

Sygn. VPa 21/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

SSO Magdalena Marczyńska

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko W. S. (1)

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji powódki M. G. od wyroku Sądu Rejonowego

w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 17 marca 2014r.

sygn. IV P 354/11

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 (pierwszym) i 2 (drugim) w ten sposób, że zasądza od pozwanego W. S. (1) na rzecz powódki M. G. kwotę 10.000 (dziesięć tysięcy) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 30 czerwca 2011 roku do dnia zapłaty,*
- 2. oddala apelację w pozostałej części,*
- 3. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu za obydwie instancje,*
- 4. ściąga na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. od pozwanego W. S. (1) kwotę 479,55 (czteryście siedemdziesiąt dziewięć złotych pięćdziesiąt pięć groszy) tytułem zwrotu wydatków.*

Sygn. akt V Pa 21/15

UZASADNIENIE

W pozwie złożonym w dniu 27 września 2011 roku pełnomocnik powódki M. G. wniósł o zasądzenie na rzecz swojej mocodawczyni od pozwanego W. S. (1) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od kwietnia 2008r. do października 2010r. łącznie kwoty 23.163,82 zł. z ustawowymi odsetkami od kwot wynagrodzenia należnego za poszczególne miesiące od dnia 11 każdego miesiąca do dnia zapłaty i kosztami postępowania.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 marca 2014 roku w sprawie o sygn. akt IV P 354/11 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. oddalił powództwo M. G. i zasądził od niej na rzecz pozwanego W. S. (1) kwotę 1.977 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, oddalając wniosek o zwrot kosztów procesu w pozostałym zakresie oraz nie obciążył powódki M. G. wydatkami poniesionymi przez Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że W. S. (2) i M. G. poznali się w 1993 roku. W roku 1996 pozwany zdecydował się na rozpoczęcie działalności gospodarczej w formie baru w miejscowości B. i do chwili obecnej prowadzi tam działalność gospodarczą pod nazwą (...). M. G. i W. S. (1) pozostawali wówczas w nieformalnym związku. Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na czas nieokreślony m. in. od 23 kwietnia 2007 roku do 3 listopada 2008 roku na pełny etat jako barmanka w barze w B. z wynagrodzeniem miesięcznym 936 zł oraz od 28 kwietnia 2009 roku do 30 czerwca 2011 roku jako szefowa baru w B. – także na pełny etat. Wynagrodzenie na podstawie drugiej z wymienionych umów o pracę wynosiło początkowo 1.500 zł, a od 15 kwietnia 2010 roku 2.000 zł.

W prowadzonym przez pozwanego barze powódka wydawała posiłki. Oprócz samej działalności gastronomicznej w barze pozwany zajmował także wynajmowaniem przyczep, tzw. domków holenderskich. M. G. wykonywała także czynności związane z wynajmowaniem przyczep osobom z nich korzystających. Bar był otwarty w sezonie trwającym od maja do końca sierpnia.

W trakcie trwania ich związku W. S. (1) i M. G. wyjeżdżali na wakacje zimowe do K. E. M. i na Wyspy K.. Wyjazdy opłacał pozwany. W. S. (1) wspierał powódkę finansowo dokładając się do wydatków na węgiel i energię elektryczną.

Nieformalny związek powódki i pozwanego zakończył się w październiku 2010 roku. W barze w B. G. faktycznie pracowała do 10 października 2010 roku i od tego czasu przebywała na zwolnieniu lekarskim. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2011 roku. Po zakończeniu związku (...) przekazała na rzecz M. G. przysługujący mu udział we współwłasności samochodu T. (...) (rok produkcji 1991), zakupionego wcześniej na współwłasność powódki i pozwanego.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż powódka wbrew art. 6 k.c. nie udowodniła faktu (pracy w godzinach nadliczbowych), z którego wywodzi skutki prawne w postaci żądania wynagrodzenia w kwocie 23.163,82 zł.

Zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia domniemania faktycznego ani prawnego (art. 231 k.p.c. i art. 234 k.p.c.) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 roku, II PK 369/09, LEX nr 585784). Z tego względu, według Sądu Rejonowego, na powódce M. G. ciążyła powinność jak najdokładniejszego przedstawienia przebiegu jej dnia pracy i udowodnienia, że zakres czynności uniemożliwiał wykonanie ich w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy i skutkowało koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania przesłuchanych w toku postępowania świadków dotyczące wykonywanej przez powódkę pracy nie pozwalają na dokonanie jednoznacznych i precyzyjnych ustaleń, że istotnie M. G. pracowała w godzinach nadliczbowych. Według Sądu Rejonowego świadkowie w sposób ogólny wskazują, iż widzieli powódkę w barze przy wykonywaniu określonych czynności. Zeznania te nie pozwalają na ustalenie, że w określonych dniach powódka świadczyła na rzecz pozwanego pracę w sposób ciągły i przekraczający dobową normę czasu pracy. Powołując zeznania świadka W. D. (1) Sąd Rejonowy podkreślił, że twierdził on, iż powódka pracowała w godzinach nadliczbowych, nie wiedząc jednak ile tych godzin było.

Niezależnie od przedstawionych powyżej kwestii dowodowych, w ocenie Sądu Rejonowego, wykonywane przez powódkę w barze czynności nie podlegają ocenie jako praca w godzinach nadliczbowych. Poza sporem jest bowiem, iż powódka i pozwany przez kilkanaście lat pozostawali w konkubinacie. Związek ten zakończył się, gdy powódka odkryła, że pozwany spotyka się z inną kobietą. W sezonie M. G. dużo czasu spędzała w barze. Nie było to jednak

związane wyłącznie ze świadczeniem pracy, a podyktowane relacjami osobistymi łączącymi powódkę i pozwanego. Niejednokrotnie nie była to też praca ciągła, odpowiadająca ośmiogodzinnemu dniowi pracy, czy przekraczająca ten czas. Sąd Rejonowy wskazał, że powódka w swych informacyjnych wyjaśnieniach podała: „w maju 1996 roku (pozwany) kupił barak i otworzył działalność gospodarczą i ja jako jego kobieta tam pracowałam. W okresie, za który dochodzę wynagrodzenia byłam konkubinią pozwanego. W tym czasie żyłam z pozwanym bardzo dobrze. Zakresu obowiązków na piśmie nie miałam. Pozwany powiedział, żebym tak pracowała jak na swoim. Obiecywał, że kupi działkę, wybuduje dom i ożeni się ze mną”. Sąd Rejonowy powołał również zeznania świadków: Ż. S. i brata powódki – W. G., którzy zeznali, iż uważali powódkę za współwłaściciela baru.

W ocenie Sądu Rejonowego przebywanie przez M. G. na terenie baru w różnych godzinach, niekiedy do późnych godzin wieczornych nie jest w tych okolicznościach tożsame z przyjęciem, że świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy wskazał, że podziela pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 10 marca 2011 roku (APa 14/10, LEX nr 1214595), który stwierdził, iż udział pracownika w uroczystościach o charakterze reprezentacyjnym i rozrywkowym, nawet jeśli jest wymagany przez pracodawcę, nie może stanowić formy wykonywania pracy, jeżeli w ich trakcie na pracowniku nie spoczywają obowiązki związane z wykonywaniem czynności na rzecz zakładu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że świadek M. P., która okresowo pracowała w barze w weekendy zeznała, że nie potrafi powiedzieć, na którą godzinę do pracy przychodziła powódka, nie wie też, do której godziny pracowała w barze (świadek pracowała do godziny 16) oraz, iż powódka nie narzekała na swój czas pracy. Jednocześnie Sąd Rejonowy powołał, zeznania świadka T. M., który twierdził, że: „Nie wiem, na którą godzinę do baru przychodziła powódka. Również nie wiem, do której pracowała. Jak przychodziłem do baru, to powódka raz była w barze, raz jej nie było, raz wychodziła wcześniej”.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek pełnomocnika powódki o zobowiązanie pozwanego do złożenia do akt sprawy wydruków z kasy fiskalnej za okresy od 20 kwietnia 2007 roku do 3 listopada 2008 roku oraz od 28 kwietnia 2009 roku do 30 czerwca 2011 roku wraz z raportami miesięcznymi na okoliczność godzin otwarcia baru w tym okresie oraz pracy powódki w godzinach nadliczbowych. Bowiernie wnioskowane dokumenty z kasy fiskalnej nie wskazują, kto dokonywał konkretnych operacji na kasie fiskalnej i tym samym nie mogą stanowić dowodu, że czynności te wykonywała powódka, a nawet, że w ogóle w tym czasie w barze przebywała. Za niewiarygodne Sąd Rejonowy uznał zapiski powódki, w których powódka miała „na bieżąco rejestrować faktyczny czas pracy” wskazując, że jednocześnie powódka przyznała, iż pozwany nie wiedział o tych zapiskach. Sąd Rejonowy nie dał także wiary twierdzeniom, iż M. G. pozostając w nieformalnym związku z pozwanym W. S. (1), nie zgłaszając żadnych pretensji do otrzymywanego przez siebie wynagrodzenia na bieżąco prowadzi rzetelne zapiski swojego czasu pracy w godzinach nadliczbowych, które ujawnia dopiero po rozstaniu z pozwanym. Twierdzenia powódki o prowadzeniu notatek z godzinami nadliczbowymi, w ocenie Sądu Rejonowego, są niewiarygodne także w związku z ujawnionym na ostatniej rozprawie sposobem wzajemnego rozliczania powódki i pozwanego, który był niezależny od liczby godzin pracy powódki.

