

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2017r. w Puławach

sprawy z powództwa K. Ż.

przeciwko D. P.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od pozwanej D. P. na rzecz powódki K. Ż. kwotę 40.948,30 zł (czterdzieści tysięcy dziewięćset czterdzieści osiem złotych 30/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt 1 do kwoty 6.676,35 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

III. nakazuje wypłacić adw. K. S. ustanowionej z urzędu z sum budżetowych Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Puławach) kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych), powiększoną o obowiązującą stawkę podatku od towarów i usług, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu;

IV. koszty postępowania w wysokości 2.828,62 zł przejmuje na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

W sprawie IVP 94/16 z powództwa K. Ż. przeciwko D. P. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, powódka K. Ż. rozszerzyła w piśmie procesowym z dnia 24 sierpnia 2016r. powództwo w ten sposób, że domagała się także zasądzenia na jej rzecz od pozwanej kwoty 31.158,61 zł netto (41.395,10 zł brutto) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami. Postanowieniem wydanym na rozprawie w sprawie IVP 94/16 w dniu 30 sierpnia 2016r. sprawa o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej kwoty 31.158,61 zł netto (41.395,10 zł brutto) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych została wyłączona do oddzielnego rozpoznania i wyrokowania pod sygn. IVP 177/16 (k.4-5,6).

Powódka w niniejszej sprawie tj. IVP 177/16 ostatecznie na rozprawie w dniu 21 grudnia 2017r. wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za przepracowane przez nią godziny nadliczbowe w wysokości wyliczonej przez biegłego z zakresu księgowości według wariantu I, czyli wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty brutto 40.948,30 zł .

Pozwana D. P. uznawała powództwo do kwoty 4.651,52 zł netto tj. 6.676,34 zł brutto; w pozostałym zakresie powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana D. P. prowadziła sklep Spożywczo - (...) w R., a w tym sklepie pracowała powódka K. Ż. – siostra pozwanej, od dnia 15 lutego 1991r. jako sprzedawca, ostatnio w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości najniższego wynagrodzenia, ostatnio z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.850,00 zł (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.113v-114v). Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się w dniu 17 maja 2016r., a pozwana od dnia 18 maja 2016r. nie prowadzi już tego sklepu (bezsporne).

Sklep ten był czynny od poniedziałku do soboty w tych samych godzinach, pracę sprzedawcy wykonywała powódka i pozwana, a także czasami pomagał w tym sklepie mąż pozwanej J. P., sprzedawczyni pracowały na dwie zmiany (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.113v-114, zeznania świadków: T. K. k.53v, P. K. k.53v, A. Z. k.54, J. A. k.54, J. A. (2) k.54, J. B. k.54-54v, A. G. (1) k.54v, P. W. (1) k.54v-55, J. P. k.55, A. B. (1) k.102v-103, P. B. (1) k.103, B. C. (1) k.103-103v, K. G. (1) k.103v, M. K. (1) k.103v-104, J. K. (1) k.104). Sklep był czynny od poniedziałku do soboty od godz. 6.00 (zeznania świadków: A. Z., P. K., T. K., J. A. (2), J.B., A. G., P. W., A. B., P. B., B.C., M. K., J. K., zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). W te dni sklep był zamykany ok. godz. 20.00 -21.00, z tym że latem był czynny jeszcze dłużej (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: P. K., T. K., J. A. (2), J.B., A. G., P. W., B.C., K. G., M. K., J. K., M. K. (3) k.104-104v). Ranna zmiana w sklepie trwała od 6.00 do 13.00, z tym że czasami pozwana przychodziła później, a także po rannej zmianie powódka każdego dnia pozostawała jeszcze w pracy do godz. ok 14, aby wyłożyć towar, posprzątać sklep, a druga zmiana trwała od godz. 13.00 do 21.00 (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Sklep w niedziele był czynny od godz. 10.00, latem do godz. 22.00, a zimą do godz. 18.00, 19.00 i dłużej, a w niedziele pracowały na przemian powódka i pozwana (zeznania świadków: J.B., J. P., A. B., M. K., J. K., zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc).

