

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2016 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
we W.**

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu w dniu 11 maja 2016 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **A. G.**

przeciwko M. J. prowadzącemu przedsiębiorstwo pod firmą (...) z siedzibą we W.

o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od pozwanego M. J. prowadzącego przedsiębiorstwo pod firmą (...) we W. na rzecz powódki A. G. kwotę 6 067,75 zł brutto (sześć tysięcy sześćdziesiąt siedem złotych siedemdziesiąt pięć groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 17 lutego 2015 r. do dnia zapłaty,

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie,

III. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa,

IV. koszty pomiędzy stronami znosi wzajemnie,

V. nakazuje uiszczyć stronie pozwanej na rzecz Skarbu Państwa ( Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 407 tytułem zwrotu kosztów opinii biegłego w sprawie poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych Skarbu Państwa oraz kwotę 298 zł tytułem części opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona,

VI. nie obciąża powódki kosztami procesu od oddalonej części powództwa.

VII. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1680 zł.

## UZASADNIENIE

Powódka A. G., pozwem wniesionym w dniu 17 lutego 2015 r. (data stempla pocztowego, k. 25), skierowanym przeciwko M. J. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) we W. wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz łącznej kwoty 18.030,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od:

- kwoty 420,00 zł od dnia 11 listopada 2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.360,00 zł od dnia 11 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.360,00 zł od dnia 11 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty,

- kwoty 1.680,00 zł od dnia 11 lutego 2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.050,00 zł od dnia 11 marca 2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.680,00 zł od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.360,00 zł od dnia 11 maja 2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.360,00 zł od dnia 11 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.360,00 zł od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.680,00 zł od dnia 11 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.680,00 zł od dnia 11 września 2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.360,00 zł od dnia 11 października 2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 1.680,00 zł od dnia 11 listopada 2014 r. do dnia zapłaty,

oraz zasądzenia na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 2-7).

W treści uzasadnienia powódka podała, iż w dniu 07 października 2013 r. strony zawarły umowę o pracę na okres próbny, natomiast w dniu 07 stycznia 2014 r. zawarły umowę o pracę na czas określony, tj. do dnia 31 października 2014 r., na mocy których świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1.680,00 zł brutto, na stanowisku pracownika obsługi punktu lombardowego w O..

Kolejno powódka podniosła, że od początku zatrudnienia świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych - co najmniej o dwie godziny więcej w skali jednego dnia, jednakże z tego tytułu nie otrzymała żadnego wynagrodzenia. Powódka podkreśliła, iż zawarta z pozwanym umowa nie zawierała ilości godzin będących podstawą etatu, niemniej jednak z korespondencji prowadzonej za pomocą poczty elektronicznej z M. S. zatrudnioną w dziale kadr pracodawcy wynika, że było to 160 godzin miesięcznie.

Następnie powódka podała, że z miesięcznej ewidencji czasu pracy z miesiąca września 2014 r. wynika, że pracowała ona w systemie przypominającym system równoważnego czasu pracy, pomimo tego, że o w/w systemie czasu pracy nie ma mowy w umowie o pracę. W ocenie powódki z powyższego jednoznacznie wynika, że systematycznie przekraczała, za wiedzą i wolą pozwanego, tygodniową normę kodeksową czasu pracy, co należało traktować jako pracę w nadgodzinach z prawem do 100% dodatku z tego tytułu. Powódka podkreśliła, że po zakończeniu okresu rozliczeniowego pracodawca ma obowiązek ustalić, czy doszło do przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy. Dodatkowo zaznaczyła, że wskazany wykaz ewidencji czasu pracy zawiera nieścisłości, gdyż nie odpowiada rzeczywistości (co do godzin zakończenia pracy), a to wobec tego, że pracownicy byli zmuszani godzić się na zapisywanie w ewidencji, że pracowali do godziny 21:00, gdy w rzeczywistości każdy dzień kończył się nie wcześniej niż o godzinie 23:00. W związku z powyższym powódka pracowała miesięcznie około 225 godzin w przypadku 15 dni roboczych, podczas gdy norma wyniosło 160 godzin miesięcznie.

Dalej powódka podała, że od początku zatrudnienia pracowała w systemie dwa dni pracy i dwa dni wolne, w związku z tym, w zależności od miesiąca, pracowała 15, 16 lub mniej dni w tygodniu. Adekwatnie do tej ilości zostały wyliczone ilości godzin, które należy uznać za nadliczbowe, co z kolei przy stawce godzinowej 10.50 dało finalną sumę żądania 18.030,00 zł.

Kończąc podała, iż w dniu 23 grudnia 2014 r. skierowała do pozwanego wezwanie, wyznaczające dodatkowy termin do zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, jednakże w/w wezwanie pozostało bez odpowiedzi.

W odpowiedzi na pozew pozwany M. J. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) we W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (k. 28-35).

W treści uzasadnienia pozwany w pierwszej kolejności potwierdził zatrudnienie powódki w okresie od dnia 07 października 2013 r. do dnia 30 października 2014 r., jednocześnie wskazując, iż w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej strony uzgodniły, że powódka będzie zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, przy zastosowaniu równoważnego czasu pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem brutto w kwocie 100% minimalnego wynagrodzenia. W tym miejscu pozwany podkreślił, iż kwestie równoważnego czasu pracy reguluje art. 16 § 2 Regulaminu Pracy. Nadto pozwany podniósł, iż pracownikom świadczącym pracę na stanowisku pracownika obsługującego punkty lombardowe przysługiwała 60 minutowa przerwa, nie wliczana do czasu pracy, zgodnie z art. 141 k.p. oraz art. 23 § 4 Regulaminu Pracy. Pozwany zaznaczył, iż fakt wykonywania przez powódkę pracy w systemie równoważnego czasu pracy nie wyklucza możliwości wprowadzenia godzinnej przerwy w pracy, niewliczanej do czasu pracy na podstawie art. 141 k.p.

W dalszej części uzasadnienia pozwany podniósł, iż powódka zaakceptowała przedstawione jej warunki pracy i płacy, Regulamin Pracy oraz Regulamin Wynagrodzenia, co potwierdziła własnoręcznie złożonym podpisem.

Następnie pozwany podał, że punkt lombardowy, w którym pracowała powódka wraz z B. S. czynny jest od godziny 08:00 do 21:00. W ciągu dnia pracy powódce przysługiwała 15 minutowa przerwa wliczana do czasu pracy oraz ustalona przez pracodawcę w art. 23 § 4 Regulaminu Pracy, zgodnie z art. 141 k.p., 60 minutowa przerwa nie wliczana do czasu pracy powódki. Przerwę tę powódka mogła wykorzystać jednorazowo, umieszczając na drzwiach wejściowych informację o treści wskazującej na godzinę przerwy, w trakcie której lokal będzie zamknięty. W tym miejscu pozwany podkreślił, że nie określał z góry kiedy przerwę można wykorzystać, gdyż darzy dużym zaufaniem swoich pracowników. Dalej wskazał, że powódka wykorzystywała tę przerwę na spożycie posiłków (często wraz z mężem) lub na załatwianie innych spraw osobistych, tj. udanie się do szkoły języków obcych, celem zapisania córki na lekcje języka angielskiego, czy udanie się wraz z mężem na spotkania z psychologiem policyjnym. W związku z tym pozwany zwrócił się do powódki o wykaz godzin, w jakich te spotkania się odbywały.

