

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 9 października 2020 roku***

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Maria Sałacińska

Ławnicy: Elżbieta Godlewska

Grażyna Pera

Protokolant: protokolant sądowy Dominik Piotrowski

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2020 roku w Warszawie

na rozprawie

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

przeciwko M. M. (1)

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

1. zasądza od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 3.996,51 zł (słownie: trzy tysiące dziewięćset dziewięćdziesiąt sześć złotych 51/100) tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w niedziele i święta wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w następujący sposób od kwot:

a. 1.079,96 zł od dnia 31 października 2013 roku do dnia zapłaty;

b. 997,02 zł od dnia 31 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty;

c. 1.018,25 zł od dnia 31 marca 2014 roku do dnia zapłaty;

d. 901,28 zł od dnia 30 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty;

2. zasądza od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 1.624,90 zł (słownie: jeden tysiąc sześćset dwadzieścia cztery złote 90/100) tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę do minimalnego wynagrodzenia za pracę za okres od 1 lipca 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w następujący sposób od kwot:

a. 223,58 zł od dnia 31 października 2013 roku do dnia zapłaty;

b. 355,26 zł od dnia 31 grudnia 2013 roku do dnia zapłaty;

c. 535,55 zł od dnia 31 marca 2014 roku do dnia zapłaty;

d. 510,51 zł od dnia 30 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty;

3. zasądza od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 10.000,00 zł (słownie: dziesięć tysięcy złotych 00/100) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 31 marca 2015 roku do dnia zapłaty;
4. oddala powództwo M. B. (1) w pozostałym zakresie;
5. zasądza od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 1.049,04 zł (słownie: jeden tysiąc czterdzieści dziewięć złotych 04/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
6. zasądza od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki M. L. (1) kwotę 1.691,90 zł (słownie: jeden tysiąc sześćset dziewięćdziesiąt jeden złotych 90/100) tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz w niedziele i święta wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi w następujący sposób od kwot:
  - a. 1195,90 zł od dnia 31 marca 2014 roku do dnia zapłaty;
  - b. 496,00 zł od dnia 30 czerwca 2014 roku do dnia zapłaty;
7. zasądza od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki M. L. (1) kwotę 5.000,00 zł (słownie: pięć tysięcy złotych 00/100) tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 30 marca 2015 roku do dnia zapłaty;
8. oddala powództwo M. L. (1) w pozostałym zakresie;
9. zasądza od pozwanego M. M. (1) na rzecz powódki M. L. (1) kwotę 952,56 zł (słownie: dziewięćset pięćdziesiąt dwa złote 56/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
10. nakazuje pobrać od pozwanego M. M. (1) na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie – kwotę 2.675,11 zł (słownie: dwa tysiące sześćset siedemdziesiąt pięć złotych 11/100) tytułem kosztów procesu, w tym kwotę 1.115,66 zł tytułem opłat od pozwów, których nie miały obowiązku uiścić powódki;
11. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punktach 1, 2 i 3 do kwoty łącznie 806,40 zł (słownie: osiemset sześć złotych 40/100) oraz w punktach 6 i 7 do kwoty 564,48 zł (słownie: pięćset sześćdziesiąt cztery złote 48/100).

Elżbieta Godlewska Maria Sałacińska Grażyna Pera

**Sygn. akt VI P 118/15**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 października 2014 roku M. B. (1) wniosła o zasądzenie kwot:

1. 8.113,11 zł tytułem dodatku za przepracowane u pozwanego godziny nadliczbowe za okres od 1 lipca 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku na którą kwotę składają się kwoty:
  - a. 2075,10 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 31 października 2013 roku (termin zapłaty za III kwartał 2013 roku) do dnia zapłaty;
  - b. 1706,88 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 31 grudnia 2013 roku (termin zapłaty za IV kwartał 2013 roku) do dnia zapłaty;
  - c. 2534,65 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 31 marca 2014 roku (termin zapłaty za I kwartał 2014 roku) do dnia zapłaty;

d. 1796,48 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 30 czerwca 2014 roku (termin zapłaty za II kwartał 2014 roku) do dnia zapłaty;

2. 1.624,90 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia płacy godzinowej do najniższej krajowej za okres od 1 lipca 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku na którą składają się kwoty:

a. 223,58 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 31 października 2013 roku (za III kwartał 2013 roku) do dnia zapłaty;

b. 355,26 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 31 grudnia 2013 roku (za IV kwartał 2013 roku) do dnia zapłaty;

c. 535,55 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 31 marca 2014 roku (za I kwartał 2014 roku) do dnia zapłaty;

d. 510,51 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 30 czerwca 2014 roku (za II kwartał 2014 roku) do dnia zapłaty;

3. 10.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu. Jako pozwanej wskazała M. M. (2) prowadzącego działalność gospodarczą. W uzasadnieniu podniosła, że pracodawca nie wypłacał jej dodatku za godziny nadliczbowe. Wypłacał jej wynagrodzenie za podstawowy wymiar czasu pracy zgodnie z umową. Wszystkie nadgodziny powódka dokumentowała dokonując zapisków w zeszycie które były potwierdzane przez kierowników zmian. W przedmiocie naruszenia zasady równego traktowania wskazała, że była gorzej traktowana ze względu na płeć niż zatrudnieni mężczyźni. Pracownicy pozwanej – mężczyźni kucharze zachowywali się wobec niej arogancko, zastraszali ją, tworzyli wrogą i poniżającą atmosferę.

#### **(pozew – k. 1-6)**

Pozwany w odpowiedzi na pozew M. B. (2) wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podał, że powódka nie przedstawiła wiarygodnego zestawienia, nie udowodniła pracy w godzinach nadliczbowych co do zasady oraz co do konkretnych terminów i wymiaru czasu pracy. Wskazał, że powódka przedstawiła zestawienie, które nie jest w żadnym zakresie wiarygodne oraz zaprzeczył, że ktokolwiek z pracowników pozwanej potwierdzał zawarte tam zapisy. Ponadto zaprzeczył temu, że powódka była źle traktowana ze względu na płeć, a zwracana uwaga na błędy powódki była w sposób odpowiedni.