Powódka, w okresie objętym sporem, w żadnym roku nie pracowała w Boże Narodzenie, Wielkanoc, Boże Ciało i 1 listopada (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k. 113v-114).

Powódka w okresie od czerwca 2013r. do kwietnia 2016r. pracowała w dniach i godzinach wynikających z wykazu – k.59, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W okresie objętym sporem powódka nie wykorzystwała urlopu wypoczynkowego, otrzymała ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (bezsporne).

W sklepie należącym do pozwanej nie była prowadzona lista obecności ani żadne dokumenty dotyczące rozliczenia czasu pracy (bezsporne).

Powódka nie prowadziła na bieżąco zapisków co do dni i godzin pracy każdego dnia (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W każdym miesiącu swojej pracy, w okresie objętym sporem, powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości najniższego wynagrodzenia (bezsporne).

W firmie u pozwanej istniały listy płac, w nich było wpisywane, iż powódce brutto i netto wypłacane było wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej najniższemu obowiązującemu w danym roku wynagrodzeniu (bezsporne).

Współpraca pomiędzy powódką a pozwaną w sklepie nie układała się od paru lat prawidłowo, strony przekazywały niezbędne informacje za pomocą zapisów na kartkach (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, k.46-49).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Zgodnie z art. 149 kp, pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy, do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Pracodawca więc jest obowiązany do bieżącego, rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy i to w sposób umożliwiający, w razie potrzeby (zakwestionowania przez pracownika), jej weryfikację. Najczęściej, zasadniczym dokumentem służącym do weryfikacji ewidencji czasu pracy pracownika są sporządzane przez pracodawcę i podpisywane przez pracownika listy obecności potwierdzające jego przybycie do pracy. Przepis art. 149 kp i wynikające z niego konsekwencje ma doniosłe znaczenia w przypadku sporu związanego z wynagrodzeniem za pracę, w szczególności za prace w godzinach nadliczbowych, prawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy lub też jej brak powoduje również konsekwencje procesowe w postaci rozkładu ciężaru dowodu. Niewątpliwie zgodnie z art. 6 kc obowiązek dowodzenia ciąży na tym kto z danego faktu wywodzi skutki prawne, a zatem w przypadku sporu o godziny nadliczbowe na pracowniku twierdzącym, iż pracował z przekroczeniem ustawowego czasu pracy, które to twierdzenie może pracodawca zneutralizować przedstawiając prawidłowo, rzetelnie prowadzoną ewidencję czasu pracy. Zgodnie bowiem ze stanowiskiem judykatury „Ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu (art. 6 kc w związku z art. 300 kp), jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 129[11] kp) - Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 listopada 2001 r. I PKN 678/2000. W przypadku uchybienia obowiązkowi ewidencjonowania czasu pracy ciężar dowodu zostaje zatem przeniesiony na pracodawcę, który chcąc zniweczyć żądanie pracownika winien wykazać jego rzeczywisty czas pracy, niweczając tym samym dochodzone roszczenie. Innymi słowy pracownik domagający się wynagrodzenia za godziny nadliczbowe winien wykazać, iż rzeczywiście świadczył pracę w wymiarze przekraczającym ustawowy wymiar czasu pracy, zaś pracodawca może dążyć do zniweczenia zgłoszonego roszczenia dokumentując czas pracy pracownika odpowiednimi dokumentami. Pracodawca, który wbrew obowiązkowi nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego wynagrodzenia”- Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 maja 1999 r. I PKN 62/99 OSNAPiUS 2000/15 poz. 579 Praca i Zabezpieczenie (...) str. 40 Monitor Prawniczy 2000/10 str. 659.

W tym miejscu należy wskazać także na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2010 r. w sprawie II PK 369/09, w którym Sąd podniósł, że zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika nie uprawnia domniemania faktycznego ani prawnego (art. 231 k.p.c., 234 k.p.c.) o wiarygodności wersji czasu pracy przedstawionej przez pracownika. Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To czy stanowi odzwierciedlenie (fotografię) rzeczywistego czasu pracownika podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba, że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze w jakim twierdzi .