Według Sądu Rejonowego, z dokonanych ustaleń faktycznych wynika, że rekompensatą dla powódki za jej zaangażowanie w funkcjonowanie baru były finansowane przez pozwanego zagraniczne wyjazdy. Ponadto zarówno powódka, jak i pozwany w toku całego postępowania, aż do końcowego ich przesłuchania ukrywali według jakich zasad powódka otrzymywała pieniądze od pozwanego. Niewątpliwym, w ocenie Sądu Rejonowego, jest jednak, że nie odpowiadało to treści podpisanej przez M. G. i W. S. (1) umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie, w ocenie Sądu toczony przez powódkę i pozwanego spór w istocie nie jest sporem pracownika z pracodawcą o należne pracownikowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Faktycznie dotyczy on roszczeń finansowych powódki związanych z zakończeniem nieformalnego związku z pozwanym i niespełnionymi oczekiwaniami powódki co do wspólnej przyszłości. Roszczenia te, według Sądu Rejonowego, nie uzasadniają sformułowanego przez powódkę żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją pełnomocnik powódki zarzucając wyrokowi:

1. błędne ustalenie, że powódka nie pracowała w godzinach nadliczbowych co jest wynikiem:

a) naruszenia prawa procesowego, tj. art. 316§ 1 k.p.c. i 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności przez oddalenie wniosku pełnomocnika powódki w przedmiocie przedłożenia przez pozwanego do akt sprawy wydruków z kasy fiskalnej za okresy od 20 kwietnia 2007 roku do 3 listopada 2008 roku oraz od 28 kwietnia 2009 roku do 30 czerwca 2011 roku, podczas gdy dopuszczenie powyższego dowodu wraz z raportami miesięcznymi wykazałoby pracę powódki w godzinach nadliczbowych;

b) naruszenia prawa procesowego, tj. art. 316§1 k.p.c. i 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprzez niedopuszczenie dowodu z opinii biegłego ds. pracowniczych w przedmiocie wyliczenia ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez powódkę, podczas gdy dopuszczenie takiego dowodu pozwoliłoby na wyliczenie ilości godzin nadliczbowych i weryfikację przedstawionego przez powódkę wyliczenia pracy w godzinach nadliczbowych;

c) naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków Ż. S. (protokół (...).04.2012 roku) W. D. (1) (protokół rozprawy 11.04.2012 roku) oraz W. G. (protokół (...).04.2012 roku), którzy w swoich zeznaniach potwierdzili fakt, iż powódka pracowała u pozwanego w godzinach nadliczbowych oraz, że prowadziła rejestr swojego czasu pracy, brak oceny zachowania pozwanego polegającego na nieewidencjonowaniu czasu pracy powódki, brak oceny dowodu w postaci materiału zdjęciowego obrazującego czas pracy baru.

Wskazując na powyższe wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 24 listopada 2015 roku pełnomocnik powódki popierał apelację i wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie należności dla powódki albo o uchylenie zaskarżonego wyroku.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powódki i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dodatkowo ustalił:

Prowadzony przez pozwanego bar w okresie od czerwca do sierpnia w latach 2008-2010r. był czynny codziennie. Natomiast w maju w latach 2008-2010 w bar był otwarty od 1 do 3 maja oraz w każdy weekend. Bar był otwarty od godziny 10 do 22. Jak byli goście, bar był czynny dłużej, do wyjścia ostatniego gościa. Nieraz był czynny nawet do 24 bądź 1 w nocy (okoliczność bezsporna).

