

UZASADNIENIE

W dniu 27 kwietnia 2015 r. powódka **A. P. (obecnie M.)** wniosła o zasądzenie od J. Ś. kwoty 1.750 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu tytułem odszkodowania z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika i o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę w wymiarze ¼ etatu. W okresie zatrudnienia pozwany zlecał jej jednak pracę w wymiarze całego etatu, płacąc wynagrodzenie w wysokości 400 zł. W konsekwencji, powódka rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, gdyż będąc zatrudniona na ¼ etatu, wykonywała pracę na pełny etat, pracując w soboty i niedziele, za co nie otrzymywała odpowiedniego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany J. Ś. wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, że stwierdzenia zawarte w pozwie są niezgodne z prawdą, bowiem powódka otrzymywała wynagrodzenia zgodnie z zawartą umową, w należnej wysokości i w należnych terminach, co potwierdzała na listach płac, które przedłożył.

Pozwem z dnia 28 sierpnia 2015 r. powódka A. P. (obecnie M.) wniosła o zasądzenie od pozwanego J. Ś. kwoty 28.928,72 zł, przy czym kwota 25.039,72 zł tytułem wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 6 maja 2013 r. do 31 października 2013 r. oraz od 1 marca 2014 r. do 28 lutego 2015 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w następujący sposób:

- od kwoty 1.802,50 zł od dnia 10 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.010 zł od dnia 10 lipca 2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.941,47 zł od dnia 10 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.103,60 zł od dnia 10 września 2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.800,16 zł od dnia 10 października 2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 781,58 zł od dnia 10 listopada 2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.7400 zł od dnia 10 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.060 zł od dnia 10 maja 2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.909 zł od dnia 10 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2.817,25 zł od dnia 10 lipca 2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.738,04 zł od dnia 10 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.090,00 zł od dnia 10 września 2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.031,68 zł od dnia 10 października 2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 843,40 zł od dnia 10 listopada 2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 1.462,04 zł od dnia 10 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 515 zł od dnia 10 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 724,74 zł od dnia 10 lutego 2015 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.189,26 zł od dnia 10 marca 2015 r. do dnia zapłaty

Kwota 2.989 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 10 marca 2015 r. do dnia zapłaty tytułem zaś ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie zatrudnienia od 6 maja 2013 r. do 6 marca 2015 r. Powódka wniosła także o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w okresie od 6 maja 2013 r. do 31 października 2013 r. i od 1 marca 2014 r. do 28 lutego 2015 r. świadczyła pracę dla pozwanego w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymała wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe oraz że w okresie od 6 maja 2013 r. do 6 marca 2015 r. nie korzystała z urlopu wypoczynkowego i nie otrzymała ekwiwalentu. Powódka podniosła, iż w okresie, za który dochodzi od pozwanego wynagrodzenia, otrzymywała od niego kwotę nie 400 zł, jak wynikało z umowy o pracę, lecz 800 zł miesięcznie.

W dniu 29 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w S., IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym w sprawie sygn. akt IX Np (...)zgodnie z żądaniem drugiego pozwu.

W dniu 9 lutego 2016 r. pozwany J. Ś. wniósł sprzeciw od wydanego nakazu zapłaty. Zaskarżając go w całości, wskazał w nim, iż powódka w okresie swojego zatrudnienia nie mogła przepracować wskazanych w pozwie godzin z uwagi na sezonowy charakter prowadzonej w restauracji działalności gospodarczej. Pozwany podniósł, że jego restauracja jest czynna od kwietnia do października, a w sezonie czyli od czerwca do sierpnia lokal jest czynny od wtorku do niedzieli w godzinach 12.00-20.00, zaś poza sezonem godziny i dni otwarcia uzależnione są od warunków pogodowych. Pozwany zaznaczył, że od listopada do marca restauracja otwierana jest jedynie w weekendy na 3-4 godziny lub w dniach organizowania imprez zamkniętych. Podniósł, że powódka cały czas otrzymywała miesięczne wynagrodzenie zgodnie z umową, nawet kiedy faktycznie nie wykonywała ona pracy. W odniesieniu do pozostałych miesięcy wskazał, że powódka wykonywała pracę w wymiarze czasu ustalonym w umowie, tj. 1/4 etatu, za którą uzyskiwała wynagrodzenie w wysokości 400 zł. Zaznaczył ponadto, że po wypowiedzeniu umowy o pracę uregulował wobec powódki wszelkie należności, w tym wypłacił jej ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Podniósł, że powódka w okresie zatrudnienia wykorzystwała część przysługującego jej urlopu wypoczynkowego. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

W dniu 29 marca 2016 r. sprawy zainicjowane przez powódkę pozwami, o których mowa powyżej, zostały połączone do wspólnego prowadzenia i rozstrzygnięcia pod sygn. IX P 300/15.

Pozwem z dnia 14 czerwca 2016 r. **powód T. S.** wniósł o zasądzenie od pozwanego J. Ś. kwoty 9.117,52 zł przy czym kwoty 7.988,52 zł tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od dnia 7 lipca 2014 r. do dnia 31 października 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w następujący sposób:

- od kwoty 2.481,81 zł od dnia 10 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 3.064 zł od dnia 10 września 2014 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 1.599,31 zł od dnia 10 października 2014 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 843,40 zł od dnia 10 listopada 2014 r. do dnia zapłaty

Kwoty 1.129,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 31 października 2014 r. do dnia zapłaty dochodził zaś tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za wskazany wyżej okres.

W uzasadnieniu powód wskazał, że został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 420 zł miesięcznie. Stosunek pracy powoda ustał w dniu 30 listopada 2014 r. za porozumieniem stron. Powód w okresie od dnia 7 lipca 2014 r. do dnia 31 października 2014 r. świadczył pracę dla pozwanego w godzinach nadliczbowych, za które nie otrzymał wynagrodzenia i dodatków za godziny nadliczbowe oraz nie korzystał

z urlopu wypoczynkowego i nie otrzymał z tego tytułu ekwiwalentu. Nadto powód podniósł, iż w okresie, za który dochodzi od pozwanego wynagrodzenia, otrzymywał od niego faktycznie kwotę 800 zł miesięcznie.

W dniu 11 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w S., IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym w sprawie o sygn. akt IX Np (...) zgodnie z żądaniem pozwu powoda.

W dniu 28 lipca 2016 r. pozwany J. Ś. złożył sprzeciw od powyższego nakazu zapłaty. Wniósł w nim o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. Podniósł, że pracownicy pozwanego w spornym okresie nie byli w stanie przepracować wskazanych przez powoda godzin, bowiem lokal w okresie letnim jest otwarty średnio 48 godzin w tygodniu. Wskazał, że powód wykonywał pracę w ustalonym czasie pracy, za co uzyskiwał wynagrodzenie w wysokości 420 zł miesięcznie. Zaznaczył również, że terminowo regulował należności wobec powoda wynikające ze stosunku pracy. Stwierdził ponadto, że powód nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających nadliczbowy czas pracy. Pozwany zaprzeczył twierdzeniom powoda co do jego pracy w godzinach nadliczbowych. Z ostrożności podniósł, że zatrudnia taką liczbę pracowników, która nie wymaga od nich pracy w godzinach nadliczbowych

W dniu 12 września 2016 r. sprawę wszczętą na skutek powództwa powoda połączono ze sprawami zainicjowanymi przez powódkę do wspólnego prowadzenia i rozstrzygnięcia pod sygn. IX P 300/15.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. Ś. w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej prowadził m.in. restaurację (...) znajdującą się w pobliżu kąpieliska (...) w S.. Prowadzeniem lokalu faktycznie zajmowała się żona J. M. Ś.. To ona jako szefowa najczęściej była obecna w restauracji i to ona decydowała o godzinach otwarcia lokalu.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powódki A. M. (poprzednio P.) k. 137-138 w zw. z k. 358-361, k. 407-409, przesłuchanie w charakterze strony pozwanego J. Ś. k. 138v-139 w zw. z k. 362- 364, częściowo zeznania świadka M. Ś. k. 272-278, przesłuchanie w charakterze strony powoda T. S. k. 269-272 w zw. z k. 361-362, k. 409-410, k. 516-517.

Oprócz prowadzenia restauracji (...), J. Ś. w ramach swojej działalności gospodarczej prowadzi też lombard, w którym zatrudnia 3 osoby. J. Ś. wynajmuje także lokal, w którym inna firma prowadzi działalność gospodarczą w postaci salonu gier.

Dowód: oświadczenie pozwanego na rozprawie w dniu 26 października 2016 r. k. 281-282.

A. M. (poprzednio P.) obecnie jest żoną brata M. Ś., wcześniej zaś była jego konkubina. Została zatrudniona przez J. Ś. do pracy w restauracji jako kelnerka w dniu 6 maja 2013 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W umowie tej wskazano, iż powódka będzie pracowała w wymiarze ¼ etatu, za co będzie otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 400 zł brutto miesięcznie.

