

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2014 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Renata Bukowiecka - Kleczaj
Sędziowie:	SSO Andrzej Stasiuk (spr.) SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	sekr.sądowy Agata Furga

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2014 roku w Szczecinie

sprawy z powództwa M. C. (1), L. K. (1) i S. K. (1)

przeciwko (...) spółce jawnej I. T., C. G. w L.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, o ekwiwalent za urlop, o ekwiwalent za odzież i pranie odzieży na skutek apelacji wniesionej przez powódki M. C. (2), L. K. (1) i S. K. (1), oraz pozwanego (...) spółkę jawną I. T., C. G. w L. od wyroku Sądu Rejonowego w Myśliborzu IX Zamiejscowego Wydziału Pracy w Choszczynie z dnia 23 września 2013 roku sygn. akt IX P 29/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) spółki jawnej I. T., C. G. w L. na rzecz powódki M. C. (2) 4 307,12 zł (cztery tysiące trzysta siedem złotych dwanaście groszy) wraz z odsetkami od dnia 30 kwietnia 2012 roku i oddala powództwo w zakresie żądania zapłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej oraz jej pranie;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) spółki jawnej I. T., C. G. w L. na rzecz powódki L. K. (1) 4 296,67 zł (cztery tysiące dwieście dziewięćdziesiąt sześć złotych sześćdziesiąt siedem groszy) wraz z odsetkami od dnia 30 kwietnia 2012 roku i oddala powództwo w zakresie żądania zapłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej oraz jej pranie;

III. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie III w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) spółki jawnej I. T., C. G. w L. na rzecz powódki S. K. (1) 4 225,25 zł (cztery tysiące dwieście dwadzieścia pięć złotych dwadzieścia pięć groszy) wraz z odsetkami od dnia 30 kwietnia 2012 roku i oddala powództwo w zakresie żądania zapłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej oraz jej pranie;

IV. uchyla punkty V, VI i VII zaskarżonego wyroku;

V. w pozostałym zakresie oddala apelację pozwanego;

VI. oddala apelację powódek;

VII. zasądza od powódek M. C. (1), L. K. (1) i S. K. (1) na rzecz pozwanego (...) spółki jawnej I. T., C. G. w L. kwoty po 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

Powódka M. C. (2) wystąpiła przeciwko byłemu pracodawcy — (...) spółce jawnej I. T. G. w L. o zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powódki kwoty 23.433,34 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z tytułu: wynagrodzenia za przepracowany w okresie od 7 września 2010 r. do 31 grudnia 2011 r. czas pracy przekraczający czas określony w zawartej powódką umowie o pracę (9 godzin od poniedziałku do piątku zamiast ustalonych 4 godzin oraz pracę w weekendy) wraz z dodatkami w wysokości 50 % za nadgodziny w dni powszednie i 100 % za pracę w weekendy z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym w umowie okresie rozliczeniowym, w łącznej wysokości 21.633,34 zł, wynagrodzenia urlopowego w kwocie 800 zł oraz ekwiwalentów za używanie własnej odzieży roboczej i pranie tej odzieży w kwocie 1000 zł. W uzasadnieniu pozwu M. C. (2) wskazała, że zgodnie z umową o pracę miała pracować po 4 godziny dziennie od poniedziałku do piątku, a faktycznie pracowała po 9 godzin w dni powszednie i po 5 godzin w soboty, za co nie zostało wypłacone jej wynagrodzenie (za pracę w godzinach nadliczbowych) a jedynie premia za dobrą pracę. Nadto podkreśliła, że nie wykorzystwała w całości przysługującego jej urlopu wypoczynkowego oraz że nie otrzymała ekwiwalentu za odzież roboczą ani ekwiwalentu za pranie.

Powództwa, oparte na takiej samej podstawie faktycznej i prawnej oraz z taką samą argumentacją, przeciwko (...) spółce jawnej I. T. G. w L. złożyły także dwie inne były pracownice pozwanego — L. K. (1) (domagająca się łącznej kwoty 23.295,68 zł, w tym 21.495,68 zł za pracę w godzinach nadliczbowych, 800 zł z tytułu wynagrodzenia urlopowego i 1000 zł z tytułu ekwiwalentów za używanie własnej odzieży roboczej oraz za pranie tej odzieży) oraz S. K. (1) (domagająca się łącznej kwoty 23.364 zł, w tym 21.564 zł za pracę w godzinach nadliczbowych, 800 zł z tytułu wynagrodzenia urlopowego i 1000 zł z tytułu ekwiwalentów za używanie własnej odzieży roboczej oraz za pranie tej odzieży).

W dniu 4 kwietnia 2012 r. Sąd Rejonowy w Choszcznie wydał nakazy zapłaty w postępowaniu upominawczym opiewające na kwoty wskazane w pozwach.

We wszystkich przypadkach pozwany wniósł sprzeciw od nakazu zapłaty. W sprzeciwach tych pozwany wnosił o oddalenie powództw i o zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów procesu. W uzasadnieniu sprzeciwów pozwany podniósł zarzut bezzasadności roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, bowiem zgodnie z umową powódki świadczyły pracę 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy i za tą pracę otrzymały pełne wynagrodzenie nazywane obecnie przez powódki nagrodą. Pracodawca wyjaśnił, że faktycznie nie wszystkie warunki umowy o pracę znajdowały odzwierciedlenie w pisemnych umowach o pracę, gdzie znajdował się zapis o pracy na 1/2 etatu, niemniej umowa ta została zmieniona przez strony w sposób dorozumiany i od początku powódki pracowały po 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku. Pozwany podniósł przy tym, że nie było potrzeby by powódki pracowały ponad 8 godzin dziennie i okoliczności tej zaprzeczył. Zanegował także by powódki pracowały w sobotę. Pozwany wskazał, że powódki co miesiąc otrzymywały wynagrodzenie 1100 zł netto, przy czym pracownice samodzielnie wypłacały ww. kwoty z kasy i wpisywały w raportach kasowych „wynagrodzenie” lub „wypłata”, zgodnie z ustną umową stron. Nie były to natomiast nagrody ani premie. Na wypadek uznania roszczeń powódek za zasadne, pozwany pracodawca podniósł w stosunku do nich zarzuty potrącenia bezpodstawnie pobranych „premi” i „nagród” na kwoty po 8.250 zł. Strona pozwana odmówiła również zapłaty 1000 zł z tytułu ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej, wskazując że z uwagi na rodzaj świadczonej przez powódki pracy nie było potrzeby by zostały one wyposażone przez pracodawcę w taką odzież. Wreszcie pozwany zarzucił bezpodstawność roszczeń powódek o wynagrodzenia urlopowe. Zarzutu tego w sprzeciwie nie uzasadnił.

W dniu 5 czerwca 2012 r. Sąd Rejonowy w Choszczynie połączył wszystkie sprawy do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Na rozprawie w dniach 6 sierpnia 2012 r. i 10 grudnia 2012 r. strony wnosily jak dotychczas. Na rozprawie w dniu 27 marca 2013 r. strony nie zmieniały stanowisk w sprawie, jedynie pełnomocnik powódek sprecyzował, że kwoty określonych w pozwach jako wynagrodzenie urlopowe powódki żądają jako ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Na rozprawach w dniach 6 maja 2013 r. i 23 września 2013 r. stanowiska stron nie były modyfikowane.

Wyrokiem z dnia 23 września 2013 roku (sprostowanym postanowieniem z dnia 21 października 2013 r.) Sąd Rejonowy w Myśliborzu IX Zamięjskowy Wydział Pracy z siedzibą w Choszczynie zasądził od pozwanego (...) Spółki jawnej I. T., C. G. w L. na rzecz M. C. (2) kwotę 5.307,12 zł z odsetkami od dnia 30 kwietnia 2012 roku (pkt I), zasądził od pozwanego (...) Spółki jawnej I. T., C. G. w L. na rzecz L. K. (1) kwotę 5.296,67 zł z odsetkami od dnia 30 kwietnia 2012 roku (pkt II), zasądził od pozwanego (...) Spółki jawnej I. T., C. G. w L. na rzecz S. K. (1) kwotę 5.225,25 zł z odsetkami od dnia 30 kwietnia 2012 roku (pkt III), oddalił powództwa M. C. (2), L. K. (1), S. K. (1) w pozostałym zakresie (pkt IV). W punktach V-VII zasądził na rzecz powódek od pozwanego po 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, zaś w punkcie VIII odstąpił od obciążenia powódek kosztami procesu w części jakiej oddalono roszczenia. W punkcie IX nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punktach od I do I każdorazowo do kwoty 1.100,00 zł (jeden tysiąc sto złotych 00/100).

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

M. C. (2), L. K. (1) i S. K. (1) zatrudnione były u pozwanego (...) sp. jawna I. T. G. w L. w okresie od 7 września 2010 r. do 31 grudnia 2011 r.

W ramach tego zatrudnienia powódki wykonywały pracę sprzedawcy w sklepie pozwanego w M.. Do ich obowiązków należała obsługa klientów sklepu, ale także przyjmowanie i rozkładanie towaru na półki, sprzątanie sklepu. Pracownicy nie zostały wyposażone przez pracodawcę w odzież roboczą. Pracodawca nie wypłacił im także ekwiwalentu za pranie odzieży.