W okresie od maja do listopada 2008r. oraz od maja do czerwca 2009r. i w maju 2010r. pozwany zatrudniał tylko powódkę. W okresie od lipca do września 2009r. oraz od czerwca 2010r. do listopada 2010r. powód oprócz powódki zatrudniał w barze jeszcze jednego pracownika.

(dowód: informacja z ZUS o liczbie osób ubezpieczonych – k. 179- 179 odwrót)

Pozwany nie ustalił w obwieszczeniu obowiązujących w zakładzie systemów i rozkładów czasu pracy oraz długości okresu rozliczeniowego czasu pracy. Nie prowadził indywidualnych kart ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników, również pracownika M. G.. Powódka potwierdzała jedynie przybycie do pracy na liście obecności.

(dowód: protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy – k. 278-280 akt, zeznania pozwanego – k. 183-184 w zw. z k. 24-25 akt)

W okresie od kwietnia 2008r. do 24 listopada 2011r. pozwany pracował dodatkowo na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie od 2 października 2009r. do dnia 24 listopada 2011r. pozwany był zatrudniony w firmie (...) w T.której właścicielką była jego córka E. G. w charakterze pracownika ogólnobudowlanego w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: świadectwo pracy z dnia 24 listopada 2011r. – k. 276 akt, zeznania pozwanego – k. 183-184 w zw. z k. 24-25 akt, zeznania powódki – k. 181 odwrót – 183 w zw. z k. 22 odwrót- 23 odwrót akt)

Powódka pracowała u pozwanego w godzinach nadliczbowych.

(dowód: zeznania powódki – k. 181 odwrót – 183 w zw. z k. 22 odwrót- 23 odwrót akt, zeznania świadka W. D. (2) – k. 37 odwrót – 38, zeznania świadka Ż. S. – k. 102-103 akt, zeznania świadka W. G. – k. 103-104 akt, zeznania świadka G. C. – k. 134 134 odwrót akt)

Powódka u pozwanego pracowała 5 dni w tygodniu od środy do niedzieli. Poniedziałki i wtorki miała wolne od pracy w zamian za pracę w sobotę i niedzielę. Dni wolne od pracy rozliczyły 8 godzin pracy w każdym dniu. Nie objęły natomiast godzin nadliczbowych, które wystąpiły w soboty i niedziele.

Przy założeniu, że powódka pracowała przez pięć dni w tygodniu od czerwca do sierpnia oraz w dniach 1- 3 maja i każdy weekend majowy w latach 2009-2010 średnio po 4 godziny ponadnormatywne dziennie jej wynagrodzenie z tytułu tej pracy wyniosło łącznie 10.000zł.

(dowód: opinia biegłego ds. księgowości D. W. – k. 267-273 akt,

Powódka zgłaszała do pozwanego w latach 2009-2010 pretensje co do wypłacanego jej wynagrodzenia. Uważała że pozwany płaci jej za mało. Podnosiła, że pracuje w godzinach nadliczbowych, za co pozwany jej nie płaci. Strony często kłóciły się w barze o wynagrodzenie powódki.

(dowód: zeznania świadka D. B. – k. 49 odwrót-50 akt, zeznania powódki – k. 181 odwrót – 183 w zw. z k. 22 odwrót- 23 odwrót akt)

Powódka nie raz po pracy nocowała w barze w pokoju socjalnym. Jak pozwanego nie było w barze wszystkimi sprawami zajmowała się powódka. Zajmowała się barem, kuchnią, zaopatrzeniem (robiła zakupy 3 razy w tygodniu), obsługą gości w barze, wydawaniem posiłków, wynajmem przyczep campingowych, których było 10, ich sprzątaniem, praniem pościeli.

(dowód: zeznania świadka M. C. – k. 100-102 akt, zeznania świadka W. G. – k. 103-104 akt, zeznania powódki – k. 181 odwrót – 183 w zw. z k. 22 odwrót- 23 odwrót akt, zeznania świadka G. C. – k. 134 134 odwrót akt)

W dniu 2 maja 2011r. powódka zawiadzała pozwanego do próby ugodowej przez zapłatę na jej rzecz kwoty 23.163,82zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od kwietnia 2008r. do października 2010r.

Zawezwanie do próby ugodowej zostało doręczone pozwanemu w dniu 30 czerwca 2011r.

Do zawarcia ugody pomiędzy stronami nie doszło.

