

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 2 września 2014r. (k. 3), przeciwko (...) sp. z o.o. w W., powód A. J. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o. w W. kwot:

- 555,93 zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od 14 sierpnia 2012 do 31 sierpnia 2012 z odsetkami ustawowymi od 11 września 2012 roku,
- 555,93 zł. tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od 1 września 2012 do 14 września 2012 z odsetkami ustawowymi od 11 października 2012 roku,
- 5.515,61 zł. tytułem dodatku do wynagrodzenia z tytułu delegacji w okresie od 14 sierpnia 2012 do 31 sierpnia 2012 - zgodnie z łączącą strony umową - z odsetkami ustawowymi od 11 września 2012 roku,
- 3.677,08 zł. tytułem dodatku do wynagrodzenia z tytułu delegacji w okresie od 1 września 2012 do 14 września 2012 - zgodnie z łączącą strony umową - z odsetkami ustawowymi od 11 września 2012 roku,
- 1.089,86 zł. tytułem dodatku za prace w godzinach nadliczbowych w sierpniu 2012 roku z odsetkami ustawowymi od 11 września 2012 roku,
- 322,22 zł. tytułem dodatku za prace w godzinach nadliczbowych we wrześniu 2012 roku z odsetkami ustawowymi od 11 października 2012 roku.

Ponadto powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podniósł, że pozwana przejęła spółkę (...), zatem wstąpiła w ogół praw i obowiązków spółki przejmowanej. Powód pozostawał w stosunku pracy z (...) od 14 sierpnia do 14 września 2012 na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Powód nie dysponuje umową, niemniej treść umowy była identyczna, jak umowy pracownikami, wykonującymi wraz z powodem pracę w delegacji w Niemczech. Jak wskazał powód, miał otrzymywać za wykonaną pracę podstawowe wynagrodzenie w wysokości 1500 zł. brutto. Powód przepracował ww. okres, niemniej nie otrzymał wynagrodzenia za każdy z ww. miesięcy po 555,93 zł. Powód nie otrzymał ponadto dodatku do wynagrodzenia w wysokości 9 euro za godzinę, które miał otrzymywać niezależnie od wynagrodzenia podstawowego. Powód przepracował na rzecz pozwanego 242,5 godziny, co daje łącznie kwotę 2.182,50 euro. W zakresie dochodzone pozwu powód dokonał przeliczenia ww. roszczeń na polskie złote (5.515,61 zł. oraz 3.677,08 zł.). Powód podniósł, że w okresie zatrudnienia pracował w godzinach nadliczbowych, co uzasadnia roszczenie w tym zakresie (k. 3 – 34).

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany podniósł, że powód nie udowodnił roszczenia co do zasady i wysokości. Jednocześnie pozwany przyznał, że wstąpił w związku z połączeniem spółek we wszystkie prawa i obowiązki Przedsiębiorstwa Produkcyjnego (...) sp. z o.o. Podniósł, że spółka pozwana nie świadczyła pracy poza terytorium Polski, nie delegowała powoda do pracy na terenie Niemiec. Pozwany wskazał, że powód w ogóle nie świadczył pracy na rzecz pozwanego (k. 37 – 51).

Z uwagi na lakoniczne stanowisko pozwanego, mając przede wszystkim na względzie treść zeznań świadka A. M. (1), byłego członka zarządu (...), Sąd Rejonowy uznał, że w niniejszym sporze kwestionowane jest istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami, tym samym mając na względzie normę z art. 47 § 2 ust. 1 pkt. a k.p.c., Sąd postanowił rozpoznać sprawę w składzie wynikającym z powołanej normy, pomijając dotychczas dokonane czynności.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. J. podpisał z Przedsiębiorstwem Produkcyjnym (...) sp. z o.o. w W. umowę o pracę na okres próbny. Praca miała być wykonywana od 14 sierpnia 2012 do 14 września 2014 roku (k. 23).

W tym czasie kilku innych pracowników podpisało o identycznej treści umowy o pracę z z (...). Byli to M. K., A. P., M. B..

W imieniu (...) umowy o pracę podpisywał Prezes A. M. (1). Umowy były zawierane na okres próbny z wynagrodzeniem zasadniczym 1.500 zł. brutto (k. 21, k. 22).

Powód pracował jako pracownik budowlany, na terenie Niemiec przy pracach wykończeniowych.

A. M. (1) zobowiązał się do wypłaty na rzecz pracowników 9 euro za godzinę według rozliczenia kierownika budowy (k. 24). Zobowiązanie było podjęte wobec wszystkich pracowników, pod wpływem rozmów z A. P., który manifestował niezadowolenie z organizacji pracy.