Pierwsze umowy o pracę powódki podpisały na okres od 1 października 2010 r. (wcześniej pracowały bez umowy) i były to umowy na czas określony do dnia 31 grudnia 2010 r. Zgodnie z zawartymi umowami o pracę pracownicy były zatrudnione na 1/2 etatu. Od takiego wymiaru czasu pracy opłacane były przy tym składki na ubezpieczenia społeczne. Pomimo to, zgodnie z ustną umową, M. C. (2), L. K. (1) i S. K. (1) pracowały po 9 godzin dziennie w dni powszednie i po 5 godzin w soboty i otrzymały wynagrodzenia przewidziane w umowie za 1/2 etatu (po 650 zł netto) oraz drugie tyle w formie nagród. Nadto pracodawca obiecał powódkom urlop wypoczynkowy liczony jak za cały etat. Podczas rozmów o pracę pracodawca deklarował, że jeśli powódki się sprawdzą i sklep będzie dobrze prosperował to zmieni umowy i wykaże w ZUS-ie zatrudnienie na cały etat.

W dniu 31 grudnia 2010 r. pracodawca zawarł z pracownicami kolejne umowy — do dnia 30 czerwca 2011 r. — również na 1/2 etatu i na tych samych warunkach co poprzednio. Umowy te zostały przedłużone na okres od 1 lipca 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r.

W całym okresie zatrudnienia wszystkie trzy pracownicy sklepu wykonywały swe obowiązki służbowe od poniedziałku do piątku przez 9 godzin dziennie i w soboty - każdorazowo przez 5 godzin. Pracowały w godzinach otwarcia sklepu — od 9 do 18 w dni powszednie i od 9 do 14 w soboty (od lipca 2011 r. do 13) — a w razie potrzeby zostawały w pracy dłużej. Pracodawca wypłacał im za każdy miesiąc wynagrodzenia odpowiadające minimalnemu wynagrodzeniu za pracę (pracownicy pobierały pieniądze z kasy). Wynagrodzenie to odpowiadało dwukrotności kwoty przewidzianej w umowie za 1/2 etatu i nie było zależne od wyników pracy powódek. W sytuacji gdy pracownicy pracowały ponad 9 (5) godzin dziennie, pracodawca wypłacał powódkom wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ewidencja czasu pracy powódek była nierzetelna i nie odzwierciedlała rzeczywistego czasu pracy sprzedawczyń. Podobnie było w innych sklepach pozwanego.

Za dziewięć godzinę pracy w dni powszednie i za 5 godzin pracy w soboty powódki nie otrzymały gratyfikacji finansowej.

M. C. (2) przepracowała w godzinach nadliczbowych:

- we wrześniu 2010 r. — 18 godzin w dni powszednie (w ramach 18 dni roboczych) i 15 godzin w soboty (podczas 3 sobót),
- w październiku 2010 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 25 godzin w soboty (podczas 5 sobót)
- w listopadzie 2010 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót)
- w grudniu 2010 r. — 22 godzin w dni powszednie (w ramach 22 dni roboczych) i 15 godzin w soboty (podczas 3 sobót),
- w styczniu 2011 r. — 19 godzin w dni powszednie (w ramach 19 dni roboczych) i 15 godzin w soboty (podczas 3 sobót),
- w lutym 2011 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 20 godzin soboty (podczas 4 sobót),
- w marcu 2011 r. — 23 godziny w dni powszednie (w ramach 23 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w kwietniu 2011 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w maju 2011 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w czerwcu 2011 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w lipcu 2011 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 15 godzin soboty (podczas 3 sobót),
- w sierpniu 2011 r. — 22 godziny w dni powszednie (w ramach 22 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- we wrześniu 2011 r. — 9 godzin w dni powszednie (w ramach 9 dni roboczych) i 10 godzin w soboty (podczas 2 sobót),
- w październiku 2011 r. — 19 godzin w dni powszednie (w ramach 19 dni roboczych) i 20 godzin soboty (podczas 4 sobót),
- w listopadzie 2011 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w grudniu 2011 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 15 godzin soboty (podczas 3 sobót).

L. K. (1) przepracowała w godzinach nadliczbowych:

- we wrześniu 2010 r. — 18 godzin w dni powszednie (w ramach 18 dni roboczych) i 15 godzin w soboty (podczas 3 sobót),
- w październiku 2010 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 25 godzin w soboty (podczas 5 sobót)
- w listopadzie 2010 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót)
- w grudniu 2010 r. — 22 godzin w dni powszednie (w ramach 22 dni roboczych) i 15 godzin w soboty (podczas 3 sobót),
- w styczniu 2011 r. — 19 godzin w dni powszednie (w ramach 19 dni roboczych) i 15 godzin w soboty (podczas 3 sobót),
- w lutym 2011 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w marcu 2011 r. — 23 godziny w dni powszednie (w ramach 23 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w kwietniu 2011 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w maju 2011 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w czerwcu 2011 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w lipcu 2011 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 15 godzin w soboty (podczas 3 sobót),
- w sierpniu 2011 r. — 12 godzin w dni powszednie (w ramach 12 dni roboczych) i 10 godzin w soboty (podczas 2 sobót),
- we wrześniu 2011 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 10 godzin w soboty (podczas 2 sobót);
- w październiku 2011 r. — 19 godzin w dni powszednie (w ramach 19 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w listopadzie 2011 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w grudniu 2011 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 15 godzin w soboty (podczas 3 sobót).

S. K. (1) przepracowała w godzinach nadliczbowych:

- we wrześniu 2010 r. — 18 godzin w dni powszednie (w ramach 18 dni roboczych) i 15 godzin w soboty (podczas 3 sobót),
- w październiku 2010 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 25 godzin w soboty (podczas 5 sobót)
- w listopadzie 2010 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót)

- w grudniu 2010 r. — 22 godzin w dni powszednie (w ramach 22 dni roboczych) i 15 godzin soboty (podczas 3 sobót),
- w styczniu 2011 r. — 19 godzin w dni powszednie (w ramach 19 dni roboczych) i 15 godzin w soboty (podczas 3 sobót),
- w lutym 2011 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w marcu 2011 r. — 23 godziny w dni powszednie (w ramach 23 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w kwietniu 2011 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w maju 2011 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w czerwcu 2011 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w lipcu 2011 r. — 11 godzin w dni powszednie (w ramach 11 dni roboczych) i 15 godzin soboty (podczas 3 sobót),
- w sierpniu 2011 r. — 22 godziny w dni powszednie (w ramach 22 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 2 sobót),
- we wrześniu 2011 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 10 godzin w soboty (podczas 2 sobót);
- w październiku 2011 r. — 19 godzin w dni powszednie (w ramach 19 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w listopadzie 2011 r. — 20 godzin w dni powszednie (w ramach 20 dni roboczych) i 20 godzin w soboty (podczas 4 sobót),
- w grudniu 2011 r. — 21 godzin w dni powszednie (w ramach 21 dni roboczych) i 15 godzin w soboty (podczas 3 sobót).

Przy przyjęciu minimalnego wynagrodzenia za pracę (1317 zł w 2010 r. i 1386 zł w 2011 r.), stawka godzinowa powódek wynosiła 7,48 zł w 2010 r. i 7,87 zł w 2011 r.

W trakcie zatrudnienia u pozwanego powódki korzystały z urlopu wypoczynkowego:

- S. K. (1): od 28 grudnia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r., od 1 lutego 2011 r. do 3 lutego 2011 r., od 11 lipca 2011 r. do 23 lipca 2011 r., 26 września 2011 r., 27 września 2011 r. — wykorzystała łącznie 19 dni z przysługującego jej za okres zatrudnienia 29-dniowego urlopu (9 dni za 2010 r., proporcjonalnie za 5 miesięcy 20:12 = 1,66 x 5 = 8,3, i 20 dni za 2011 r.);
- L. K. (1): od 24 stycznia 2011 r. do 28 stycznia 2011 r., 21 marca 2011 r., od 16 sierpnia 2011 r. do 27 sierpnia 2011 r., 23 września 2011 r., 28 października 2011 r. i 31 października 2011 r. — wykorzystała łącznie 18 dni z przysługującego jej za okres zatrudnienia 29-dniowego urlopu (9 dni za 2010 r., proporcjonalnie za 5 miesięcy 20:12 = 1,66 x 5 = 8,3, i 20 dni za 2011 r.),

- M. C. (2): od 14 lutego 2011 r. do 19 lutego 2011 r., od 21 czerwca 2011 r. do 22 czerwca 2011 r., 24 czerwca 2011 r., od 1 sierpnia 2011 r. do 12 sierpnia 2011 r., 30 września 2011 r., 27 października 2011 r., 10 listopada 2011 r. — wykorzystwała łącznie 19 dni z przysługującego jej za okres zatrudnienia 37-dniowego urlopu (11 dni za 2010 r., proporcjonalnie za 5 miesięcy $26:12 = 2,16 \times 510,8$, i 26 dni za 2011 r.).