(dowód: wniosek – k. 2- 9 akt , potwierdzenie doręczenia – k. 17, protokół rozprawy – k. 18 akt IV Po 60/11 Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja zasługuje w części na uwzględnienie.

Zasadniczym i trafnym zarzutem wywiedzonej przez stronę powodową apelacji był zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych, na skutek błędnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, co do nie udowodnienia przez powódkę faktu pracy u pozwanego w godzinach nadliczbowych. Spowodowało to

konieczność poczynienia przez Sąd Okręgowy dodatkowych ustaleń faktycznych. Ustalenia te po ich uzupełnieniu były wystarczające do rozpoznania apelacji.

Ma rację Sąd Rejonowy, że zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia domniemania faktycznego ani prawnego (art. 231 k.p.c. i art. 234 k.p.c.) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 roku, II PK 369/09, LEX nr 585784). Nie oznacza to jednak, jak dalej twierdzi Sąd Rejonowy, że w takiej sytuacji to na powódce M. G. ciążyła powinność jak najdokładniejszego przedstawienia przebiegu jej dnia pracy i udowodnienia, że zakres czynności uniemożliwiał wykonanie ich w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy i skutkowało koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy zapomina, że stosownie do treści art. 94 pkt 9a k.p. w zw. z art. 149§1 k.p. prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą jest obowiązkiem pracodawcy. Niewykonywanie tego obowiązku przez pracodawcę stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika w postaci naruszenia przepisu o czasie pracy (art. 281 pkt 5 KP) oraz naruszenie obowiązku prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (art. 281 pkt 6 KP). Prawidłowe prowadzenie dokumentacji pracowniczej przez pracodawcę ma zatem duże znaczenie prawne w procesie. W szczególności nie może być tak, że naruszenie przez pracodawcę jednego z podstawowych jego obowiązków w zakresie prawidłowego prowadzenia dokumentacji pracowniczej byłoby premiowane zwolnieniem go z odpowiedzialności za niewykonanie tego obowiązku.

Z uwagi zatem na to, że ewidencjonowanie czasu pracy pracownika jest jak wyżej wywiedziono jedynym z podstawowych obowiązków pracodawcy, brak takiej dokumentacji czy też zaniechania w jej prowadzeniu przez pracodawcę (co w przedmiotowej sprawie wynika z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy) powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Innymi słowy jeśli pracodawca zaprzecza, że pracownik pracował w godzinach nadliczbowych, a nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, polegającej na odnotowaniu godzin przyjść i wyjść z pracy pracownika w danym dniu, to ma obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi lub dokumentuje. Nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy w razie sporu obciąża zatem pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika (tak por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999r. I PKN 665/98 OSNAPiUS 2000/14 poz. 535).

W konsekwencji wobec prowadzenia przez pozwanego niepełnej ewidencji czasu pracy (w postaci list obecności w danym dniu, bez adnotacji o godzinach pracy), to na nim, a nie na powódce jako pracownika spoczywał ciężar wykazania w myśl art. 6 k.c., że zakres zleconych jej obowiązków był możliwy do zrealizowania w czasie ośmiogodzinnego dnia pracy. Pozwany tego nie wykazał. Natomiast powódka wykazała coś zgoła odmiennego.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że zakres obowiązków pracowniczych powódki był bardzo szeroki, zwłaszcza wówczas gdy została szefem baru, co miało miejsce od kwietnia 2009r. Z zeznań świadków (M. C., W. G., G. C.) wynika, że powódka zajmowała się barem, kuchnią, zaopatrzeniem (robiła zakupy 3 razy w tygodniu), obsługą gości w barze, wydawaniem posiłków, wynajmem przyczep campingowych, których było 10, ich sprzątnięciem, praniem pościeli. Jeśli zważyć, że bar był czynny w sezonie co najmniej 12 godzin dziennie od 10 do 22 (a nieraz nawet do 24 czy 1 w nocy, co potwierdzają wydruki z kasy fiskalnej), był na 150 miejsc i w sezonie tętnił życiem, to niewątpliwie pracy w nim było bardzo dużo. Dodatkowo należy przypomnieć, że w spornym okresie pozwany nie tylko prowadził działalność gospodarczą, ale był także zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w innej firmie. Siłą rzeczy nie mógł zatem być w swoim barze cały czas, a jedynie po zakończeniu pracy zawodowej. Gdy pozwany zajmował się pracą zawodową cały ciężar związany z prowadzeniem baru i wynajmem przyczep spadał na powódkę. Tym bardziej, że w okresie od maja do listopada 2008r. oraz od maja do czerwca 2009r. i w maju 2010r. pozwany nie zatrudniał nikogo poza powódką, co wynika z informacji uzyskanych z systemu informatycznego ZUS. Jedynie w okresie od lipca 2009r. do września 2009r. oraz od czerwca 2010r. do listopada 2010r. pozwany oprócz powódki zatrudniał w barze jeszcze jednego pracownika. Pozwany nie miał zatem w spornym okresie poza powódką żadnego innego pracownika pracującego na stałe w pełnym wymiarze czasu pracy. Przewijające się u niego w barze w sezonie osoby zeznające w sprawie w charakterze świadków pracowały jedynie dorywczo, w razie takiej potrzeby, w niepełnym