Dowód: umowa o pracę k. 43, przesłuchanie w charakterze strony powódki A. M. (poprzednio P.) k. 137-138 w zw. z k. 358-361, k. 407-409, przesłuchanie w charakterze strony pozwanego J. Ś. k. 138v-139 w zw. z k. 362- 364.

Przy zawieraniu umowy o pracę J. Ś. powiedział A. M. (poprzednio P.), że będzie pracowała większą ilość godzin niż ilość godzin wynikająca z wymiaru ¼ etatu za co będzie otrzymywała dodatkowe wynagrodzenie w kwocie 400 zł netto. A. M. (poprzednio P.) myślała, że będzie pracowała 5 godzin dziennie i będzie miała w tygodniu dwa dni wolne. J. Ś. nie określił, w jakie dni tygodnia będzie ona pracować i ile godzin dziennie. Nie określił też, po przekroczeniu której godziny pracy, jej praca będzie traktowana jako praca w godzinach nadliczbowych. Za odbywające się w lokalu imprezy okolicznościowe miała ona dodatkowo otrzymywać kwotę 100 zł netto. Powiedział A. M. (obecnie P.), że z czasem dostanie ona umowę o pracę na cały etat.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powódki A. M. (poprzednio P.) k. 137-138 w zw. z k. 358-361, k. 407-409, częściowo przesłuchanie w charakterze strony pozwanego J. Ś. k. 138v-139 w zw. z k. 362-364.

T. S. pracował w restauracji (...) od 2008 r., początkowo w ramach umowy przygotowania zawodowego. Pierwszą umowę o pracę z J. Ś. zawarł w dniu 1 października 2012 r. T. S. został wówczas zatrudniony na ¼ etatu jako kucharz. Pracę tę zakończył w dniu 31 marca 2014 r. Kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony T. S. zawarł z J. Ś. w dniu 7 lipca 2014 r. Został on wówczas zatrudniony na ¼ etatu na stanowisku kucharza. Za swoją pracę zgodnie z umową miał otrzymywać kwotę 420 zł brutto miesięcznie. Faktyczne warunki jego zatrudnienia uzgadniał z żoną J. M. Ś. i różniły się one od tego, co przewidziano w umowie. Powiedziano mu, że będzie pracował przez większą ilość godzin niż ilość godzin wynikająca w wymiaru ¼ etatu, ale będzie otrzymywał w związku z tym dodatkowe wynagrodzenie w kwocie 400 zł netto miesięcznie. Nie wskazano mu obowiązującej go normy czasu pracy, ani nie podano, od której godziny będzie liczona praca w nadgodzinach.

Dowód: umowa o pracę k. 43, przesłuchanie w charakterze strony powoda T. S. k. 269-272 w zw. z k. 361-362, k. 409-410, k. 516-517.

Przez cały okres zatrudnienia A. M. (poprzednio P.) w restauracji (...) u J. Ś. jako kelnerka pracowała też J. P.. Od kwietnia 2013 r. J. P. pracowała w lokalu jako stażystka, a od października 2013 r., podobnie jak A. M. (poprzednio P.) i T. S., była zatrudniona przez J. Ś. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na ¼ etatu. Jej wynagrodzenie w umowie zostało ustalone na kwotę 400 zł brutto miesięcznie, jednak otrzymywała ona miesięcznie dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 400 zł netto i 100 zł netto za imprezy. O wyższej kwocie wynagrodzenia J. P. dowiedziała się dopiero przy pierwszej wypłacie. Przy zawarciu umowy o pracę M. Ś. powiedziała J. P., iż latem, kiedy przyjdzie sezon, dostanie ona umowę na cały etat. W sezonie obie kelnerki, J. P. oraz A. M. (poprzednio P.), poruszały z M. Ś. temat zawarcia umowy na cały etat, jednak warunki ich zatrudnienia nie uległy zmianie.

Dowód: zeznania świadka J. P. k. 140-142, przesłuchanie w charakterze strony powódki A. M. (poprzednio P.) k. 137-138 w zw. z k. 358-361, k. 407-409.

W lokalu w marcu i kwietniu 2014 r. w charakterze kelnerki bez umowy dorywczo pracowała również A. S., która kilka razy przychodziła do pomocy przy imprezach okolicznościowych. J. Ś. nie zatrudniał innych kelnerek. Oprócz T. S. w lokalu jako kucharz pracował P. A. od 2013 r. do 1 czerwca 2014 r. W czerwcu 2014 r. jako kucharz w restauracji pracował Ł. Z., który jednak zrezygnował z pracy już po miesiącu. Od lipca 2014 r. do października 2014 r. jedynym kucharzem w restauracji (...) był T. S.. Od listopada 2014 r. do lutego 2015 r. A. M. (poprzednio P.) i J. P. były jedynymi pracownikami w lokalu. Pracując jednocześnie, na zmianę zmieniały charakter swojej pracy: jednego tygodnia jedna z nich pracowała jako kelnerka, a druga jako kucharz, zaś w kolejnym zamieniały się rolami.

Żona J. Ś. przy dużym ruchu pomagała na kuchni, z kolei J. Ś. niekiedy w weekendy oraz w trakcie imprez okolicznościowych pomagał przy zmywaniu naczyń i przygotowywaniu posiłków. Gdy w weekendy była ładna pogoda, a w lokalu duży ruch, do pracy przychodził także syn J. B. Ś. (tylko w ścisłym sezonie), który obsługiwał klientów przy barze.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powódki A. M. (poprzednio P.) k. 137-138 w zw. z k. 358-361, k. 407-409, przesłuchanie w charakterze strony powoda T. S. k. 269-272 w zw. z k. 361-362, k. 409-410, k. 516-517, zeznania świadka J. P. k. 140-142, zeznania świadka A. S. k. 139v-140, częściowo zeznania świadka Ż. P. k. 283-284, częściowo zeznania B. Ś. k. 278-282, częściowo zeznania świadka K. R. k. 333-334, częściowo zeznania świadka T. K. k. 334-335, zdjęcia k. 378-375.

Przepis na ciasto do pizzy, którą m.in. serwowano w restauracji (...), w całości znała M. Ś. (nie był z nim w całości zapoznany kucharz), która samodzielnie przygotowywała wywar na ciasto (w sezonie codziennie lub co drugi dzień, a poza sezonem raz w tygodniu) i kazała dodawać określoną ilość mąki. Były wówczas przygotowywane większe ilości ciasta do pizzy.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powoda T. S. k. 269-272 w zw. z k. 361-362, k. 409-410, k. 516-517, zeznania świadka M. Ś. k. 272-278, zeznania B. Ś. k. 278-282.

A. M. (poprzednio P.) i J. P. nie pracowały na zmiany. Co do zasady (zwłaszcza podczas sezonu) jednocześnie były obecne w pracy, chyba, że jednej z nich udzielono dzień wolny.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powódki A. M. (poprzednio P.) k. 137-138 w zw. z k. 358-361, k. 407-409, przesłuchanie w charakterze strony powoda T. S. k. 269-272 w zw. z k. 361-362, k. 409-410, k. 516-517, zeznania świadka J. P. k. 140-142, zeznania świadka Ż. P. k. 283-284, zeznania świadka K. R. k. 333-334, częściowo zeznania świadka S. U. k. 282.

W restauracji (...) wewnątrz lokalu było 10 stolików i 40 krzeseł. Na zewnątrz restauracji jest taras, na którym było 8-10 ław z ławkami oraz dodatkowo 3 stoliki przy każdym po 3 krzesła. W lokalu było 152 kompletów sztućców. Jednorazowo w lokalu można było obsłużyć około 50-60 osób.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony pozwanego J. Ś. k. 138v-139 w zw. z k. 362- 364.

Sezon w restauracji (...) trwał od początku marca do końca września bądź końca października każdego roku. Ścisły sezon, kiedy był największy ruch, trwał natomiast od maja do sierpnia.

W ciągu roku godziny otwarcia restauracji były zróżnicowane. W sezonie lokal był czynny codziennie przeważnie od godziny 12.00 przeważnie do 22.00. Godziny otwarcia były dłuższe w przypadku imprez okolicznościowych, które odbywały się w lokalu.

Poza sezonem od listopada 2013 r. do lutego 2014 r. restauracja co do zasady była nieczynna. Pracownicy w tym okresie nie wykonywali pracy i nie otrzymywali wynagrodzenia. Nie udzielano im także urlopów wypoczynkowych i nie wypłacano wynagrodzenia urlopowego.

Tylko raz poza sezonem, w okresie od listopada 2014r. do lutego 2015 r. lokal był otwarty, ponieważ właściciele chcieli spróbować jak restauracja będzie funkcjonować w tych miesiącach. W tym okresie lokal był czynny przez wszystkie dni w tygodniu oprócz poniedziałków od godziny 12.00 do 19.00-20.00.

Poza sezonem, ilość klientów była niewielka. Ilość obrotów znacząco spadła. W czasie pracy A. M. (poprzednio P.) i J. P. przygotowywały posiłki, np. pierogi, które były następnie zamrażane. Zdarzało się im także wykonywać drobne prace remontowe, typu malowanie ścian.