Ekwiwalent za 1 dzień niewykorzystanego urlopu wynosił 71,42 zł

Ustalając stan faktyczny Sąd Rejonowy oparł się przede wszystkim na zeznaniach przesłuchanych w sprawie świadków i stron, uznając osobowy materiał dowodowy za bardziej miarodajny w tej sprawie niż dokumenty zgromadzone w aktach sprawy i w aktach osobowych powódek. Sąd zwrócił bowiem uwagę, że rzetelność i autentyczność tych dokumentów była przez powódki kwestionowana, a nadto G. C. (1) jednoznacznie przyznał iż dokumenty, których wystawcą była strona pozwana, w dużej części nie odzwierciedlają prawdziwego stanu sprawy. Tym samym — poza nie budzącymi wątpliwości Sądu dokumentami z akt osobowych powódek, takimi jak angaże z poprzednich miejsc pracy, czy dokumentami których wystawcą była PIP — Sąd przyjął za wiarygodne tylko takie dokumenty, które korespondowały w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd I instancji uznał za wiarygodne, wskazując, że wszystkie zeznania w zasadniczej części wzajemnie ze sobą korespondowały. Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, że wprawdzie niektóre pracownice innych sklepów pozwanego (K. K. (1) i M. P.) inaczej niż strony i pozostali świadkowie wskazały godziny otwarcia sklepu w M., ale wobec braku sporu stron w tej kwestii, okoliczność ta zdaniem Sądu I instancji pozostawała bez znaczenia. W ocenie Sądu błędne wskazanie tych świadków nie podważa przy tym wiarygodności ich zeznań, bowiem świadkowie pracowali w innym miejscu i mogli nie mieć szczegółowych danych co do godzin otwarcia sklepu w M., potwierdzili natomiast — na podstawie własnych doświadczeń — nierzetelność pracodawcy w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej (świadkowie K. i P. oraz M. R. i B. Z.). Sąd nie uznał także części zeznań kadrowych spółki (A. S., M. W.), w zakresie w jakim wskazywały one, że powódki miały pracować w ramach etatu 8 godzin dziennie i tyle pracowały, albowiem obie panie nie pracowały na miejscu w M. a rozliczały czas pracy pracowników na podstawie nierzetelnych list obecności. Dalej Sąd I instancji wskazał, że wspólnik G. C. (1) potwierdził zeznania powódek co do godzin otwarcia sklepu w M.. Jednocześnie za miarodajne Sąd Rejonowy uznał w tym zakresie zeznania innych świadków — członków rodzin powódek (G. C. (2), A. K., M. K.) czy koleżanek powódek z pracy — w zakresie, w jakim osoby te wskazały iż powódki pracowały do godziny 18 (nie zmieniały się w czasie ostatniej godziny pracy zależności od dnia tygodnia). W szczególności zdaniem Sądu I instancji spójne były zeznania M. L. znajomej S. K. (2), pracującej w tej samej galerii, która potwierdziła, że powódka pracowała w dni powszednie do godziny 18 i kobiety często razem wracały do domu oraz K. R., sąsiadki powódki, która potwierdziła, iż ta nie wracała do domu przed godziną 18. Także I. S., która czasami przychodziła do sklepu na zastępstwo, i M. D., pracująca w sąsiednim sklepie, zeznały, iż zawsze trzy panie pracowały jednocześnie, co koresponduje z twierdzeniami powódek że w dużym sklepie (o pow. 200 m2 nie było możliwe zapewnienie właściwej obsługi jak i ochrony przed kradzieżą przez jedynie dwie pracownice na jednej zmianie).

Przystępując do wyjaśnienia motywów swojego rozstrzygnięcia Sąd zwrócił uwagę, że w niniejszej sprawie powódki dochodziły wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz ekwiwalentu za używanie w pracy własnej odzieży (nazwanego przez powódki ekwiwalentem za odzież roboczą i za pranie odzieży).

Zdaniem Sądu pierwsze z roszczeń powódek okazało się uzasadnione jedynie częściowo. Na wstępie Sąd Rejonowy zauważył, że podstawę prawną żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi przepis art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151(1) § 1 i 2 kp. 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. Art. 151(1) §1 k.p. stanowi zaś, że za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy, b) w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem

czasu pracy, c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 (tj. 100% wynagrodzenia) przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1 (§2). Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 151(1)§ 3 k.p. wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia. Zgodnie z art. 129 § 1 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.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji zwrócił uwagę, że w oparciu o dostępny materiał dowodowy w analizowanym postępowaniu przyjął, że wszystkie trzy powódki pracowały u pozwanego — od dnia 7 września 2010 r. do końca 2011 r. — po 9 godzin w dni powszednie i po 5 godzin (a w późniejszym okresie — po 4 godziny) w soboty. Powyższe wynikało bowiem — zdaniem Sądu I instancji — z zeznań pozwanego jak i z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków - przede wszystkich kadrowych spółki, jak również z zeznań świadków zatrudnionych w innych sklepach pozwanego, którzy mieli do czynienia z tym samym procederem w ramach własnego zatrudnienia, i którzy zgodnie wskazywali iż panie od początku pracowały po 9 (5 w sobotę) godzin dziennie, a umowy pisemne sporządzono jedynie w celu obejścia przepisów prawa związanych z ubezpieczeniem powódek i koniecznością uiszczania składek od wyższego wynagrodzenia. Sąd I instancji podkreślił, że zarówno rodzina i przyjaciele powódek, jak i same powódki a nawet pozwany jednomyślnie zeznali, że powódki C., K. i K. pracowały w godzinach otwarcia sklepu, zgodnie ze wskazanym wyżej rozkładem czasu pracy. Pozwany wskazywał jedynie, że w czasie dziewiętej godziny pracy powódki się zmieniały w poszczególnych dniach, bowiem nie było potrzeby by wszystkie razem przebywały w sklepie po godzinie 17. Sąd nie dał wiary zeznaniom pracodawcy w tym zakresie. Po pierwsze, Sąd I instancji wziął pod uwagę, że cała prowadzona przez pozwanego ewidencja czasu pracy była nierzetelna i przez to zdyskredytowała wiarygodność firmy w tym zakresie. Po drugie Sąd Rejonowy zauważył, że świadkowie oraz powódki zeznali, że powódki pracowały codziennie do godziny 18, a często nawet dłużej bowiem po południu często miały miejsce dostawy towarów. Co do pracy powódek w sobotę nie było wątpliwości — także G. C. (1) potwierdził ten fakt przed Sądem. Tym samym Sąd uznał, że powódki pracowały w dni powszednie po 9 godzin dziennie i po 5 godzin (a następnie 4 godziny) dziennie w sobotę. Z uwagi na to, że dokumentacja czasu pracy prowadzona przez pracodawcę okazała się nierzetelna, dla ustalenia należnych powódkom wynagrodzeń Sąd przyjął, iż panie pracowały zgodnie z załączonym do pozwów harmonogramem (tym bardziej, że powódki uwzględniły w nim także fakt przebywania na urloпах).

Dalej Sąd Rejonowy zauważył, że z poczynionych ustaleń co do czasu pracy powódek strony wywodziły różne konsekwencje prawne. W ocenie powódek — skoro ich umowy o pracę przewidywały świadczenie pracy w ramach 1/2 etatu — to powódkom należy się wynagrodzenie za nadgodziny począwszy od 5 godziny pracy w zwykły dzień i za każdą godzinę pracy w sobotę. Pozwany wskazywał natomiast, że wbrew zapisom umów, panie pracowały na cały etat, stąd też o pracy w godzinach nadliczbowych może być mowa dopiero po 8 godzinie pracy w dni powszednie i w soboty. Rozważając argumentację każdej ze stron, Sąd Rejonowy przyjął, że powódki pracowały u pozwanego pracodawcy na cały etat, obejmujący pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 9 do 18 i w soboty od 9 do 14 (a następnie 13) i za tak świadczoną pracę miały otrzymywać wynagrodzenie odpowiadające minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Obliczając należne powódkom świadczenia Sąd przyjął przy tym, że powódkom wypłacono zwykle wynagrodzenie za pracę w dni powszednie od godziny 17 do 18 i za pracę w sobotę (bo tak od początku strony się umówiły w ramach uzgodnionego wynagrodzenia), ale nie otrzymały dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Jako że każda dziewiąta godzina pracy dziennie stanowi — zgodnie z powoływanymi przepisami kodeksu pracy — godzinę ponadwymiarową, Sąd Rejonowy policzył za nią dodatek po 50 % stawki godzinowej powódek, która wynosiła 7,48 zł w 2010 r. i 7,87 zł w 2011 r. Za pracę w sobotę, jako że praca w tym dniu powodowała przekroczenie przez powódki tygodniowej normy czasu pracy, Sąd przyjął dodatek w wysokości 100 % stawki godzinowej.

I tak, Sąd ustalił, że M. C. (2) przepracowała w godzinach nadliczbowych płatnych 50 % stawki godzinowej w spornym okresie łącznie 317 godzin (18+21+20+22+19+20+23+20+21+21+21+22+9+19+20+21), a w godzinach nadliczbowych płatnych 100 % stawki godzinowej 290 godzin (15+25+20+15+15+20+20+20+20+20+15+20+10+20+20+15), przy czym 81 godzin z dodatkiem 50 % i stawką 3,74 zł, a 236 godzin z dodatkiem 50 % i stawką 3,93 zł, oraz 75 godzin z dodatkiem 100 % i stawką 7,48 zł i 215 godzin z dodatkiem 100 % i stawką 7,98 zł. Łącznie zatem dodatek należny M. C. (2) wyniósł 3.507,12 zł. Z kolei odnośnie L. K. (1) i S. K. (1) Sąd Rejonowy ustalił, że przepracowały one w godzinach nadliczbowych płatnych 50 % stawki godzinowej po 318 godzin każda (18+21+20+22+19+20+23+20+21+21+21+12+20+19+20+21), a w godzinach nadliczbowych płatnych 100 % stawki godzinowej po 290 godzin każda (15+25+20+15+15+20+20+20+20+20+15+10+20+20+20+15), przy czym 81 godzin z dodatkiem 50 % i stawką 3,74 zł, a 237 godzin z dodatkiem 50 % i stawką 3,93 zł, oraz 75 godzin z dodatkiem 100 % i stawką 7,48 zł i 215 godzin z dodatkiem 100 % i stawką 7,98 zł. Łącznie zatem dodatek należny L. K. (1) i S. K. (1) wyniósł po 3.511,05 zł.