wymiarze czasu. Nie mogły zatem mieć i nie miały wiedzy o dokładnym czasie pracy powódki, gdyż żadna z nich nie przebywała w barze nawet ośmiu godzin dziennie. Na marginesie należy dodać, że pracowały one u pozwanego bez zawarcia pisemnej umowy i nie były zgłoszone przez niego do ubezpieczeń społecznych z tytułu pracy, co nie zasługuje na aprobatę. Świadczy to o tym, że pozwany jest osobą, która nie przestrzega praw swoich pracowników. Nie można zapominać, że do obowiązków powódki w okresie gdy pracowała jako szefowa baru (od kwietnia 2009r.) należało też załatwianie spraw poza barem (choćby robienie zaopatrzenia trzy razy w tygodniu). To zatem, że nie zawsze była w barze, jak zeznawali świadkowie, nie oznacza, że w tym czasie nie wykonywała obowiązków służbowych poza miejscem pracy. Świadczy to o tym, że pozwany nie może jej teraz czynić zarzutu, że opuszczała bar w trakcie godzin pracy. Zwłaszcza, że nie udowodnił, aby powódka po opuszczeniu baru, nie zajmowała się sprawami służbowymi. Twierdzenia pozwanego i jego świadków co do opieki powódki nad wnukiem są gołosłowne, oparte li tylko na ich domysłach. Żadna bowiem z tych osób nie była naocznym świadkiem, zajmowania się przez powódkę wnukiem po opuszczeniu baru w godzinach pracy. Na marginesie należy przypomnieć, że wnuk powódki urodził się dopiero w czerwcu 2010r., a jego matka niewątpliwie w spornym okresie do sierpnia 2010r. korzystała z urlopu macierzyńskiego. Pomoc powódki w opiece nad wnukiem nie była zatem potrzebna.

Szeroki zakres obowiązków spoczywających na powódce przy jednoczesnym zatrudnieniu pozwanego jako właściciela baru w pełnym wymiarze czasu pracy w innej firmie i zatrudnianiu oprócz powódki tylko jednego pracownika na stałe w okresie od lipca 2009r. do września 2009r. oraz od czerwca 2010r. do listopada 2010r., dowodzi ponad wszelką wątpliwość, że powódka nie była w stanie ich zrealizować w ośmiogodzinnym dniu pracy. O tym, że powódka była zmuszona do pracy w godzinach nadliczbowych świadczy choćby fakt, że bar w sezonie był czynny co najmniej 12 godzin dziennie, a niejednokrotnie znacznie dłużej. Fakt pracy w godzinach nadliczbowych przez powódkę wynika także pośrednio z zeznań klientów baru: W. D. (1), Ż. S., G. C., którzy widzieli powódkę w pracy w barze o różnych porach dnia, w tym w godzinach wieczornych i nocnych. Wieczorem w pracy widzieli powódkę także właściciele sąsiedniego baru (...). Pracownica pozwanego M. C. przyznała z kolei, że zdarzało się tak, że powódka w barze nocowała.

Argumentacji strony pozwanej, że powódka w późnych godzinach wieczornych nie pracowała w barze, a li tylko uczestniczyła w imprezach tam się odbywających, przeczą zeznania świadka Ż. S. znajomej stron, która w nich uczestniczyła. Ż. S. przyznała, że powódka i pozwany czasem przysiadali się do gości biesiadujących w barze, ale tylko na wyraźne ich zaproszenie i na krótko, bo byli w pracy. Gdy ktoś z gości sobie czegoś życzył to go obsługiwali.