#### **(odpowiedź na pozew – k. 68-71)**

Pozwem z dnia 22 października 2014 roku M. L. (1) wniosła o zasądzenie kwot:

1. 3.752,47 zł tytułem dodatku za przepracowane u pozwanej godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2014 roku do 21 czerwca 2014 roku na którą kwotę składają się kwoty:

a. 2.974,53 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 31 marca 2014 roku (termin zapłaty za I kwartał 2014 roku) do dnia zapłaty;

b. 777,94 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 30 czerwca 2014 roku (termin zapłaty za II kwartał 2014 roku) do dnia zapłaty;

2. 5.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

Ponadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu. Jako pozwanego wskazała M. M. (2) prowadzącego działalność gospodarczą. W uzasadnieniu powołała się na wykonywanie pracy ponad normatywny wymiar czasu pracy bez zapłaty dodatku za nadgodziny oraz podobnie jak druga powódka M. B. (1) na złe traktowanie przez pracodawcę i pracowników pozwanego co nosiło znamiona nierównego traktowania w zatrudnieniu.

**(pozew – k. 1-5 a.s. VI P 122/15)**

Pozwany w odpowiedzi na pozew M. L. (1) wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podał, że powódka nie przedstawiła żadnego zestawienia, nie udowodniła pracy w godzinach nadliczbowych co do zasady oraz co do konkretnych terminów i wymiaru czasu pracy. Ponadto zaprzeczył temu, że powódka była źle traktowana ze względu na płeć, a zwracana uwaga na błędy powódki była w sposób odpowiedni.

**(odpowieź na pozew – k. 27-30 a.s. VI P 122/15)**

**Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka M. B. (1) była zatrudniona u pozwanego w okresie od 1 lipca 2013 roku do 30 czerwca 2014 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w wymiarze czasu 1/2 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 800 zł brutto za miesiąc świadczenia pracy, które miało podlegać zmianie zgodnie ze zmianą wynagrodzenia minimalnego. Powódka została zatrudniona na stanowisku kierowcy. Strony ustaliły obowiązującą dobową i tygodniową normę czasu pracy na 8 godzin na dobę w przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy trwającym od poniedziałku do niedzieli w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy. Raz na cztery tygodnie niedziela miała być dla powódki wolna. Praca w niedzielę miała być rekompensowana innym dniem wolnym. Strony ustaliły, że ponad 30 godzin tygodniowo w ustalonym okresie rozliczeniowym to dopuszczalna liczba godzin pracy ponad dopuszczalny w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenia uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151 § 1 k.p.

Powódka w rzeczywistości otrzymywała od pozwanego stawkę godzinową netto 7 zł, która nie podlegała zmianom w związku ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia w 2014 roku.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 806,40 zł brutto.

**(umowa o pracę – k. 7-7v; zaświadczenie – k. 74)**

Powódka M. L. (1) była zatrudniona u pozwanego w okresie od 1 stycznia 2014 roku do 21 czerwca 2014 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony w wymiarze czasu 1/2 etatu z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 840 zł brutto za miesiąc świadczenia pracy, które miało podlegać zmianie zgodnie ze zmianą wynagrodzenia minimalnego. Powódka została zatrudniona na stanowisku kelnerki. Strony ustaliły obowiązującą dobową i tygodniową normę czasu pracy na 8 godzin na dobę w przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy trwającym od poniedziałku do niedzieli w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 3 miesięcy. Raz na cztery tygodnie niedziela miała być dla powódki wolna. Praca w niedzielę miała być rekompensowana innym dniem wolnym. Strony ustaliły, że ponad 30 godzin tygodniowo w ustalonym okresie rozliczeniowym to dopuszczalna liczba godzin pracy ponad dopuszczalny w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenia uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia o którym mowa w art. 151 § 1 k.p.

Powódka w rzeczywistości otrzymywała od pozwanego stawkę godzinową netto 7 zł, która nie podlegała zmianom w związku ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia w 2014 roku.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 564,48 zł brutto.

**(umowa o pracę – k. 6-6v a.s. VI P 122/15; zaświadczenie – k. 33 a.s. VI P 122/15)**

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

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

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

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

***(zeznania świadka K. W. na rozprawie 20 stycznia 2016 r. – protokół k. 92v-94; zeznania świadka A. J. na rozprawie w dniu 1 czerwca 2016 roku – protokół rozprawy k. 126v-127; zeznania powódki M. B. (1) na rozprawie w dniu 19 stycznia 2018 roku – protokół rozprawy k. 163v-164; zeznania powódki M. L. (1) na rozprawie w dniu 19 stycznia 2018 roku – protokół rozprawy k. 164v-165v)***

M. B. (1) w III kwartale 2013 roku łącznie przepracowała 596,8 godzin pracy, z czego 169,05 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 28,75 godzin nadliczbowych w niedzielę, 4,8 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W IV kwartale 2013 roku łącznie przepracowała 576,55 godzin pracy, z czego 146,80 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 28,25 godzin nadliczbowych w niedzielę, 0,75 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W I kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 602,75 godzin pracy, z czego 152,75 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 23 godzin nadliczbowych w niedzielę, 1,25 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W II kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 499,50 godzin pracy, z czego 116,50 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 27,5 godzin nadliczbowych w niedzielę, 2 godziny nadliczbowych w porze nocnej.

Łączna kwota dodatku należnego za III kwartał 2013 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 760,82 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wynosiła 310,38 zł, a za pracę w porze nocnej 8,76 zł. Łącznie za III kwartał 2013 roku kwota należnego dodatku wynosiła 1079,91 zł.