Zasadne okazało się w ocenie Sądu również żądanie powódek w zakresie roszczenia o zasądzenie na ich ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Sąd I instancji wskazał, że żądanie to znajdowało oparcie w art. 171 § 1 k.p. zgodnie którym w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że z ustaleń stanu faktycznego wynikało, że z racji ogólnego stażu zatrudnienia M. C. (2) przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni roboczych, a L. K. (1) i S. K. (1) po 20 dni. Zgodnie z niekwestionowanymi przez strony wnioskami o urlop S. K. (1) wykorzystała łącznie 19 dni z przysługującego jej za okres zatrudnienia 29-dniowego urlopu (9 dni za 2010 r., proporcjonalnie za 5 miesięcy $20 : 12 = 1,66 \times 5 = 8,3$, i 20 dni za 2011 r.); L. K. (1) wykorzystała łącznie 18 dni z przysługującego jej za okres zatrudnienia 29-dniowego urlopu (9 dni za 2010 r., proporcjonalnie za 5 miesięcy $20 : 12 = 1,66 \times 5 = 8,3$, i 20 dni za 2011 r.), a M. C. (2) wykorzystała łącznie 19 dni z przysługującego jej za okres zatrudnienia 37-dniowego urlopu (11 dni za 2010 r., proporcjonalnie za 5 miesięcy $26 : 12 = 2,16 \times 5 = 10,8$, i 26 dni za 2011 r.). Tym samym – wobec rozwiązania stosunku pracy – ekwiwalent za urlop należał się powódkom: za 10 dni (S. K. (1)), 11 dni (L. K. (1)) i 18 dni (M. C. (2)). Zgodnie z niekwestionowanym wyliczeniem ekwiwalentu urlopowego, znajdującym się w aktach osobowych powódek, ekwiwalent za 1 dzień urlopu wynosił 35,71, przy czym był to ekwiwalent liczony na podstawie $\frac{1}{2}$ wynagrodzenia powódek za pracę. Tym samym, jako dzienną stawkę ekwiwalentu Sąd przyjął kwotę 71,42 zł (za cały etat). Wobec tego powódkom z tego tytułu przysługiwało odpowiednio – S. K. (1) 714,20 zł, L. K. (1) 785,62 zł a M. C. (2) 1285,56 zł (przy czym powódka wnosila o 800 zł z tego tytułu i taką kwotę Sąd przyznał).

Uwzględnieniu w ocenie Sądu I instancji podlegało także żądanie przez powódki zapłaty na ich rzecz kwoty po 1000 zł tytułem ekwiwalentu za używanie w pracy własnej odzieży. Sąd Rejonowy wskazał w tym zakresie, że z zeznań świadków i przesłuchania powódek wynikało, że panie pracowały we własnej odzieży, pomimo tego, iż musiały wykonywać również prace „brudne”, które wiązały się ze zwiększonym zużyciem odzieży (sprzątanie, wyładunek towaru, układanie towaru – często brudnego lub farbującego bowiem był to towar różnego gatunku i rodzaju). Na konieczność wyposażenia pracowników w odzież roboczą wskazała także PIP w wystąpieniu pokontrolnym. Zgodnie natomiast z art. 237 § 1 kp pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu (pkt 1), ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy (pkt 2). Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny (§ 4). Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika (art. 237 § 3 kp).

W ocenie Sądu I instancji sumy żądane przez powódki – jako ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia przy blisko półtorarocznej pracy dla pozwanego – stanowiły adekwatną kwotę, która stanowi średni koszt zakupu i prania kilku kompletów odzieży na różne pory roku (spodnie, bluzy, koszulki, obuwie) według cen aktualnych w czasie wykonywania przez powódki obowiązków pracowniczych. Sąd I instancji wskazał przy tym, że chociaż

powódki nie mogły się wylegitymować rachunkami za zakup odzieży, to strona pozwana nie zakwestionowała w sposób wyraźny wysokości dochodzonej przez pracownice kwoty, a jedynie samą potrzebę korzystania z ubrania roboczego. W ocenie Sądu Rejonowego koszty dochodzone przez powódki były w pełni usprawiedliwione, biorąc pod uwagę zasady doświadczenia życiowego. Jednocześnie Sąd miał na uwadze treść art. 322 kpc, zgodnie z którym jeżeli w sprawie o naprawienie szkody, o dochody, zwrot bezpodstawnego wzbogacenia lub o świadczenie z umowy o dożywocie sąd uzna, że ściśle udowodnienie wysokości żądania jest niemożliwe lub nader utrudnione, może w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Sąd Rejonowy zwrócił przy tym uwagę, pozwana spółka nie przedłożyła w niniejszej sprawie regulaminu, bądź innego aktu wewnętrznego czy też umowy, z których to wynikałyby niższe kwoty ryczałtu za odzież i pranie. Obowiązek prowadzenia takiej ewidencji zdaniem Sądu Rejonowego niewątpliwie spoczywa na stronie pozwanej, a pracownik nie może ponosić negatywnych skutków zaniedbań pracodawcy w tym zakresie, nawet jeśli nie zbierał rachunków za zakup odzieży, a nie potrafił precyzyjnie wyliczyć kosztów jakie poniósł w związku z praniem odzieży roboczej.

W związku z tym Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz każdej z powódek po 1000 zł tytułem ekwiwalentu za odzież i pranie.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanego na rzecz:-M. C. (2) 5.307,12 zł (3.507,12 + 800 zł + 1.000 zł), L. K. (1) 5.296,67 zł (3.511,05 zł + 785,62 zł + 1000 zł oraz S. K. (1) 5.225,25 zł (3.511,05 zł + 714,20 zł 1.000 zł), a w zakresie dalej idących żądań powództwa oddalił.

Odsetki za opóźnienie w płatności Sąd zasądził od 30 kwietnia 2012 r. tj. od dnia sporządzenia przez pozwanego sprzeciwów od nakazów zapłaty, przyjmując że w tej dacie pozwany był już prawidłowo wezwany do zapłaty tych należności. Podstawą ich zasądzenia był art. 481 § 1 i 2 k.c.

W kolejnych punktach Sąd zasądził od pozwanego na rzecz każdej z powódek zwrot kosztów procesu. Miał przy tym na uwadze treść art. 98 § 3 kpc, w myśl którego do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobiste stawiennictwa strony oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w Zw. Z § 6 pkt 4 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (...). Stawka minimalna wynagrodzenia pełnomocnika wyniosła 900 zł (75 % x 1200 zł) i taką kwotę Sąd zasądził na rzecz każdej z powódek..

Natomiast na podstawie art. 102 k.p.c., mając na względzie fakt, że roszczenia powódek były co do zasady usprawiedliwione, a nadto z uwagi na nieprawidłowości pracodawcy przy prowadzeniu dokumentacji pracowniczej i wątpliwości powódek co do faktycznego rodzaju łączącej strony umowy o pracę, Sąd odstąpił od obciążenia powódek kosztami procesu w części w jakiej oddalono ich roszczenia.

Zgodnie z art. 477(2) § 1 kpc — zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadał wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Przepis art.334 § 4 i art. 335 § 1 zdanie drugie stosuje się odpowiednio; nie stosuje się przepisu art. 335 § 2. W związku z tym Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.100 zł.

Powódki wniosły apelacje od powyższego wyroku zaskarżając go w części oddalającej powództwa ponad kwoty: M. C. (2) - ponad zasądzoną kwotę 5.307,12 zł, L. K. (1) - ponad zasądzoną kwotę 5.296,67 zł, S. K. (1) - ponad zasądzoną kwotę 5.225,25 zł. Powódki wniosły o zmianę wyroku w zaskarżonym zakresie poprzez zasądzenie dodatkowo na ich rzecz od strony pozwanej następujących kwot wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu, do dnia zapłaty: M. C. (2): 18.126,22 zł, L. K. (2): 17.999,01 zł, S. K. (1): 18.138,75 zł oraz kosztów procesu wg norm przepisanych.

Powódki zarzuciły Sądowi Rejonowemu dowolną ocenę zabranego w sprawie materiału dowodowego, która doprowadziła do błędnego i pozbawionego oparcia ustalenia, że za świadczoną pracę w wymiarze ustalonym przez Sąd strony przewidziały wynagrodzenie odpowiadające minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, podczas gdy wola stron w

kwestii wynagrodzenia obejmowała jedynie czas pracy uwidoczony w zawartych na piśmie umowach, a pozostała kwota nie była traktowana jako wynagrodzenie, lecz jako nagroda uzależniona wyłącznie od woli pracodawcy.

Uzasadniając apelację powódki wskazały, że wolą powódek zawierających umowę o pracę było wykonywanie tej pracy w ograniczonym zakresie godzin (4 godziny). Rozwiązanie obejmujące pracę po 9 godzin w dni powszednie oraz dodatkowo 5 godzin w soboty zostało im narzucone z góry przez pracodawcę i w konsekwencji stało się przyczyną zrezygnowania przez nie z dalszego przedłużania umów ze stroną pozwaną. Powódki podkreśliły, że fakt wykonywania pracy na rzecz pozwanego pomimo niedotrzymania warunków umowy przez półtora roku był związany z wprowadzeniem ich w błąd poprzez obietnice, że zostaną z nimi zawarte umowy na pełny etat, co jednak nie nastąpiło. Powódki podkreśliły, że nie było podstaw do dokonywania ustaleń w zakresie woli stron przy zawieraniu umów o pracę w oparciu o zeznania pracownic zatrudnionych przez pozwanego w innych miejscowościach. Powódki wskazały w tym zakresie, że ustalenia pomiędzy pozwanym, a pracownikami zatrudnionymi w innych sklepach mogły być inne niż ustalenia jakie poczyniły powódki z pozwanym. Powódki zauważyły przy tym, że celem pracodawcy przy zawieraniu umów na 1/2 etatu było wprowadzenie w błąd organów ZUS i Urzędu Skarbowego i wyrobienie dla siebie jak najkorzystniejszego rozwiązania z punktu widzenia finansowego.