W pracy panowała przyjazna atmosfera.

Wejście do restauracji (...) było nie tylko od strony kąpieliska (...), lecz także od ulicy.

Poza sezonem nie był używany duży piec dwupoziomowy do pieczenia pizzy. W 2013 r. został zakupiony piec konwekcyjny, z którego korzystano w okresie zimowym do przygotowania pizzy i podgrzewania dań. Dzięki temu zmniejszono w tym okresie zużycie energii elektrycznej. Mniejsze zużycie energii w okresie zimowym wiązało się także z faktem, iż w sezonie używano kilku chłodziarek, gdyż w lokalu sprzedawano m.in. lody. W okresie zimowym, na polecenie M. Ś., nie korzystano z wyparzonej, która zużywa bardzo dużą ilość wody.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powódki A. M. (poprzednio P.) k. 137-138 w zw. z k. 358-361, k. 407-409, przesłuchanie w charakterze strony powoda T. S. k. 269-272 w zw. z k. 361-362, k. 409-410, k. 516-517, zeznania świadka J. P. k. 140-142, częściowo zeznania świadka M. Ś. k. 272-278, częściowo zeznania świadka S. U. k. 282, nagranie na płycie CD k. 357, zdjęcia k. 368-378, zestawienie obrotów k. 98, faktura VAT z 30.07.2014 r. k. 99, faktura VAT z 10 grudnia 2014 r. k. 100.

Dla pracowników restauracji (...) nie sporządzano grafików. Pracowali co do zasady codziennie każdego dnia kiedy była otwarta restauracja. O pojedynczych dniach wolnych dowiadywali się od M. Ś.. Pracowali od otwarcia do zamknięcia lokalu, choć zdarzało się, że jedno z nich przychodziło lub wychodziło z pracy godzinę wcześniej czy później niż drugie. Zdarzało się też tak, że jedno z nich miało wolne, a drugie było w pracy. W dniach, w których jednocześnie byli w pracy mieli zbliżone lub identyczne godziny pracy.

J. Ś. nie prowadził listy obecności ani ewidencji czasu pracy dla pracowników restauracji (...). A. M. (poprzednio P.) i T. S. przepracowane w danym dniu godziny zapisywali na bieżąco w swoich kalendarzach/notesach. Poza sezonem pracowali oni średnio 7-8 godzin dziennie, a w sezonie 9-10 godzin, ale zdarzało się też, że w sezonie pracowali kilkanaście godzin dziennie zwłaszcza podczas imprez okolicznościowych.

A. M. (poprzednio P.) zeznała też, że sama wydrukowała z internetu gotowy formularz listy obecności, wypisywała go przez jeden miesiąc i dała do podpisania pozwanemu, ale ten odmówił.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powódki A. M. (poprzednio P.) k. 137-138 w zw. z k. 358-361, k. 407-409, przesłuchanie w charakterze strony powoda T. S. k. 269-272 w zw. z k. 361-362, k. 409-410, k. 516-517, zeznania świadka J. P. k. 140-142, kalendarze powódki za 2013 i 2014 r. k. 136 i k. 197, za 2015 r. k. 357, kalendarz powoda k. 331, lista obecności powódki k. 199.

A. M. (poprzednio P.) i T. S., w miesiącach kiedy lokal był otwarty, otrzymywali od pozwanego kwoty z umów o pracę a dodatkowo 400 zł netto. A. M. (poprzednio P.) od czasu do czasu podpisywała listę płac, na której było wskazane, iż otrzymała wynagrodzenie 400 zł brutto. A. M. (poprzednio P.) dwukrotnie otrzymała od J. Ś. kwotę 100 zł netto – za pracę w S. w 2013 i 2014 r. J. Ś., poza ww. kwotami, nie wypłacał A. M. (poprzednio P.) i T. S. innych kwot.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powódki A. M. (poprzednio P.) k. 137-138 w zw. z k. 358-361, k. 407-409, przesłuchanie w charakterze strony powoda T. S. k. 269-272 w zw. z k. 361-362, k. 409-410, k. 516-517, zeznania świadka J. P. k. 140-142, listy płac k. 39-41, regulamin pracy k. 164-175.

A. M. (poprzednio P.) w okresie od 6 maja 2013 r. do 31 października 2013 r. i od 1 marca 2014 r. do 28 lutego 2015 r. przepracowała odpowiednio:

- w maju 2013 r. - 120 godzin ponadwymiarowych, 98,5 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 2.638,40 zł,
- w czerwcu 2013 r. – 120 godzin ponadwymiarowych, 70 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 2.093,40 zł,
- w lipcu 2013 r. – 138 godzin ponadwymiarowych i 77 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 2.045,78 zł,
- w sierpniu 2013 r. – 126 godzin ponadwymiarowych i 78 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 2.173,62 zł,
- w wrześniu 2013 r. – 126 godzin ponadwymiarowych i 20 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 1.109,35 zł,
- w październiku 2013 r. - 138 godzin ponadwymiarowych za co powinna otrzymać wynagrodzenie (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 728,40 zł,

- w marcu 2014 r. - 126 godzin ponadwymiarowych i 53 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 1.848,40 zł,

- w kwietniu 2014 r. - 126 godzin ponadwymiarowych i 8 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 948,40 zł,

- w maju 2014 r. - 120 godzin ponadwymiarowych i 60 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 2.048,40 zł,

- w czerwcu 2014 r. - 120 godzin ponadwymiarowych i 107 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 2.982,90 zł,

- w lipcu 2014 r. - 138 godzin ponadwymiarowych i 51 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 1.691,30 zł,

- w sierpniu 2014 r. - 120 godzin ponadwymiarowych i 35 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 1.380,30 zł,

- w wrześniu 2014 r. - 132 godzin ponadwymiarowych i 7 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 922,04 zł,

- w październiku 2014 r. - 138 godzin ponadwymiarowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 788,40 zł,

- w listopadzie 2014 r. - 109 godzin ponadwymiarowych i 25 godzin nadliczbowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 1.371,40 zł,

- w grudniu 2014 r. - 126 godzin ponadwymiarowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 672,81 zł,

- w styczniu 2015 r. - 120 godzin ponadwymiarowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 848,40 zł,

- w lutym 2015 r. - 120 godzin ponadwymiarowych, za co powinna otrzymać wynagrodzenie (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 1.493,40 zł.

Dowód: kalendarze powódki za 2013 i 2014 r. k. 136 i k.197, za 2015 r. k. 357, opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzenia G. D. oraz opinie uzupełniające k. 424-432, k. 458-465, k. 495.

W okresie od 7 lipca 2014r. do 31 października 2014r. T. S. przepracował odpowiednio:

- w lipcu 2014 r. - 108 godzin ponadwymiarowych i 76 godzin nadliczbowych, za co powinien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 1.913,26 zł,

- w sierpniu 2014 r. - 120 godzin ponadwymiarowych i 119 godzin nadliczbowych, za co powinien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 3.181,40 zł,

- we wrześniu 2014 r. - 132 godzin ponadwymiarowych i 39 godzin nadliczbowych, za co powinien otrzymać wynagrodzenie wraz z dodatkiem (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 1.532,94 zł,

- w październiku 2014 r. - 138 godzin ponadwymiarowych, za co powinien otrzymać wynagrodzenie (po odjęciu dodatkowych 400 zł netto wypłaconych przez J. Ś.) w wysokości 788,40 zł.

Dowód: kalendarz powoda k. 331, opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzenia G. D. oraz opinie uzupełniające k. 424-432, k. 458-465, k. 495.

Dnia 6 marca 2015 r. A. M. (poprzednio P.) rozwiązała umowę o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazała niestosowanie się przez pracodawcę do przepisów kodeksu pracy. Podniosła bowiem, że jest zatrudniona na ¼ etatu, a wykonuje pracę na cały etat, pracując w soboty i niedziele, za co nie dostaje wynagrodzenia.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powódki A. M. (poprzednio P.) k. 137-138 w zw. z k. 358-361, k. 407-409, pismo rozwiązujące umowę o pracę k. 11.

Stosunek pracy T. S. został rozwiązany za porozumieniem stron w z dniem 31 października 2014 r., co wiązało się ze znalezieniem przez niego innej pracy na terenie Niemiec. W jego świadectwie pracy omyłkowo wskazano, jako datę ustania stosunku pracy, dzień 30 listopada 2014 r.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powoda T. S. k. 269-272 w zw. z k. 361-362, świadectwo pracy powoda k. 299, kalendarz powoda k. 331, umowa o pracę wraz z tłumaczeniem pierwszej strony k. 379-386, k. 404

A. M. (poprzednio P.) w okresie zatrudnienia u J. Ś. wykorzystała 9 dni urlopu wypoczynkowego w sierpniu 2014 r. Ze względu na kilkunastoletni staż pracy jej wymiar urlopu wynosił 26 dni w roku. Po ustaniu stosunku pracy otrzymała od pracodawcy kwotę 545,36 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powódki A. M. (poprzednio P.) k. 137-138 w zw. z k. 358-361, k. 407-409, potwierdzenie przekazu pocztowego k. 102.