Łączna kwota dodatku należnego za IV kwartał 2013 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 716,82 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wynosiła 278,72 zł, a za pracę w porze nocnej 1,48 zł. Łącznie za IV kwartał 2013 roku kwota należnego dodatku wynosiła 997,02 zł.

Łączna kwota dodatku należnego za I kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 769,25 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wynosiła 246,50 zł, a za pracę w porze nocnej 2,50 zł. Łącznie za I kwartał 2014 roku kwota należnego dodatku wynosiła 1018,25 zł.

Łączna kwota dodatku należnego za II kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 591,375 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wynosiła 305,75 zł, a za pracę w porze nocnej 4,15 zł. Łącznie za II kwartał 2014 roku kwota należnego dodatku wynosiła 901,28 zł.

Łączna kwota dodatków za III i IV kwartał 2013 roku oraz I i II kwartał 2014 roku należna dla powódki M. B. (1) wyniosła 3996,51 zł.

***(opinia biegłej z zakresu rachunkowości E. Z. – k. 215-234; ustna opinia biegłego z zakresu rachunkowości E. Z. – protokół rozprawy k. 265v)***

M. L. (1) w I kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 662,5 godzin pracy, z czego 142,5 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 13 godzin nadliczbowych w niedzielę, 50 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W II kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 378,5 godzin pracy, z czego 56 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 0 godzin nadliczbowych w niedzielę, 28 godzin nadliczbowych w porze nocnej.

Łączna kwota dodatku należnego za I kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 410,50 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wnosila 643 zł, a za pracę w porze nocnej 142,40 zł. Łącznie za I kwartał 2014 roku kwota należnego dodatku wynosiła 1195,90 zł. Łączna kwota dodatku należnego za II kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 252,50 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wnosila 287 zł, a za pracę w porze nocnej 67,50 zł. Łącznie za I kwartał 2014 roku kwota należnego dodatku wynosiła 496 zł.

Łączna kwota dodatków za I i II kwartał 2014 roku należna dla powódki M. L. (2) wyniosła 1691,90 zł.

***(opinia biegłej z zakresu rachunkowości E. Z. – k. 215-234; ustna opinia biegłego z zakresu rachunkowości E. Z. – protokół rozprawy k. 265v; uzupełniająca opinia biegłego z zakresu rachunkowości E. Z. – k.284-290 i k. 311-314)***

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

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

***(opinia biegłej z zakresu rachunkowości E. Z. – k. 215-234)***

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

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

***(zeznania świadka K. W. na rozprawie 20 stycznia 2016 r. – protokół k. 92v-94; zeznania świadka D. G. na rozprawie w dniu 1 czerwca 2016 roku – protokół rozprawy k. 127-128v; zeznania powódki M. B. (1) na rozprawie w dniu 19 stycznia 2018 roku – protokół rozprawy k. 163v-164)***

W lokalu pozwanego wobec kobiet – powódek były stosowane praktyki naruszania zasad równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć i narodowość.

U pozwanego była sytuacja, że kierownik pojawił się w lokalu K. K. w O. i powiedział do powódki M. B. (1), że nie ma miejsca dla kobiet w firmie pozwanego. Kierownicy pracujący w lokalu pozwanego wykazywali zachowania noszące znamiona molestowania seksualnego powódek – poklepywanie okolic pośladków. Zdarzały się sytuacje, że mężczyźni - kucharze rzucali w powódki pustymi butelkami po sosie.

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

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

***(zeznania świadka K. W. na rozprawie 20 stycznia 2016 r. – protokół k. 92v-94; zeznania świadka D. G. na rozprawie w dniu 1 czerwca 2016 roku – protokół rozprawy k. 126-127v; zeznania świadka W. K. (1) na rozprawie w dniu 1 czerwca 2016 roku – protokół rozprawy k. 127v-128v; zeznania powódki M. B. (1) na rozprawie w dniu 19 stycznia 2018 roku – protokół rozprawy k. 163v-164)***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy oraz zeznań powódek: M. B. (1) i M. L. (1) oraz świadków: D. G., K. W., W. K. (2) i A. J.. Zeznania stron procesu – powódek oraz świadków wskazanych wyżej Sąd ocenił jako wiarygodne w całości.

Odnosnie zestawienia przepracowanych godzin nadliczbowych w poszczególnych dniach złożonego przez M. B. (1) Sąd oparł się na nim jako na wiarygodnym w całości. Pozwany nie zdołał przedłożyć jakiegokolwiek dowodu, który zakwestionowałby autentyczność tych notatek, zapisów. Nie została przedłożona żadna ewidencja czasu pracy prowadzona przez niego czy własne odręczne notatki czasu pracy. Również żaden ze świadków nie zeznał, że pracodawca prowadził ewidencję czasu pracy, a wręcz przeciwnie, że to powódka po uzgodnieniu z kierownictwem na swój własny użytek do rozliczeń prowadziła taki notatnik, w którym zapisywała przepracowane godziny.

Sąd w zakresie ustaleń stanu faktycznego nie oparł się na zeznaniach świadka K. P., ponieważ nie była pracownikiem pozwanego, a informacje dotyczące pracy powódek, warunków pracy, sposobu rozliczeń oraz czasu pracy znała tylko z relacji innych osób. Natomiast zeznania co do zasady są spójne z tym, że powódki pracowały u pozwanego w godzinach nadliczbowych. Odnosnie zeznań świadka T. N. Sąd nie oparł się na nich w żadnym zakresie, ponieważ okoliczności dotyczące jakości pracy powódek, trybu rozwiązania umowy o pracę oraz tego czy prawidłowo wykonywały obowiązki nie były przedmiotem procesu. Świadek nadto w swoich zeznaniach nie wskazywał na to czy powódki otrzymywały, czy nie otrzymywały dodatku za nadgodziny, a okolicznością niekwestionowaną było to, że otrzymywały wynagrodzenie podstawowe. Sąd nie oparł się na zeznaniach świadka S. S., która nie miała wiedzy na temat okoliczności istotnych dla sprawy podobnie jak świadek B. A..

