowy nie podzielił jednak tego stanowiska. Zdaniem Sądu nie sposób jednoznacznie deprecjonować wartości dowodowej przedstawionych przez powódki zapisków przepracowanych godzin pracy, w szczególności w obliczu braku jakiegokolwiek ewidencji prowadzonej w tym zakresie przez pracodawcę. Pozwany kwestionował wprawdzie ich wiarygodność, jednakże prócz twierdzeń w tym zakresie, w toku postępowania przed Sądem Rejonowym nie przedstawił żadnych kontrdowodów mogących prowadzić do wzruszenia ich waloru dowodowego. Jednocześnie wiarygodność przedstawionych przez powódki notatek i zestawień została potwierdzona zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków będących pracownikami pozwanego. Z relacji tych osób wynika, że w miejscu pracy powódek stosowano rozwiązanie polegające na indywidualnym spisywaniu godzin przepracowanych w danym dniu przez pracowników, które potem były rozliczane przez kucharzy pełniących funkcje kierowników. Tak spisane godziny były następnie zliczane w oparciu o przysługującą pracownikowi stawkę godzinową i w ten sposób ustalano wynagrodzenie pracowników za dany miesiąc. Powyższe okoliczności wynikały bezpośrednio z zeznań świadków A. J., D. G. oraz W. K. (2), które potwierdziły funkcjonowanie prezentowanego wyżej systemu rozliczania godzin pracy. Pośrednio wynikało to również z zeznań świadka B. A., które wprawdzie zostały przez Sąd Rejonowy pominięte, przy czym wskazała ona, że jej godzin liczył kierownik. Wprawdzie pozwany podnosił, że osoby wskazywane przez powódki

i świadków pracowały na stanowisku kucharzy, a nie kierowników, tym niemniej nie zaoferował jednak wyjaśnień co do tego kto pełnił funkcje kierownicze w miejscu pracy powódek, w szczególności kto miałyby być ich przełożonym ani też w jaki sposób godziny pracy powódek oraz innych pracowników miały być rozliczane. Powyższe nie uchybia natomiast stwierdzeniu, iż, po pierwsze, osoby zatrudnione na stanowisku – w tym m. in. E. K., co znajduje potwierdzenie w zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków – kucharzy pełniły również funkcje kierownicze, po drugie zaś, że wspomniany wyżej system rozliczeń faktycznie funkcjonował, co miało znaczenie dla oceny załączonych

do pozwów notatek M. B. (2) oraz zestawienia M. L. (1). Skoro bowiem wobec braku prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę pracownicy samodzielnie prowadzili zapiski co do przepracowanych w danym dniu godzin, a okoliczność ta była akceptowana przez osoby pełniące funkcje kierownicze w lokalu pozwanego w O., to okoliczność ta przemawia za możliwością obdarzenia prezentowanych przez strony notatek (zestawień) przymiotem wiarygodności. Powyższe znajduje uzasadnienie również wobec faktu, iż zeznania świadków potwierdzały rzeczywiste wykonywanie pracy przez powódki

w godzinach nadliczbowych. W tym zakresie Sąd nie podzielił zarzutów pozwanego w zakresie błędnej oceny zeznań świadków A. J., D. G. oraz W. K. (2). W swoich zeznaniach świadkowie przedstawili bowiem okoliczności dotyczące godzin otwarcia lokalu pozwanego w O., wymiaru czasu pracy powódek na stanowisku kelnerki i kierowcy, a także przypadków przekraczania norm godzinowych pracy.

W kwestionowanym zakresie jedynie zeznania świadka A. J. nie zawierały odniesień do pracy powódek w godzinach nadliczbowych – wskazała bowiem, iż trudno jest jej powiedzieć czy powódki pracowały w godzinach nadliczbowych oraz że nie wie na temat rozliczania się z tych godzin. Wskazała natomiast, i tak też w ocenie Sądu Okręgowego należało odczytywać treść tego dowodu wobec ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego, na okoliczności związane m. in. z godzinami otwarcia sklepu czy też wspomnianego wyżej sposobu rozliczeń czasu pracy funkcjonującego w lokalu (...) w O..