Kolejno pozwany podał, że czas pracy powódki był rozliczany zgodnie z obowiązującym w firmie jednomiesięcznym okresem rozliczeniowym i nie przekraczał norm miesięcznych. Powódka pracowała bowiem w trybie dwa dni pracy po 12 godzin z godzinną przerwą, która nie była wliczana do czasu pracy, i następnie miała dwa dni wolne. Nadto, po każdej dobie, powódka dysponowała co najmniej 11 godzinnym nieprzerwanym odpoczynkiem oraz po każdym tygodniu pracy 35 godzinnym nieprzerwanym wypoczynkiem. Pozwany stanowczo zaprzeczył jakoby powódka świadczyła pracę do godziny 23:00.

Dodatkowo, z daleko idącej ostrożności procesowej, pozwany wskazał, iż nawet gdyby przyjąć, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, to powódka nie wykazała należyte wyliczeń dotyczących tych nadgodzin. Nadto znaczny upływ czasu może spowodować, że zarówno powódka, jak i ewentualni świadkowie, nie będą pamiętali, o której godzinie powódka w danym dniu zakończyła pracę. Przyjęcie zatem, że powódka pozostawała dłużej o 2 godziny w lokalu pracodawcy, niż wynika to z kart ewidencji czasu pracy, jest zbytnim uproszczeniem i może powodować zasądzenie na jej korzyść nienależnego jej wynagrodzenia z tytułu nadgodzin.

Dalej pozwany podał, że powódka zawarła z firmą Usługi (...) Sp. z o.o. umowę zlecenia, której przedmiotem było rozliczanie umów pomiędzy spółką a jej klientami, przeprowadzanie transakcji walutowych, utrzymanie porządku w miejscu pracy. W tym miejscu pozwany podniósł, iż w/w spółka prowadziła działalność gospodarczą w tym samym lokalu co pozwany i z uwagi na wzajemną pomoc w zakresie rozwoju gospodarczego spółki oraz działalności pozwanego, nie ingerował on w sposób, w jaki powódka dzieliła swoje obowiązki pomiędzy pracę w jego firmie a wykonywaniem zleceń dla spółki.

Kończąc pozwany podniósł zarzut wadliwego wykonywania pracy przez powódkę, według art. 82 k.p., wskazując, że powódka nie zawsze wywiązywała się ze swoich obowiązków w sposób należyty, często wykonując pracę w sposób

niewłaściwy, czym narażała pracodawcę na straty. Pozwany zaznaczył, iż możliwość przebywania przez powódkę po godzinach otwarcia punktu lombardowego może wynikać właśnie z niewłaściwego wykonywania przez nią pracy, za co zgodnie z orzecznictwem nie należy się wynagrodzenie.

Celem uzasadnienia powyższego stanowiska pozwany powołał się na treść korespondencji powódki z jej bezpośrednim przełożonym A. S. (1), w której A. S. (1) wskazywał powódce na brak systematycznego (codziennego) raportowania przełożonemu informacji o wynikach swojej pracy, nie wywiązywania się z podstawowych obowiązków poprzez prowadzenie rozmów telefonicznych z koleżankami, czy przeglądanie stron internetowych w celach prywatnych. Nadto w treści korespondencji mailowej A. S. (1) poinformował powódkę, że prowadzony przez nią punkt lombardowy zaczął przynosić straty.

Na rozprawie w dniu 05 listopada 2015 r. powódka ostatecznie sprecyzowała powództwo wnosząc o zasądzenie na jej rzecz kwoty 6.057,00 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w wymiarze 13,5-14 godzin dziennie wraz z odsetkami ustawowymi od dnia złożenia powództwa, jednocześnie wskazując, iż w pozostałym zakresie cofa roszczenie (k. 462).

***W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Pozwany M. J. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą we W., w ramach której zajmuje się m.in. prowadzeniem kantorów i lombardów.

Dowód: - wydruk z (...), k. 38 .

Powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 07 października 2013 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku obsługi punktu lombardowego, z wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 1.600,00 zł miesięcznie.

Następnie w dniu 07 stycznia 2014 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, tj. od dnia 07 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r., w której zmianie uległo wynagrodzenie zasadnicze powódki na 1680,00 zł brutto miesięcznie.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dnia 07 października 2013 r, k. 10 ,

- umowa o pracę na czas określony z dnia 07 stycznia 2014 r., k. 11 ,

- świadectwo pracy, k. 12 ,

- zaświadczenie o dochodach, k. 39 ,

- listy płac, k. 202- 214 .

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej pozwany prowadzi w miejscowości O. dwa lombardy, które położone są na (...) oraz przy ulicy (...).

W w/w placówkach pozwany zatrudniał łącznie czterech pracowników (po dwóch pracowników na daną placówkę), którzy pracowali na zmianę, w równoważnym systemie czasu pracy, siedem dni w tygodniu.

Lombard przy ulicy (...) był czynny w godzinach od 07:00 do 20:00 natomiast w (...) w godzinach od 08:00 do 21:00.

W okresie zatrudnienia powódki pracę w lombardzie przy ulicy (...) świadczyły A. Ż. oraz A. E..

Kierownikiem placówek była A. S. (2), natomiast bezpośrednim przełożonym pracowników lombardów był A. S. (1).

Dowód: - wydruk ze strony internetowej lombardu, k. 114, 116

- zeznania świadka A. S. (2), k. 192, 193,

- zeznania świadka B. S. , k. 193, 194,
- zeznania świadka L. W. , k. 194,
- zeznania świadka A. Ż. , k. 194 v, 195,
- zeznania świadka A. S. (1), k. 195, 196,
- przesłuchanie pozwanego, k. 468-469v,
- prz esłuchanie powódki, k. 462v-464.

W firmie pozwanego obowiązywał Regulamin Pracy oraz Regulamin Wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią Regulaminu Pracy z dnia 16 sierpnia 2013 r. pracownicy obsługi punktów lombardowych świadczą pracę w równoważnym systemie czasu pracy – praca wykonywana jest w systemie zmianowym w przedłużonym do 12 godzin dobowym wymiarze czasu pracy, przez siedem dni w tygodniu (od poniedziałku do niedzieli), zgodnie z obowiązującym harmonogramem czasu pracy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważny krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy (art. 16 § 2 pkt 2 Regulaminu Pracy).

W art. 16 § 1 Regulaminu Pracy ustalono, że pracowników obowiązuje 1 - miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.

Pracownikom obsługującym punkty lombardowe przysługiwała jedna przerwa w pracy, nie wliczana do czasu pracy, w wymiarze 60 minut (art. 23 § 4 Regulaminu Pracy)

Pora nocna obejmuje 8 godzin i trwa od 22 do 06:00 rano. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów (art. 22 Regulaminu Pracy).