W zakresie ustaleń dotyczących wyliczeń wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, porze nocnej oraz wyrównania wynagrodzenia Sąd oparł się na opinii głównej oraz opiniach uzupełniających biegłej z zakresu rachunkowości E. Z.. Biegła w ocenie Sądu w sposób kompleksowy dokonała wyliczeń na podstawie dostępnych materiałów przedstawionych przez obie powódki oraz ustaleń dokonanych na podstawie całokształtu materiału dowodowego. Należy wskazać, że żadna z powódek nie składała zastrzeżeń do wyliczeń przedstawionych przez biegłą. Odnosnie zastrzeżeń i uwag dotyczących sporządzanych opinii przez biegłą przedstawianych przez pełnomocnika pozwanego należy wskazać, że w ocenie Sądu stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami biegłej i nie mogą podważyć ustaleń biegłej. Biegła odpowiedziała na wszelkie zastrzeżenia pozwanego w opiniach uzupełniających, co do tego, w jaki sposób dokonała wyliczeń w oparciu o dostępny materiał dowodowy. Należy wskazać, że pozwany kwestionował opinię w swoich zarzutach zmierzając do wykazania, że biegła w sposób dowolny dokonała wyliczeń bez wskazywania dlaczego w konkretnych dniach uznała, że powódka pracowała konkretną ilość czasu. W ocenie Sądu jest to błędne założenie, ponieważ biegła dokonała tego w oparciu o wiarygodne zeznania powódki, co do jej czasu pracy oraz co do godzin otwarcia lokalu. Wyliczenia i dokonane zestawienie pokrywa się z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Odnosnie zastrzeżeń skierowanych do opinii biegłego dotyczących wyliczeń godzin pracy

M. B. (1) należy wskazać, że biegła dokonała wyliczeń na podstawie wiarygodnych i prawdziwych notatek powódki, podczas gdy pozwany nie zaferował żadnego materiału dowodowego celem zakwestionowania autentyczności tego zestawienia. Nie zostały przedstawione żadne ewidencje czasu pracy, zestawienia inne niż te, które przedstawiła powódka dlatego Sąd nie miał podstaw do kwestionowania tego zestawienia. Pozwany nie kwestionował wyliczeń dokonanych w porze nocnej ustalonej na godziny od 21.00 do 7.00. Bezpodstawne jest twierdzenie pozwanego, że biegła zastąpiła powódkę M. L. (1) w wykazaniu, jaką liczbę godzin przepracowała.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania Sądu w tej sprawie był szereg roszczeń majątkowych powódek: M. B. (1) i M. L. (1) o dodatek do wynagrodzenia za pracę godzinach nadliczbowych, wyrównanie wynagrodzenia do minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku oraz odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Przechodząc do analizy zasadności roszczeń powódek: M. B. (1) i M. L. (1) Sąd zważył jak niżej.

Odnośnie roszczenia M. B. (1) o dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatki te mogą wynosić 50%, 100% lub 20% za pracę w porze nocnej.

Regulację pracy w godzinach nadliczbowych określają przepisy art. 151-151<sup>6</sup> k.p. Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

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

Dodatkowo przypomnieć należy, iż zgodnie z treścią art. 129 § 1 k.p. czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, art. 143 i 144. Wysokość dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych określają przepisy art. 151<sup>1</sup> k.p. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 (art. 151 § 5 k.p.)

Za pracę w nocy, w niedzielę i święta oraz za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy - powodowi przysługiwał dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia, a za pracę w godzinach nadliczbowych w pozostałe dni - w wysokości 50% wynagrodzenia (art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.).

W myśl zaś art. 151<sup>8</sup> § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Rekompensata za pracę nocną polega na wypłacie dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Dodatek ma charakter niezależny od przysługujących pracownikowi innych świadczeń, czyli wynagrodzenia za pracę oraz ewentualnego dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatek za pracę nocną przysługuje wszystkim pracownikom, którzy świadczą pracę w nocy. Ustawa nie przewiduje w tym zakresie żadnych wyłączeń. Zgodnie zaś z art. 128. § 2 pkt1 kp ilekroć w przepisach działu jest mowa o pracy zmianowej - należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby



godzin, dni lub tygodni; §3 :1) przez dobę - należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; 2) przez tydzień - należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Podkreślenia wymaga, że obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników. Wynika on jasno z art. 149 k.p., zgodnie, z którym pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Obowiązek ten zobowiązuje do prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy dokumentującej rzeczywisty czas pracy pracownika. Zaniedbania pracodawcy w tym zakresie bowiem powodują, że ponosi on konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu. W odniesieniu do takich kwestii, jak ewidencjonowanie czasu pracy, stanowiącego elementarny obowiązek pracodawcy, przerzucanie obowiązku dowodowego na pracownika powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje po stronie pracownika związane z brakiem realnej możliwości wykazania przez niego, jaką ilość godzin pracował odpowiednio każdego dnia osobno w okresie objętym żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Tymczasem prawidłowe rozumienie treści art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w odniesieniu do spraw dotyczących roszczeń pracownika o wynagrodzenie nakazuje przyjąć, że to na pozwanym spoczywał ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy powódki, w szczególności tego, że powódka pracowała krócej, niż twierdził w toku procesu. Na pracodawcy natomiast spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mu się nie należy. Takie konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu wynikają z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy pracowników. Skoro w rozpoznawanej sprawie pozwany nie prowadził ewidencji czasu pracy, to musi on obecnie ponieść w zakresie ciężaru dowodu konsekwencje tego, że powódka wykazała, że pracowała w godzinach nadliczbowych.