Należy wskazać też na art.3 kpc, który stanowi, iż strony obowiązane są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje zasadę kontryktoryjności w procesie, co oznacza, że ciężar wskazania niezbędnych dowodów spoczywa przede wszystkim na stronach procesowych a działania sądu z urzędu jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach.

Sąd rozpoznający sprawę podziela w całości przedstawione wyżej stanowisko Sądu Najwyższego i konkludując powyższe stwierdzić należy, że pracownik winien przed sądem wykazać, iż przepracował określoną ilość godzin nadliczbowych, chyba że pracodawca, pomimo swojej powinności w tym zakresie, nie dysponuje dokumentami potwierdzającymi czas pracy pracownika, a wówczas to po jego stronie spoczywa konieczność przeprowadzenia dowodu wskazującego, iż rzeczywisty czas pracy pracownika był odmienny od wskazanego przez pracownika.

Poza sporem jest, że pozwana nie prowadziła list obecności, ani też żadnych dokumentów ewidencji czasu pracy powódki. Zatem oczywiście, pozwana prowadząc ten sklep i zatrudniając pracownika, a nie prowadząc ewidencji czasu pracy pracownika, naruszyła przepis art. 149 kp, a wobec tego, mając na uwadze wskazane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego, to na pozwanej, w toku niniejszego procesu, spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności powódki w dniach i godzinach przez powódkę wskazanych.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż bezspornym pomiędzy stronami jest, że w okresie objętym sporem, powódka w każdym miesiącu otrzymywała wynagrodzenie w wysokości najniższego wynagrodzenia. Poza sporem też jest, że powódka pracowała w sklepie u pozwanej razem z pozwaną w dniach od poniedziałku do soboty naprzemiennie na dwie zmiany, a także w co drugą niedzielę. Również poza sporem jest, że w dniach od poniedziałku do soboty sklep był otwierany o godz. 6.00, a więc osoba pracująca tego dnia na pierwszą zmianę pracowała od godz. 6.00.

Powódka twierdzi natomiast, że w spornym okresie, jeżeli pracowała na pierwszą zmianę, to wykonywała pracę w sklepie w godz. od 6.00 do 14.00, a pracując na drugiej zmianie, to pracowała od 13.00 do 21.00 latem i do co najmniej 20.00 zimą, a także pracowała w co drugą niedzielę w godz. od 10.00 do 20.00- 22.00, a także w dni świąteczne, za wyjątkiem świąt Bożego Narodzenia, Ś. Wielkanocnych, Bożego Ciała, 1 Listopada, a konkretnie pracowała w dniach i w ilości godzin wskazanych w wykazie sporządzonym przez siebie za lata 2013 – 2016 - k.59. Powódka więc domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za przepracowane przez nią godziny nadliczbowe za okres od czerwca 2013r. do kwietnia 2016r., przyjmując, iż w tym okresie pracowała w dni i godziny wskazane przez nią w wykazie – k. 59. Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości G. K. (opinia na piśmie k.119-208), który wyliczył hipotetyczną wysokość dochodzonego przez powódkę roszczenia, przyjmując za podstawę wyłącznie jej twierdzenia co do dni i godzin pracy w tym okresie i po sporządzeniu tej opinii, powódka ostatecznie wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za przepracowane przez nią godziny nadliczbowe w wysokości wyliczonej przez biegłego tj. brutto 40.948,30 zł.

