

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w tutejszym Sądzie w dniu 17 października 2014 r. Inspektor Pracy M. W., działając na rzecz obywateli Ukrainy: D. S. (1), V. S. oraz T. C., domagał się ustalenia, że od dnia 29 maja 2014 r. pozwanego łączył z powodami stosunek pracy zawarty na czas określony 6 miesięcy. W uzasadnieniu powód wskazał na okoliczności zatrudnienia obywateli Ukrainy i podniósł, iż w jego ocenie, wobec faktu sporządzenia umów wyłącznie w języku polskim i nieznamomości tego języka przez zatrudnianych, złożone przez nich oświadczenia woli są dotknięte wadą prawną, gdyż obywatele Ukrainy nie mieli świadomości co do rodzaju umowy, którą zawarli ani konsekwencji złożenia takich oświadczeń woli, ponieważ z poczynionych przez inspekcje pracy ustaleń wynika, iż faktycznie doszło do zawarcia umowy o pracę per facta concludentia (pozew – k. 4-5).

W odpowiedzi na pozew pozwany M. K. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powodów solidarnie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył wszelkim twierdzeniom powodów podniesionym w pozwie i wskazał, iż jego zamysłem było przeprowadzenie szkolenia powodów w okresie od dnia 4 czerwca 2014 r. do dnia 4 lipca 2014 r. w zakresie wykonywania pracy pomocy kuchennej, za co powodowie mieli otrzymać wynagrodzenie w wysokości po 400 zł (odpowiedź na pozew – k. 51-52).

W toku postępowania, T. C., D. S. (1) oraz V. S. przystąpili do udziału w sprawie w charakterze powodów (pisma – k. 166, 223).

Pismem z dnia 17 marca 2016 r. strona powodowa doprecyzowała żądania pozwu wnosząc o zasądzenie od pozwanego na rzecz każdego z powodów kwot w wysokości po 1.800 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lipca do dnia zapłaty. Ponadto, powodowie domagali się zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych w kwocie wyliczonej przez biegłego sądowego wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 11 lipca 2016 r. do dnia zapłaty (pismo – k. 215-217).

Na rozprawie w dniu 13 kwietnia 2016 r. pełnomocnik powodów wskazał, iż ustalenie istnienia stosunku pracy obejmuje okres od dnia 29 maja 2014 r. do 23 czerwca 2014 r. w przypadku powodów D. S. (2) i V. S., natomiast w przypadku powódki T. C., od dnia 30 czerwca 2014 r. (protokół – k. 225-226).

Pismem z dnia 11 października 2016 r. strona powodowa ostatecznie wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz:

1) powódki D. S. (1) a) kwoty w wysokości 1.800 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., a od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty z ustawowymi odsetkami za opóźnienie; b) kwoty w wysokości 4.127,23 zł tytułem dodatku za przepracowane u pozwanego godziny nadliczbowe wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., a od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz c) odszkodowania za pozostawanie bez pracy w wysokości 1.800 zł;

2) powoda V. S. a) kwoty 1.800 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., a od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty z ustawowymi odsetkami za opóźnienie; b) kwoty w wysokości 3.890,45 zł tytułem dodatku za przepracowane u pozwanego godziny nadliczbowe wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., a od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz c) odszkodowania za pozostawanie bez pracy w wysokości 1.800 zł;

3) powódki T. C. a) kwoty 1.800 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., a od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty z ustawowymi odsetkami za opóźnienie; b) kwoty w wysokości 4.916,80 zł tytułem dodatku za przepracowane u pozwanego godziny nadliczbowe

wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., a od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz c) odszkodowania za pozostawanie bez pracy w wysokości 1.800 zł (pismo – k. 336-337).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. W. prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą (...), złożyła w dniu 28 kwietnia 2014 r. w Urzędzie Pracy (...) Oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy obywatelowi Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, federacji Rosyjskiej lub Ukrainy – dokument stanowiący podstawę do wydania dokumentów podróży do Polski na potrzeby zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. W powyższym oświadczeniu zadeklarowano kwotę wynagrodzenia w wysokości 1.700 zł.