Przechodząc do oceny tego, w jakim wymiarze czasu pracy powódka M. B. (1) pracowała Sąd oparł się na zestawieniu (notatniku) sporządzonym przez powódkę na własne potrzeby, w którym zapisywała przepracowany czas każdego dnia. Autentyczność tego zestawienia została potwierdzona zeznaniami świadków oraz samej powódki, które to spójne wskazywały, że powódka miała trudności z rozliczeniami z pracodawcą i za zgodą kierowników prowadziła taki notatnik na którym zostawiali oni stosowne podpisy. Należy wskazać, że pracodawca podważając autentyczność tego zestawienia powinien przedstawić jakiegokolwiek zestawienie czasu pracy powódki (ewidencję). Nie zrobił tego, nadto żaden ze świadków nie zeznał, że powódka pracowała tylko tak jak miała określone w umowie o pracę tj. 1/2 etatu. W rzeczywistości powódka często pracowała po 12-13 godzin jako kierowca oraz w porze nocnej. Na podstawie zestawienia przedłożonego przez powódkę biegła z zakresu rachunkowości E. Z. sporządziła tabelaryczne zestawienie z którego wynika, ile w każdym dniu powódka pracowała. Sąd porównał tę tabelę z zapisami powódki i są one zbieżne.

Z ustaleń Sądu dokonanych na podstawie opinii biegłej, na której się oparł wynika, że M. B. (1) w III kwartale 2013 roku łącznie przepracowała 596,8 godzin pracy, z czego 169,05 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 28,75 godzin nadliczbowych w niedzielę, 4,8 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W IV kwartale 2013 roku łącznie przepracowała 576,55 godzin pracy, z czego 146,80 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 28,25 godzin nadliczbowych w niedzielę, 0,75 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W I kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 602,75 godzin pracy, z czego 152,75 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 23 godzin nadliczbowych w niedzielę, 1,25 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W II kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 499,50 godzin pracy, z czego 116,50 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 27,5 godzin nadliczbowych w niedzielę, 2 godziny nadliczbowych w porze nocnej. Powyższe nie było kwestionowane przez powódkę w żadnym zakresie. Natomiast odnośnie kwestionowania tych wyliczeń przez pozwanego Sąd zważył, że co do zasady nie kwestionował on samego wyliczenia, tylko materiał dowodowy na jakim zostało ono oparte czyli notatnik powódki. Jak wskazano wyżej takie kwestionowanie było całkowicie bezzasadne i stanowiło tylko linię obrony pozwanego, który dążył do wykazania, że powódka nie pracowała w godzinach nadliczbowych.

Przechodząc do obliczeń należnych kwot dodatków Sąd również oparł się na opinii biegłej, Ustalono, że łączna kwota dodatku należnego za III kwartał 2013 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 760,82 zł, za pracę w nadgodzinach, za które przysługiwał dodatek 100% wnosila 310,38 zł, a za pracę w porze nocnej 8,76 zł. Łącznie

za III kwartał 2013 roku kwota należnych dodatków za godziny nadliczbowe w wysokości 50%, 100% i dodatku za pracę w porze nocnej 20% wynosiła 1079,91 zł. Łączna kwota dodatku należnego za IV kwartał 2013 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 716,82 zł, za pracę w nadgodzinach, za które przysługiwał dodatek 100% wносиła 278,72 zł, a za pracę w porze nocnej 1,48 zł. Łącznie za IV kwartał 2013 roku kwota należnych dodatków za godziny nadliczbowe w wysokości 50%, 100% i dodatku za pracę w porze nocnej 20% wynosiła 997,02 zł. Kwota dodatku należnego za I kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 769,25 zł, za pracę w nadgodzinach, za które przysługiwał dodatek 100% wносиła 246,50 zł, a za pracę w porze nocnej 2,50 zł. Łącznie za I kwartał 2014 roku kwota należnych dodatków za godziny nadliczbowe w wysokości 50%, 100% i dodatku za pracę w porze nocnej 20% wynosiła 1018,25 zł. Kwota dodatku należnego za II kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 591,375 zł, za pracę w nadgodzinach w za które przysługiwał dodatek 100% wносиła 305,75 zł, a za pracę w porze nocnej 4,15 zł. Łącznie za II kwartał 2014 roku kwota należnych dodatków za godziny nadliczbowe w wysokości 50%, 100% i dodatku za pracę w porze nocnej 20% wynosiła 901,28 zł. Po zsumowaniu kwot łącznych poszczególne kwartały Sąd zważył, że łączna kwota dodatków za III i IV kwartał 2013 roku oraz I i II kwartał 2014 roku należą dla powódki M. B. (1) wyniosła 3.996,51 zł. Taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz powódki oddalając powództwo powyżej tej kwoty.

W przedmiocie odsetek Sąd zważył, że powództwo podlegało uwzględnieniu również w części. Należy wskazać, że okres rozliczeniowy powódki był trzymiesięczny. W przypadku gdy np. w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym doszło do przekroczenia normy średniodobowej wynagrodzenie i dodatek za taką pracę wypłaca się dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego, bowiem dopiero wtedy godziny przepracowane ponad przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy przekształcają się w godziny nadliczbowe. Oznacza to, że z końcem I i II kwartału 2014 roku powinny być wypłacone dla powódki dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia norm. Wobec tego poprawnie określono terminy wymagalności dodatków za: III i IV kwartał 2013 roku jako 31 października 2013 roku (podczas gdy można było określić jako 30 września 2013 roku) oraz 31 grudnia 2013 roku, a za I i II kwartał jako 31 marca 2014 roku i 30 czerwca 2014 roku. Odnośnie kwot od których są zasądzone odsetki Sąd zważył, że ze względu na częściowe oddalenie powództwa ma to wpływ na kwoty od których zasądzone są odsetki. W przedmiocie kwot Sąd zważył, że należne są odsetki od kwot dodatków za lipiec, sierpień i wrzesień 2013 roku (k. 230) łącznie od kwoty 1079,96 zł, od kwot dodatków za październik, listopad i grudzień 2013 roku (k. 230) łącznie od kwoty 997,02 zł, od kwot dodatków za styczeń, luty i marzec 2014 roku (k. 230) łącznie od kwoty 1018,25 zł oraz od kwot dodatków za kwiecień, maj i czerwiec 2014 roku (k.230-231) od kwoty łącznie 901,28 zł. Ponad te kwoty Sąd oddalił roszczenia o odsetki ustawowe dochodzone od nich.