Powódka przedstawiła swoje wykazy co do dni oraz godzin pracy, przy czym wskazała, iż dane zawarte w tym wykazie nie pochodzą z zapisków prowadzonych przez nią na bieżąco co do dni i godzin pracy, są danymi uśrednionymi, ale w toku procesu, składając najpierw wyjaśnienia przed sądem, a potem zeznania w trybie art. 299 kpc, podnosiła konsekwentnie, iż jest pewna ich prawdziwości, bo – jak twierdzi, zasady pracy w tym sklepie były stałe tj. sklep był czynny od poniedziałku do soboty od godz. 6.00 do 20.00-21.00, czasem 22.00 i ona, gdy pracowała na ranną zmianę, to pracowała 8 godzin danego dnia tj. do godz. ok. 14.00, a gdy pracowała na drugą zmianę, to tych godzin było 8-10, bo pracowała od godz. 13.00 do zwykle godz. 21.00 ale też i dłużej; natomiast w co drugą niedzielę pracowała od godz. 10.00 do 22.00, a więc po 10 godzin dziennie.

Tymczasem pozwana twierdziła, iż sklep był czynny od poniedziałku do soboty od godz. 6.00 i powódka, gdy pracowała na pierwszą zmianę, to pracowała do godz. 13.00, a gdy pracowała na drugą zmianę, to pracowała do godz. - w sezonie zimowym 18.00-19.00, a latem do godz. 20.00.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zdaniem sądu, pozwala jednakże uznać, iż twierdzenia powódki co do jej rzeczywistego nawet uśrednionego czasu pracy w okresie od 1 czerwca 2013r. do 9 kwietnia 2016r. są prawdopodobne, a na pewno nie są niewiarygodne, a wobec tego uznać należy, że tożsame są w całości z czasem pracy wskazanym w sporządzonym przez nią wykazie – k.59; natomiast w ocenie sądu, pozwana nie wykazała w toku procesu, iż było faktycznie inaczej niż twierdzi powódka oraz że wywiązała się ona w jakiejś części z obowiązku rekompensaty za przepracowane przez powódkę godziny nadliczbowe. Pozwana przyznawała, że miesięcznie wypłacała ona powódce tylko wynagrodzenie w wysokości najniższego wynagrodzenia, choć powódka pracowała ponad obowiązujące ją normy czasu pracy i według pozwanej, powódka pracowała w dniach i godzinach wskazanych przez pozwaną w wykazie sporządzonym przez nią - na potrzeby niniejszego procesu, a więc że liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez powódkę jest mniejsza niż wyliczyła to powódka – wykaz k.22.

Przede wszystkim, jak już wyżej podniesiono, poza sporem jest, że sklep w R. od poniedziałku do soboty był czynny od godz. 6.00, a więc bezspornym jest, że osoba która pracowała na pierwszej zmianie rozpoczynała pracę o godz. 6.00. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż twierdzenia powódki, że w sklepie tym pracowały na stałe tylko dwie osoby tj. powódka i pozwana, a mąż pozwanej J. P. tylko czasami pomagał, zastępując nieobecną osobę znajdują potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym, a w szczególności w zeznaniach świadka J. P., który zeznał, że w sklepie pracowały 2 osoby na przemian na dwóch zmianach, a on tylko czasami zastępował je. Fakt, że w sklepie pracowały na stałe dwie osoby wynika też z zeznań świadków : T. K., P. K., A. Z., J. A., J. A. (2), J. B., A. G., P. W., A. B., P. B., B. C., K. G., M. K. i J. K..

Powódka zdecydowanie twierdzi, że pracując na pierwszą zmianę, to faktycznie po 13.00 przychodziła ją zmienić pozwana, ale jednak zanim powódka wyszła ze sklepu, to musiała jeszcze czasami rozładować towar, czasami posprzątać, a więc faktycznie wychodziła ze sklepu po pierwszej zmianie średnio ok. godz. 14.00. Pozwana temu zaprzecza, ale też nie przedstawia żadnych dowodów, iż faktycznie nie było tak, jak twierdzi powódka. Wprawdzie przesłuchani świadkowie: T. K., A. Z., J. A., J. A. (2), J. B., P. B., J. P. i J. K. zeznali, że zmiana sprzedawczyń w sklepie miała miejsce o godz. 13.00., ale już świadkowie P. B. (1) i P. W. zeznali, że zmiana sprzedawczyń w sklepie odbywała się w godz. 13.00- 14.00. Zeznania świadków: T. K., A. Z., J. A., J. A. (2), J. B., P. B., J. P., J. K., P. B. i P. W. - co do tego faktu, zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo świadkowie ci zeznali, to co sami zaobserwowali, a ich zeznania są ze sobą zgodne.