W odniesieniu do pozostałych świadków, D. G. zeznała, że często zdarzało się, iż powódki pracowały minimum 8 godzin, często po 10-12 godzin, a w przypadku powódki M. L. (1) zdarzało się, że pracowała od otwarcia lokalu do jego zamknięcia. Taka sytuacja miała mieć również miejsce w przypadku powódki M. B. (1),

co świadek potwierdziła w dalszych zeznaniach. Natomiast świadek W. K. (2) zeznała, iż zdarzało się, że powódka M. B. (1) pracowała ponad 12 godzin, z kolei M. L. (3) miała skarżyć się na problemy z kierownikiem w zakresie wypłaty za nadgodziny. Również świadek K. W., której zeznań pozwany nie kwestionował, zeznała, że kierowcy pracowali po 12-13 godzin, co stanowi dodatkową okoliczność potwierdzającą twierdzenia powódek. Uzupełniając fakt wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych potwierdziły także same powódki, których zeznania – co warto podkreślić – nie zostały przez pozwanego na tle apelacji zakwestionowane, a jednocześnie zawierały szczegółowe informacje na temat okoliczności istotnych dla sprawy i treściowo korespondowały z zeznaniami wymienionych wyżej osób.

Powyższym wnioskami nie przeczyły natomiast zeznania świadków T. N., S. S. ani B. A.. Również i w tym zakresie zdaniem Sądu brak było podstawy do stwierdzenia zarzucanych w apelacji nieprawidłowości przy ocenie dowodów. W zakresie oceny zeznań T. N. Sąd Rejonowy wskazał, że świadek przedstawił okoliczności związane z jakością pracy powódek, trybu rozwiązania z nimi umowy o pracę oraz tego czy prawidłowo wykonywały swoje obowiązki, które to kwestie słusznie zostały uznane za pozostające poza istotą sprawy. Sąd Okręgowy zwrócił przy tym uwagę, że z zeznań świadka wynika, że znał tylko powódkę M. B. (1) i nie kojarzył powódki M. L. (1), a ponadto, że pracę u pozwanego rozpoczął w maju 2014, to jest dwa miesiące przed końcem zatrudnienia pierwszej

z wymienionych powódek. Z kolei zeznania świadków S. S. oraz B. A. były zbyt ogólne, by na ich podstawie poczynić jednoznaczne ustalenia co do niewykonywania przez powódki pracy w godzinach nadliczbowych. Nie miały przy tym wiedzy, bądź nie pamiętały, okoliczności mających istotne znaczenie dla sprawy. Ponadto pracowały jako kucharki, mogły zatem nie mieć tak bezpośredniego kontaktu z pracą powódek, jak pozostali wymienieni wyżej świadkowie, którzy pracowali na stanowiskach kelnerek

i kierowców, a więc wykonywali tożsamą pracę jak powódki, zatem można założyć, że ich wiedza co do warunków pracy powódek była bliższa rzeczywistości. Pozwany nie wyjaśnił przy tym w jakim zakresie zeznania wymienionych wyżej świadków miały mieć istotne znaczenie dla oceny wiarygodności zeznań powódek.

W tym miejscu zdaniem Sądu Okręgowego należało również odnieść się do zarzutów apelacji dotyczących niewykazania przez powódki, by wykonywana przez nie praca

w godzinach nadliczbowych odbywała się za wiedzą i zgodą pozwanego. Należy zaznaczyć, że pozwany nie podnosił tej kwestii na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym, zwracając na to uwagę dopiero na etapie postępowania apelacyjnego, co sugeruje formułowanie przedmiotowych zarzutów jedynie w ramach

przyjętej przez stronę taktyki procesowej. Wprawdzie w odpowiedziach na pozwy pozwany wskazywał, iż nie jest mu wiadomo,

by powódki miały pracować w godzinach nadliczbowych, jednakże okoliczność ta została podniesiona w ramach twierdzeń strony o tym, że akta osobowe powódek nie potwierdzają świadczenia przez nie pracy w godzinach nadliczbowych oraz że sprawy kadrowo-płacowe były zlecone do prowadzenia przez biuro księgowego. Okoliczność ta nie zwalnia jednak pozwanego z odpowiedzialności za nieprawidłowe ewidencjonowanie czasu pracy podległych mu pracowników, w tym również dbanie o to, by ich praca odbywała się z poszanowaniem norm czasu pracy. W realiach niniejszej sprawy materiał dowodowy dawał natomiast podstawy do ustalenia – co zresztą, wbrew zarzutom apelacji, znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu skarżonego wyroku w części dotyczącej ustaleń faktycznych – że powódki informowały pozwanego i kierowników pozwanego, że nie otrzymują należnych im dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Takie ustalenie Sądu Rejonowego znajduje przy tym odzwierciedlenie w zeznaniach świadków oraz powódek. Powódki zeznały, że podejmowały próby rozmów z pozwanym w zakresie braku wypłacania im dodatków za pracę