W zakresie rozliczenia czasu pracy pracownikowi przysługuje w każdej dobie 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (art. 24 § 1) oraz w każdym tygodniu co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku (art. 25 § 1). Odpoczynek tygodniowy winien przypadać w niedzielę i obejmować kolejno 24 godziny, poczynając od godziny 06:00.

Dni wolne wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy dla pracowników punktów lombardowych ustalane są indywidualnie w zależności od harmonogramów pracy w danym miesiącu.

W art. 20 w/w regulaminu wskazano, że opuszczenie stanowiska pracy lub zakładu w czasie pracy wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy przed zakończeniem zmiany, bądź w czasie godzin pracy jest zabronione. Niedopuszczalna jest również samowolna, bez zgody przełożonego, zmiana stanowiska pracy i wyznaczonych godzin pracy.

Nadto zgodnie z Regulaminem Wynagrodzenia z dnia 16 sierpnia 2013 r. pracownikowi oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej (§ 4 Regulaminu Wynagrodzenia).

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej przepisami kodeksu pracy (§ 6 Regulaminu Wynagrodzenia).

Wyplata wynagrodzenia następuje jeden raz w miesiącu do 10-go dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni (§ 8 Regulaminu Wynagrodzenia).

Powódka zapoznała się z treścią w/w dokumentów.

Dowód: - oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminów, w aktach osobowych

powódki,

- Regulamin Pracy, k. 52-63

- Regulamin Wynagrodzenia, k. 64-66.

Powódka oraz B. S. zostały zatrudnione w lombardzie w (...) w O., który był czynny przez 13 godzin dziennie, w godzinach od 08:00 do 21:00, na stanowiskach pracowników obsługi punktu lombardowego.

Pracownice świadczyły pracę w systemie zmianowym jeden dzień pracy na jeden dzień wolny lub dwa dni pracy i dwa dni wolne.

Pracownice miały pełną swobodę w ustalaniu harmonogramu pracy, gdyż bezpośredni przełożony – A. S. (1) nie wymagał aby pracownice udostępniały mu sporządzony przez siebie harmonogram pracy ani w żaden inny sposób nie ingerował w w/w kwestię.

Zgodnie z zakresem obowiązków osoba zatrudniona na stanowisku obsługi punktu lombardowego zobowiązana była do:

- sprawdzania stanu kasy przed rozpoczęciem jak i po zakończeniu pracy,
- dbania o dokumentację księgową, prawidłowe wypełnianie dokumentów i przekazywanie ich w odpowiednim terminie przełożonemu lub właścicielowi,
- obsługiwanie aukcji allegro,
- systematycznego (codziennego) raportowania przełożonemu informacji o wynikach pracy,
- dbania o porządek w lokalu, właściwą ekspozycję na półce wystawowej, czystość witryny oraz czystość stanowiska pracy
- dbania o wizerunek firmy.

Głównym zadaniem powódki była obsługa klienta, w tym zawieranie różnego rodzaju umów, udzielanie pożyczek pod zastaw towarów, sprawdzanie i oszacowywanie wartości zastawianego sprzętu, wycena i wystawianie towaru na sprzedaż.

Z uwagi na to, że powódka zobowiązana była do wyceny otrzymanego towaru większość dnia pracy spędzała przed komputerem, wyszukując informacji o cenie danego produktu oraz wystawiając towar na sprzedaż na stronie lombardu i na allegro.

Dziennie powódka zawierała około 40 umów i sprzedawała około 2 do 10 rzeczy. Bezpośredni przełożony powódki – A. S. (1) nie był zadowolony z ilości rzeczy, jakie powódka wystawiała na stronę lombardu i na allegro, w związku z czym wielokrotnie prosił ją o polepszenie parametrów i większą wydajność w pracy.

Nadto w trakcie pracy powódka kontaktowała się z pracownikami lombardu przy ul. (...). Rozmowy pomiędzy pracownikami dotyczyły zarówno spraw zawodowych jak i prywatnych. W przeważającej mierze pracownice wymieniały się informacjami dotyczącymi klientów.

Incydentalnie powódka odwiedzała strony internetowe niezwiązane z wykonywaną pracą.

Za w/w zachowanie powódka nie otrzymała kary porządkowej.

Relacje powódki z przełożonym nie były dobre.

Dowód: - zakres obowiązków powódki, w aktach osobowych powódki

- korespondencja mailowa powódki z A. S. (1), k. 169 -175 179, 180 , 18 – 24,
- wydruk z historii przeglądarki internetowej z dnia 15 września 2014 r. , k. 67 - 75
- korespondencja powódki z pracownikami lombardu z ul. (...), k. 76 – 93, k. 176-188
- zeznania świadka A. S. (2), k. 192, 193,
- zeznania świadka B. S. , k. 193, 194,
- zeznania świadka L. W. , k. 194,
- zeznania świadka A. Ż. , k. 194 v, 195,
- zeznania świadka A. S. (1), k. 195, 196,
- przesłuchanie pozwanego, k. 468-469v,
- prz esłuchanie powódki, k. 462v-464.

Lombard w (...) wyposażony jest w 24-godzinny monitoring oraz alarm. Dane z monitoring są automatycznie kasowane po upływie trzech miesięcy.

A. S. (1) poprzez monitoring każdego dnia sprawdzał, która z pracownic jest w danym dniu w pracy. Bezpośredni przełożony powódki około godziny 08:00 logował się do systemu i następnie około godziny 21:00 sprawdzał czy wszystko jest porządku.

Czasami A. S. (1) za pomocą monitoringu kontrolował pracę powódki w lombardzie.

W czasie pracy powódka jak i pozostali pracownicy lombardu nie mieli prawa do godzinnej przerwy. Zdarzały się sytuacje, że powódka na chwilę zamykała sklep celem udania się do pobliskiego sklepu, jednakże przerwy te nie trwały dłużej niż 15 minut.

Pracodawca powódki wymagał aby powódka znajdowała się w miejscu pracy w czasie godzin otwarcia lombardu. Zgodnie bowiem z Regulaminem Serwisu (...) klient miał prawo odebrać zamówiony towar w godzinach otwarcia lombardu.

W przypadku choroby czy urlopu pracownika lombardu, inni pracownicy lombardów oraz A. S. (2) i A. S. (1) musieli go zastępować. Z reguły pracowników lombardu w (...) zastępowali pracownicy lombardów na Krótkiej i odwrotnie. Pozwany nie dokumentował zastępstw pracowników.

Za wyjątkiem miesiąca lutego 2014 r. i marca 2014 r. pracodawca nie ewidencjonował rzeczywistego czasu pracy pracowników.

Pracownice za wyjątkiem miesiąca października 2013 r., listopada 2013 r., grudnia 2013 r., lutego 2014 r. i marca 2014 r. nie podpisywały list obecności.

Ewidencja czasu pracy została sporządzona przez księgowość firmy jedynie na podstawie dni obecności pracownic w pracy, a następnie bez weryfikacji jej zgodności z rzeczywistością podpisana przez A. S. (1).