Reasumując powódki podkreśliły, że brak było podstaw w niniejszym postępowaniu do uznania, że pracodawca wypłacił powódkom należne wynagrodzenie za pracę świadczoną ponad 1/2 wymiaru czasu pracy.

W odpowiedzi na apelację powódek pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od Powódek na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II Instancję według norm przepisanych.

Apelację od wyroku wywiódł także pozwany zaskarżając wyrok w części co do punktu I, II III , V, VI oraz VII.

W odniesieniu do punktów I-III wyroku zakwestionowano prawidłowość ustalenia przez Sąd Rejonowy, iż powódkom należy się ekwiwalent za odzież roboczą i pranie odzieży. W tym zakresie podniesiono zarzut naruszenia art. 237(7) § 1 k.p. w zw. z art. 322 k.p.c przez błędne przyjęcie, iż powódkom jako pracownikom sklepu z niebrudzącymi produktami należny jest ekwiwalent za pranie własnej odzieży po 1.000 złotych dla każdej, choć stanowisko pracy każdej z Powódek nie wymagało zapewnienia pracownikowi odzieży czy też obuwia roboczego.

W odniesieniu do punktów V-VII wyroku podniesiono zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, to jest art. 98 ust. 1 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. w zw. z art. 102 k.p.c. poprzez obciążenie strony pozwanej kosztami sądowymi w postaci kosztów zastępstwa procesowego przyznanymi na rzecz każdej z powódek, choć to one przegrały postępowanie w ponad 78 %. Co więcej powódki zachowały się nielojalnie wobec pracodawcy wskazując, iż wypłacane im wynagrodzenie było premią domagając się ponownej zapłaty.

Dodatkowo podniesiono zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, to jest art. 328 § 1 i 2 k.p.c., poprzez nie wskazanie, czy zasądzona kwota jest kwotą brutto czy netto, czy obejmuje wynagrodzenie czy odszkodowanie.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pełnomocnik pozwanego wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie Sądowi I Instancji do ponownego jej rozstrzygnięcia oraz o zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm prawem przepisanych;

Uzasadniając podniesione zarzuty pełnomocnik pozwanego wskazał, że Sąd Rejonowy dowolnie zastosował przepisy dotyczące konieczności zapewniania pracownikowi nieodpłatnej odzieży roboczej. Oceniając niniejsze żądanie Sąd Rejonowy zdaniem pozwanego pominął fakt, że każda aktywność człowieka wiąże się z koniecznością korzystania, używania i zużywania odzieży. Stąd też pracownikowi należy się od Pracodawcy bezpłatna odzież nie w każdej sytuacji lecz tylko w takiej w której: odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, odzież własna pracownika nie powinna być wykorzystywana ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy. Mając na uwadze specyfikę wykonywanej przez powódki pracy sprzedawcy w

sklepie typu „wszystko za 5 złotych” wskazać należy, iż odzież Powódek przy sprzedaży: szklanek, kwiatów sztucznych, artykułów biurowych, ramek do zdjęć, sztućców itp. nie doprowadzała do zniszczenia odzieży pracownic.

Co więcej żądana kwota jest w ocenie pozwanego zbyt wygórowana, skoro dla przykładu atestowane ubranie robocze spawacza (400 g/m²) kosztuje 422,72 złote brutto i co do zasady wystarcza takiemu pracownikowi na co najmniej rok. W tej sytuacji zasądzenie na rzecz każdej z powódek kwotę 1.000 złotych brutto choć pracują one w czystych warunkach sprzedając paczkowane lub czyste produkty (np. szklanki) wydaje się S. Pozwanej nieuzasadnione.

Odnośnie postanowienia Sądu Rejonowego o obciążeniu pozwanego kosztami procesu na rzecz powódek pełnomocnik pozwanego zauważył, że obciążanie pozwanego kosztami procesu w każdej z trzech spraw, mimo, że wygrał każdą z tych spraw w ok 78 % wydaje się krzywdzące dla Pracodawcy. Pozwany wskazał przy tym, że to nie dostrzeżone przez Sąd Rejonowy uchybienia pracodawcy, lecz postawa Powódek które łącznie żądały od Pracodawcy kwoty przekraczającej 70.000 złotych doprowadziła do niniejszego sporu. Pozwany podkreślił, że nie kwestionował zasadności zasądzenia na rzecz powódek przyjętych przez Sąd Rejonowy kwot tytułem wynagrodzenia za prace w nadgodzinach i tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop (poza kwestionowanym ekwiwalentem za odzież). Zarówno na etapie przedsądowym jak i w toku procesu Pracodawca zachował się lojalnie przedstawiając stan faktyczny zgodnie z późniejszymi ustaleniami Sądu. Skoro więc profesjonalny pełnomocnik Powódek wniósł powództwa o zapłatę odpowiednio: 23.433,31 złotych, 23.364 złotych oraz 23.295, 68 złotych a powództwa ta okazały się zasadne co kwoty 5 300 złotych — to nie można wskazywać, iż to Powódki wygrały sprawę. Zdaniem pozwanego przebieg postępowania potwierdził, iż każda z Powódek oraz ich pełnomocnik mieli pełną świadomość, iż ich roszczenie są w znacznej części bezzasadne.

W odpowiedzi na apelację pozwanego powódki wniosły o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódek zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się częściowo zasadna (w zakresie odnoszącym się do zasądzenia na rzecz powódek ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej oraz jej pranie i obciążenia pozwanego kosztami procesu na rzecz powódek) i jako taka doprowadziła w pewnym zakresie do zmiany wyroku Sądu Rejonowego zgodnie z kierunkiem zaskarżenia (pkt I – III i V-VIII), w pozostałej natomiast części podlegała oddaleniu. Apelacja powódek okazała się w całości nieuzasadniona.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych. prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy stwierdzić należy w pierwszej kolejności, iż Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Zdaniem Sądu a quem, Sąd I instancji starannie zebrał i rozważył wszystkie dowody zebrane w przedmiotowej sprawie oraz ocenił je w sposób nienaruszający swobodnej oceny dowodów. Stąd też, Sąd Okręgowy ustalenia Sądu i instancji w całości uznał i przyjął jako własne. Niemniej jednak analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doprowadziła do przyjęcia przez Sąd Odwoławczy ustaleń częściowo odmiennych, niż te, które zostały poczynione przez Sąd Rejonowy. Sąd Odwoławczy uznał za prawidłowe ustalenia Sądu Rejonowego w zakresie przyjętego czasu pracy powódek w spornym okresie oraz faktu wypłacania powódkom w spornym okresie wynagrodzenia za wykonaną pracę równego wynagrodzeniu minimalnemu. Sąd Okręgowy podzielił również ustalenia Sądu Rejonowego odnośnie ustalenia, że za pracę w godzinach nadliczbowych należało uznać wyłącznie pracę powódek wykonywaną w soboty oraz pracę wykonywaną po 8 godzinie pracy w powszednie dni tygodnia. Sąd Okręgowy podzielił także wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do problematyki sposobu obliczania wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w szczególności odnośnie zasad ustalania składników tegoż wynagrodzenia tj. składników wynagrodzenia uwzględnianych w wysokości „normalnego wynagrodzenia za pracę” oraz zasad składników wynagrodzenia uwzględnianych w wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w niedziele i święta. Sąd Odwoławczy po zapoznaniu się z materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie uznał natomiast za bezzasadne roszczenie powódek o zasądzenie na ich rzecz ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej oraz jej pranie.

Po pierwsze Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że spór o ekwiwalent pieniężny zarówno za pranie odzieży roboczej przez pracownika (art. 237(9) § 3), jak i o ekwiwalent za używanie przez pracownika własnej odzieży i obuwia roboczego (art. 237(7) § 4) jest sporem ze stosunku pracy. Roszczeń o ww. ekwiwalenty można więc dochodzić na ogólnych zasadach przed sądem pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego w analizowanym postępowaniu wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego powódki nie wykazały zasadności swojego roszczenia o zapłatę na ich rzecz kwoty po 1.000 zł tytułem ekwiwalentu za używanie i pranie odzieży roboczej.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w zakresie analizowanego roszczenia spór dotyczył nie tylko wysokości należnego powódkom ekwiwalentu, ale również tego, czy rzeczywiście pozwany miał obowiązek zapewnienia pracownikom odzieży roboczej, a w konsekwencji czy był obowiązany do wypłaty na rzecz powódek dochodzonych ekwiwalentów.

Zgodnie z art. 237(7) § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

- 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu;
- 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

W tym samym artykule w § 2 ustawodawca postanowił, że pracodawca może wskazać stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy (odzież własna pracownika nie może być wykorzystywana jedynie przez pracowników zatrudnionych na stanowisku, na którym są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi - § 3).

Natomiast art. 237(7) § 4 k.p. stanowi, że pracodawca zobowiązany jest pracownikowi używającemu w pracy własną odzież i obuwie robocze zgodnie z § 2 wypłacać ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny. Ponadto, w art. 237(9) § 2 i 3 k.p. ustawodawca nałożył na pracodawców nie tylko obowiązek zapewnienia, aby odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, ale także zapewnienia odpowiednio ich prania, konserwacji, naprawy, odpylania i odkazania. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej,

czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

Kodeks pracy nie zawiera szczegółowego katalogu określającego jakie kwoty i w jakich okresach (np. miesięcznie, kwartalnie itp.) jest obowiązany wypłacać pracodawca tytułem ekwiwalentu. Zasady wyposażania pracowników w ubranie robocze powinny zostać zawarte w treści regulaminu pracy, co wynika z art. 104(1) § 1 pkt 1 k.p., lub w innych przepisach wewnętrzzakładowych, np. w zarządzeniu pracodawcy dotyczącego przydziału odzieży i obuwia roboczego. Jeżeli jednak pracodawca zatrudnia do 20 pracowników, a co za tym idzie – zgodnie z art. 104 § 2 k.p. – nie ma obowiązku wprowadzania regulaminu pracy, może to uczynić na przykład poprzez odrębne określenie zasad gospodarowania środkami higieny osobistej.