(oświadczenia – k. 25, 26, 27, zeznania świadka K. W. – k. 96-96v)

Podobne oświadczenia złożył w dniu 2 czerwca 2014 r. pozwany M. K. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. z tym, że wysokość przewidywanego wynagrodzenia była wyznaczona na 400 zł brutto. Zamierzeniem K. W. było zatrudnienie pracowników od dnia 7 maja 2014 r., gdyż w tym czasie była możliwość zlecenia im pracy w restauracji na Placu (...).

(oświadczenia – k. 29, 35, 41, zeznania świadka K. W. – k. 96-96v)

Zaraz po przyjeździe do Polski w dniu 28 maja 2014 r. D. S. (1), V. S. i T. C. stawili się w biurze pozwanego przy ul. (...). Na spotkaniu była obecna K. W., która podjęła czynności przygotowujące do zatrudnienia obcokrajowców: przedłożyła powodom formularze umowy, skanowała dokumenty, po czym opuściła biuro.

(zeznania świadka K. W. – k. 96-96v, zeznania powódek: T. C. – k. 264-266, D. S. (1) – k. 266-267, zeznania powoda V. S. – k. 267-268)

Następnie na spotkanie stawił się M. K., z którym powodowie ustalali warunki zatrudnienia. Pracownicy otrzymali po jednym egzemplarzu sporządzonej w języku polskim umowy do podpisu. Tego dnia powodowie złożyli podpisy również na wielu innych przedłożonych im dokumentach (w formie blankietów do wypełnienia).

(zeznania powódek: T. C. – k. 264-266, D. S. (1) – k. 266-267, zeznania powoda V. S. – k. 267-268)

W dniu podpisywania dokumentów powodowie nie mieli wystarczającej znajomości języka polskiego, żeby zrozumieć treść podpisywanych dokumentów.

(zeznania świadka K. W. – k. 96-96v, zeznania powódek: T. C. – k. 264-266, D. S. (1) – k. 266-267, V. S. – k. 267-268)

Powodowie jako obcokrajowcy nie rozróżniali form prawnych zatrudniania pracowników w Polsce, w tym nie znali różnicy między umową zlecenia a umową o pracę.

(zeznania powódek: T. C. – k. 264-266, D. S. (1) – k. 266-267)

Pozwany M. K. prowadził działalność, w ramach której kierował pracownikami do restauracji (w tym do sieci restauracji (...)), za co kontrahent płacił ustaloną należność bezpośrednio pozwanemu, po otrzymaniu od niego faktury.

(zeznania świadka J. B. – k. 159-161v, D. V. – k. 199v-200, L. K. – k. 200-201)

W przypadku kierującego restauracją przy Al. (...) L. K. ustalona z pozwanym kwota za zapewnienie dwóch pracowników wynosiła 3.686 zł netto.

(zeznania świadka L. K. – k. 200-201)

Powodowie byli oddelegowani do świadczenia pracy w charakterze pomocy kuchennej przede wszystkim w sieci restauracji (...).

(zeznania świadków: K. W. – k. 96-96v, J. B. – k. 159-161v, K. I. – k. 159v-161v, D. V. – k. 199v-200, L. K. – k. 200-201, P. K. – k. 201-201v, T. V. – k. 225v-226v, zeznania powódek: T. C. – k. 264-266, D. S. (1) – k. 266-267)

Bezpośrednim przełożonym powodów i osobą decyzyjną w najważniejszych kwestiach zatrudnienia był pozwany. Pozwany podejmował decyzję o miejscu świadczenia pracy przez powodów oraz grafiku pracy. Pozwany zwykle kontaktował się z powodami za pośrednictwem kierowników/pracowników lokali, w których byli zatrudnieni i przekazywał im bieżące informacje odnośnie zatrudnienia, np. o zmianie miejsca pracy. Bezpośredni nadzór nad pracą powodów sprawowali managerowie poszczególnych restauracji.