w nadgodzinach, na co w odpowiedzi miał odsyłać je do kierowników z informacją, że to oni się tym zajmą (zeznania M. B. (1), k. 164 a.s.: „Upominałam się, chciałam się spotkać z pozwanym, żeby porozmawiać, wstępnie się umówił, ale potem powiedział że nie ma czasu na rozwiązywanie naszych problemów, od tego jest kierownik”). Zeznania powódek w tym zakresie korespondowały z relacjami świadków, z których wynika, że pozwany nie przejawiał zainteresowania sprawami pracowniczymi zatrudnianych pracowników (zeznania K. W., k. 93v a.s.: (...) rzadko pozwany był w pracy, ale też zdarzało się tak,

że jeżeli jakiegokolwiek sprawy pracownicze chciało się poruszyć z szefem, to mówił, że nie ma czasu, a potem siadał i pił głowę albo że go głowa boli, nie interesowało go to, czy powódki mają mu coś do powiedzenia”; zeznania W. K. (2), k. 128 a.s.: „Jak pozwany przyjeżdżał, to nigdy nie miał czasu albo nie miał humoru, mówił, że ciągle coś chcemy od niego, zawsze były te same argumenty”). Skoro zatem powódki poruszały z pozwanym kwestię dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, to w konsekwencji musiał mieć świadomość co najmniej w odniesieniu do tego, że tego rodzaju ponadwymiarowa praca potencjalnie może być przez powódki wykonywana. Z kolei scedowanie w tym zakresie odpowiedzialności

na osoby sprawujące funkcje kierownicze nie neguje, a pośrednio w istocie potwierdza zgodę pozwanego na wykonywanie przez powódki pracy w godzinach nadliczbowych.

W orzecznictwie co do zasady przyjmuje się, że skoro wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest limitowane wyjątkowymi okolicznościami, to pracodawca powinien ją zlecić. Polecenie to nie zostało sformalizowane, co oznacza, że znaczenie prawne ma każda forma (pisemna, ustna, a także dorozumiana). W szczególnych przypadkach świadczenia pracy skooperowanej, wkomponowanej w rytm działalności zakładu pracy, sama wiedza przełożonych może być traktowana jako zgoda na pracę w godzinach nadliczbowych

(zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2019 r., I PK 96/18). Uznaniu za pracę

w godzinach nadliczbowych pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie stoi na przeszkodzie niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania. Decydujące znaczenie ma wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też - nawet bez zgody i wiedzy - jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2009 r., II PK 51/2009; z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78). Na tym tle dla uznania pracy za pracę w godzinach nadliczbowych wystarczające jest zatem istnienie po stronie pracodawcy świadomości co do tego, że prawidłowa realizacja zadań powierzonych pracownikowi może w danych warunkach wymagać przekraczania norm czasu pracy. Okoliczność, że pozwany unikał poruszania z powódkami tej kwestii, nie przeczy natomiast posiadaniu przez niego świadomości takiego stanu rzeczy oraz jego milczącej akceptacji w tym zakresie.

Na tej podstawie zdaniem Sądu Okręgowego można zatem stwierdzić, że powódki przedstawiły wiarygodny materiał dowodowy mogący stanowić postawę ustalenia,

iż pracowały w godzinach nadliczbowych, a praca ta odbywała się za wiedzą i co najmniej dorozumianą zgodą pozwanego. Skutkiem tej konstatacji, uwzględniając cytowane wyżej poglądy orzecznictwa, jest stwierdzenie, iż doszło do przeniesienia ciężaru dowodowego na pozwanego, który winien był przedstawić dowody przeczące faktom ponadwymiarowej pracy powódek; na tym zaś tle brak zatem podstaw do stwierdzenia uchybień w zakresie rozkładu ciężaru dowodowego (art. 6 k.c.). Takie dowody nie zostały jednak przedstawione; pozwany nie zaprzeczył m. in. temu, że kucharze sprawowali funkcje kierowników oraz że rozliczenia