T. S. w okresie zatrudnienia u J. Ś. w ogóle nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Jego wymiar urlopu wynosił 20 dni w ciągu roku. Po ustaniu stosunku pracy nie otrzymał ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powoda T. S. k. 269-272 w zw. z k. 361-362.

W restauracji (...) nie było praktyki składania wniosków urlopowych.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony powódki A. M. (poprzednio P.) k. 137-138 w zw. z k. 358-361, k. 407-409, przesłuchanie w charakterze strony powoda T. S. k. 269-272 w zw. z k. 361-362, k. 409-410, k. 516-517,

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy T. S. wynosi 982,33 zł.

Dowód: opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzenia G. D. – k. 432.

Wynagrodzenie za pracę A. M. (poprzednio P.) wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop za jeden miesiąc wynosi 1.760 zł, a za jedną godzinę 10,4761 zł, za jeden dzień 83,80 zł.

Dowód: opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzenia G. D. – k. 431.

Brat M. Ś., a konkubent i obecny mąż A. M. oraz M. Ś. byli w trakcie podziału spadku po zmarłych rodzicach, na którym to tle doszło pomiędzy nimi do sporu.

Dowód: zeznania świadka M. Ś. k. 272-278.

W toku postępowania A. P. zmieniła nazwisko na M. w związku ze zmianą stanu cywilnego.

Niesporne

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo A. M. (poprzednio P.) i T. S. w przeważającej części okazało się zasadne.

Roszczenie powodów o wynagrodzenie za pracę ponadwymiarową oraz za pracę w godzinach nadliczbowych znajduje swoją podstawę w art. 80 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

Roszczenie o wypłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych znajduje podstawę prawną w przepisie art. 151¹ § 1 k.p., zgodnie z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 100% wynagrodzenia- za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

- 50% wynagrodzenia- za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w powyżej.

Nadto w myśl art. 151¹ § 2 k.p. dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 k.p.

Definicję legalną pracy w godzinach nadliczbowych zawiera art. 151 § 1 k.p., stosownie do którego pracę w godzinach nadliczbowych stanowi 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. Normy czasu pracy wymienia z kolei art. 129 § 1 k.p., na mocy którego czas pracy nie może przekraczać

8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodobowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Powodowie domagali się w toku procesu zasądzenia na ich rzecz wynagrodzenia zasadniczego za pracę ponad 40 godzin miesięcznie (jak wynika z uzasadnienia pozwów), tj. ponad obowiązujący ich wymiar etatu (1/4), a ponadto dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Bezspornym w sprawie było, iż powodowie i pozwany nie uzgadniali, od której ich godziny pracy ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy miał być naliczany dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. W takiej sytuacji dodatek ten winien być naliczany dopiero od dziewiątej godziny pracy w ciągu dnia. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przysługuje bowiem dodatek, o którym mowa w art. 151¹ § 1 k.p., jeżeli nie zostanie ustalona na podstawie art. 151 § 5 k.p. dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie o sygn. I PK 315/07, OSNP 2009/23-24/310 oraz w wyroku z dnia 4 kwietnia 2014 r. w sprawie o sygn. I PK 249/13, OSNP 2015/9/121). Nie oznacza to jednak, iż powodom nie przysługuje wynagrodzenia zasadnicze za pracę ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy na podstawie art. 80 k.p., którego treść przywołano wyżej.

U pozwanego nie obowiązywał żaden akt wewnętrzny regulujący system czasu pracy. Przedstawiony w sprawie Regulamin pracy (nie wiadomo z jakiej daty) zawiera jedynie szczerkowe i ogólne informacje w zakresie czasu pracy (k. 164-175). Pracą w godzinach nadliczbowych u pozwanego była więc na zasadach ogólnych praca wykonywana ponad ośmiogodzinną dobową normę czasu pracy oraz ponad przeciętnie czterdziestogodzinną tygodniową normę czasu pracy.

Instrumentem pozwalającym kontrolować przestrzeganie przez pracodawcę ciężących na nim obowiązków z zakresie czasowej organizacji procesu pracy jest ewidencja czasu pracy, prowadzona w celu prawidłowego ustalania przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą. Przepis art. 149 k.p. nakłada obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy na wszystkich pracodawców niezależnie od rodzaju działalności oraz poziomu zatrudnienia. Jedyne wyjątki stanowią pracownicy rozliczani ryczałtem za godziny nadliczbowe, objęci formułą zadaniowego czasu pracy oraz zajmujący stanowiska kierownicze. Poza tym ewidencja czasu pracy powinna być prowadzona dla wszystkich pracowników, a ewentualne ograniczenia zakresu ewidencjonowania zostały przez ustawodawcę wskazane w sposób wyraźny. Pracodawca, który nie prowadzi ewidencji czasu pracy dopuszcza się wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Szczegóły ewidencjonowania czasu pracy określają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposoby prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996 r., nr 62, poz. 286). Rozporządzenie to przewiduje w § 8, że pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Tymczasem, analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie wskazuje, że pozwany J. Ś. nie prowadził ewidencji czasu pracy w żadnej formie zarówno w przypadku powódki, jak i powoda.

Pozwany twierdził w toku postępowania, że prowadził ewidencję czasu pracy w formie list obecności. Ewidencja ta zaginęła jednak po odejściu z pracy A. M. poprzednio P.). Fakt prowadzenia ewidencji czasu pracy w formie list obecności potwierdziła żona pozwanego M. Ś., która wskazała jednocześnie, że były one prowadzone tylko dla kelnerek, zaś dla powoda T. S. nie. Z kolei świadek B. Ś. (syn pozwanego) zeznał, że czas pracy powodów był ewidencjonowany w ciemnym zeszycie A4, nie wspominając o listach obecności. Na okoliczność zaginięcia list obecności pozwany przedłożył dowód w postaci notatki z dnia 15 marca 2015 r. (k. 97).

Sąd nie dał wiary tym dowodom. Zaprzeczyli temu bowiem powodowie oraz świadek J. P., którzy zeznali, że, mając świadomość, że pracują ponad normę, sami ewidencjonowali swój czas pracy w prywatnych notesach czy kalendarzach. Powódka A. M. (poprzednio P.) zeznała też, że sama wydrukowała z internetu gotowy formularz listy obecności za jeden miesiąc, wypisywała go i dała do podpisania pozwanemu, ale ten odmówił. Listę tę złożyła do akt sprawy (k.199). W ocenie Sądu zeznania pozwanego, jego żony i syna są niespójne, nielogiczne i niewiarygodne. Z zeznań pozwanego wynika, iż była prowadzona ewidencja czasu pracy w postaci list obecności dla wszystkich pracowników restauracji. M. Ś. zeznała, że listy były prowadzone tylko dla kelnerek, a dla powoda T. S. już nie. Świadek B. Ś. nie wspominał w swoich zeznaniach o listach obecności, lecz o ewidencjonowaniu czasu pracy w zeszycie formatu A4. Ocena tych zeznań w połączeniu z oceną zeznań powodów i świadka J. P. prowadzi do wniosku, pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy w żadnej formie. Należy też zauważyć, że pozwany, twierdząc, iż prowadzoną przez pracodawcę ewidencję czasu pracy pracowników zabrała powódka ostatniego dnia pracy, jednocześnie nie zgłosił tego faktu organom ścigania, a chodziło wszak o kradzież istotnych dokumentów. Świadek Ż. P., która towarzyszyła powódce w momencie rozwiązania umowy o pracę zeznała też, że powódka nie zabierała żadnych dokumentów z miejsca pracy. Ponadto już sama zawartość akt osobowych powodów (mocno wybrakowana – oryginały - k. 47, k. 393)

świadczy o tym, iż dokumentacja kadrowa nie była przez pozwanego prowadzona należycie i nawet nie w zakresie niezbędnego minimum.

W tym miejscu, w ślad za trafnym stanowiskiem Sądu Najwyższego, wskazać należy, iż w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniając żądanie (art. 3 oraz 232 k.p.c. i art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy, tj. np. osobowymi środkami dowodowymi (tak: wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r. w sprawie o sygn. akt I PK 213/08 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r. w sprawie sygn. II PK 197/11). To powodowie A. M. (poprzednio P.) i T. S., zgodnie z ogólną zasadą ciężaru dowodu, powinni zatem udowodnić zasadność roszczeń dochodzonych swoimi pozwami, co – zdaniem Sądu – uczynili w toku niniejszego postępowania w sytuacji braku prowadzenia przez pozwanego ewidencji czasu pracy.

W ocenie Sądu, powodowie wykazali wykonywanie u pozwanego pracy ponad ustalony dla nich wymiar czasu pracy, a także pracę w godzinach nadliczbowych.