Dowód: - Regulamin Serwisu (...), k. 118-130 ,

- miesięczna ewidencja czasu pracy, k. 215- 219
- faktura nr (...) za monitoring, k. 274
- zeznania świadka A. S. (2), k. 192, 193,
- zeznania świadka B. S. , k. 193, 194,
- zeznania świadka L. W. , k. 194,
- zeznania świadka A. Ż. , k. 194 v, 195,
- zeznania świadka A. S. (1), k. 195, 196,
- przesłuchanie pozwanego, k. 468-469v,
- prz esłuchanie powódki, k. 462v-464.

Z uwagi na to, że w lombardzie zainstalowany był alarm pracownice musiały pamiętać o konieczności rozbrojenia alarmu w momencie wejścia do placówki i uzbrojenia alarmu w momencie zakończenia pracy. Brak wykonania w/w czynności skutkowało włączeniem się alarmu i telefonem firmy ochroniarskiej do przełożonego pracownic.

W związku z tym powódka w możliwie najkrótszym czasie po przyjeździe do pracy zobowiązana była rozbroić alarm. Następnie logowała się do systemu i przystępowała do pracy, aż do zamknięcia sklepu.

Po zamknięciu lombardu, tj. o godzinie 21:00 powódka drukowała raport fiskalny dobowy, który następnie uwiarygadniała własnoręcznym podpisem. Następnie wylogowywała się z systemu, uporządkowywała stanowisko pracy i myła podłogę. Po zakończeniu w/w czynności, na które średnio powódka poświęcała około 15-20 minut, powódka uzbrajała alarm i opuszczała stanowisko pracy.

Łącznie powódka przepracowywała powyżej 13 godzin.

Dowód: - raporty fiskalne dobowe, k. 300- 452 ,

- wydruki z systemu informatycznego pozwanego za okres pracy powódki, k. 229-233 ,
- wydruki z uzbrojenia/rozbrojenia alarmu, k. 234- 259 ,
- korespondencja mailowa powódki z A. S. (1), k. 172,
- zeznania świadka A. S. (2), k. 192, 193,
- zeznania świadka B. S. , k. 193, 194,
- zeznania świadka L. W. , k. 194,
- zeznania świadka A. Ż. , k. 194 v, 195,
- zeznania świadka A. S. (1), k. 195, 196,
- przesłuchanie pozwanego, k. 468-469v,
- prz esłuchanie powódki, k. 462v-464.

Nadto w wynajmowanym przez pozwanego lokalu znajdował się również kantor, który należał do spółki Usługi (...) Sp. z o.o. Pozwany współpracował z w/w spółką.



Każdy z pracowników lombardu w (...) zobowiązany był do obsługi kantoru, w związku z czym zawierał ze spółką Usługi (...) umowę zlecenia.

W dniu 14 października 2013 r. powódka również zawarła umowę zlecenia z firmą Usługi (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., zgodnie z którą powierzono jej do wykonywania następujące czynności:

- rozliczanie umów pomiędzy zleceniodawcą a jego klientami,
- przeprowadzanie transakcji walutowych,
- utrzymanie porządku w miejscu pracy (§ 1 umowy zlecenia).

Umowa zlecenia została zawarta na okres od dnia 14 października 2013 r. do dnia 31 grudnia 2021 r. (§ 2 umowy zlecenia).

Zgodnie z ustaleniami stron za prawidłowe wykonywanie zlecenia powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 100 zł brutto (§ 4 umowy zlecenia).

Do kantoru przychodziło niewielu klientów w związku z czym czynności jakie wykonywała powódka na rzecz spółki Usługi (...) zajmowały jej około 15 minut dziennie.

Z tytułu umowy zlecenia powódka otrzymała wynagrodzenie za miesiąc październik 2013 r. w kwocie 42,78 zł oraz za okres od listopada 2013 r. do października 2014 r. w kwocie 73 zł netto.

W/w umowa uległa rozwiązaniu w dniu 31 października 2014 r.

Dowód: - umowa zlecenia z dnia 14 października 2013 r., k. 135,

- potwierdzenie dokonania przelewów, k. 137-148

- rozwiązanie umowy zlecenia, k. 136

- zeznania świadka A. S. (2), k. 192, 193,

- zeznania świadka B. S. , k. 193, 194,

- zeznania świadka L. W. , k. 194,

- zeznania świadka A. Ż. , k. 194 v, 195,

- zeznania świadka A. S. (1), k. 195, 196,

- przesłuchanie pozwanego, k. 468-469v,

- przesłuchanie powódki, k. 462v-464,

W okresie zatrudnienia u pozwanego powódka przepracowała:

- w październiku 2013 r. – 20,40 godzin nadliczbowych,

- w listopadzie 2013 r. – 20,99 godzin nadliczbowych,

- w grudniu 2013 r. – 36,13 godzin nadliczbowych,

- w styczniu 2014 r. – 20,35 godzin nadliczbowych,

- w lutym 2014 r. - 14,85 godzin nadliczbowych,
- w marcu 2014 r. - 15,08 godzin nadliczbowych,
- w kwietniu 2014 r.- 33,8 godzin nadliczbowych,
- w maju 2014 r.- 32,30 godzin nadliczbowych,
- w czerwcu 2014 r. -54,33 godzin nadliczbowych,
- w lipcu 2014 r. - 43,58 godzin nadliczbowych,
- w sierpniu 2014 r. - 13,28 godzin nadliczbowych,
- we wrześniu 2014 r. - 48,26 godzin nadliczbowych,
- w październiku - 15,18 godzin nadliczbowych.

Łącznie powódka przepracowała 368,55 godzin nadliczbowych, w tym 122,63 godziny za które przysługiwał jej dodatek w wysokości 100% oraz 245,92 godziny za które przysługiwał jej dodatek w wysokości 50%.

Za pracę w godzinach nadliczbowych powódce przysługuje wynagrodzenie w kwocie 6.067,75 zł brutto.

Dowód: - opinia biegłego sądowego z zakresu finansów, k. 417 – 499.

Powódka nie otrzymała wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

### ***bezporne***

Pismem datowanym na dzień 23 października 2014 r. powódka zwróciła się do pozwanego z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z dnia 31 października 2014 r. na mocy porozumienia stron.

Pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, w związku z czym z dniem 31 października 2014 r. umowa uległa rozwiązaniu na mocy zgodnego porozumienia stron.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, w aktach osobowych powódki,

- świadectwo pracy, k. 1 2.

Pismem z dnia 23 grudnia 2014 r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 18.030,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwany nie ustosunkował się do w/w wezwania.

Dowód: - wezwanie do zapłaty, k. 14, 15

- zeznania świadka A. S. (1), k. 195, 196,

- przesłuchanie pozwanego, k. 468-469v,

- prz esłuchanie powódki, k. 462v-464.

***Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo było uzasadnione w części.

W toku niniejszej sprawy powódka, po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa na rozprawie w dniu 05 listopada 2015 r., domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 6.057,00 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia złożenia powództwa, jednocześnie wskazując, iż w pozostałym zakresie cofa powództwo, na co strona pozwana wyraziła zgodę /k.462/.

Strona pozwana natomiast konsekwentnie wносиła o oddalenie powództwa, wskazując, iż powódka nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych, oraz, że nienależycie wykonywała swoje obowiązki.