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

Należy zauważyć, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 lutego 2010 r., II PK 217/09, LEX nr 584743 wyjaśnił, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód - dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za pracę świadczoną na rzecz pracodawcy w ramach stosunku pracy. Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości, uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, LexPolonica nr 1700027). W wymienionych w art. 322 k.p.c. kategoriach spraw (także w sprawach o wynagrodzenie za pracę, czyli o dochody) ustawodawca przyjął, że kiedy roszczenie jest niewątpliwie co

do zasady (np. praca w godzinach nadliczbowych została ponad wszelką wątpliwość udowodniona), a jedynie ściśle ustalenie jego wysokości - na podstawie materiału dowodowego przedstawionego przez powoda do oceny sądu - jest niemożliwe, sąd powinien podjąć próbę ustalenia wysokości roszczenia na podstawie własnej oceny "opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy". Rozważenie to powinno opierać się na przeprowadzonych dowodach, potwierdzających istnienie istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (np. dowodach z zeznań świadków, opisujących rozmiar pracy świadczonej w nadgodzinach), na ocenie wiarygodności twierdzeń stron (pracownika i pracodawcy) oraz ocenie prawdopodobieństwa istnienia nieudowodnionych faktów. W konsekwencji, ocena sądu nie może wykazywać cech dowolności, arbitralności, a jego decyzja oparta na art. 322 k.p.c. - zarówno pozytywna jak i negatywna - wymaga przedstawienia uzasadnienia nawiązującego nie tylko do przesłanek zastosowania tego przepisu, ocenionych w powiązaniu z okolicznościami sprawy, ale także do zgromadzonych w sprawie dowodów, ocenionych według reguł przewidzianych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2009 r., I PK 160/08, LEX nr 507994). Dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy - także przy zastosowaniu art. 322 k.p.c. - nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regułami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze), albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie. W świetle powyższego uznać należało, że sprawa o zapłatę dodatku do wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych jest sprawą o dochody, zatem w sytuacji, gdyby roszczenie było niewątpliwe co do zasady, ale nie można ściśle ustalić wysokości tego wynagrodzenia, to sąd może zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy na podstawie art. 322 k.p.c.

Przytoczone przepisy prawa mają analogiczne zastosowanie do powódki M. L. (1) jak w przypadku powódki M. B. (1).

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

Przechodząc do oceny tego, ile czasu pracowała powódka M. L. (1) u pozwanego jako kelnerka w godzinach nadliczbowych należy wskazać, że podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy danego pracownika. Nieprowadzenie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy obciąża pracodawcę. Pogląd, że obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę ma istotny wpływ na rozkład ciężaru dowodu, można uznać za ustalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Według wyroku SN z 5.07.2002 r., I PKN 314/01, LEX nr 829082, w sytuacji gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie może udowodnić liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Podobnie SN przyjął w wyroku z 4.10.2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002/10, poz. 231, stwierdzając, że z tego obowiązku wynikają konsekwencje w zakresie ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik może dowodzić tego w jakim wymiarze i kiedy pracowała dostępnymi środkami dowodowymi. W tej sprawie Sąd zważył, że powódka przedłożyła swoje zestawienie tego ile łącznie przepracowała godzin w I i II kwartale 2014 roku, świadkowie jak i sama powódka zeznali w sposób wiarygodny, że pracowała po 12-13 godzin, czasem 16 godzin, w niedzielę oraz święta, a także że jej praca przypadała na porę nocną. Pozwany nie przedstawił żadnego dowodu, którym

by podważył dowody przedstawione przez powódkę co do tego, w jakim czasie pracowała powódka w godzinach nadliczbowych. Na podstawie zeznań świadków, obu powódek oraz zestawienia przedłożonego przez M. B. (1) zostało sporządzone przez biegłą tabelaryczne zestawienie ilości godzin przepracowanych (k.286-290).

Sąd ustalił, że powódka M. L. (1) w I kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 662,5 godzin pracy, z czego 142,5 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 13 godzin nadliczbowych w niedzielę, 50 godzin nadliczbowych w porze nocnej. W II kwartale 2014 roku łącznie przepracowała 378,5 godzin pracy, z czego 56 godzin nadliczbowych od poniedziałku do soboty, 0 godzin nadliczbowych w niedzielę, 28 godzin nadliczbowych w porze nocnej. Na podstawie powyższego zostały wyliczone należne dodatki kształtują się w sposób następujący: kwota dodatku należnego za I kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 410,50 zł, za pracę w nadgodzinach, za które przysługiwał dodatek 100% wносиła 643 zł, a za pracę w porze nocnej 142,40 zł. Łącznie za I kwartał 2014 roku kwota należnego dodatku za wszystkie powyższe wynosiła 1195,90 zł. Kwota dodatku należnego za II kwartał 2014 roku za pracę w nadgodzinach w wysokości 50% wynosiła 252,50 zł, za pracę w nadgodzinach, za które przysługiwał dodatek 100% wносиła 287 zł, a za pracę w porze nocnej 67,50 zł. Łącznie za I kwartał 2014 roku kwota należnego dodatku za powyższe wynosiła 496 zł. Reasumując, kwota dodatków za godziny nadliczbowe za I i II kwartał 2014 roku należna dla powódki M. L. (2) wyniosła 1.691,90 zł brutto.