Ustaień faktycznych w przedmiotowej sprawie Sąd dokonał na podstawie dowodów z dokumentów wymienionych w pierwszej części uzasadnienia, w tym w oparciu o zapiski prowadzone przez powódkę i powoda, które dotyczyły ich czasu pracy, a także na podstawie osobowego materiału dowodowego, na który składały się zeznania: powodów A. P., T. S. oraz świadków J. P., A. S., S. U., Ż. P., K. R. i T. K.. Ich zeznania były logiczne, spójne i pozbawione wewnętrznych sprzeczności. Choć nie wszyscy świadkowie posiadali wiedzę tak pełną jak świadek J. P. (będąca drugą obok powódki kelnerką w restauracji), to zeznania poszczególnych świadków, nawet te fragmentaryczne (z uwagi na fakt, iż inni świadkowie byli głównie klientami czy gośćmi restauracji), składały się na całościowy obraz pracy powodów. I tak np. świadek S. U. (prowadzący park linowy obok restauracji) zeznał, iż kiedy był w (...) (mniej więcej raz na dwa tygodnie) w sezonie (podczas sezonu nie był) zawsze była w nim jedna lub dwie kelnerki. Ponadto, że w sezonie w restauracji nie było, jak zeznał pozwany, stałego dnia wolnego w tygodniu. Świadek Ż. P. (siostra powódki często bywająca w lokalu jako klientka i w tygodniu i weekendy najczęściej w okresie letnim) zeznała, że kiedy bywała w lokalu zawsze był on obsługiwany przez dwie kelnerki, często widywała też tam T. S. (w tym w ciągu tygodnia). Syna pozwanego świadek ten w ogóle nie kojarzył. Kolejny świadek, K. R. (klientka restauracji bywająca w niej raz w tygodniu przeważnie latem i w tygodniu i weekendy w różnych godzinach, czasami około 12.00, czasami około 22.00, a nawet 23.00) zeznała natomiast, że kiedy odwiedzała restaurację, to zawsze były w niej powódka i J. P. (czasami jedna bądź druga albo razem). Zwierzyły się one jej, że pracują od 12.00 do „ostatniego klienta” bez wypłaty za nadgodziny i bez urlopu. Świadek T. K. (siostra M. Ś. i aktualnego męża powódki) zeznała, iż bywała w restauracji latem najczęściej w weekendy (czasami dwa razy w miesiącu) i za każdym razem widziała w niej powódkę. Poza powódką w restauracji widziała tylko drugą kelnerkę J., kucharza T., pozwanego, jego żonę i syna B..

Sąd nie poczynił ustaleń faktycznych na podstawie zeznań świadków A. R., bowiem świadek ten nie miał żadnej wiedzy na temat przedmiotu sprawy.

Podkreślenia wymaga, iż przesłuchana na okoliczność czasu pracy powodów J. P. opisała zgodnie z twierdzeniami powodów zasady i czas wykonywania przez nich pracy, wskazując jednocześnie na przybliżony wymiar czasu, w jakim wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych. Z jej zeznań oraz z przesłuchań powodów wynikało, iż system pracy w godzinach nadliczbowych był odgórnie narzucony przez pracodawcę, tym samym praca w nadgodzinach była wykonywana na polecenie pozwanego i jego żony. Fakt, iż świadek J. P. wytoczyła w innym postępowaniu podobne powództwo nie umniejsza wiarygodności zeznaniom tego świadka w sytuacji, gdy zeznania jego w pełni korespondują z pozostałym materiałem dowodowym i nie budzą wątpliwości Sądu.

Do ustalenia wymiaru pracy powodów miarodajne okazały się zapisy w prowadzonych przez nich regularnie i na bieżąco kalendarzach. Sąd nie znalazł podstaw, aby, przy braku inicjatywy dowodowej strony przeciwnej w tym zakresie, odmówić wiarygodności tym zapisom. Wraz z pozwami złożono w sprawie jedynie kopie zeszytów z danymi

dotyczącymi czasu pracy powodów przepisanyymi przez powodów z materiałów źródłowych (oryginalnych kalendarzy), przygotowane przez powodów dla pełnomocnika powodów (k. 75-83, k. 232). Następnie powódka złożyła ten zeszyt w oryginale (k. 136), a na zobowiązanie Sądu powodowie przedłożyli oryginały kalendarzy (materiały źródłowe k. 197, k. 331, k. 357), przy czym powód T. S. wykonał zobowiązanie po upływie 3 miesięcy. Jak wyjaśnił bowiem, miał problem z odnalezieniem zeszytu w związku z przeprowadzką (k. 409). Zdaniem Sądu nie umniejsza to wiarygodności tych dowodów, zwłaszcza, iż analiza tych zapisów wskazuje na to, że faktycznie były one czynione na bieżąco różnymi środkami piszącymi, a T. S. dokonywał zapisków dotyczących czasu pracy nie tylko podczas zatrudnienia u pozwanego, ale i u kolejnego pracodawcy (od listopada 2014 r.). Ponadto zapiski te są kompatybilne z treścią dowodów w postaci zeznań powodów i zeznań świadka J. P..

Już na podstawie zeznań ww. osób dałoby się wywieść ogólną zasadę odnośnie czasu pracy powodów w sposób umożliwiający uwzględnienie powództwa. Zgodnie natomiast z treścią przepisu 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 ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

I tak, na podstawie osobowych środków dowodowych dało się wywieść, iż w sezonie od marca do września/ października czas pracy powodów pracujących w godzinach otwarcia lokalu (a więc co do zasady od godziny 12.00 przeważnie do 22.00, przy najbardziej optymistycznym założeniu dwóch dni wolnych w tygodniu w miesiącu trwającym średnio 30 dni – wynosił 220 godzin miesięcznie (30 dni – 8 dni x 10 godzin = 220 godzin). Dwa dni w tygodniu zdarzały się jednak powodom tylko wyjątkowo, gdyż co do zasady był to tylko jeden dzień wolny w tygodniu, a niekiedy nie było żadnego dnia wolnego w tygodniu (w ścisłym sezonie trwającym od maja do sierpnia).

Poza sezonem (od listopada 2014 r. do lutego 2015 r.) czas pracy powodów pracujących w godzinach otwarcia lokalu (a więc co do zasady od godziny 12.00 przeważnie do 19.00-20.00), przy uwzględnieniu wolnych poniedziałków i przy założeniu dodatkowego dnia wolnego w tygodniu (co nie zawsze miało miejsce) w miesiącu trwającym średnio 30 dni – wynosił natomiast minimum 154 godzin miesięcznie (30 dni – 8 dni x 7 godzin = 154 godzin).

Powyżej przedstawiono jednak najbardziej optymistyczne warianty w zakresie czasu wolnego powodów, gdyż co do zasady powodowie przepracowywali większą ilość dni i godzin (nie uwzględniono też czasu trwania imprez okolicznościowych odnotowanego w zapisach kalendarzy powodów). Wyliczenia czasu pracy poczynione przez biegłego na podstawie zapisów w kalendarzach do danych tych były bardzo zbliżone.

Niezależnie od powyższego należy stwierdzić, że przedstawione w sprawie kalendarze powodów stanowiły wiarygodny i miarodajny materiał dowodowy pozwalający precyzyjnie ustalić czas ich pracy.

Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego J. Ś. jedynie w zakresie charakteru pracy powódki i powoda. Zeznania M. Ś. Sąd uznał za wiarygodne w zakresie dotyczącym dni otwarcia restauracji w sezonie, jak i poza nim, faktu, że w okresie zamknięcia lokalu pracownikom nie udzielano urlopu wypoczynkowego i nie wypłacano wynagrodzenia, dając wiarę też temu, iż godziny otwarcia lokalu zależały właśnie od jej decyzji. Zeznaniom B. Ś. Sąd przyznał walor wiarygodności w zakresie, w jakim świadek ten zeznał, iż przychodził do restauracji pozwanego, aby pomagać rodzicom w obsłudze klientów.