Z uwagi na w/w stanowisko powódki Sąd zobowiązany był umorzyć postępowanie w zakresie w jakim powódka cofnęła roszczenie, o czym orzekł w pkt III sentencji wyroku.

W niniejszej sprawie bezsporne był świadczenie przez powódkę pracy na rzecz pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony, na stanowisku pracownika obsługi punktu lombardowego oraz wypłata powódce stałego wynagrodzenia w kwocie 1600,00 zł brutto w roku 2013 r. oraz 1680,00 zł brutto w roku 2014 r. Nadto poza sporem pozostawał przyjęty u strony pozwanej system czasu pracy – równoważny i miesięczny okres rozliczeniowy.

Okolicznościami spornymi było natomiast faktyczne wykonywanie przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych oraz korzystanie w ciągu dnia pracy przez powódkę jak i innych pracowników z dodatkowej godzinnej przerwy, która nie była wliczana do czasu pracy.

W związku z powyższym Sąd w toku postępowania dowodowego podjął czynności zmierzające do wyjaśnienia i ustalenia czy powyższe roszczenie było zasadne, a w tym celu przeprowadził dowody z dokumentów, z zeznań świadków, a także z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i finansów oraz dowód z przesłuchania stron.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, tj.: umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony, świadectwa pracy, zaświadczenia o dochodach, listach płac, wydruku ze strony internetowej lombardu, oświadczenia powódki o zapoznaniu się z treścią Regulaminów, Regulaminie Pracy, Regulaminie Wynagrodzenia, umowy zlecenia z dnia 14 października 2013 r., potwierdzenia dokonania przelewów, rozwiązania umowy zlecenia, raporty fiskalne dobowe, wydruki z systemu informatycznego pozwanego za okres pracy powódki, zakresu obowiązków powódki, korespondencji mailowej powódki z A. S. (1), wydruku z przeglądarki internetowej z dnia 15 września 2014 r., korespondencji powódki z pracownikami lombardu z ul. (...), listy obecności za miesiąc październik 2013 r., listopad 2013 r., grudzień 2013 r. oraz ewidencji czasu pracy za miesiąc luty i marzec 2014 r.,

wydruki z uzbrojenia/rozbrojenia alarmu oraz rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, wezwania do zapłaty, albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała prawdziwości i autentyczności w/w dokumentów.

Nadto szczególnie istotne dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy były zeznania powołanych do sprawy świadków: A. S. (2), B. S., L. W., A. Ż., P. P. oraz A. S. (1), których treść umożliwiła Sądowi pełne odtworzenie najistotniejszych w sprawie faktów.

W pierwszej kolejności zważyć należy, iż były pracownicy lombardu tj. B. S., L. W. oraz A. Ż. jednoznacznie wskazywały, że nie przysługiwała im godzinna przerwa w pracy, która nie była wliczana do czasu pracy oraz, że w firmie nie była prowadzona ewidencja czasu pracy. W ocenie Sąd zeznania w/w świadków są spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiące wiarygodny dowód w sprawie.

Nadto zdaniem Sądu istotne znaczenie miały zeznania świadka L. W., która zakończyła pracę w 2013 r. i nie była skonfliktowana z pozwanym. Sąd miał bowiem na uwadze, iż B. S. została zwolniona przez pozwanego z pracy z powodu niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych, natomiast A. Ż. była siostrą B. S., w związku z czym celem odparcia zarzutu stronniczości w/w świadków, Sąd znaczną uwagę poświęcił zeznaniom L. W.. Zważyć należy, iż w/w świadek w trakcie składania zeznań wyraźnie podał, że „Powódka raczej nie miała godzinnej przerwy w

czasie pracy, ponieważ nigdy nie mieliśmy godzinnej przerwy. Jak chcieliśmy coś zjeść to obsługiwałam i jednocześnie jadłam...Pracowałam ponad 200 godzin. Zdarzało się, że pracowało się dłużej...Nie było możliwości zamknięcia lombardu na godzinę w ciągu dnia. Zamykałam na kilka minut, aby pójść po bułkę”. Dalej L. W. podała, że „nie wpisywała się na listę obecności”.

Dodatkowo Sąd zważył, iż wydruki z uzbrojenia/rozbrojenia alarmu pośrednio wskazują, że pracownicy pozwanego nie korzystali z godzinnej przerwy w pracy. Zdaniem Sądu nie istnieje bowiem żadne racjonalne wytłumaczenie dlaczego pracownicy, którzy rzekomo opuszczali lombard w trakcie pracy na godzinę nie mieli obowiązku uzbrajania alarmu, natomiast taki obowiązek był po zakończeniu pracy. Skoro pracodawca posiadał w lombardzie mienie, które wymagało całodobowego monitoringu, to działanie pracownika, który opuszcza stanowisko pracy, aż na jedną godzinę, bez włączenia alarmu jawi się jako całkowicie irracjonalne.

Nadto zdziwienie Sądu budzi okoliczność, iż A. S. (1) – bezpośredni przełożony powódki nie był w stanie przykładowo podać w jakich godzinach powódka korzystała z przerw. Jak wskazywał bowiem w toku składania zeznań zdarzało mu się, iż za pomocą monitoringu kontrolował pracę powódki, co wyklucza możliwość, aby nie miał żadnych informacji w jakich godzinach powódka opuszczała lokal. Zważyć należy, iż A. S. (1) w trakcie składania zeznań wielokrotnie podkreślał, że nie ma wiadomości na temat przerw powódki. Na pytanie pełnomocnika powódki o treści „Czy w ogóle orientuje się Pan w jakich godzinach były przerwy” świadek odparł -, „nie orientuję się”.

O braku godzinnej przerwy w pracy świadczy również dowód dołączony przez pozwanego w postaci wiadomości mailowej, skierowanej od A. S. (1) do powódki, z dnia 06 kwietnia 2014 r., o treści „A. dzisiaj to poszalałaś, aż 3 nowe aukcje na Allegro są wystawione. Przez 13 godzin w niedzielę gdzie się nic nie dzieje to spoko wynik” (vide: k. 172). W ocenie Sądu z treści w/w wiadomości wyraźnie wynika, że powódka świadczyła pracę w wymiarze 13 godzin i nie przysługiwała jej żadna dłuższa przerwa. Przeciwny wniosek stanowiłby naruszenie zasad logicznego myślenia. Skoro bowiem bezpośredni przełożony powódki czyni jej zarzut braku efektywnej pracy przez 13 godzin, to niewątpliwie oznacza to, że w taki wymiarze czasu pracy powódka była zobowiązana świadczyć pracę.

Zdaniem Sądu, wbrew twierdzeniom pozwanego, korespondencja mailowa, w treści której powódka informuje koleżankę o tym, że „zjadła ciepłego tosta” czy o tym, że „mąż przyniósł jej zupę na obiad” nie świadczy o tym, że powódka wykorzystywała godzinną przerwę. Powódka bowiem nie kwestionowała okoliczności, iż czasami na kilka minut zamykała sklep celem udania się do pobliskiego sklepu, jednakże w/w czynności mieściły się w ustawowej 15 minutowej przerwie.