Powódka M. L. (1) dochodziła kwoty 3.752,47 zł tytułem dodatku za przepracowane u pozwanego godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2014 roku do 21 czerwca 2014 roku. Jest to kwota przewyższająca tę, jaka jest zasadna do zasądzenia dla powódki tytułem dodatków. Wobec powyższego Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 1691,90 zł oddalając powództwo powyżej tej kwoty. W przedmiocie odsetek Sąd zważył, że powództwo podlegało uwzględnieniu również w części. Należy wskazać, że okres rozliczeniowy powódki był trzymiesięczny. W przypadku, gdy np. w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym doszło do przekroczenia normy średniotygodniowej wynagrodzenie i dodatek za taką pracę wypłaca się dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego, bowiem dopiero wtedy godziny przepracowane ponad przeciętny tygodniowy wymiar czasu pracy przekształcają się w godziny nadliczbowe. Oznacza to, że z końcem I i II kwartału 2014 roku powinny być wypłacone dla powódki dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia norm. Wobec tego poprawnie określono terminy wymagalności dodatków za I i II kwartał jako 31 marca 2014 roku i 30 czerwca 2014 roku. Odnosnie kwot, od których są zasądzone odsetki Sąd zważył, że ze względu na częściowe oddalenie powództwa ma to wpływ na kwoty od których zasądzone są odsetki. Za I kwartał 2014 roku powódce należne są dodatki w kwocie łącznie 1195,90 zł i od takiej kwoty zasądzono odsetki od 31 marca 2014 roku, za II kwartał 2014 roku powódce 496 zł. W pozostałym zakresie oddalono powództwo o odsetki ustawowe od zasądzonych dodatków.

Odnosząc się do roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia do minimalnego wynagrodzenia za pracę okazało się ono zasadne w całości. Powódka M. B. (1) dochodziła kwoty 1.624,90 zł. Zgodnie z art. 10 § 2 k.p. państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę. Ustalenie minimalnej wysokości wynagrodzenia za pracę jest obowiązkiem państwa, wynikającym z art. 65 ust. 4 Konstytucji RP oraz art. 10 § 2 i art. 13 k.p. Reguluje to ustawa o minimalnym wynagrodzeniu. Przepisy o minimalnej stawce godzinowej (czyli o minimalnym wynagrodzeniu za pracę przy wykonywaniu niektórych umów zlecenia i o świadczenie usług) mają oparcie w art. 65 ust. 4 Konstytucji RP. Według tego przepisu minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. . Z mocy tych przepisów państwo jest obowiązane zagwarantować wszystkim grupom pracowniczym minimalne wynagrodzenie za pracę. Wynagrodzenie to powinno zapewniać każdemu co najmniej minimum środków koniecznych do zachowania egzystencji. Państwo ma w ten sposób m.in. realizować konstytucyjną zasadę sprawiedliwości społecznej (zapisaną w art. 2 Konstytucji RP), z której wynika, że dochód z pracy, która „znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej” (art. 24 Konstytucji RP), musi wystarczać każdemu na choćby najskromniejsze życie. Oznacza to, że pracownik będąc zatrudnionym na podstawie umowy o pracę ma zagwarantowane, że powinien otrzymywać minimalne wynagrodzenie za pracę.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w

kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie niniejszej ustawy.

W przypadku powódki M. B. (1) była ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę na 1/2 etatu wobec czego w 2013 i 2014 powinna otrzymywać tyle ile wynosiło minimalne wynagrodzenie za pracę. Z ustaleń Sądu wynika, że pozwany wypłacał powódce kwotę stawki godzinowej 7 zł netto za godzinę pracy, podczas gdy strony ustaliły, że powódka będzie otrzymywała minimalne wynagrodzenie za pracę. Ze względu na otrzymywaną stawkę godzinową powódka tylko w lipcu 2013 roku i październiku 2013 roku otrzymała co najmniej tyle ile wynosiło minimalne wynagrodzenie za pracę (k. 232). Natomiast w pozostałych miesiącach powódka otrzymywała kwoty mniejsze które powinna otrzymywać w przeliczeniu na stawkę godzinową odpowiednią do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Sąd na podstawie opinii biegłej ustalił, że kwota wyrównania wynagrodzenia, której powódka mogła dochodzić w tej sprawie wynosiła 2307,41 zł brutto. Powódka jednak ograniczyła dochodzone roszczenie do kwoty 1.624,90 zł i Sąd taką kwotę zasądził nie mogąc orzekać ponad żądnie.

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

Odnosząc się do odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu należy wskazać, że powódki reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika jako podstawę dochodzonych roszczeń z tego tytułu wskazały art. 18<sup>3d</sup> k.p. Zgodnie z tym przepisem osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Przesłanką obowiązku odszkodowawczego jest jedynie naruszenie zasady niedyskryminacji, które może polegać na zachowaniu sprawcy naruszenia w postaci działania bądź zaniechania. Odpowiedzialność ta może zaistnieć także wówczas, gdy osoba dyskryminowana nie poniosła szkody sensu stricto rozumianej jako uszczerbek w jej majątku. Art. 18<sup>3d</sup> k.p. w pierwszym rzędzie ma kompensować szkodę na osobie i w tym zakresie nosi charakter swoistego zadośćuczynienia za doznaną z tytułu dyskryminacji krzywdę (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 r. II PK 286/07).

Definicję równego traktowania w zatrudnieniu zawiera art. 18<sup>3a</sup>. Zgodnie z którym pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania

oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1. Przepis § 2 artykułu zrównuje zasadę równości z zasadą niedyskryminacji. „Równe traktowanie” oznacza bowiem brak jakiegokolwiek różnicowania w zatrudnieniu ze względu na prawnie zabronione kryteria dyferencjacji. Natomiast zgodnie z art. 18<sup>3b</sup>. § 1 k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
  - 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
  - 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Przy czym należy wskazać, że katalog skutków nie jest katalogiem zamkniętym.