(zeznania świadków: D. V. – k. 199v-200, L. K. – k. 200-201, P. K. – k. 201-201v, T. V. – k. 225v-226v, zeznania powódki T. C. – k. 264-266)

Powodowie byli przeświadczeni, iż będą pracować przez 3 dni, po czym przewidziany jest dzień wolny. W praktyce okazało się, że pracowali przez 6 dni z jednodniową przerwą.

(zeznania powódek: T. C. – k. 264-266, D. S. (1) – k. 266-267, zeznania powoda V. S. – k. 267-268)

Praca w sieci restauracji (...) odbywała się według wcześniej ustalonego przez pozwanego grafiku. System pracy był zorganizowany w ten sposób, że pracownicy świadczyli pracę 6 dni w tygodniu po około 12 godzin na dobę.

(zeznania świadków: K. I. – k. 159v-160v, D. V. – k. 199v-200, L. K. – k. 200-201, P. K. – k. 201-201v, T. V. – k. 225v-226v, zeznania powódek: T. C. – k. 264-266, D. S. (1) – k. 266-267)

D. S. (1) świadczyła pracę od dnia 29 maja 2014 r. w restauracji (...) w Centrum Handlowym (...), a także była kierowana do innych placówek sieci (...) w CH (...), Galerii (...), w W. – W..

(zeznania świadków: K. I. – k. 159v-160v, T. V. – k. 225v-226v, zeznania powódki D. S. (1) – k. 266-267)

Powód V. S. świadczył pracę od dnia 29 maja 2014 r. w restauracji (...) w CH (...), następnie pracował w lokalu (...) w Galerii (...).

(zeznania świadka T. V. – k. 225v-226v, zeznania powódki D. S. (1) – k. 266-267, V. S. – k. 267-268)

Powódka T. C. przez cały okres zatrudnienia od dnia 29 maja 2014 r. do dnia 30 czerwca 2014 r. wykonywała pracę w restauracji (...) przy Al. (...) (...), w budynku (...).

(zeznania świadka D. V. – k. 199v-200, P. K. – k. 201-201v, zeznania powódki T. C. – k. 264-266)

W okresie zatrudnienia powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. W przypadku powódki D. S. (1) wysokość wynagrodzenia z tytułu nadgodzin oraz pracy w porze nocnej wynosiła 552,35 zł za miesiąc maj oraz 3.574,88 za czerwiec. Wysokość wynagrodzenia V. S. wynosiła za maj – 570,60 zł, a za czerwiec – 3.319,85 zł. Wysokość wynagrodzenia należnego powódce T. C. wynosiła za maj – 574,80 zł, za czerwiec – 4.342 zł.

(opinia biegłego sądowego z zakresu rachunkowości – k. 281-290)

Za swoją pracę we wskazanych powyżej okresach powodowie nie otrzymali od pozwanego wynagrodzenia, mimo że pozwany otrzymywał należność od podmiotów, dla których powodowie świadczyli pracę.

(zeznania świadka D. V. – k. 199v-200, L. K. – k. 200-201, P. K. – k. 201-201v, T. V. – k. 225v-226v, zeznania powódek: T. C. – k. 264-266, D. S. (1) – k. 266-267, V. S. – k. 267-268)

W związku z powyższym powodowie po okresie jednego miesiąca świadczenia pracy bez wynagrodzenia postanowili nie kontynuować już współpracy z pozwanym.

(zeznania powódek: T. C. – k. 264-266, D. S. (1) – k. 266-267, V. S. – k. 267-268)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy.