Dodatkowo, na dokonanie ustaleń w powyższym zakresie, niebagatelne znaczenie miało stanowisko pozwanego, który konsekwentnie wskazywał, że pracownicy lombardu miały pełną swobodę w wyborze godziny na przerwę. W ocenie Sądu działanie pracodawcy, który pozwala pracownikowi na zamknięcie lombardu w dowolnym czasie, byłoby całkowicie nieracjonalne i narażało lombard na straty. Nie można bowiem wykluczyć sytuacji, że potencjalni klienci przychodziliby właśnie w momencie zamknięcia lokalu, skoro w żadnym miejscu, tj. na stronie internetowej lombardu i na drzwiach wejściowych nie było informacji o godzinnej przerwie w funkcjonowaniu lombardu. W tym miejscu Sąd pragnie podkreślić okoliczność, iż zgodnie z Regulaminem Serwisu (...) klient miał prawo zakupić towar w godzinach otwarcia lombardu tj. od godziny 08:00 do 21:00, bez wskazania, że w tym przedziale czasowym lombard jest zamknięty przez godzinę z uwagi na przerwę pracownika.

Wobec powyższego Sąd uznał, iż powódka jak i inni pracownicy nie mieli prawa do godzinnej przerwy w pracy, a uregulowania w powyższym zakresie w Regulaminie Pracy nie miały zastosowania.

W związku z tym Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków, tj.: A. S. (2), P. P. oraz A. S. (1), w zakresie w jakim w/w osoby wskazywały, że pracownik lombardu miał możliwość wykorzystania godzinnej przerwy. W tym miejscu należy podkreślić okoliczność, iż w/w osoby nadal pozostają w zatrudnieniu u pozwanego, w związku z czym mogą być zainteresowane wynikiem procesu. Ponadto Sąd nie dał wiary zeznaniom w/w świadków w zakresie w jakim wskazywali oni, że pracodawca prowadził rzetelną ewidencję czasu pracy.

Odnosząc się natomiast do kwestii ewidencji czasu pracy pracowników lombardu wskazać należy, iż postępowanie dowodowe w sposób nie budzący wątpliwości wykazało, iż pozwany nie ewidencjonował czasu pracy pracowników. Powyższą okoliczność jednomyślnie potwierdziły byle pracownice lombardów, tj. B. S., która wskazała, że „Podpisywałyśmy tylko raz listę obecności do księgowości, ponieważ nikt od nas tego nie wymagał”, oraz L. W. słowami, „Nie wpisywałam się na listę obecności”.

Co istotne brak prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy w firmie potwierdził jednoznacznie bezpośredni przełożony powódki – A. S. (1), który w trakcie przesłuchania wskazał, że „Kilka ewidencji mogło być sporządzonych podczas pracy powódki, reszta natomiast przy sporządzaniu tego wniosku”. Nadto w/w świadek na pytanie pełnomocnika powódki: Na jakiej podstawie sporządził Pan ewidencję czasu pracy powódki dołączoną do postępowania i kiedy ten dokument powstał?”, odparł „Zostało to wpisane z automatu, ja nie weryfikowałem treści tego dokumentu...nie pamiętam kiedy to podpisywałem”.

Dodatkowo podkreślić należy, że dołączona do akt sprawy ewidencja czasu pracy, która wskazuje, że powódka pracowała od godziny 08:00 do godziny 21:00 i wykorzystywała godzinę przerwy stale w godzinach od 14:00 do 15:00 nie zawiera podpisu pracowników, a jedynie podpis A. S. (1).

W tym miejscu ponownie pokreślić należy, iż w toku procesu pozwany wielokrotnie podnosił, iż powódka mogła w dowolnym czasie wykorzystać przerwę, w związku z czym już stałe ujęcie w ewidencji czasu pracy wykorzystania przerwy w godzinach od 14:00 do 15:00 wskazuje na okoliczność, iż w/w ewidencja została sporządzona dla celów niniejszego postępowania i nie znajduje odzwierciedlenia w rzeczywistości.

Nadto zauważyć należy, iż w dalszym toku procesu pozwana dołączyła ewidencję czasu pracy za miesiąc luty 2014 r. oraz marzec 2014 r., która zawierała podpis powódki oraz godzinę wejścia i wyjścia do pracy oraz ewidencję za miesiąc październik 2013 r., listopad 2013 r. i grudzień 2013 r. wyłącznie z podpisami pracowników. W tym miejscu zauważyć należy, iż ewidencja z lutego 2014 r. i marca 2014 r. różni się od ewidencji dołączonej na wcześniejszym etapie postępowania, albowiem wynika z niej, że powódka kończyła pracę po godzinie 21:00 oraz nie korzystała z przerw (w w/w ewidencji powódka pozostawiła puste miejsce w tabeli przerwa).

W związku z powyższym Sąd nie dał wiary złożonej ewidencji czasu pracy wskazującej, że powódka pracowała od godziny 08:00 do godziny 21:00 i wykorzystywała godzinną przerwę stale w godzinach od 14:00 do 15:00.

Nadto Sąd pragnie podkreślić, iż obowiązki związane z prowadzeniem dokumentacji pracowniczej mają istotne znaczenie w kwestii dotyczącej rozkładu ciężaru dowodu w przypadku nie prowadzenia dokumentacji pracowniczej zgodnie z przepisami, bowiem ciężar wykazania, że powódka świadczyła pracę w wymiarze, w jakim wskazuje strona pozwana, spoczywa na barkach pracodawcy.

Wobec powyższego wskazać należy, iż szczególnie istotne dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy okazały się dowody w postaci dobowych raportów fiskalnych oraz wydruki z uzbrojenia/rozbrojenia alarmu, z których to jednoznacznie wynika, że powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. Zważyć należy, iż postępowanie wykazało, że po zamknięciu lokalu, o godzinie 21:00 powódka zobowiązana była sporządzić dobowy raport, który następnie uwiarygadniała własnoręcznym podpisem. W/w okoliczność potwierdziła w toku przesłuchania m.in. świadek B. S., która wskazała, że „W. się z systemu około godziny 21:05 lub 21:10 – jak już zrobiliśmy raport” oraz P. P., który podał m.in., że „Raport fiskalny można zrobić po zakończeniu pracy o 21:00. Po raporcie fiskalnym można się wylogować”.

W ocenie Sądu dołączone do postępowania raporty dobowe stanowią rzetelny dowód obecności powódki w pracy i w takim też zakresie tut. Sąd posłużył się nimi celem ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy. Zauważyć bowiem należy, iż po wydrukowaniu raportu dobowego, powódka zobowiązana była wykonać jeszcze kilka innych czynności, polegających na: wylogowaniu się z systemu, uporządkowaniu stanowiska pracy, umyciu podłogi oraz uzbrojeniu alarmu, w związku z czym data widniejąca na raportach dobowych nie świadczy o faktycznym zakończeniu pracy

przez powódkę. Niemniej jednak Sąd zważył, iż daty widniejące na raportach dobowych jednoznacznie wskazują, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych. Sąd zauważył bowiem, iż w okresie całego zatrudnienia u strony pozwanej powódka najwcześniej sporządziła raport dobowy o godzinie 21:03, natomiast najpóźniej o godzinie 21:45.