W pozostałej części Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom J. Ś., M. Ś. i B. Ś., bowiem były one sprzeczne z resztą zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W szczególności Sąd nie dał wiary wskazywanym przez te osoby godzinom pracy powodów, ani temu, iż powodowie co miesiąc otrzymywali od pozwanego jedynie kwotę 400 zł brutto powód T. S. 420 zł brutto) tytułem wynagrodzenia. Powodowie i świadek J. P. konsekwentnie wskazywali, że otrzymywali od pracodawcy kwotę wynikającą z pisemnej umowy o pracę, a dodatkowo 400 zł netto, lecz tylko w tych miesiącach, w których lokal był otwarty. Sąd uznał to za zgodne z zasadami logicznego rozumowania i dał wiarę ich twierdzeniom, bowiem nie mieli oni żadnego interesu w tym, aby zawyżać otrzymywane od pracodawcy wynagrodzenie i tym samym pozbawiać siebie części należnych świadczeń z tytułu wynagrodzenia. Kierując się zasadami logiki i doświadczenia życiowego, Sąd doszedł również do przekonania, iż, wbrew twierdzeniom pozwanego,

troje pracowników wykonujących pracę na ¼ etatu w żaden sposób nie zdołaloby zapewnić funkcjonowania lokalu gastronomicznego (niemałego, obsługującego jednocześnie 50-60 gości), w którym, jak ustalił wcześniej Sąd, pozwany i członkowie jego rodziny jedynie sporadycznie sami podejmowali pracę obsługując klientów (podczas dużego ruchu w ścisłym sezonie). Za sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego Sąd uznał wyjaśnienia pozwanego, według których zatrudnianie tylko dwóch kelnerek na ¼ etatu było wystarczające, bowiem klienci restauracji sami odbierali złożone zamówienie „na barze”. Przyjęcie powyższego założenia w ogóle kwestionowałoby potrzebę zatrudniania przez pozwanego kelnerek, w sytuacji gdy klienci jego lokalu obsługiwaliby się sami. Zastanawiającym jest też, że pozwany twierdził, iż powodowie i J. P. pracowali w restauracji bez ustalonej z góry zasady (np. przez 2 godziny dziennie od poniedziałku do piątku) oraz bez grafiku i lokal pomimo tego mógł sprawnie funkcjonować. Powodowie od żony pozwanego mieli dowiadywać się, które z nich przychodzi kolejnego dnia do pracy w jakich godzinach. W ocenie Sądu taka sytuacja powodowałaby ogromny chaos organizacyjny, a brak grafiku w restauracji pozwanego powodowany był faktem, iż faktycznie zasadą w restauracji było to, że powodowie przychodzili codziennie do pracy w godzinach jej otwarcia, a żona pozwanego informowała ich jedynie o sporadycznych dniach wolnych.

Oceniając zeznania pozwanego i świadków M. Ś. i B. Ś., Sąd miał na uwadze sprzeczności występujące w zeznaniach w obrębie już tylko tej grupy osób. Poza omówionymi już wcześniej sprzecznościami dotyczącymi faktu prowadzenia ewidencji czasu pracy dla powodów, można wskazać na to iż, M. Ś. (zajmująca się faktycznie sprawami restauracji) zeznała odmiennie niż pozwany, że nie wie nic o udzieleniu pracownikom urlopu wypoczynkowego podczas przerwy w funkcjonowaniu restauracji w okresie od listopada 2013 r. do lutego 2014 r. oraz że formalnie nie udzielano im takiego urlopu. Zeznała też odmiennie niż pozwany i niż wynika to ze świadectwa pracy powoda, że powód T. S. w okresie zatrudnienia u pozwanego nie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Zeznała też, przeciwnie do pozwanego, że kiedy lokal był zamknięty poza sezonem, to pracownicy nie dostawali wynagrodzenia. Ponadto M. Ś. wskazała, iż pierwszy raz widzi okazane jej karty urlopowe (rzekomo powodów) przedłożone do akt przez pozwanego. M. Ś. odmiennie także niż pozwany i jej syn B. Ś. zeznała, że w sezonie lokal był czynny 7 dni w tygodniu i czasami tylko, przy brzydkiej pogodzie, zamykano go w poniedziałki. Zeznania B. Ś. miały przy tym ograniczony charakter, ponieważ z jego zeznań wynika, iż w restauracji w ogóle nie był w okresie jesienno – zimowym, gdyż studiował i w restauracji „był na telefon” tylko w podczas największego ruchu w sezonie.

Sąd nie uwzględnił argumentacji pozwanego dotyczącej bezzasadności żądania przez powódkę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wobec wysokich, w ocenie pozwanego, napiwków otrzymywanych przez powódkę od klientów. Na marginesie wskazać należy, iż napiwki zwyczajowo otrzymywane przez osoby zajmujące się obsługą klientów w lokalach gastronomicznych w żadnej mierze nie stanowią składnika wynagrodzenia tych osób, a ich uzyskiwanie niezależnie od ich wysokości w żaden sposób nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty wynagrodzenia.

W kontekście funkcjonowania lokalu poza sezonem (przy czym niespornym był fakt pozostawienia lokalu otwartym w okresie od listopada 2014 r. do lutego 2015 r.) pozwany przedstawił rachunki za media, które były znacznie niższe niż analogiczne rachunki z okresu letniego, co jego zdaniem potwierdzało, iż powódka (powód T. S. już wówczas nie był zatrudniony u pozwanego) z uwagi na mniejszy ruch wykonywała ją jedynie w umownym wymiarze ¼ etatu. Powódka tłumacząc niższe rachunki za prąd, podniosła, iż poza sezonem nie był włączany duży piec (dwupoziomowy), gdyż pizzę przygotowywano w małym piecu konwekcyjnym. Ponadto w okresie letnim dużą ilość energii zużywały lodówki oraz chłodziarki, zaś większe zużycie wody w sezonie spowodowane było korzystaniem z wyparzarki do naczyń, która z kolei nie była włączana, na polecenie M. Ś., w okresie zimowym. Sąd w powyższym zakresie podzielił argumentację powódki, uznając, że jej szczegółowa wiedza odnośnie sprzętów wykorzystywanych w poszczególnych okresach funkcjonowania restauracji wynika z ciągłości jej zatrudnienia w lokalu i niemalże codziennego przebywania w nim. Ponadto zeznania powódki pokrywają się i w tym zakresie z zeznaniami powoda T. S., który w ww. okresie wprawdzie już nie pracował u pozwanego, ale zdarzało mu się pracować w okresie zimowym podczas imprez okolicznościowych w poprzednich latach (był on wszak osobą pracującą u pozwanego, czy to na zasadzie przyuczania do zawodu, czy to bez umowy, już od 2008 r.). Zestawienie obrotów przedstawione przez pozwanego (k. 98), choć zakwestionowane przez stronę powodową, nie budziło wątpliwości Sądu, skoro niespornym było, że obroty restauracji w okresie zimowym od

listopada 2014 r. do lutego 2015 r. (jedynym sezonie zimowym otwartym dla klientów) były małe. Lokal został otwarty w tym okresie zimowym wyjątkowo (w stosunku do poprzednich lat) i na próbę, co ostatecznie nie zdało egzaminu. Nie zmienia to jednak faktu, iż powódka, niezależnie od dochodowości takiego przedsięwzięcia, przepracowała określony czas pracy, za który należy się jej stosowne wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie może bowiem przerzucać na swoich pracowników ryzyka prowadzenia swojego przedsiębiorstwa.

Sąd miał też na względzie to, że od listopada 2014 r., po rozwiązaniu umowy o pracę przez powoda, powódka i J. P. były jedynymi pracownikami pozwanego i jak zgodnie zeznały, na zmianę pracowały na kuchni i na sali. Powyższe potwierdza, że powódka także w okresie od listopada 2014 r. bez wątplenia pracowała w większym wymiarze godzin niż w umownie przewidzianym wymiarze ¼ etatu.

W zrekonstruowanym przez Sąd stanie faktycznym swego potwierdzenia nie znalazła też okoliczność wykorzystywania przez pozwanego do pracy w lokalu pracowników zatrudnionych przez niego przy prowadzeniu innej działalności gospodarczej. Pracownicy ci byli całkowicie nieznanymi osobom zatrudnionym w restauracji, a nadto nie byli oni widziani przez klientów lokalu.

Sygnalizowany przez stronę pozwaną konflikt pomiędzy M. Ś. a jej bratem (aktualnym mężem powódki) na tle sprawy spadkowej po ich zmarłych rodzicach nie miał większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro powódka złożyła zeznania wskazujące na czas pracy i organizację pracy w restauracji zbieżne z zeznaniami powoda i świadka J. P., którzy nie wspólnego z ww. sprawą spadkowa nie mają. W przypadku powódki sytuacja ta być może stanowiła czynnik spustowy, aby, pomimo powiązań rodzinnych, wystąpić do Sądu z powództwem w niniejszej sprawie. Nie zmienia to faktu, iż Sąd ocenił zeznania powódki jako wiarygodne. O niewiarygodności zeznań powoda T. S. nie stanowi także forowany przez stronę pozwaną fakt, że powód po krótkiej przerwie w zatrudnieniu powrócił do pracy u pozwanego i gdyby warunki tej współpracy faktycznie były złe, to z pewnością nie uczyniłby tego. Należy zauważyć jednak, że praca dla pozwanego była pierwszą pracą dla powoda u pozwanego powód przechodził tzw. przyuczenie do zawodu podczas nauki w szkole. Powód nie miał zatem zbyt dużego rozeznania co dzieje się na rynku pracy i czego może oczekiwać od pracodawcy. Należy też zauważyć, że po zakończeniu okresu przygotowania do zawodu, jak wynika z zeznań powoda, zanim zawarł on umowę o pracę z pozwanym, przez pewien okres pracował u niego bez żadnej umowy, co świadczy o globalnym braku poszanowania przez pozwanego przepisów prawa pracy i rzutuje również na przedmiot niniejszego postępowania.

Reasumując należy wskazać, iż powodowie podczas zatrudnienia u pozwanego wykonywali pracę ponad wymiar ¼ etatu, a także pracę w godzinach nadliczbowych. Praca ta była im zlecona przez pracodawcę (bądź działającą w jego imieniu żonę), za co należy im się stosowne wynagrodzenie wraz z dodatkiem.