Z analizy przytoczonych przepisów wynika, że ekwiwalent za używanie własnej odzieży przysługuje pracownikom wyłącznie w sytuacji określonej w art. 237(7) § 2 k.p. Tylko takim pracownikom zgodnie z § 4 tego przepisu przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny. Treść art. 237(7) § 4 k.p. nie budzi bowiem wątpliwości i jednoznacznie odnosi się tylko do przypadków określonych w § 2 przepisu tj. przypadków używania przez pracownika własnej odzieży i obuwia roboczego na ustalonych przez pracodawcę stanowiskach pracy. Używanie przez pracownika własnej odzieży i obuwia roboczego na ustalonych przez pracodawcę stanowiskach pracy jest możliwe tylko w przypadku łącznego zaistnienia dwóch warunków, a mianowicie istnienia obowiązku zapewnienia odzieży roboczej oraz ustalenia przez pracodawcę za zgodą pracownika, że na danym stanowisku pracownik będzie używał własnej odzieży roboczej. Z tego wynika wniosek, że treść art. 237 (7) § 4 k.p. nie może być rozciągana na wszystkie inne sytuacje, w tym również pracowników, którym pracodawca łamiąc prawo nie dostarczył nieodpłatnie odzieży lub obuwia roboczego, a nie dopuścił do używania tych rzeczy będących własnością pracownika za jego zgodą.

Rodzi się zatem pytanie, jakie roszczenie będzie miał pracownik w przypadku niezapewnienia mu przez pracodawcę środków ochrony indywidualnej lub odzieży i obuwia roboczego w każdym innym przypadku niż określony w art. 237(7) § 4 k.p. Nie ulega wątpliwości, że obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom odzieży roboczej ma charakter roszczeniowy w takim zakresie, w jakim ustalił to ustawodawca, wskazując przesłanki ich zapewnienia, oraz w takim zakresie, jak to ustali pracodawca, czy to w regulaminie pracy (art. 104(1) § 1 pkt 1 k.p.), czy też w innej formie. Pracownikowi, który nie otrzymał środków ochrony indywidualnej, odzieży lub obuwia roboczego, przysługuje na podstawie art. 237(6) § 1 i art. 237(7) § 1 roszczenie o ich przydzielenie. Roszczenie to jest zasadne nawet wówczas, gdy normy wewnętrzzakładowe nie przewidują przydzielenia konkretnych środków ochrony indywidualnej, odzieży lub obuwia roboczego, mimo że jest to niezbędne ze względu na warunki pracy. Rozpatrywane przez sądy sprawy dotyczące odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za wypadki przy pracy prowadzą z kolei do wniosku, że niedostarczenie pracownikowi odpowiednich środków może być traktowane jako niedołożenie przez pracodawcę należytej staranności w zapewnieniu pracownikowi ochrony zdrowia i życia skutkujące odpowiedzialnością cywilnoprawną. W konsekwencji można przyjąć, że w sytuacji gdy zakład pracy mimo istniejącego obowiązku zapewnienia pracownikom odzieży roboczej przyjmuje inną praktykę i nie wykonuje wynikających z kodeksu pracy obowiązków, odpowiada on za wynikłą szkodę. Z powyższych rozważań wynika zatem, że w przypadku niewywiązywania się przez pracodawcę z obowiązku zapewnienia pracownikowi odzieży roboczej - jeżeli w związku z powyższym zaniedbaniem pracodawcy poniósł on szkodę - pracownik może domagać się odszkodowania od zakładu pracy i roszczenie z tym związane należy uznać za roszczenie ze stosunku pracy w rozumieniu art. 248 § 1 i art. 242 k.p. Roszczeniem przysługującym pracownikowi z tytułu naruszenia przez pracodawcę obowiązku zapewnienia odzieży roboczej, przy jednoczesnym braku regulacji dotyczących możliwości korzystania przez pracownika z własnej odzieży roboczej jest zatem roszczenie o przydzielenie odzieży roboczej, ewentualnie roszczenie o odszkodowanie. Jako podstawę prawną dochodzonego odszkodowania należy - wobec braku odpowiednich przepisów w kodeksie pracy - stosować na podstawie art. 300 k.p. przepisy kodeksu cywilnego, a w szczególności art. 471 k.c.

W kontekście powyższego w analizowanym postępowaniu – skoro pracodawca wyraźnie zaprzeczył, że dopuścił do używania przez powódki odzieży roboczej będącej własnością pracownika za ich zgodą, co więcej zanegował samo istnienie obowiązku zapewnienia pracownikom odzieży roboczej na zajmowanych przez nie stanowiskach - przyjąć należało, że nie znajdował zastosowania wprost art. 237(7) § 4 k.p. Z tego powodu Sąd Okręgowy nie może przyjąć za

trafną i zasadną argumentacji przedstawionej w zaskarżonym wyroku, gdyż wiązałyby się to z rozszerzającą wykładnią art. 237(7) k.p. Zamiar ochrony praw pracowników nie może wychodzić poza treść obowiązujących przepisów.

W ocenie Sądu Okręgowego w analizowanym postępowaniu powódki mogły domagać się wyłącznie odszkodowania za używanie i pranie własnej odzieży wobec niedostarczenia odpowiednich środków ochronnych przez pracodawcę. Biorąc pod uwagę przywołane przez powódki okoliczności mające uzasadniać ich roszczenie, zdaniem Sądu Okręgowego w niniejszym postępowaniu zasadność żądania powódek należało oceniać w oparciu o przepis art. 471 k.c. Podstawą odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c.) jest zarzut niedopełnienia obowiązków pracodawcy wynikających z nawiązanego przez strony stosunku pracy. Powódki musiały zatem udowodnić istnienie zobowiązania, powstanie szkody i jej wysokość oraz związek przyczynowy między szkodą a niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania przez zakład pracy, wynikającego ze stosunku pracy.

Oceny prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji należało zatem dokonać poprzez zbadanie, czy obok zdarzenia sprawczego (niezapewnienia powódkom odzieży roboczej) strona powodowa wykazała wszystkie ogólne przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności czy wykazała zaistnienie szkody oraz jej wysokość oraz związek przyczynowy pomiędzy działaniem/zaniechaniem pracodawcy a zaistniałą szkodą. Zgodnie bowiem z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Sama zasada skonkretyzowana w art. 6 k.c., jest jasna. Ten, kto powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje (Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza, część ogólna. Stanisław Dmowski i Stanisław Rudnicki, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2005 r., Wydanie 6). Przepisy art. 3 k.p.c., art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. określają zarówno zakres postępowania dowodowego, jak i obowiązki stron w tym zakresie. W myśl art. 3 k.p.c. strony zobowiązane są przedstawiać dowody. Przepis ten statuuje więc zasadę odpowiedzialności samych stron za wynik procesu. Zgodnie z nim to strony muszą przejawiać aktywność procesową w tym zakresie, na nich spoczywa więc obowiązek wyraźnego, jednoznacznego powoływania konkretnych środków dowodowych. Stosownie zaś do treści art. 232 k.p.c. strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd nie może własnym działaniem zastępować ich bezczynności. Przenosząc powyższą regułę na grunt niniejszego sporu, należało przyjąć, że powódki winny w postępowaniu przed sądem wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z ich stanowiskiem reprezentowanym w sprawie. W świetle zaferowanego przez powódki materiału dowodowego Sąd Okręgowy uznał, że nie sprostaly one temu obowiązkowi.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w analizowanym postępowaniu pracodawca zanegował samo istnienie obowiązku zapewnienia pracownikom odzieży roboczej na zajmowanych przez nie stanowiskach. W ocenie Sądu Okręgowego powódki nie sprostaly ciężarowi dowodu w zakresie wykazania, iż na zajmowanych przez nie stanowiskach konieczne było używanie odzieży roboczej w rozumieniu art. 237(7) § 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego przedstawiony przez powódki materiał dowodowy odnośnie warunków zatrudnienia powódek okazał się bowiem niewystarczający do jednoznacznego ustalenia, że na zajmowanych przez powódki stanowiskach ich odzież mogłaby ulec zniszczeniu (chodzi tu o realne zagrożenie, a nie potencjalne - takie jest w każdym przypadku) lub znacznemu zabrudzeniu w rozumieniu przepisu art. 237 (7) § 1 k.p. Z wyjaśnień przesłuchanych w sprawie osób wynikało, że powódki pracowały w sklepie, w którym sprzedawano produkty co do zasady nie brudzące oraz nie zagrażające zniszczeniem odzieży (w sklepie sprzedawano konfekcję, szkło („wszystko za 5 zł!")). Uwzględniając zatem fakt, iż "znaczne" zabrudzenie i zniszczenie odzieży raczej nie wchodziło w grę, pracodawca co do zasady nie miał obowiązku zapewnienia odzieży.

Niezależnie od powyższego, nawet przy przyjęciu, że rzeczywiście pracodawca miał obowiązek zapewnienia powódkom odzieży roboczej, brak byłoby podstaw do zasądzenia na rzecz powódek żądanych przez nie kwot po 1.000 zł. Sąd Okręgowy zwrócił bowiem uwagę, że powódki nie wykazały pozostałych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, w szczególności nie wykazały istnienia i rozmiaru szkody oraz związku przyczynowego pomiędzy szkodą, a działaniem/zaniechaniem pracodawcy. W szczególności powódki nie przedstawiły żadnych

dowodów na okoliczność, że w czasie zatrudnienia doszło do zniszczenia czy znacznego zabrudzenia odzieży związanego z wykonywanymi obowiązkami pracowniczymi.