Z uwagi na powyższe okoliczności Sąd uznał, iż wiarygodny dowód godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy powódki, a tym samym pracy w godzinach nadliczbowych stanowią wydruki z uzbrojenia/rozbrojenia alarmu. Podkreślić należy, iż w toku procesu powołani do sprawy świadkowie, oraz również sam pozwany, podkreślali jak istotne w firmie było wyłączenie alarmu zaraz po przyjściu do pracy oraz włączenie alarmu po zakończeniu pracy. W/w okoliczność potwierdził m.in. B. S., która wskazała, że „Firma ochroniarska informowała szefostwo, że nie jest włączony alarm” oraz co istotne, sam pozwany, który podał, że „Po przyjściu trzeba rozbroić alarm, jeżeli się tego nie zrobi, to on się automatycznie włącza. Bez rozbrojenia nie można być w punkcie...Po zakończeniu pracy powódka uzbrajała alarm, nie uzbrojenie alarmu powodowało telefon z firmy ochroniarskiej”. Nadto L. W. podała, że „zawsze logowaliśmy się do systemu oraz uruchamialiśmy alarm”.

W związku z powyższym w oparciu o dobowe raporty fiskalne oraz wydruki z uzbrojenia/rozbrojenia alarmu możliwe było odtworzenie czasu pracy powódki, z tym jednak zastrzeżeniem, że obecność w pracy powódki należało ustalić w oparciu o dobowe raporty fiskalne natomiast faktyczne godziny pracy w oparciu o wydruki z uzbrojenia/rozbrojenia alarmu.

Mając na uwadze powyższe Sąd dał wiarę twierdzeniom powódki w zakresie w jakim wskazywała, ona iż świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych i nie wykorzystywała godzinnej przerwy w pracy. Jednakże Sąd pragnie również podkreślić, iż nieuzasadnione były twierdzenia powódki, że pracowała nawet do godziny 23:00.

Przechodząc do meritum sprawy, wskazać należy, iż podstawę prawną roszczenia powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi treść art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 151 § 1 k.p. „Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

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

Natomiast zgodnie z art. 151<sup>1</sup> k.p. „Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
  - a) w nocy,
  - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1”.

W wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 122/98 (OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 343) Sąd Najwyższy stwierdził, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy. Brak sprzeciwu przełożonego na

wykonywanie w jego obecności przez pracownika obowiązków może być zakwalifikowany jako polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Podobnie przyjęto w wyroku z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 667/99 (OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 662), zgodnie z którym warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę.

Nadto istotna jest okoliczność, iż pozwany w żaden sposób nie wykazał, jakoby powódka świadczyła pracę w wymiarze zgodnym z umową o pracę. Wbrew leżącemu po jego stronie obowiązkowi nie prowadził list obecności, ani w żaden inny sposób nie ewidencjonował rzeczywistego czasu pracy powódki.

Podkreślenia wymaga dalej okoliczność, że zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracodawca miał i ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego wyliczenia jego wynagrodzenia. Pracownikowi należy się bowiem wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną.

Za naruszenie obowiązku ewidencji czasu pracy trzeba uznać zarówno całkowite jego zbagatelizowanie, jak i niesystematyczne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające powzięcie powyższych informacji. Brak dokumentacji powoduje, że w razie sporu pracodawca ma wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000/14/535).

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r. ciężar dowodu spoczywa nie tylko na powodzie, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), ale i na pozwanym pracodawcy, który był obowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (I PKN 678/00 (OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 538).

Mając na uwadze powyższe uznać należało, że skoro pozwany nie wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to powódka może powoływać wszelkie dowody na wykazanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535 stwierdził, że niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie uzasadnia oddalenia powództwa.

Ponadto w wyroku z dnia 19 lutego 2010 r. Sąd Najwyższy II PK 217/09, LEX nr 584743 wyjaśnił, 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.

Zgodnie z art. 322 k.p.c., jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ścisłe udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Wobec powyższego, w oparciu o zebrany materiał dowodowy, w tym przede wszystkim w oparciu o dobowe raporty fiskalne oraz wydruki uzbrojenia/rozbrojenia alarmu oraz w oparciu o zasady doświadczenia życiowego Sąd uznał, że twierdzenia powódki co do pracy w godzinach nadliczbowych zasługują na uwzględnienie.

Nadto w tym miejscu jako zasadne jawi się wskazanie, iż pracodawca powódki w żaden sposób nie udowodnił, iż powódka w sposób wadliwy wykonywała swoje obowiązki pracownicze. Wskazać bowiem należy, iż wybiórczo przedstawiona korespondencja powódki z inną pracownicą prowadzona w trakcie pracy, w żaden sposób nie świadczy o wadliwym wykonywaniu pracy. Podkreślić w tym miejscu należy, iż w/w rozmowy stanowiły krótką wymianę informacji, która mogła odbywać się również w trakcie ustawowej 15 minutowej przerwy powódki. Dodatkowo zauważyć należy, iż często rozmowy pracownic dotyczyły kwestii zawodowych.

W/w okoliczności nie potwierdza również dołączony do postępowania wydruk historii z przeglądarki internetowej z dnia 15 września 2014 r.. Owszem Sąd dostrzega, iż powódka w trakcie jednego dnia pracy przeglądała strony internetowe nie związane z pracą, niemniej jednak pozwany w żaden sposób nie udowodnił, iż tego typu zachowania stanowiły stały element pracy powódki. W ocenie Sądu z materiału dowodowego przedstawionego w sprawie wynika, że w/w zachowanie miało charakter incydentalny, albowiem pozwany dołączył do postępowania wydruk historii z przeglądarki internetowej wyłącznie z jednego dnia pracy tj. z dnia 15 września 2014 r.

Prawidłowość poczynionych przez Sąd ustaleń w powyższym zakresie potwierdza fakt, iż powódka nigdy nie otrzymała za w/w zachowania kary porządkowej oraz, że to powódka a nie pozwany wystąpiła z inicjatywą rozwiązania umowy o pracę. Nielogiczne jest bowiem działanie pracodawcy, który nie będąc zadowolony z jakości świadczonej przez pracownika pracy, nadal z bliżej nieokreślonych powodów zatrudnia tego pracownika. W ocenie Sądu argumenty pozwanego, że miał zamiar zwolnić powódkę, jednakże z uwagi na okoliczność rozwiązania stosunku pracy z B. S. nie miał takiej możliwości, nie zasługuje na akceptację. Sąd zważył, iż z dołączonej wybiórczo korespondencji powódki z koleżanką z pracy wynika, że pracownicy od początku zatrudnienia stale pozostawały w kontakcie. Skoro pozwany nie tolerował tego typu zachowania, to całkowicie niezrozumiała jest okoliczność braku wyciągnięcia wobec powódki konsekwencji.

Dodatkowo faktu pracy w godzinach nadliczbowych nie zmienia wcale okoliczność, iż równoległe do umowy o pracę powódka miała zawartą umowę zlecenia ze spółką Usługi (...) Sp. z o.o. na mocy, której w czasie pracy w lombardzie miała obsługiwać dodatkowo kantor.