W celu wyliczenia należności powodów Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu naliczania wynagrodzenia G. D..

Na rzecz powódki zasądzono z ww. tytułów (łącznie) po odliczeniu kwot wypłaconych im dodatkowo przez pozwanego (400 zł netto miesięcznie i 100 zł netto wypłaconych powódce za imprezę okolicznościową – S. 2014 r.) kwotę 25.939,72 zł wraz z odsetkami ustawowymi. Pomimo, iż powódka dochodziła jednej ogólnej kwoty tytułem wynagrodzenia i dodatku za okres od 6 maja 2013 r. do 28 kwietnia 2015 r., to odsetek ustawowych żądała od konkretnie określonych kwot za każdy miesiąc odrębnie. W każdym przypadku, w którym powódka żądała zasądzenia tych odsetek od kwoty niższej niż wyliczył biegły za dany miesiąc, Sąd zasądził odsetki zgodnie z żądaniem pozwu, nie wychodząc ponad jego żądanie. Sąd dokonał modyfikacji opinii biegłego w zakresie należności powódki z tytułu wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2014 r. (k. 464v), ponieważ biegły odliczył za ten miesiąc jedynie kwotę brutto w stosunku do kwoty 100 zł netto za imprezę sylwestrową (115,59 zł) zamiast odliczyć także wypłaconą przez pozwanego kwotę 400 zł netto (a więc 471,60 zł brutto – k. 495). W sumie od należności za grudzień 2014 r. (1.260 zł) biegły winien był odliczyć kwotę 587,19 zł (115,59 zł + 471,60 zł) i w konsekwencji kwota należna powódce za ten miesiąc wynosiła 672,81 zł. Dokonanie powyższej zmiany w opinii biegłego prowadziło w ogólnym rozrachunku do wyniku należności powódki w kwocie 27.785,10 zł, zamiast wyliczonej przez biegłego kwoty 28.256,70 zł. Sad miał na uwadze

jednak, że powódka w tytułu wynagrodzenia za pracę i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych domagała się tylko kwoty 25.939,72 zł i taką kwotę zasądził na jej rzecz (a nie kwotę wyliczoną przez biegłego czy Sąd).

Na rzecz powoda zasądzono z ww. tytułów (łącznie) kwotę wyliczoną poprawnie przez biegłego, a więc 7.416 zł (k. 495), a w pozostałym zakresie jego powództwo oddalono, gdyż domagał się on z tych tytułów ogółem kwoty 7.988,52 zł. Również w jego przypadku uwzględniono żądanie zasądzenia odsetek w takim zakresie jak wynikało to z pozwu, nie zaś ponad żądanie. Dotyczyło to należności za miesiąc sierpień 2014 r., gdyż powód domagał się za ten miesiąc odsetek od kwoty 3.064 zł, zaś biegły wyliczył, że należy mu się za ten miesiąc kwota 3.181,40 zł.

O odsetkach ustawowych orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasadzając je od dnia 11-go następnego miesiąca w stosunku do miesiąca, za który było należne wynagrodzenie (okres rozliczeniowy wynosił u pozwanego 1 miesiąc).

Jedynie na marginesie należy wskazać, że kwoty 400 zł netto przekazywane co miesiąc powodom przez pozwanego w związku ze zwiększona ilością godzin pracy nie stanowiły ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych. Z przepisu art. 151¹ p 4 k.p. wynika bowiem, że tylko w stosunku do pracowników, którzy wykonują pracę stale poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1 tego przepisu, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna jednak odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Kwoty 400 zł netto przekazywane co miesiąc powodom przez pozwanego stanowiły niewątpliwie, jak wynika z zeznań powodów i świadka J. P., swoistą rekompensatę za pracę ponad wymiar i w godzinach nadliczbowych i kwoty te (po przeliczeniu na wartości brutto) należało uwzględnić w ogólnym rozrachunku.

Odnosząc się do roszczeń powodów o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wskazać należy, iż podstawą tego żądania jest art. 171 § 1 k.p., który stanowi, że w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Wobec niekorzystania przez powoda urlopu wypoczynkowego i jedynie częściowego wykorzystania przez powódkę urlopu wypoczynkowego ich żądania co do ekwiwalentu pieniężnego okazały się zasadne.

Jednocześnie Sąd odmówił wiarygodności dowodom w postaci kart urlopowych złożonym przez pozwanego w toku postępowania (k. 163-164) z uwagi na konsekwentne podnoszenie przez jego pracowników, że nie przedkładali mu oni nigdy wniosków urlopowych. Wnioski te nie zostały wypisane przez powodów, lecz przez pozwanego. Wniosków takich nie widziała nawet żona pozwanego M. Ś., która dodatkowo zeznała, iż powód nie korzystał nigdy podczas zatrudnienia u pozwanego z urlopu wypoczynkowego. Z zeznań zarówno powódki, jak i świadka M. Ś., Ż. P. i B. Ś., a także zapisów w kalendarzu powódki wynikało, że powódka wykorzystwała w czasie zatrudnienia u pozwanego 9 dni urlopu wypoczynkowego w sierpniu 2014 r. Ponadto, jak wynika z zeznań powódki i pozwanego oraz potwierdzenia przekazu pocztowego z dnia 29 kwietnia 2014 r. (k. 102) wynika, iż pozwany uiszczył na jej rzecz z tytułu ekwiwalentu za urlop kwotę 545,12 zł netto. Na potwierdzeniu tym nie widniał tytuł zapłaty, zatem w momencie składania pozwu, powódka nie wiązała tej kwoty z ekwiwalentem za urlop, dopiero po wyjaśnieniach pozwanego w trakcie procesu.

Biegły wyliczył, że powódce A. M. (poprzednio P.) należy się kwota 1.837,26 zł z tytułu ekwiwalentu za 30 dni niewykorzystanego urlopu. Biegły nie uwzględnił jednak całego okresu zatrudnienia powódki od dnia 6 maja 2013 r. do 6 marca 2015 r. niezasadnie odejmując z jej okresu zatrudnienia okres, w którym lokal był zamknięty (1.11.2013 r. – 28.02.2014 r.), ponieważ powódka pozostawała wówczas w zatrudnieniu u pozwanego (prawdopodobnie mylące było założenie Sądu wskazujące okresy, za które należy wyliczyć wynagrodzenie powódki wraz z dodatkiem za prace w godzinach nadliczbowych z pominięciem ww. przerwy).

Prawidłowe wyliczenie ilości przysługującego powódce urlopu (której wymiar urlopu z uwagi na staż pracy wynosił 26 dni rocznie) przedstawia się następująco:

2013 r. – 8 m-cy pracy od 5.05 do 31.12.2014 r. – 26 dni/12 m-cy = 2,16 x 8 m-cy = 17,33 = 18 dni urlopu (po zaokrągleniu zgodnie z treścią art. 155³ § 1 k.p.)

2014 r. – 12 m-cy pracy – 26 dni urlopu

2015 r. - 3 m-cy pracy od 1.01 do 6.03.2015 r. – 26 dni/12 m-cy = 2,16 x 3 m-cy = 6,48 = 7 dni urlopu

W sumie przysługiwało jej 51 dni, a wykorzystała 9 dni urlopu. Za 41 dni powinna zatem otrzymać ekwiwalent. Zgodnie z wyliczeniem biegłego 1 godzina należnego powódce ekwiwalentu wynosi 10,476 zł (k. 431), ekwiwalent za 336 godzin (42 dni x 8 godzin) wynosi zatem 3.519,96 zł. Po odjęciu kwoty wypłaconej powódce przez pozwanego z tego tytułu (po przeliczeniu na kwotę brutto – 545,36 zł netto = 677 zł brutto) należność powódki wynosiła 2.842,96 zł i taką kwotę zasądzono na jej rzecz wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 marca 2015r. (zgodnie z żądaniem pozwu). Powódka mogła bowiem domagać się zapłaty tego ekwiwalentu w ostatnim dniu swojej pracy u pozwanego (6 marca 2015 r.), a więc odsetki należały się powódce co najmniej od dnia 7 marca 2015 r. W pozostałym zakresie powództwo o zasądzenie ekwiwalentu oddalono (powódka domagała się z tego tytułu kwoty 2.989 zł).

Na rzecz powoda (którego wymiar urlopu z uwagi na staż pracy wynosił 20 dni rocznie) zasądzono natomiast kwotę wyliczoną prawidłowo przez biegłego tytułem ekwiwalentu za urlop, tj. 982,33 zł za 7 dni niewykorzystanego urlopu (k. 432) wraz z odsetkami ustawowymi od dnia następnego po dniu rozwiązania stosunku pracy, tj. od dnia 1 listopada 2014 r.