z pracownikami odbywały się w oparciu o indywidualnie wyliczane przez nich wraz z kierownictwem godziny czasu pracy. Stanowisko pozwanego opiera się w znacznej mierze na kwestionowaniu możliwości dokładnego wyliczenia w jakich dniach i godzinach powódki miały wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, przy czym wymaga stanowczego podkreślenia, iż taka niemożność wynika jednoznacznie z zaniechań po stronie pracodawcy, który nie dopełnił ciężącego na nim obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, w tym powódek. Oczywiście, choćby na tle cytowanego wyżej orzecznictwa, nie można podchodzić do twierdzeń powódek w zakresie tak faktu pracy

w godzinach nadliczbowych, jak i wymiaru tejże pracy, w sposób bezkrytyczny, tym niemniej powódki w niniejszej sprawie przedstawiły dowody potwierdzające fakt wykonywania pracy w większym wymiarze godzinowym przekraczającym wymiar określony w umowie o pracę. To zaś pozwalało Sądowi Rejonowemu na analizę omawianych roszczeń powódek przy zastosowaniu art. 322 k.p.c., a co za tym idzie, oparcie się w tym zakresie na opinii biegłej sądowej z zakresu rachunkowości.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się w tym zakresie również naruszeń art. 278 § 1 k.p.c.

ani art. 233 § 1 k.p.c. – tak w związku z przepisem wspomnianym poprzednio,

jak i samodzielnie. Biegła sporządziła opinię w oparciu o materiał dowodowy (notatki, zestawienie, zeznania świadków) uznany przez Sąd Rejonowy za wiarygodny, którego walor dowodowy nie został przy tym skutecznie wzruszony w ramach rozpoznania sprawy

w postępowaniu niniejszym. Wątpliwości pozwanego budziły przy tym jedynie założenia wyliczeń, nie same operacje rachunkowe dokonane przez biegłą. Pozwany wskazał,

że wyliczenia zostały dokonane w oparciu o samodzielne ustalenia biegłej, co nie jest zgodne z prawdą, gdyż zgodnie z postanowieniem z dnia 11 marca 2019 r. (k. 210 a.s.) opinia miała zostać sporządzona na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy, w tym w oparciu

o zapisy powódki M. B. (1) – zatem w oparciu o założenia sformułowane przez Sąd Rejonowy. Powyższe założenie zostało przy tym zrealizowane, co jednoznacznie wynika z analizy treści sporządzonych przez biegłą opinii. Natomiast osiã omawianego zarzutu jest stanowisko pozwanej co do tego, że powódki nie przedstawiły wiarygodnych dowodów z zakresie tego w jakich dniach oraz w jakich godzinach pracowały, do czego też Sąd odniósł się powyżej. Omawiany zarzut stanowi przeniesienie argumentacji strony pozwanej podnoszonej w zarzutach do opinii, w której również zarzucano biegłej dowolność

w ustaleniach godzin nadliczbowych powódek. Wymaga przy tym zaznaczenia, że zarówno biegła, jak i Sąd Rejonowy odnieśli się do tej argumentacji. Sąd Rejonowy uznał przedstawione przez powódki dowody (zestawienia i notatki) za wiarygodne, wskazując przy tym, że pozwany nie przedstawił w tym zakresie żadnych dowodów mogących je kwestionować. Natomiast

na rozprawie w dniu 25 października 2019 r. biegła wyjaśniła, że w przypadku powódki M. L. (1) wyliczenia zostały oszacowane na podstawie m. in. godzin pracy lokalu i informacji znajdujących się w aktach sprawy. Dodatkowo w opinii uzupełniającej

z 19 listopada 2019 r. biegła wskazała, że przedmiotem opinii nie była weryfikacja,

czy przygotowane przez powódki zestawienia przepracowanych godzin odpowiada rzeczywistości (k. 290 a.s.). Niezasadnie również skarżący sugeruje, że stwierdzenie biegłej