Sąd uznał za niewiarygodne dowody złożone przez pozwanego na okoliczność potwierdzenia, że powodowie otrzymali od niego wynagrodzenie za pracę w kwocie 299,01 zł netto. Powodowie zaprzeczyli, aby na tych dokumentach znajdowały się ich podpisy. Ponadto, jak zeznawali w trakcie przesłuchania, po przyjeździe do Polski zostały im przedłożone różne dokumenty w języku polskim, których nie rozumieli. W ocenie Sądu zaprzeczeniem wiarygodności tych dokumentów są zeznania świadków: T. V., D. V., P. K. i L. K., którzy potwierdzili wersję wydarzeń prezentowaną przez powodów odnośnie do braku wypłaty wynagrodzenia za pracę. Świadczenie podawali spójnie, że na potrzeby rozliczenia z pracownikami zatrudnianymi przez pozwanego powstała argumentacja, że pierwszy miesiąc pracy jest traktowany jako bezpłatne szkolenie. Również niezgodna z ustaleniami wynikającymi z postępowania sądowego była stawka wynagrodzenia widniejąca w umowach przedstawionych do akt sprawy. Stawka wynagrodzenia za pracę w wysokości 1800 zł, podawana przez powodów w swoich zeznaniach, została potwierdzona w zeznaniach świadków: T. V. i D. V.. Ponadto, podkreślenia wymaga fakt, iż dokumenty złożone na potwierdzenie wypłaty wynagrodzenia nie odnoszą się konkretnie do żadnej osoby wskazanej z imienia i nazwiska (k. 31, 32, k. 38, k. 40, k. 44, k. 45). Trudno zatem przyjąć, że świadczą one o spełnieniu świadczenia na rzecz powodów. Równie dobrze mogłyby dotyczyć innej osoby.

W ocenie Sądu zeznania świadków: K. I., T. V., P. K., L. K. oraz D. V. należy ocenić za wiarygodne w całości, gdyż świadkowie zeznawali w sposób logiczny, wyczerpujący i jako osoby blisko współpracujące z powodami posiadali informacje istotne dla niniejszej sprawy. W ocenie Sądu również sposób składania zeznań nie nosił znamion konfabulacji, świadkowie relacjonowali okoliczności sprawy spójnie i spontanicznie.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka J. B., szczególnie w zakresie rodzaju prowadzonej przez pozwanego działalności i sposobu jej organizacji.

Sąd uznał zeznania świadka K. W. za częściowo wiarygodne. Okoliczności związane z przyjazdem powodów do Polski znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Jednakże, zeznania świadka były sprzeczne z zeznaniami powodów i świadka T. V. w zakresie dokonywanych przez strony ustaleń co do świadczenia pracy i rozumienia treści podisywanych dokumentów.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka K. I., gdyż były one niezgodne z zeznaniami powodów, którym Sąd dał w całości wiarę. Powodowie zgodnie zeznawali, że świadka K. I. widzieli po raz pierwszy na sali sądowej. Ponadto, świadek T. V., która pierwszego dnia odebrała powodów z biura zeznała, że wówczas nie było żadnego tłumacza.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powodów. Powodowie spójnie i szczegółowo opisywali okoliczności dotyczące ustalenia warunków i organizacji pracy oraz poszczególne etapy zatrudnienia. Relacja powodów znajdowała potwierdzenie w zeznaniach świadków, którym Sąd dał wiarę (T. V., P. K., L. K. oraz D. V.). Podkreślenia wymaga fakt, iż pozwany nie stawiał się na przesłuchanie w charakterze strony, a zatem nie było podstaw, aby podważyć wersję wydarzeń przedstawioną przez powodów.

Za miarodajną dla rozstrzygnięcia sprawy Sąd uznał także sporządzoną na potrzeby niniejszego postępowania opinię biegłego z zakresu rachunkowości Zdaniem Sądu ta opinia jest prawidłowa w zakresie zawartych w niej wniosków oraz obliczeń. Została sporządzona w sposób czytelny i stanowi pełnowartościowy materiał dowodowy. Pod względem matematycznym nie była kwestionowana przez strony.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. 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.