Podstawę prawną powództwa powódki o zapłatę odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy stanowi przepis art. 55 § 1¹ k.p., zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika i w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się tytułem odszkodowania kwoty odpowiadającej wysokości jej wynagrodzenia wyliczonego według zasad jak ekwiwalent za urlop za 1 miesiąc, ponieważ tyle wynosił okres wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Jak stwierdził też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 marca 2015 r. wydanego w sprawie o sygn. I PK 197/14 (OSNP 2017/1/4) - w myśl utrwalonego w judykaturze poglądu, przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena "ciężkości" naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporu w zachowaniu pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia, czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę (por. wyroki z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538; z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 9, s. 482-486 oraz z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 173 i powołane w nich orzecznictwo).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, należy stwierdzić, że pozwany w istocie dopuścił się ciężkiego naruszenia praw pracowniczych, stale zlecając powódce pracę ponad wymiar etatu wynikający z jej umowy o pracę (1/4) i nie wypłacając jej wynagrodzenia za ten czas, w tym wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem. Nie może być bowiem tak, iż pracodawca zatrudnia pracownika na ¼ etatu, a ustalając jego czas pracy, traktuje go jak pracownika zatrudnionego na cały etat. Pozwany powinien był albo zmienić warunki pracy powódki i zatrudnić ją w pełnym wymiarze etatu, bądź ograniczyć jej czas pracy do ¼ wymiaru, przy czym pracę w godzinach nadliczbowych zlecając jej jedynie w awaryjnych sytuacjach czy w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (jak stanowi art. 151 p 1 pkt 1 i 2 k.p.) a nie czyniąc z tego ogólną zasadę. Należy zauważyć też, iż pozwany zlecając powódce pracę w godzinach nadliczbowych, przekraczał dopuszczalną ilość nadgodzin w ciągu roku, określoną w art. 151 § 3 k.p. (150 godzin rocznie). Pozwany czynił to przy tym stale bez stosownego

wynagrodzenia, a o skali tych comiesięcznych zaległości pozwanego względem powódki stanowią kwoty wyliczone przez biegłego (przewyższające zasadnicze wynagrodzenie powódki wynikające z umowy o pracę – 400 zł - niekiedy kilkakrotnie). Świadczy to zdaniem Sądu o rażącym naruszeniu przez pozwanego z winy umyślnej podstawowych obowiązków względem powódki. Miał on bowiem pełną świadomość czasu pracy powódki i wysokości wypłacanego jej wynagrodzenia, beztrąsko przyjmując, że wynagrodzi jej to wysokość napiwków otrzymywanych od klientów restauracji. Ani z twierdzeń pozwanego ani też z dowodów złożonych w sprawie nie wynika też, aby pozwany w okresie spornym miał jakiegokolwiek problemy finansowe. Kwoty 400 zł netto przekazywane co miesiąc powódce przez pozwanego jako rekompensata za pracę ponad wymiar i pracę w godzinach nadliczbowych były jednocześnie zbyt symboliczne (w obliczu ogółu należności powódki z tego tytułu), bo zwalniały one pozwanego z obowiązku zapłaty na rzecz powódki odszkodowania.

W myśl przepisu § 2 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 r., nr 62, poz. 289) w celu obliczenia odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Z kolei zgodnie z § 14 powołanego rozporządzenia ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego. Natomiast stosownie do § 6 omawianego rozporządzenia wynagrodzenie urlopowe ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń wskazanych w pkt 1-10 cytowanego przepisu. Należało zatem uwzględnić należne powódce wynagrodzenie za pracę ponad wymiar jak przyjął to biegły w swojej opinii.

Biegły wyliczył, że wynagrodzenie powódki wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop za jeden miesiąc wynosi 1.760 zł. Sąd, nie wychodząc ponad żądanie pozwu, zasądził zaś na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwotę 1.750 zł wraz odsetkami od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu pozwanemu, spełniającego jednocześnie funkcję wezwania do zapłaty (co miało miejsce w dniu 12 sierpnia 2015 r.). W pozostałym zaś zakresie powództwo o odsetki ustawowe oddalono.

Opinia biegłego z zakresu naliczania wynagrodzenia G. D. sporządzona w sprawie, której wnioski zostały zmodyfikowane w dwóch opiniach uzupełniających i marginalnie przez tutejszy Sąd (o czym wspomniano wcześniej), nie budziła wątpliwości Sądu. Biegły sporządził ją rzetelnie, w oparciu czy o założenia poczynione przez Sąd (zgodnie z ustalonym stanem faktycznym) stosując aktualne przepisy prawa. W toku postępowania biegły ustosunkował się do zarzutów zgłoszonych przez stronę powodową i odpowiednio zmodyfikował wnioski opinii (zarzut niewyliczenia wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową, czy nieuwzględnienia w globalnym wyliczeniu należności powoda kwoty częściowej za jeden miesiąc). Zarzuty strony pozwanej do opinii biegłego sprowadzały się jedynie do kwestionowania zasadności powództwa i do wnioskowania o zlecenie biegłemu sporządzenia alternatywnej opinii według twierdzeń pozwanego o czasie pracy powodów. Byłoby to jednak zbędne wobec dokonania przez Sąd takich a nie innych ustaleń stanu faktycznego, a także niemożliwe z uwagi na fakt, iż pozwany nie przedstawił żadnej reguły co do czasu pracy powodów (np. że pracowali oni od poniedziałku do piątku przez X godzin), twierdząc jedynie, że pracowali oni 40 godzin miesięcznie zgodnie z wymiarem ich etatu.

Powodowie, jako wnoszący pozew pracownicy w sprawie, w której wartość przedmiotu sporu nie przekraczała 50.000 zł, byli ustawowo zwolnieni od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych. W tej sytuacji zastosowanie znajduje przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zgodnie z którym kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z dyspozycją tego przepisu Sąd obciążył stronę pozwaną kwotą 3.389,07 zł. Kwota, którą łącznie zasądzono na rzecz powodów to 38.931,01 zł z żądanej w sumie przez powodów 39.077,02 zł. Oznacza to, że pozwany przegrał proces w 99% ($38.931,01 \text{ zł} / 39.077,02 \text{ zł} = 0,99$). Koszty sądowe wygenerowane w sprawie to kwoty wyłożone przez Skarb Państwa (Sąd Rejonowy Szczecin - Centrum w S.) na wynagrodzenie biegłego – 1.457,10

zł (1.100,92 zł + 356,18 zł – k. 467), a 99% tej kwoty to kwota 1.442,52 zł. Ponadto, od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa należało pobrać 5% kwoty zasądzonej na rzecz obu powodów, a więc kwotę 1.946,55 zł (38.931,01 zł x 0,05). W sumie należało wic od niego pobrać kwotę 3.389,07 zł (1.442,52 zł + 1.946,55 zł).

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Przepis art. 100 k.p.c. miał zastosowanie w niniejszej sprawie, bowiem powodowie co do każdego z roszczeń bądźz to wygrali powództwo w 100% bądźz niemal w 100 %, w związku z czym ulegli swojemu przeciwnikowi (pozwanemu) tylko w niewielkim zakresie.

Koszty procesu należało obliczyć dla roszczeń, z którymi powodowie występowali w trzech połączonych sprawach oddzielnie. Jedynie bowiem, na skutek technicznej czynności Sądu, doszło do ich fizycznego połączenia. W momencie wytoczenia każdego z powództw obowiązywały też inne przepisy regulujące wysokość stawek za czynności adwokata.

I tak, w momencie wytoczenia przez powódkę powództwa o odszkodowanie za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (w dniu 27 kwietnia 2015 r.) obowiązywało rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.). Na mocy przepisów § 6 pkt 3 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia powódce tytułem kosztów zastępstwa procesowego w części dotyczącej roszczenia o odszkodowanie przysługuje kwota 450 zł.

W momencie wytoczenia przez powódkę powództwa o wynagrodzenie za pracę i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalent za urlop (w dniu 28 sierpnia 2015 r.) obowiązywało rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t.), ale w wersji obowiązującej od dnia 1 sierpnia 2015 r. Na mocy przepisów § 6 pkt 5 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia powódce tytułem kosztów zastępstwa procesowego w części dotyczącej roszczenia o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop przysługuje kwota 1.800 zł.

W sumie powódce przysługiwała zatem kwota 2.250 zł z tytułu kosztów procesu, na które składały się ww. koszty zastępstwa procesowego.

W chwili wytoczenia przez powoda powództwa o wynagrodzenie za pracę i wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalent za urlop (w dniu 14 czerwca 2016 r.) obowiązywało już rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800) w wersji obowiązującej od 1 stycznia 2016 r. Na mocy przepisów § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia powodowi tytułem kosztów zastępstwa procesowego przysługuje kwota 1.800 zł.

Rygor natychmiastowej wykonalności został nadany w oparciu o przepis art. 477² k.p.c., zgodnie z którym Sąd zasądzając na rzecz pracownika należności z urzędu nadaje na to rozstrzygnięcie rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (ostatnio otrzymywanego przez powodów), które jest ograniczone w tym wypadku do płacy zasadniczej (już bez dodatkowych składników wynagrodzenia).

Z:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

(...)