Nie zasługują na wiarę także zeznania rodziny pozwanego (syna P. S. i synowej M. S. oraz siostry A. C.) co do pomocy świadczonej pozwanemu przy prowadzeniu baru w latach 2008-2010. Świadek A. W., który był w tym okresie klientem baru i jednocześnie znajomym stron, zeznał że w barze przy pracy widział tylko powódkę i pozwanego. A. W. w ogóle nie znał siostry pozwanego, ani jego syna i synowej, co byłoby wszak niemożliwe gdyby tam pracowali. Rodziny pozwanego nie znała także G. C., która w spornym okresie wynajmowała od pozwanego w okresie letnim przyczepę i z racji tego bywała w barze o różnych porach dnia i wieczoru. M. K. oraz T. M. potwierdzili, że siostra pozwanego A. C. zaczęła mu pomagać przy prowadzeniu baru ale dopiero w 2010r.. Pomoc syna P. S. oraz jego żony M. S. pozwanemu była jak wynika z ich zeznań li tylko okazjonalna, co nie dziwi, zważywszy że w tym okresie sami prowadzili bar w S..

Zaoferowane przez strony dowody wykazały zatem, że powódka w spornym okresie w istocie pracowała u pozwanego w godzinach nadliczbowych. Nie przeczy temu fakt – jak błędnie uznał Sąd Rejonowy- że strony były w konkubinacie. To, że strony w spornym okresie łączyły bliskie relacje, nie może pozbawiać powódkę prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak przyjął Sąd Rejonowy. Wręcz przeciwnie bliskie relacje panujące pomiędzy stronami są argumentem przemawiającym na korzyść powódki. Powódka zeznała, że pozwany powiedział jej aby pracowała u niego jak na swoim i powódka tak pracowała. Powódka z racji tego, że darzyła pozwanego uczuciem pracowała z pełnym zaangażowaniem, dążąc do tego, żeby interes pozwanego jak najlepiej funkcjonował i przynosił jak największe dochody. Takie zaangażowanie w pracę przemawia za tym, że powódka pracowała w godzinach nadliczbowych. Nie

mają oparcia w dowodach twierdzenia Sądu Rejonowego co do tego, że przedmiotowa sprawa jest odwetem powódki za to, że pozwany zostawił ją dla innej kobiety. Tak samo jak zarzut, że powódka w istocie żąda rozliczenia konkubinatu, a nie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd I instancji zapomina, że poza tym, że strony żyły w konkubinacie wiązała je też ważna umowa o pracę. To umowa o pracę jest podstawą prawną roszczeń powódki, a nie konkubinatu. Ponadto z materiału dowodowego wynika, że jedyną wspólną rzeczą jaką strony zakupiły w konkubinacie był samochód i strony z tego tytułu się już rozliczyły. Należy podkreślić, że konkubinatu nie wyłącza możliwości zawarcia przez strony prawnie wiążącej umowy o pracę. Tych dwóch aspektów życia stron nie wolno ze sobą mieszać, a tak uczynił Sąd Rejonowy. A zatem to, że pozwany zabierał powódkę na wycieczki zagraniczne, nie ma żadnego znaczenia dla żądania powódki zapłaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Okręgowy przyjął, że powódka z uwagi na sezonowy charakter baru w godzinach nadliczbowych pracowała li tylko w sezonie 2009-2010 czyli od maja do sierpnia, przy czym w maju tylko wówczas gdy bar był czynny, a mianowicie w dniach 1-3 maja oraz w weekendy majowe. Poza sezonem czyli w kwietniu i wrześniu, jak wynika z zeznań świadków, nie było potrzeby pracy w wymiarze ponadnormatywnym.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania powódki za okres od kwietnia 2008r. do września 2008r. W tym okresie powódka pracowała jako barmanka, a nie szefowa baru, a zatem jej zakres obowiązków był znacznie węższy niż w kolejnym spornym okresie. W szczególności powódka jako barmanka nie musiała załatwiać spraw służbowych poza miejscem pracy. Z pewnością zatem czas jej pracy był krótszy, niż w latach 2009-2010 kiedy pracowała jako szefowa baru. Ponadto umowa o pracę, z której powódki wywodzi swoje roszczenia uległa rozwiązaniu w dniu 3 listopada 2008r., a w dniu 28 kwietnia 2009r. powódka zawarła z pozwanym kolejną umowę o pracę. Zdaniem Sądu zawarcie przez powódkę z pozwanym nowej umowy o pracę świadczy o tym, że jej roszczenia płacowe z pierwszej umowy zostały zaspokojone. Gdyby tak nie było z pewnością powódka nie podpisałaby kolejnej umowy.