O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99). W konsekwencji istotne znaczenie należy przypisać woli stron i zamiarowi ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. W myśl zatem art. 65 § 2 k.c., znajdującego w stosunkach pracowniczych zastosowanie na mocy odesłania z art. 300 k.p., w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na ich dosłownym brzmieniu. To rozłożenie akcentów oznacza, że argumenty językowe (gramatyczne, semantyczne) mają znaczenie drugorzędne i ustępują argumentom odnoszącym się do woli stron, ich zamiarów i celów.

Umowa, na podstawie której świadczona jest praca, nie musi być kwalifikowana jako jedna z umów nazwanych uregulowanych w Kodeksie cywilnym, ponieważ swoboda umów przejawia się także w możliwości dowolnego – w granicach prawa – kształtowania przez strony umów cywilnoprawnych treści ich wzajemnych relacji prawnych (por. wyrok SN z 19 lipca 2000 r., II CKN 313/00). W konsekwencji w takich sytuacjach kiedy w stosunku prawnym występują cechy różnych umów zawsze należy ocenić czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, czy też nie (por. wyrok SN z 7 marca 2007 r., I PK 146/05). Jeżeli zatem w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98).

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak 1) wola stron, w tym także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie; 2) obowiązek osobistego wykonywania pracy; 3) bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności; 4) obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu; 5) obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności; 6) wykonywanie pracy przy użyciu narzędzi należących do pracodawcy; 7) wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej; 8) ciągłość świadczenia pracy; 9) specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego (umowa cywilnoprawna z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco); 10) występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, udzielenie urlopu wypoczynkowego, kar porządkowych; 11) świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy (por. wyrok SN z 7 marca 2007 r., w sprawie I PK 146/05).

Analizując zatem stan faktyczny sprawy w odniesieniu do charakteru współpracy stron należy stwierdzić, że zatrudnienie powodów miało charakter pracowniczy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Z materiału dowodowego wynika, iż powodowie wykonywali pracę podporządkowaną. Podporządkowanie to miało charakter pracowniczy i wyrażało się w sposobie organizacji pracy powodów. Powodowie nie dysponowali swobodą w zakresie czasu pracy czy sposobu jej wykonywania – podlegali ścisłemu nadzorowi i byli całkowicie uzależnieni od decyzji podejmowanych przez pozwanego. To pozwany decydował bowiem o miejscu wykonywania pracy jak również o czasie pracy. Pozwany kierował powodów do wyznaczonych restauracji i rozliczał ich pracę. Nie zmienia tego stanu fakt, iż bieżąca kontrola w zakresie wykonywania codziennych czynności spoczywała na osobach odpowiedzialnych za poszczególne lokale. Działalność pozwanego w tym zakresie była ukształtowana na wzór agencji pracy tymczasowej i ocena okoliczności niniejszej sprawy musi uwzględniać tę specyfikę. Pozwany kierował powodów do pracy w wyznaczonych restauracjach, natomiast powodowie świadczyli pracę podporządkowaną na rzecz wskazanych przez

pozwanego podmiotów. Co więcej, pozwany otrzymywał od swoich kontrahentów wynagrodzenie za „udostępnienie” pracowników.

Istotnym elementem zarządzania pracą powodów było to, że pozwany regularnie sprawdzał jakość pracy powodów i decydował w jakim lokalu mają oni świadczyć pracę. Charakter pracy, jaką wykonywali powodowie, wymagał, aby wykonywali ją osobiście, w sposób ciągły i systematyczny. Powodowie pozostawali w dyspozycji pracodawcy w określonych dniach i godzinach, wykonywali określone czynności w zależności od bieżących potrzeb. Dodatkowo, powodowie byli członkami większego zespołu, co siłą rzeczy wymuszało na nich konieczność wykonywania skoooperowanej pracy zespołowej.