co do braku konieczności zaangażowania biegłego w celu dokonania wyliczeń i ustaleń co do należnego wynagrodzenia i dodatków miałyby rzekomo być wnioskowane z faktu braku sprecyzowania przez powódki dni i godzin, w których praca w godzinach nadliczbowych miała być wykonywana. Powyższe stwierdzenie jest jedynie fragmentem odniesienia się do zarzutu pozwanej co do tego, że biegła nie sporządziła opinii wariantowej, w odniesieniu do którego biegła zaznaczyła, że brak jest jednoznacznego zestawienia załączonego przez stronę pozwaną. Biegła nie sporządziła

przy tym wariantowej opinii, gdyż nie była do tego zobowiązana przez Sąd. W tym też kontekście należy odczytywać powyższe stwierdzenie biegłej – to jest, że skoro pozwana nie przedstawiła zestawienia godzin pracy powódek (co wynika z braku prowadzenia przez pozwanego ewidencji czasu pracy) to na tej tylko podstawie nie ma potrzeby angażowania biegłego w celu przeprowadzenia stosownych wyliczeń (ustaleń) co do należnego wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy nie podzielił również zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego w zakresie rozpoznania przez Sąd Rejonowy roszczenia powódek o odszkodowanie

za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W szczególności za niezasadne należy uznać stanowisko skarżącego, zgodnie z którym z okoliczności potwierdzające zachowania części pracowników wobec powódek nie zostały potwierdzone zeznaniami świadków. Przeciwnie, relacje świadków K. W., D. G. czy też W. K. (2) zawierały stosunkowo obszerny opis zdarzeń jakie miały miejsce

w lokalu (...) w O. w stosunku do pracowników, w tym powódek. Przykładowo świadek K. W. zeznała, iż znane jej są przypadki, gdzie zarówno niższy personel, jak i kierownicy odnosili się źle w stosunku do powódek. Powyższe potwierdzały zeznania D. G., z których wynika, że zachowanie pracujących w lokalu mężczyzn było przedmiotem rozmów w gronie pracowników („nie raz rozmawialiśmy, że nie podoba nam się zachowanie kierownictwa czy innych pracujących mężczyzn, bo dużo krzyczeli na nas, kobiety były za wszystko odpowiedzialne” k. 127 a.s.). Świadek zeznała również, co potwierdziła świadek W. K. (2), iż widziała sytuację, w której kierownik przejawia zachowania agresywne w stosunku do powódki M. B. (1) w związku z rozbiciem przez nią popielniczki. Praktycznie każdy z wymienionych wyżej świadków wskazał na okoliczność rzucania przedmiotami (butelki po sosie, sztućce, miski) w kelnerki oraz powódki w przypadku, gdy wchodziły do kuchni, jak również, że zdarzały się docinki spowodowane złym humorem kierownictwa. Zachowania mężczyzn w danych sytuacjach – przejawiające się w gestykulacji, tonie głosu czy mówieniu w obcym języku – były przez wyżej wymienione osoby odbierane jednoznacznie negatywnie, co uwiarygadnia przedstawiane przez powódki okoliczności dotyczące atmosfery panującej w miejscu pracy. Zeznania świadków potwierdzają również, że niektóre zachowania wobec powódek nosiły znamiona molestowania seksualnego, przejawiającego się w naruszeniu sfery cielesności powódek w postaci poklepywania

w pośladek, wypychania na salę, jak również komentowaniu przez mężczyzn wyglądu powódki M. B. (1). Zeznania te potwierdzały również, że tego rodzaju zachowania były przejawiane ze strony mężczyzn (kucharzy) innej narodowości w stosunku do kobiet – Polek. Powyższe okoliczności zostały przy tym potwierdzone zeznaniami samych powódek, których wiarygodności, co jak sygnalizowano wyżej, pozwany na tle apelacji bezpośrednio nie kwestionował. Podobnie jak w omawianej wyżej kwestii pracy powódek w godzinach nadliczbowych, zdaniem Sądu Okręgowego, powyższym okolicznościom nie przeczyły zeznania świadków T. N., S. S. ani B. A., gdyż z ich relacji nie wynika, by mieli jakąkolwiek wiedzę o negatywnych zachowaniach

w stosunku do powódek bądź innych pracowników. Również i w tym zakresie zeznania świadków były zbyt ogólne i w zasadzie sprowadzały się do stwierdzenia, że nie słyszały,

by u pozwanego była dyskryminacja w miejscu pracy. Okoliczność ta nie przeczy natomiast zeznaniom innych pracowników, którzy, co istotne, wbrew treści zarzutów, byli naocznymi świadkami takich zdarzeń bądź słyszały o takich zachowaniach, część ze świadków wskazała również, że tego rodzaju zachowania były również kierowane w stosunku do nich.