Zatem z zeznań tych można wyciągnąć wniosek, iż osoby te, poza J. P., jako klienci sklepu nie miały konkretnie orientacji o której codziennie sprzedawczynię się zamieniały, a nawet jeżeli zaobserwowały, że sprzedawczynię się zmieniają, to przecież nie mogły mieć wiedzy, czy osoba która była na rannej zmianie, to po przybyciu zmienniczki wykonywała jeszcze jakies prace w sklepie, czy też nie.

Zatem według sądu, zeznania powódki składane przez nią przed sądem co do liczby przepracowanych przez nią godzin na pierwszej zmianie, a więc, że zwykle pracowała ona na pierwszej zmianie 8 godzin tj. zawsze od godz. 6.00 i średnio do 14.00, są prawdopodobne, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powódką uznał że jej zeznania są szczerze - co do wszystkich zresztą okoliczności, w tym także i co do godzin jej pracy na pierwszej zmianie. Pozwana zaś nie wykazała za pomocą jakichkolwiek dowodów, że powódka, pracując na pierwszej zmianie, jednak wychodziła ze sklepu zawsze o godz. 13.00, a zatem jej zeznania, jako gołosłowne, nie zasługują na obdarzenie ich wiarą - w tym zakresie.

Jak już wyżej podniesiono, bezspornym jest, że druga zmiana zaczynała się o godz. 13.00, a więc jeżeli powódka pracowała na drugą zmianę, to rozpoczynała ona pracę o godz. 13.00. Natomiast powódka zdecydowanie twierdzi, że pracując na drugiej zmianie, to pracowała latem średnio do 20-21.00-22.00 i do 20.00 i dłużej zimą. Zeznania powódki w tym zakresie znajdują potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym, a w szczególności w zeznaniach świadków: T. K. i P. W., którzy zeznali, że sklep był czynny do godz. 20.00 albo i dłużej przez cały rok, a także P. K., J. A. (2), ale też i J.B.. Także i świadkowie: B. C., K. G., M. K. i J. K. podali w swoich zeznaniach, że sklep zimą był czynny do godz. ok.20.00- 21.00, a latem to jeszcze dłużej, do ostatniego klienta.

Świadek J. P. wprawdzie zeznał, że latem sklep był czynny do godz. 20.00 a zimą do 18.00, ale jak już wyżej podniesiono, nie był on pracownikiem tego sklepu, a nadto, jak sam zeznał, on przyjeżdżał po żonę czyli pozwaną i stąd miał wiedzę, o której sklep jest zamykany a więc nie miał on wiedzy o której powódka wychodzi ze sklepu. Świadkowie: A. B. i P. B. zeznali, że sklep był latem czynny do godz. 16 (A. B.) i do godz. 18 (P. B.), a latem do godz. 19.00, ale ich zeznania – co do tego faktu, są odosobnione a przez to niewiarygodne, bo nawet sama pozwana słuchana w trybie art. 299 kpc przyznała, że zimą sklep był czynny do godz. 18.00-19.00, a latem do godz. 20.00. Zatem zeznania świadków : A. B. i P. B. - w tym zakresie, nie są wiarygodne i nie zasługują na obdarzenie ich wiarą, w pozostałym zakresie nie są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym i zasługują na obdarzenie ich wiarą. Natomiast zeznania świadków: T. K., P. W., P. K., J. A. (2), J.B.. B. C., K. G., M. K. i J. K.- w tym zakresie zgodnie – w tym zakresie, ze sobą opisują stan faktyczny, zasługują więc na obdarzenie ich wiarą.