W sprawie brak było dowodów co do rozmiaru świadczonej przez powódkę pracy w godzinach nadliczbowych w latach 2009-2010. Wprawdzie na okoliczność rozmiaru pracy w godzinach nadliczbowych powódka przedłożyła w toku postępowania apelacyjnego własne zapiski, ale ich prawdziwość została zakwestionowana przez stronę pozwaną. Zapiski powódki ewidencjonujące jej czas pracy są dokumentem prywatnym. Taki dokument nie korzysta z domniemania prawdziwości. W takiej sytuacji powódka jako osoba chcąca za tego dokumentu skorzystać winna wykazać jego prawdziwość (art. 253 k.p.c.). Tymczasem żaden ze zgłoszonych przez nią świadków potwierdzających fakt pracy w godzinach nadliczbowych, nie miał wiedzy co do jej rozmiaru, a zatem nie był w stanie potwierdzić rzetelności sporządzonych przez powódkę zapisków co do jej rzeczywistego czasu pracy. Z tego względu Sąd odmówił mocy dowodowej tego dokumentu.

Nie mniej niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, przy uznaniu tego roszczenia co do zasady, nie uzasadnia oddalenia powództwa. Niemożliwość ścisłego udowodnienia rozmiaru pracy wykonywanej ponad obowiązujące normy czasu pracy, a w konsekwencji wynagrodzenia za tę pracę, uzasadnia zgodnie z art. 322 KPC zasądzenie odpowiedniej sumy według swojej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy.

Wobec uznania za niewątpliwie co do zasady roszczenia powódki o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za lata 2009-2010 i nie możliwości ustalenia w sposób ścisły tego wynagrodzenia, Sąd Okręgowy ustalił należną powódce z tego tytułu kwotę według własnej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c. Przy ustalaniu tej sumy Sąd Okręgowy przyjął, biorąc pod uwagę charakter pracy powódki, rozmiar jej obowiązków, stan zatrudnienia w barze, świadczenie dodatkowej pracy przez pozwanego oraz godziny otwarcia baru, iż powódka pracowała w godzinach nadliczbowych w sezonie średnio 4 godziny dziennie. Z opinii biegłej księgowej przy przyjęciu powyższego założenia wynika, że z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych pozwany winien zapłacić powódce za lata 2009-2010 kwotę 10.000zł. Pozwany nie udowodnił, aby zaspokoił roszczenie powódki. Wprawdzie twierdził, że poza wynagrodzeniem wynikającym z list płac wypłacał powódce dodatkowe kwoty pieniędzy raz w tygodniu, ale Sąd Okręgowy uznał je za gołosłowne, gdyż na tą okoliczność pozwany nie przedstawił jakichkolwiek dowodów. Gdyby w istocie tak było, strony nie kłóciłyby się o wynagrodzenie. A świadek D. B. zeznała, że

strony często klóciły się o pieniądze, że powódka miała pretensje do pozwanego, że za mało zarabia. Ponadto pozwany nie proponował by powódce po rozwiązaniu stosunku pracy kwoty 10.000zł., skoro nie był jej nic dłużny.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym i drugim i zasądził na rzecz powódki od pozwanego kwotę 10.000zł.

Ustalenie przez Sąd jednej łącznej kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za lata 2009-2010, z uwagi na niemożliwość ustalenia wysokości wynagrodzenia za poszczególne miesiące, uniemożliwia przyznanie odsetek zgodnie z żądaniem pozwu . Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 455 k.c. zasądził ustawowe odsetki od przyznanej kwoty od dnia doręczenia pozwanemu zawiadzenia do próby ugodowej w sprawie IV Po 60/11 tj. od dnia 30 czerwca 2011r. Nie ulega wątpliwości, że z tym dniem całe roszczenie stało się wymagalne. Pozwany dowiedział się bowiem o wysokości żądania powódki z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i było ono wyższe od zasądzonej kwoty w niniejszej sprawie.

Dalej idącą apelację Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił jako nieuzasadnioną. Powódka nie wykazała, aby z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych należało się jej wyższe niż 10.000zł. wynagrodzenie.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. znosząc je wzajemnie między stronami, z uwagi na to, że każda ze stron w podobnym stopniu jest zarówno stroną wygraną jak i przegraną.