Skarżący zarzucił przy tym Sądowi Rejonowemu błędne ustalenie co do faktu informowania go przez powódki o powyższych okolicznościach, wskazując, iż nie miał wiedzy, by tego rodzaju sytuacje miały miejsce. W tym jednak zakresie aktualne pozostają poczynione wyżej rozważania dotyczące postawy pozwanego, który uchylał się od ustosunkowania się

do problemów i kwestii związanych z pracą podnoszonych zarówno przez powódki,

lecz również innych pracowników. Z zeznań powódek wynika, że podejmowane przez nie próby nawiązania rozmowy z pozwanym spotykały się z brakiem reakcji, ignorowaniem ich bądź zbywaniem. Odzwierciedleniem postawy pozwanego w stosunku do powódek miało być przypisywane mu stwierdzenie, że „w lokalu jest Turcja, a na chodniku Polska”, co znajduje potwierdzenie w zeznaniach W. K. (2) – wprawdzie kwestionowanych w tym zakresie w ramach zarzutu błędnych ustaleń, lecz potwierdzonych relacjami powódki M. B. (1). Należy również zgodzić się z

Sądem Rejonowym, że pracodawca jest odpowiedzialny za swoich pracowników i powinien prowadzić taką politykę zatrudnienia,

aby żaden z pracowników nie dyskryminował powódek, przy czym dodatkowo należy zaznaczyć, iż powyższa odpowiedzialność obejmuje także działania prewencyjne i nie ogranicza się jedynie do sytuacji, w której zachowania dyskryminacyjne dopiero zachodzą. Nawet w przypadku uznania, że pozwany nie miał pełnej wiedzy co do opisanych wyżej zdarzeń i sytuacji, to wspomniane okoliczności prowadzą do wniosku, iż było to wynikiem przyjętej przez niego postawy i w konsekwencji własnych zaniechań.

Nie znajdując podstaw do wzruszenia ustaleń Sądu Rejonowego w powyższym zakresie, Sąd Okręgowy podzielił dokonaną przez ten Sąd wykładnię art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., uznając, że przepisy te zostały w realiach niniejszej sprawy zastosowane w sposób prawidłowy. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 (§ 2). Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych

w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy (§ 3).

Ponadto, zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 5 k.p., przejawem dyskryminowania

w rozumieniu § 2 jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady oraz niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika

i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). Przy tym, w myśl § 6 ww. przepisu, dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika,

w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Zgodnie z orzecznictwem w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia

z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko istnienie faktu, iż jest lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników, lecz także faktu, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07; z 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11; z 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11; z 10 maja 2012 r., II PK 227/11). W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew stanowisku pozwanego wyrażonym w apelacji, powódki sprostały temu obowiązkowi. Warto przy tym wskazać, że w przypadku określonej w art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt 2 k.p. dyskryminacji w postaci molestowania nie ma obowiązku tworzenia modelu porównawczego ani konieczności udowodnienia zamiaru naruszenia godności i stworzenia wrogiej atmosfery. Analizie podlega bowiem „cel lub skutek” tego działania, i to w znaczeniu obiektywnym. Subiektywne odczucia pracownika, że doszło do naruszenia jego godności osobistej, nie mają doniosłości prawnej, póki nie znajdą obiektywnego potwierdzenia. Fakty przedstawiane przez pracownika mają uprawdopodobnić zaistnienie dyskryminacji, co stwarza dla pracownika sytuację korzystną o tyle, że uprawdopodobnienie nie jest poddane ścisłym regułom dowodzenia, natomiast musi zachować walor wiarygodności w świetle reguł logiki i doświadczenia życiowego (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 31 stycznia 2017 r., III APa 33/16). Omówione wyżej okoliczności dotyczące zachowań jakich wobec powódek dopuszczali się inni pracownicy pozwanego potwierdzały istnienie w miejscu pracy negatywnej, dyskryminującej atmosfery, co w przypadku powódek przejawiało się niestosownym, gorszym traktowaniem w porównaniu do innych pracowników. Niezasadnie przy tym pozwany argumentuje, iż nie można przyjąć, że działania dyskryminujące z uwagi