Reasumując więc, z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków: T. K., P. W., P. K., J. A. (2), J.B., B.C., K. G., M. K. i J. K., wynika, iż zeznania powódki co do tego że na drugiej zmianie średnio pracowała ona do co najmniej godz. 21.00, są jak najbardziej prawdopodobne. Zatem sąd dając wiarę w całości zeznaniom tych świadków, dał także wiarę zeznaniom powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc. Natomiast sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanej słuchanej w trybie art. 299 kpc co do godzin zakończenia przez powódkę wykonywania pracy na drugiej zmianie, bo znowu są to tylko gołosłowne twierdzenia pozwanej, nie poparte żadnymi przekonującymi dowodami.

Także powódka konsekwentnie w toku procesu twierdziła, że pracowała zwykle w co drugą niedzielę od godz. 10.00 do 22.00. Pozwana zaś zeznała, że w niedziele pracowały one na zmianę i powódka rozpoczęła pracę o godz. 11.00-12.00 i pracowała do godz. 16.00-17.00, a w lipcu i sierpniu do godz. 18.00. Jednakże zeznania pozwanej nie znajdują absolutnie żadnego potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych. Świadkowie: J.B., J. P., A. B., M. K., J. K. zeznali, że powódka przychodziła w niedzielę do sklepu na godz. 10.00 i sklep w niedzielę był czynny latem do godz. 20.00 i dłużej, a zimą do godz. 18.00 i dłużej, a w niedziele pracowały na przemian powódka i pozwana. Także świadek A. B. zeznał, że powódka przychodziła w niedzielę na godz. 10.00-10.30 i zwykle zamykała sklep o godz. 18-19. Zatem znowu prawdopodobnym jest, iż było tak jak zeznawała powódka tj. że pracowała ona średnio w co drugą niedzielę od godz. 10.00 do 22.00, a więc zwykle średnio 10 godzin; pozwana bowiem znowu nie przedstawiła żadnych dowodów na to, że nie było tak, jak zeznawała powódka.

Podnieść należy, że zeznania świadków: T. K., P. W., P. K., J. A. (2), J.B., B. C., K. G., M. K. i J. K. zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny, zasługują więc na obdarzenie ich wiarą. W ogóle zeznania tych świadków, a także świadków: A. G., J. A., M. K. nie zawierają istnych sprzeczności z ustalonym stanem faktycznym, świadkowie w ocenie sądu, jako klienci sklepu, przedstawili stan faktyczny jaki zaobserwowali, a więc ich zeznania w całości zasługują na obdarzenie ich wiarą. Także i zeznania świadków A. Z. i J. P. zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, bo w ocenie sądu, są także szczerze. Zeznania więc powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości, bo powódka konsekwentnie przedstawiała jednakowy stan faktyczny a jej zeznania znajdują oparcie w zebranych materiałach dowodowych, przez co jej zeznania stają się wiarygodne. Nadto sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powódką uznał, że jej twierdzenia są rzeczywiście szczerze i prawdziwe.

Przypomnieć należy, że zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika przenosi ciężar dowodu na pracodawcę, który chcąc zniweczyć żądanie pracownika winien wykazać jego rzeczywisty czas pracy, niwecząc tym samym dochodzone roszczenie, dokumentując czas pracy pracownika odpowiednimi dokumentami. Pozwana zaś w toku procesu, nie przedstawiła absolutnie żadnych dokumentów, z których wynikałby czas pracy powódki, a przedstawione przez nią dowody w postaci przesłuchania świadków, nie potwierdziły prawdziwości jej twierdzeń, a więc uznać należy, że jej zeznania, które składała w charakterze strony, a także wykaz czasu pracy powódki sporządzony przez pozwaną nie są wiarygodne. Jak już bowiem wyżej podniesiono, w toku postępowania, powódka wykazała a na pewno uprawdopodobniła, przy pomocy zeznań świadków, których zeznania - jak już wyżej podniesiono, sąd obdarzył walorem wiarygodności, iż należy przyjąć za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez nią w wykazie na k.59. Wprawdzie powódka dane zawarte w wykazie nie podała na podstawie własnych zapisków rzetelnie prowadzonych na bieżąco, tylko jak podała, zasady jej pracy w sklepie była niezmiennie, a więc uśredniła ona godziny pracy, ale - jak już wyżej podniesiono, godziny wskazane przez nią nie są, w świetle ustalonego stanu faktycznego, niewiarygodne a pozwana, gdyby prowadziła ewidencję czasu pracy, tak jak tego wymagają przepisy, to godziny i dni pracy powódki wynikałyby z tych dokumentów. Pozwana zaś zaniedbała temu obowiązkowi i nie prowadziła - jako pracodawca żadnych list obecności, a także należy zwrócić uwagę, że pozwana, mając świadomość, iż powódka pracuje więcej godzin niż wynika to z normy czasu pracy, wypłacała jej tylko wynagrodzenie w najniższej wysokości, co także świadczy negatywnie o jej postawie jako pracodawcy. Pamiętać też należy, że sklep, w którym pracowała powódka był sklepem wiejskim, położonym w miejscowości, w której wszyscy się znają, a więc prawdopodobnym jest, że sklep ten funkcjonował nie w sztywnych godzinach, tylko „do ostatniego klienta”. Zresztą żaden z przesłuchanych świadków nie podawał w swoich zeznaniach, że na pewno było tak, że sklep ten nie był czynny do godzin 21.00 i dłużej.