Powódki nie wykazały również zasadności dochodzenia od pozwanego kwoty 1.000 zł tytułem używania i prania własnej odzieży w związku z niezapewnieniem odzieży roboczej przez pracodawcę. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że u pozwanego nie ustalono żadnych zasad wypłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej i pranie odzieży roboczej. Stąd też wobec braku stosownych regulacji zarówno w kodeksie pracy jak i regulaminie w analizowanym postępowaniu uznać należało, że to na powódkach ciążył obowiązek wykazania w jaki sposób została wyliczona kwota 1000 złotych. Istotą odszkodowania jest bowiem to, że ma ono równoważyć szkodę, która została w danej sytuacji poniesiona. Powinno ono więc być odzwierciedleniem owej szkody. Sąd Okręgowy nie znalazł przy tym podstaw do ustalenie ewentualnej wysokości szkody na podstawie art. 322 k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym w sytuacji, gdy szkoda jest bezsporna, a tylko nie została w procesie wykazana jej wysokość, sąd powinien, mając do dyspozycji materiał dowodowy zgromadzony na chwilę zamknięcia rozprawy (art. 316 § 1 k.p.c.), ustalić jej ostateczną wysokość. Temu celowi służy art. 322 k.p.c., który zezwala sądowi na zasądzenie odszkodowania w wysokości ustalonej przez sąd przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy. Sąd nie może jednak dokonywać takiego wyliczenia w sytuacji gdy nie wykazano, że powódki poniosły jakąś szkodę. Pracownik, któremu nie udało się przeprowadzić dowodu, z którego wynikałoby precyzyjnie, jaką szkodę poniósł, a z okoliczności sprawy nie wynika niezbicie, że rzeczywiście należałoby mu się jakieś odszkodowanie, naraża się na to, że sąd, oddali jego roszczenie.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał zarzuty pozwanego w zakresie bezpodstawności żądania powódek zasądzenia na ich rzecz kwot po 1000 zł w związku z używaniem własnej odzieży i jej praniem w czasie zatrudnienia u pozwanego za uzasadnione.

Pozostałe zarzuty apelujących stron okazały się bezzasadne. Chybione okazały się zarówno zarzuty pozwanego zmierzające do wykazania, że wypłacał powódkom w spornym okresie wynagrodzenie za pracę w prawidłowej wysokości, jak również zarzuty powódki, zmierzające do wykazania, że Sąd Rejonowy niewłaściwie wyliczył wysokość należnego powódkom wyrównana za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż nieprawidłowo przyjął liczbę faktycznie przepracowanych przez nie godzin nadliczbowych. Wskazać przy tym należy, że uzasadniając dokonanie przez Sąd I instancji błędnego rozstrzygnięcia apelujący zasadniczo powielili zarzuty zgłaszane w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, z którymi to zarzutami, w sposób wyczerpujący i trafny, rozprawił się już Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. W uzasadnieniu wyroku, Sąd I instancji szczegółowo wyjaśnił podstawy rozstrzygnięcia w zakresie sposobu dokonania wyliczenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym przyjętego czasu pracy powódek.

W pierwszej kolejności Sąd Odwoławczy zwrócił uwagę, że dla oceny zasadności apelacji powódek istotne są zarzuty naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 k.p.c. Lektura apelacji powódek pozwala bowiem na przyjęcie, iż w zasadzie sprowadza się ona jedynie do zakwestionowania przyjętego przez Sąd I instancji stanowiska, że powódki pracowały na cały etat, stąd też o pracy w godzinach nadliczbowych może być mowa dopiero po 8 godzinie pracy w dni powszechne oraz w soboty oraz że za swoją pracą otrzymały całe „normalne” wynagrodzenie, nie uwzględniające wyłącznie należnego dodatku za pracę w nadgodzinach (przypadających po 8 godzinie pracy w dni powszechne oraz w soboty), które to ustalenie— w ocenie powódek — wynikało z wadliwie poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych w świetle przeprowadzonych w toku postępowania dowodów.

Wskazać w tym aspekcie należy, że zgodnie z art. 233 k.p.c., wiarygodność i moc dowodów Sąd ocenia według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to

przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak min. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.09.2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906). Zaakcentować jednocześnie trzeba, że zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004 roku, sygn. akt IV CK 274/03, LEX nr 164852). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 7 czerwca 2006 roku, sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m. in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99, LEX nr 52347, 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99, LEX nr 53136). Na płaszczyźnie procesowej, skuteczność zarzutu dokonania przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, uzależniona jest od wykazania, iż Sąd ten wadliwie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a tym samym naruszył art. 233 § 1 k.p.c. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącej odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności wnoszący apelację powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Wymogów tych nie spełnia apelacja pozwanej, której uzasadnienie w zakresie omawianego zarzutu ogranicza się do ogólnej krytyki ustaleń faktycznych, na których oparte zostało zaskarżone orzeczenie.

Powódki, wskazując w apelacji na naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów nie przedstawiły żadnych argumentów, które mogłyby podważyć poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia, ani nie wskazały na jakiegokolwiek niespójności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego czy też uchybienia polegające na wnioskowaniu w sposób nie korespondujący z zasadami logiki, czy doświadczenia życiowego. Przedstawiona przez powódki wersja stanu faktycznego stanowiła w ocenie Sądu Okręgowego wyłącznie polemikę z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy. W tym miejscu wyjaśnić przy tym należy, że samo wskazanie, że Sąd inaczej niż powódki ocenił wskazywane przez nie okoliczności, nie stanowi dowodu, że ocena Sądu I instancji zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności lub jest niepełna.

Mając na uwadze argumentację powódek, w tym miejscu podkreślenia przy tym wymaga, że Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia Sadu Rejonowego, w zakresie w jakim przyjął, że powódki łączyła z pozwanym de facto umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a w konsekwencji, że o pracy w godzinach nadliczbowych może być mowa dopiero po 8 godzinie pracy w dni powszednie oraz w soboty. Sąd Okręgowy podzielił również ustalenia Sądu I instancji w zakresie w jakim przyjął, że pracodawca wypłacił powódkom całe należne „normalne” wynagrodzenie za pracę, nieprawidłowości dotyczyły wyłącznie niewypłacenia należnego dodatku za pracę w nadgodzinach (przypadających po 8 godzinie pracy w dni powszednie oraz w soboty). Z tego względu odniesienia do konkretnych tez czy ustaleń dowodowych Sądu Rejonowego formułowane będą w zakresie niezbędnym dla wyjaśnienia motywów wydania uzasadnianego wyroku.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że zgodnie z treścią art. 22 § 1 Kodeksu Pracy— przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracownika i pracodawcy. Oświadczenie woli może być wyraźne i ujęte w formie pisemnej, jak tego wymagają przepisy kodeksu pracy, bądź dorozumiane, wynikające z zachowanie się stron. Takie dorozumiane – per facta concludentia – zawarcie umowy o pracę istnieje zwykle wówczas, gdy pracodawca dopuszcza pracownika do wykonywania pracy i płaci mu wynagrodzenie (tak. Wyrok SN z 28.07.1999 r. I PKN 171/99). Mając na uwadze powyższe w ocenie sądu Okręgowego w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że mimo wskazania w pisemnej umowie o pracę jako wymiaru czasu pracy – wymiaru 1/2 etatu, strony pozostawały de facto w stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

W ocenie Sądu Odwoławczego faktyczny sposób wykonywania umowy świadczy o tym, że z woli stron, doszło do dorozumianego zawarcia umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy

Co więcej zdaniem Sądu Odwoławczego, na gruncie niniejszej sprawy, powódki bezspornie miały świadomość, że przystępują do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy licząc na ewentualne późniejsze zawarcie umów o pracę właściwie określających faktyczny czas ich pracy i należne wynagrodzenie. Sąd zwrócił uwagę, że wprawdzie powódki zaprzeczyły, iż przy zawieraniu umowy miały świadomość, że będą pracować w pełnym wymiarze czasu pracy. W tym zakresie wskazywały, że dopiero po zawarciu okazało się, że będą pracować po 9, a nie po 4 godziny dziennie oraz dodatkowo 5 godzin w sobotę. W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził twierdzeń powódek, że rzeczywiście miały wolę zawarcia wyłącznie umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu. Jak słusznie bowiem zauważył Sąd Rejonowy, od pierwszego dnia zatrudnienia, powódki wbrew zapisom umów, pracowały w pełnym wymiarze czasu pracy, obejmującym pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 9 do 18 i w soboty od godziny 9 do 14 (a następnie do 13).

Dodatkowo jak słusznie zauważył Sąd I instancji z zeznań przesłuchanych w sprawie osób wynikało jednoznacznie, że umowy pisemne wskazujące niepełny wymiar czasu pracy powódek sporządzono w celu obejścia przepisów prawa związanych z ubezpieczeniem społecznym powódek. Co zresztą niejako potwierdziły powódki w apelacji, wskazując że celem pracodawcy było wprowadzenie w błąd organów ZUS i Urzędu Skarbowego. Co więcej w tym miejscu podkreślenia wymaga, że dniu 31 grudnia 2011 r. oraz w dniu 1 lipca 2011 r. strony podpisały kolejne umowy o pracę na identycznych warunkach, jak pierwsza umowa o pracę, przy niezmienionym faktycznym systemie pracy. W ocenie Sądu stanowi to potwierdzenie ustalenia, że powódki podpisując umowy godziły się na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a treść sporządzanych umów o pracę miała wyłącznie na celu zakamufłować istnienie obowiązku ponoszenia przez pracodawcę wyższych kosztów zatrudniania pracowników.