Pojęcie dyskryminacji (nierównego traktowania w zatrudnieniu) zgodnie z przepisami powyższymi obejmuje także molestowanie i molestowanie seksualne. Zarówno jedno, jak i drugie ma charakter subiektywny. W obydwu przypadkach jest to naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

Należy wskazać, że powódki w toku postępowania roszczenie o odszkodowanie na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. opierały o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu jako niedyskryminację ze względu na płeć i narodowość. Należy wskazać, że dla stwierdzenia odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie przepisów powyższych w odróżnieniu od zadośćuczynienia za krzywdę mobbing nie jest niezbędne wykazanie, że z powodu mobbingu doszło do rozstroju zdrowia lub ujemnych następstw w psychice. Wystarczające jest stwierdzenie, że doszło do dyskryminacji bezpośredniej która jest naruszeniem zasady równego traktowania.

W niniejszej sprawie Sąd miał na względzie, że w przypadku obu powódek doszło do dyskryminacji bezpośredniej, polegającej na nieuprawnionym traktowaniu obu powódek gorzej niż po pierwsze mężczyźni zatrudnieni u pozwanego, a po drugie niż obywatele narodowości tureckiej. Odnosząc się do traktowania powódek gorzej niż mężczyźni Sąd ustalił, że w powódki z powodu ich płci były rzucane różne przedmioty, używane wobec nich inwektywy, dodatkowo dochodziło do przejawów molestowania seksualnego przez pracowników pozwanego. Pracodawca jest odpowiedzialny za swoich pracowników i powinien prowadzić taką politykę zatrudnienia, aby żaden z pracowników nie dyskryminował powódek. Należy wskazać, że w przypadku obu powódek w sposób wyraźny były one gorzej traktowane niż pracownicy – mężczyźni, którzy byli zatrudnieni jako kucharze, czy też jako kierowcy – czyli de facto personel równego szczebla, nie będący ich przełożonymi. W przypadku powódki M. B. (3) dochodziło do sytuacji, że pracownicy- mężczyźni zajmowali jej miejsce, gdzie miała czekać na polecenie pracodawcy dokonania dostawy jedzenia, a na jej miejscu spożywali posiłki. Powodowało to, że powódka odnosiła wrażenie, że nie jest traktowana z szacunkiem, czuła się poniżona. Dodatkowo w przypadku M. L. (1), gdy zajmowała się zmywaniem naczyń rzucano w nią różnymi przedmiotami, robili to tylko i wyłącznie mężczyźni. Powódki czasem jak znajdowały się na zapleczu doznawały kontaktu cielesnego ze strony mężczyzn, np. poprzez klepanie po pośladkach czy też wypychanie siłą na salę obsługi. Nadto należy wskazać, że w odniesieniu do narodowości powódek, które były Polkami były gorzej traktowane ze względu na swoją narodowość niż pracownicy narodowości tureckiej. Jak wynika z ustaleń Sądu powódki były zmuszane pod groźbą rozwiązania stosunku pracy do tego, aby przychodziły do pracy w święta, które zgodnie z polskim prawem są wolne od pracy. Powodem tego było twierdzenie przez pozwanego, że „w lokalu jest Turcja, a na chodniku Polska”, co świadczy, że powódki z powodu swojej narodowości były traktowane gorzej niż obywatele tureccy pracujący w lokalu. Z powodu

swojego pochodzenia powódkom odmawiano prawa do urlopu czy udziału w świętach określonych jako wolne od pracy.

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

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 100 KPC stosując go w następujący sposób. Pełnomocnik powódek był adwokatem, podobnie jak pełnomocnik pozwanego. Powódka M. B. (1) dochodziła łącznie kwoty 19738.01 zł, wygrała w zakresie w którym 15621,41 zł czyli w 79,14 % (przegrała w pozostałym zakresie). Wobec tego pozwany ma obowiązek zwrócić na jej rzecz kwotę 1424,52 zł (2400 zł x 75%) na podstawie § 12 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia 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, a pozwany na tej samej podstawie prawnej 375,48 zł (2400 zł x 75% x 20,86%). Po stosunkowym rozdzieleniu kosztów procesu pozwany ma obowiązek zwrócić na rzecz powódki M. B. (1) kwotę 1049,04 zł.

W przedmiocie kosztów procesu odnośnie powódki M. L. (1) Sąd zważył, że powódka wygrała w 76,46 % czyli pozwany ma obowiązek zwrócić jej kwotę 1376,28 zł (2400zł x 75% x 76,46 %) na podstawie § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 powyższego rozporządzenia. Natomiast powódka ma obowiązek zwrócić pozwanemu kwotę 423,72 zł (2400 zł x 75% x 23,54%). Po stosunkowym rozdzieleniu kosztów procesu pozwany ma obowiązek zwrócić na rzecz powódki M. L. (1) kwotę 952,56 zł.

W przedmiocie kosztów sądowych Sąd zważył, że w toku postępowania powódki były zwolnione od kosztów sądowych, a wynagrodzenia biegłych oraz zwrot kosztów były pokrywane ze Skarbu Państwa tymczasowo. Łącznie ta kwota, którą Sąd tymczasowo wyłożył ze Skarbu Państwa to 1.991.12 zł. Pozwany przegrał w 78,32 % w stosunku do roszczeń dochodzonych przez obie powódki łącznie. Wobec czego na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych ma obowiązek zwrócić kwotę 1.599,45 zł (1991,12 zł x 78,32 %) tytułem kosztów poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa oraz kwotę 1115,66 zł jako 5% wartości zasądzonych roszczeń na rzecz obu powódek jako, że były one zwolnione od ponoszenia kosztów sądowych, w tym opłaty od pozwu.

Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi co do kwot zasądzonych na rzecz każdej z powódek na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.