Sąd – w celu ustalenia wartości dochodzonego roszczenia, dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości G. K., opartą na dwóch założeniach, bo pierwsze opierało się o twierdzenia powódki i sporządzony przez nią wykaz - k.59, a drugie oparte było o zeznania pozwanej i sporządzony przez nią wykaz - k.22. Opinia ta sporządzona została przez biegłego G. K. w sposób fachowy i rzetelny – zgodnie z тезami wskazanymi w każdej z tych opinii przez sąd, a więc wyliczenia biegłego w obu wariantach należy uznać za prawidłowe pod względem rachunkowym, ale także zgodności z przepisami kodeksu pracy. W obu tych założeniach biegły wyliczył, iż powódka pracowała ponad normy czasu pracy przewidziane w art. 129§1 kp – to jasno wynika ze szczegółowych wyliczeń sporządzonych przez biegłego w obu wariantach.

Podnieść należy, że zgodnie z art. 151§1 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych – zgodnie z art. 151¹ §1 kp, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele, święta, nie będące dla pracownika dniami pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto lub 50% za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wyżej określony. Zgodnie zaś z treścią art. 151¹⁰ kp praca w niedzielę jest dozwolona zaś za pracę w niedzielę – zgodnie z art. 151¹¹ kp przysługuje inny wolny dzień od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę a jeżeli nie ma możliwości wykorzystania dnia wolnego, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę.

Jak wyżej podniesiono, sąd wydając wyrok, opierał się na wersji czasu pracy przedstawionej przez powódkę i przyjął za wiarygodne i prawdziwe wyliczenia sporządzone przez biegłego w wariantach I opinii pod względem rachunkowym, ale także zgodności z przepisami kodeksu pracy. Z wyliczeń tych wynika (k.137-173), że w okresie objętym sporem, powódka z racji pracy u pozwanej łącznie powinna otrzymać wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (wraz z dodatkiem) w wysokości 40.948,30 zł.

Wobec powyższego, mając na uwadze, iż w ocenie sądu, powódka w toku procesu uwiarygodniła swoje twierdzenia co do dni i godzin pracy w okresie objętym sporem, a pozwana nie wykazała absolutnie, że twierdzenia powódki w tym zakresie są niewiarygodne i nieprawdziwe, sąd zasądził na rzecz powódki kwotę wyliczoną przez biegłego - według wariantu I.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 333§1ust 2 kpc.

Orzeczenie o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu uzasadnia §15 ust 1 pkt 2 w zw. z §8 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej...(Dz.U. z 2015r, poz. 1801).

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc.

Przejęcie na rzecz Skarbu Państwa kosztów związanych z poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkami związanymi z przeprowadzeniem w sprawie opinii biegłego sądowego uzasadnia przepis art. 97 w zw. z art. 113 ust 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. 90/2010 oz. 594 ze zm.).