Wbrew twierdzeniom powódek z ustaleń stanu faktycznego wynikało również jednoznacznie, że powódki otrzymywały przez cały okres zatrudnienia wynagrodzenie odpowiadające minimalnemu wynagrodzeniu za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódki same sobie wypłacały należności z kasy i wskazywały jako tytuł pobrania wypłatę, wynagrodzenie. Powódki próbowały wprawdzie wykazać, że na wypłacaną kwotę składało się wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie (odpowiadające 1/2 wynagrodzenia minimalnego za pracę), i dodatkowe kwoty nie będące częścią wynagrodzenia, lecz bliżej nieokreślonymi nagrodami, jednakże Sąd nie dał wiary ich twierdzeniom. Sąd zwrócił uwagę, że wypłacane powódkom co miesiąc należności były równe pełnemu wynagrodzeniu minimalnemu netto za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu sposób wypłaty należnego powódkom wynagrodzenia miał na celu kamufłować fakt zatrudniania powódek w pełnym wymiarze czasu pracy co pozwalało zaoszczędzić pozwanemu na ponoszeniu wyższych kosztów zatrudniania pracowników.

Strony nie kwestionowały sposobu obliczania wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w szczególności odnośnie zasad ustalania składników tegoż wynagrodzenia tj. składników wynagrodzenia uwzględnianych w wysokości „normalnego wynagrodzenia za pracę” oraz zasad składników wynagrodzenia uwzględnianych w wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w niedziele i święta. Sąd Okręgowy w pełni podzielił rozważania Sądu Rejonowego w tym zakresie, stąd nie ma potrzeby ponownego powtarzania tej argumentacji.

Nieskuteczny okazał się również podnoszony przez pozwanego zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc poprzez brak w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazania, czy zasądzone na rzecz powódek należności są należnościami brutto czy netto. W tym miejscu wyjaśnienia wymaga, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 kpc jest skuteczny, gdy uzasadnienie orzeczenia pozbawione jest elementów określonych tym przepisem, którymi są: wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i wyjaśnienie jego podstawy prawnej z przytoczeniem przepisów prawa. Zdaniem Sądu Odwoławczego uzasadnienie zaskarżonego wyroku wymogi te respektuje. Jasny i odpowiadający prawu jest zarówno sam wyrok Sądu Rejonowego, jak i jego uzasadnienie, w którym szczegółowo wyjaśniono, jakiego roszczenia orzeczenie to dotyczy oraz wskazano motywy rozstrzygnięcia. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał precyzyjnie, że na zasądzoną kwotę składało się wynagrodzenie należne powódkom za pracę świadczona ponad ustalona norma, ekwiwalent za

niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ekwiwalent za odzież służbową oraz jej pranie. W wyroku wskazano przy tym wprost, że wynagrodzenie za prace godzinach nadliczbowych wyliczono przy przyjęciu minimalnego wynagrodzenia za pracę wynoszącego 1317 zł w 2010 r., i 1386 zł w 2011 r., a zatem wynagrodzenia brutto. Stawkę brutto przyjęto również przy wyliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. Sąd Rejonowy stawkę dzienną dla ekwiwalenty za niewykorzystany urlop ustalił w oparciu o oświadczenie pracodawcy, który wskazał, że stawka ta wynosi 35,71 zł brutto (za 1/2 etatu).

Mając na uwadze wątpliwości pozwanego w tym miejscu dodatkowo należy wskazać, że Sąd Pracy zasądając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Przy wypłacie wynagrodzenia za pracę pracodawca jako płatnik ma obowiązek odliczyć zaliczkę na podatek dochodowy pracownika oraz składki na ubezpieczenie społeczne. Nie dokonuje tego w wyniku obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Podstawą tych czynności są szczególne stosunki prawne łączące pracodawcę jako płatnika z organami ubezpieczeń społecznych lub organami podatkowymi na podstawie szczególnych przepisów, które nie kształtują treści stosunku pracy. Nie ma takiej definicji wynagrodzenia za pracę, w której będzie się wyróżniać część wynagrodzenia należną pracownikowi i część, która pracownikowi nie przysługuje. Wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi w całości. Pojęcie wynagrodzenia brutto nie występuje w przepisach prawa pracy i ma raczej zastosowanie potoczne. Potoczne znaczenie ma też pojęcie wynagrodzenia „netto”. Rozumie się przez nie część wynagrodzenia za pracę wypłaconego pracownikowi, ale tylko wtedy, gdy pracodawca dokona stosownych odliczeń na podstawie innych przepisów prawa. Gdy pracodawca wynagrodzenia nie wypłaca, nie można mówić o jakimkolwiek odliczeniu (vide uchwała, SN z dnia 7 sierpnia 2001 r. III ZP 13/01 OSNAPiUS z 2002 r. Nr 2, poz. 35).

Mając na względzie powyższe, Sąd Odwoławczy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punktach I, II i III w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz M. C. (2) kwotę 4 307,12 zł, na rzecz L. K. (1) kwotę 4 296,67 zł, na rzecz S. K. (1) kwotę 4 225,25 zł wraz z odsetkami od dnia 30 kwietnia 2012 roku (na które to kwoty składały się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalenty za niewykorzystane urlopy w wysokościach przyjętych przez Sąd Rejonowy), i oddalił powództwa w zakresie żądania zapłaty ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej oraz jej pranie, czemu dał wyraz w punktach I, II, III sentencji wyroku.

W pozostałym zakresie Sąd oddalił apelacje jako bezzasadne (apelację powódek w całości, a apelacje pozwanego w części, czemu dał wyraz w punkcie V i VI sentencji wyroku.

Za uzasadnione Sąd Okręgowy uznał również zarzuty pozwanego w części dotyczącej kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego (pkt. V, VI, VII).

Zgodnie z treścią przepisu art. 98 kodeksu postępowania cywilnego (k.p.c.), strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z kolei w art. 100 k.p.c. wskazano, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie dokonał właściwego rozdziału kosztów procesu.

Zgodnie z zasadą stosunkowego rozdziału kosztów procesu w niniejszym postępowaniu należało uwzględnić, że powódki wygrały proces w postępowaniu przed Sądem I Instancji:

M. C. (2) w ok. 23 % (dochodziła kwoty 23.433,34 zł, wygrała 5.307,12zł)

L. K. (1) w ok. 23 % (dochodziła kwoty 23.295,68 zł, wygrała 5.296,67 zł)

S. K. (1) w ok. 23 % (dochodziła kwoty 23.346 zł, wygrała 5.225,25 zł)

Tym samym pozwany wygrał proces odpowiednio w ok. 77 %.

Stosownie do treści art. § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, stawki minimalne wynagrodzenia radcy prawnego w sprawie pracowniczej o wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent wynoszą przy wartości przedmiotu sporu: powyżej 10.000 zł do 50.000 zł - 1800 zł (75% z 2400 zł);

Tym samym, dokonując wzajemnej kompensacji kosztów wynagrodzenia pełnomocników reprezentujących strony, Sąd zwrócił uwagę, że tytułem kosztów procesu pozwany byłby zobowiązany do zapłaty na rzecz powódek kwoty po 414 zł (23 % (w takim zakresie powódki wygrały proces) x 1800 zł), z kolei powódki byłyby zobowiązane do zwrotu pozwanemu kwoty 1386 zł (77% w takim zakresie pozwany wygrał proces x 1800 zł). Mając na uwadze fakt, że Sąd zwrócił uwagę, że w niniejszej sprawie nastąpiła wzajemna kompensacja kosztów w wyniku której koszty obciążające pozwanego zostały zniesione (koszty procesu obciążające powódki były wyższe od kosztów procesu obciążających pozwanego).

Samo odstąpienie przez Sąd Rejonowy od obciążania powódek kosztami procesu (które to rozstrzygnięcie nie zostało zakwestionowane przez żadną ze stron procesu) nie uzasadniało obciążania kosztami procesu pozwanego. Odstąpienie od obciążenia powódek kosztami procesu w zakresie w jakim oddalono ich powództwa nie było równoznaczne z ustaleniem, że nie byłyby one co do zasady zobowiązane do zwrotu pozwanemu poniesionych kosztów procesu.

Mając na względzie powyższe, Sąd Odwoławczy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w punktach V, VI, i VII w ten sposób, że uchylił te punkty.

Rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd II instancji w punkcie VII sentencji wyroku zasądził od powódek na rzecz pozwanego tytułem zwrotu poniesionych przez pozwanego kosztów zastępstwa procesowego kwoty po 120 zł wyliczone zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 6 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Stosownie do treści § 12 ust. 1 pkt 1 stawki minimalne za prowadzenie spraw w postępowaniu apelacyjnym wynoszą przed sądem okręgowym - 50% stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny - 75% stawki minimalnej, w obu wypadkach nie mniej niż 60 zł. Zgodnie z § 6 pkt 2 stawki minimalne wynagrodzenia radcy prawnego w sprawie pracowniczej o ekwiwalent wynoszą przy wartości przedmiotu sporu: powyżej 500 zł do 1.500 zł wynoszą 180 zł (apelacja okazała się zasadna w zakresie roszczenia o ekwiwalent za używanie i pranie odzieży w kotach po 1000 zł na rzecz każdej z powódek). Stąd zasądzono na rzecz pozwanego od powódek kwotę 120 zł [90 zł (50% z 180 zł) plus 30 zł opłata od apelacji].