na płeć i narodowość wystąpiły wobec powódek, skoro inne pracownice lokalu – kobiety, polki – nie były podmiotem zachowań dyskryminujących. Na tle cytowanych wyżej przepisów, by uznać dane zachowanie (zachowania) wobec danego pracownika za dyskryminujące ze względu na cechę osobistą nie jest konieczne wystąpienie tożsamy zachowań w stosunku do innych pracowników, którzy cechą tą współdzielą. Przyjęcie takiego stanowiska w praktyce oznaczałoby, że dyskryminacja musi występować w stosunku do szerszego grona pracowników o cechach tożsamy. Uniemożliwiłoby to dochodzenie przez pracowników roszczeń z tego tytułu, gdyż wiązałoby się z koniecznością wykazania, iż każdy z pracowników, charakteryzujący się daną cechą stanowiącą podstawę dyskryminacji, musiałby być podmiotem zachowań dyskryminujących z uwagi na tą właśnie cechę. W ocenie Sądu Okręgowego dyskryminacja ze względu na płeć bądź narodowość może dotyczyć jednego pracownika, nawet jeśli pozostali pracownicy tej samej płci lub narodowości takich zachowań nie doświadczają.

W obliczu poczynionych w sprawie ustaleń Sąd Rejonowy miał również podstawy do uznania, iż nierówne traktowanie powódek było spowodowane kryteriami dyskryminacyjnymi w postaci ich narodowości i płci, co w konsekwencji prowadziło do uwzględnienia roszczeń powódek z tego tytułu i zasądzenia na ich rzecz odszkodowania zgodnie z dyspozycją oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p. Zasadnie przy tym Sąd Rejonowy zważył, że wysokość dochodzonych przez powódki roszczeń z powyższego tytułu była uzasadniona charakterem naruszeń, ich długotrwałością oraz stopniem, w jakim pozwany nie chronił powódek przed działaniami noszącymi znamiona dyskryminacji. W uzasadnieniu skarżonego wyroku Sąd I instancji przytoczył bowiem wiele okoliczności potwierdzających ww. kryteria oceny wysokości żądań powódek, w szczególności wskazując jakie zachowania i postawy były wobec powódek stosowane, z zaznaczeniem iż odbywało się to w trakcie ich zatrudnienia. Niewątpliwie materiał dowodowy daje również podstawy do stwierdzenia, iż pozwany ignorował zgłaszane przez powódki problemy, co stanowi odzwierciedlenie w istocie braku ich ochrony przed działaniami noszącymi znamiona dyskryminacji.

Podsumowując powyższe wywody Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji i zmiany skarżonego wyroku. Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe. Sąd ten na wyczerpująco i precyzyjnie ustalił stan faktyczny, dokonał prawidłowej, wszechstronnej oceny materiału dowodowego, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Uzasadnienie skarżonego wyroku nie cechuje się przy tym uchybieniami w zakresie zastosowania się przez Sąd Rejonowy do wymogów przewidzianych w art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. Pisemne motywy skarżonego wyroku zawierają wszystkie przewidziane w ww. przepisie elementy niezbędne, umożliwiające dokonanie oceny ustaleń w zakresie okoliczności faktycznych, prawidłowości oceny materiału dowodowego, jak również zasadności zastosowanych przepisów i procesu myślowego umożliwiających rozważenie zasadności rozstrzygnięcia podlegającego kontroli instancyjnej – w tym także okoliczności podnoszone w treści apelacji, co do których Sąd Okręgowy odniósł się wyżej. Apelacja skarżącej nie zawierała natomiast argumentów mogących wzruszyć kwestionowane rozstrzygnięcie, a Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę nie stwierdził, aby doszło do wskazywanych przez skarżącego uchybień. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej, o czym orzekł jak w sentencji wyroku zgodnie z pkt 1.

W pkt 2 wyroku Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zasądając od pozwanego na rzecz każdej powódek zwrot kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej w wysokości ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 i 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Monika Roslan-Karasińska (spr.) SSO Agnieszka Stachurska