W niniejszej sprawie należało także uwzględnić fakt, iż powodowie jako obcokrajowcy nie byli zorientowani co do możliwych form zatrudnienia w Polsce. W ocenie Sądu, z przedstawionych przez pozwanego dowodów nie można wyprowadzać żadnych wiążących wniosków co do rzeczywistego zamiaru stron w zakresie charakteru łączącego ich stosunku prawnego z uwagi na nieznaną im języka polskiego w momencie podpisywania dokumentów przedłożonych powodom po przyjeździe do Polski. Powodowie zeznawali, że zostały im przedstawione dokumenty, których treści nie rozumieli i nie zostały im przetłumaczone. W takich okolicznościach złożone przez nich podpisy na dokumentach nie stanowią oświadczenia woli, skoro powodowie nie mieli rozeznania co do znaczenia i treści tych dokumentów. Brak tłumacza w czasie pierwszego spotkania powodów z pozwanym potwierdziła świadek T. V..

Biorąc powyższe okoliczności pod uwagę decydujący – dla oceny charakteru łączącego strony stosunku pracy w niniejszej sprawie – był sposób wykonywania pracy, który przesądza o pracowniczym zatrudnieniu powodów.

Na pracodawcy ciąży obowiązek terminowego i prawidłowego wypłacania pracownikowi wynagrodzenia. Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że pozwany nie wypłacił powodom wynagrodzenia za pracę.

Z materiału dowodowego wynika, że stawka wynagrodzenia za pracę stosowana przez pozwanego wynosiła 1.700-1.800 zł miesięcznie. Tę okoliczność potwierdzili świadkowie: T. V. i D. V.. Ponadto, podkreślenia wymaga fakt, iż powodowie przyjechali do Polski w związku z zamiarem podjęcia pracy u K. W., która w oświadczeniu o zamiarze powierzenia powodom pracy deklarowała wynagrodzenie w kwocie 1.700 zł brutto. Nie do przyjęcia jest natomiast argumentacja pozwanego zmierzająca do wykazania, że w okresie miesiąca wykonywania bardzo ciężkiej pracy przez 6 dni w tygodniu po około 12 godzin dziennie powodowie odbywali darmowe szkolenie.

Przechodząc do kwestii świadczenia przez powodów pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych, należy wskazać na przepis art. 129 k.p., zgodnie z którym czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę oraz 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z art. 151 § 1 k.p.

Zasady ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych określone są w art. 151¹ § 1 k.p. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie normalne oraz dodatek do wynagrodzenia w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące 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 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.

W celu obliczenia należnego powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości. Pod względem arytmetycznym opinia biegłego nie była kwestionowana, natomiast pozwany zgłosił zastrzeżenia co do przyjętych założeń. W tym miejscu zaś wskazać należy, że pracodawca zobowiązany jest prowadzić ewidencję czasu pracy pracowników stosownie do art. 149 § 1 k.p.c.

W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., w sprawie II PK 317/10).

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził co do zasady, że powodowie pracowali 6 dni w tygodniu przez około 12 godzin dziennie (zeznania świadków K. I., D. V., L. K., P. K. i T. V.). W tej sytuacji założenia poczynione w grafikach złożonych do akt sprawy mają umocowanie w zeznaniach świadków, a jednocześnie odpowiadają normie z art. 322 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem 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. Sprawa o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest sprawą o dochody, zatem wyliczenia poczynione przez biegłego z zakresu rachunkowości należało uznać za odpowiednią rekompensatę pracy powodów w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Stosownie do opinii biegłego wynagrodzenie powódki D. S. (1) za pracę w godzinach nadliczbowych wynosiło 4.127,23 zł, wynagrodzenie powoda V. S. wynosiło 3.890,45 zł, a wynagrodzenie T. C. wynosiło 4.916,80 zł.

Z uwagi na treść art. 477² § 1 k.p.c. sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.800 zł w stosunku do każdego z powodów.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. W konsekwencji zasądził od pozwanego na rzecz powodów koszty nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w wysokości wyliczonej na podstawie art. § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Zarządzenie: (...).