Przede wszystkim należy podkreślić okoliczność, iż podpisanie umowy o pracę z pozwanym, jednoznacznie wiązało się z zawarciem umowy zlecenia ze spółką Usługi (...), co oznacza, że powódka nie miała w tej kwestii żadnego wyboru. W/w okoliczność potwierdziła w trakcie przesłuchania świadek B. S., która wskazała, że „Nie można było odmówić współpracy z usługami finansowymi” oraz L. W., podając, iż „Obsługiwałam klientów kantoru”. Co istotne, w/w okoliczność potwierdził również bezpośredni przełożony powódki A. S. (1), który podał również, że w okresie zatrudnienia w lombardzie obsługiwał klientów kantoru.

W ocenie Sądu zatem pozwany nie może czynić powódce zarzutu wykonywania w trakcie zatrudnienia czynności na rzecz innego podmiotu skoro tego typu zachowania wymagał od powódki. Pozwany bowiem godził się na taki stan rzeczy i w pełni go aprobował, co nie zmienia faktu, że powódka spędzała w lombardzie 13 godzin dziennie.

Zatem, celem wyliczenia należnego powódce wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu finansów.

Biegły sądowy ustalił, że łącznie powódka przepracowała 368,55 godzin nadliczbowych, w tym 122,63 godziny za które przysługiwał jej dodatek w wysokości 100% oraz 245,92 godziny za które przysługiwał jej dodatek w wysokości 50%, w związku z czym za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje powódce wynagrodzenie w kwocie 6.067,75 zł brutto.

W ocenie Sądu sporządzona w sprawie opinia biegłego sądowego jest rzetelna i merytorycznie uzasadniona. Sąd rozważył jej wiarygodność i moc dowodową na podstawie własnego przekonania, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, wszechstronnie uwzględniając pozostały materiał dowodowy. Ponadto istotne znaczenia przy ocenie opinii ma doświadczenie biegłego. Uwzględniając te czynniki stwierdzić należy, że wartość dowodowa obu opinii jest pełna, bowiem zostały one opracowane zgodnie ze wskazaniem wiedzy i doświadczenia zawodowego. W trakcie postępowania nie ujawniły się również żadne okoliczności mogące podważyć zaufanie do wiedzy, rzetelności lub bezstronności biegłego sądowego.

Zastrzeżenia do opinii biegłego wniósł pozwany, który wskazał, iż nie ma podstaw do przyjęcia, że powódka nie wykorzystywała jednogodzinnej przerwy w pracy. Nadto pozwany wskazał, iż w realiach niniejszej sprawy nie ma podstaw do naliczenia należności określonych w wariancie I opinii, czyli przy założeniu, że powódka korzystała z przerwy zgodnie z jej przeznaczeniem, a to wobec tego, że powódka miała możliwość wykonywania



powierzonych jej zadań w przewidzianym czasie pracy, braku zgłoszenia przez powódkę wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w okresie trwania stosunku pracy, zajmowana się sprawami prywatnymi w przewidzianym czasie pracy, tj. przeglądaniem stron internetowych nie związanych z pracą, prywatna korespondencja mailowa, prowadzenie prywatnych rozmów przez telefon, liczne odwiedziny męża, rodziny, znajomych, wychodzenie do banku, załatwianie prywatnych spraw poza punktem lombardu, zapisy dziecka do szkoły językowej, uczęszczanie na zajęcia z terapii małżeńskiej oraz zaniedbywania powierzonych zadań poprzez brak regularnego raportowania wykonywanych zadań, niewystawiana produktów na allegro, przyjmowania towaru w złym stanie technicznym, nieprawidłowościach w dokumentacji.

Pozwany podkreślił, że zastrzeżenia do opinii nie dotyczą sposobu wyliczenia kwot przez biegłego.

Powódka nie wniosła zastrzeżeń do opinii biegłego sądowego.

Zważyć należy, iż zastrzeżenia pozwanego nie zasługiwały na uwzględnienie a to wobec tego, że nie dotyczyły sposobu wyliczenia kwot przez biegłego, a jedynie stanowiły polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd. Wobec tego należało uznać, iż pozwany nie zgadza się z tym, aby powódce co do zasady przysługiwało jakiegokolwiek wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i w taki też celu złożył zastrzeżenia.

Z uwagi na okoliczność, iż Sąd jako nieposiadający wiadomości specjalnych nie jest władny podważać wniosków biegłego, jeśli lektura opinii nie wykazuje, że sposób przeprowadzenia opinii i wnioskowania zawiera braki, wady logiczne bądź inne nieprawidłowości wychwytywane przez osobę niebędącą specjalistą w danej dziedzinie, podziela wnioski wyciągnięte przez biegłego sądowego i zasądza jak w sentencji wyroku.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd w pkt I sentencji wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 6.067,75 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi zgodnie z żądaniem powódki od dnia wniesienia pozwu, tj. od dnia 17 lutego 2015 r.

W pkt II sentencji wyroku oddalił powództwo ponad kwotę 6.067,75 zł brutto, a to wobec tego, że powódka po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 6.057,00 zł netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W pkt III sentencji wyroku Sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa.

W pkt IV sentencji wyroku Sąd mając na względzie zasadę stosunkowego rozdzielania kosztów procesu wynikającą z art. 100 zd. 1. k.p.c. zgodnie z którą w razie częściowego uwzględnienia żądań koszty podlegają stosunkowemu rozdzielaniu. Zważyć należy, iż w toku procesu powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 18.030 zł brutto, natomiast Sąd zasądził na jej rzecz kwotę 6.067,75 zł. W związku z tym powódka wygrała proces w 33%, co oznacza, że pozwany przegrał w 33%.

W pkt V sentencji wyroku Sąd orzekł zgodnie z art.113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych koszty, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Tym samym pozwany jako strona przegrywająca w 33% powinien ponieść koszty sądowe w zakresie wydatków poniesionych w toku procesu tymczasowo przez Skarb Państwa, tj. w zakresie kwoty 407 zł tytułem zwrotu kosztów opinii biegłego (pozwany przegrał proces w 33% x 1232,00 zł – całkowity koszt opinii biegłego = 407 zł).

Tym samym Sąd obciążył stosunkowo pozwanego w 33 % tytułem części opłaty od pozwu, od której uiszczenia zwolniony była powódka tj. kwotą 298,00 zł, obliczonej jako 5% od wartości przedmiotu sporu, tj. od kwoty 18.030,00 zł, co daje kwotę 902 zł, jednakże z uwagi na to, że pozwany przegrał w 33%, jako zasadne jawi się uiszczenie kwoty 298 zł (902 zł x 33% - przegrana pozwanego).

W pkt VI sentencji wyroku Sąd orzekł kierując się zasadą z art. 102 k.p.c. wskazującego, iż w przypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami, odstąpił od obciążenia powoda częścią kosztów procesu. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie za nieobciążaniem powódki obowiązkiem zwrócenia kosztów procesu przemawiała okoliczność, iż powódka w 33% wygrała sprawę, co niewątpliwie przesądza o słuszności powództwa.

W pkt VII sentencji wyroku Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1680,00 zł brutto na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.