Powód pracował od 8 do 12 godzin w tygodniu, w soboty od 6 do 8 godzin. Łącznie 145,5 godziny w sierpniu i 97 godzin we wrześniu (k. 25). Wymiar czasu pracy wynosił 88 godzin w sierpniu i 80 godzin we wrześniu, tym samym powód ponad normy czasu pracy pracował 57,5 godziny w sierpniu 2012 oraz 17 godzin we wrześniu 2012 (k. 26). Organizacja pracy była konsekwencją decyzji osoby kierującą grupą.

W dniu 4 grudnia 2012 roku pozwana połączyła się na podstawie art. 492 § 1 pkt. 2 ksh, z (...) Sp. z o.o. w W. oraz (...) sp. z o.o. w W. i przyjęła nazwę (...) sp. z o.o. Największą liczbę udziałów nowoutworzonego podmiotu posiada były Prezes Zarządu Przedsiębiorstwa Produkcyjnego (...) sp. z o.o. – A. M. (1) (k. 60).

Pozwany oczekiwał zapłaty z tytułu zatrudnienia pracowników na budowie w Niemczech od podmiotu zewnętrznego, która jednak nie nastąpiła. W związku z powyższym Prezes Zarządu A. M. polecił księgowości „wyzerowanie umów” (k. 100) i nie wypłacił żadnych kwot pracownikom.

Przedsiębiorstwa Produkcyjnego (...) sp. z o.o. pokryło koszty powrotu pracowników z Niemiec oraz pokrywała koszty ich wyżywienia.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania dowodowy materiał w postaci dokumentów, kopii dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu i nie była przez strony kwestionowana. Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach powoda A. J. (k. 185) oraz świadków: częściowo A. M. (1) (k. 184), częściowo M. K. (k. 130v), M. B. (k. 131) oraz A. P. (k. 160).

Zdaniem Sądu w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę co do zasady za wiarygodne należało uznać zeznania A. M., co dotyczy kwestii zawarcia umów z pracownikami zatrudnionymi w Niemczech, nie wypłacenia pracownikom wynagrodzenia, pokrycia kosztów powrotu i wyżywienia – w pozostałym zakresie – zeznania w ocenie Sądu stanowią subiektywną ocenę faktów i emanację przyjętej przez pozwanego linii procesowej. Zważyć bowiem należy, iż świadek był Prezesem Zarządu Przedsiębiorstwa Produkcyjnego (...) sp. z o.o., a obecnie jest głównym udziałowcem pozwanego. Zważyć należy, iż brak jest jakiegokolwiek dowodu, żeby A. M. zawierając umowy z pracownikami, działał pod wpływem okoliczności wskazujących na wystąpienie jakichkolwiek wad oświadczenia woli.

Mimo pewnych niedokładności, w tym dotyczących okresów zatrudnienia, w zakresie pozostałych faktów istotnych z punktu widzenia potrzeb rozstrzygnięcia, za wiarygodne należało uznać zeznania M. K., w tym na okoliczność wykonywania pracy przez powoda, podpisywania umów przez A. M., który był szefem, ustaleń w zakresie „delegacji” w kwocie 9 euro za godzinę, przekraczania przez pracowników norm czasu pracy, braku wypłaty wynagrodzenia, pokrywania kosztów wyżywienia i napojów przez (...). Zeznania te korespondują z zeznaniami pozostałych świadków oraz przesłuchanego w charakterze strony powoda. Ponadto za wiarygodne należało uznać zeznania M. B.(k. 131), w zakresie ustalenia wysokości delegacji, okoliczności podpisania umów o pracę, pracy powoda, pokrywania przez pracodawcę kosztów pobytu w Niemczech, godzin pracy powoda. To samo należy odnieść do zeznań A. P.(k. 160), w zakresie pracy powoda na rzecz (...), braku wypłaty wynagrodzeń, obietnicy wypłaty 9 euro „delegacji” w Niemczech, godzin czasu pracy. Zdaniem Sądu zeznania te są miarodajne również w zakresie okoliczności przyznania pracownikom „delegacji” jako dodatkowego składnika wynagrodzenia, świadek nieformalnie kierował załogą, był inicjatorem przyznania tego składnika.

Zdaniem Sądu za wiarygodne należało uznać zeznania powoda przesłuchanego w charakterze strony, bowiem jego zeznania znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale zgromadzonym w toku postępowania dowodowego, w tym w szczególności w zeznaniach przesłuchanych świadków.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenia powoda należało uznać za uzasadnione.

Zdaniem Sądu w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, analiza zgromadzonego materiału dowodowego, jednoznacznie wskazuje, że (...) oraz powoda łączył stosunek pracy.

Zgodnie z dyspozycją z art. 22 § 1 i 2 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. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Na tle materiału dowodowego, nie ma wątpliwości, że strony podpisały umowę o pracę, powód wykonywał pracę na rzecz (...), następnie doręczono powodowi świadectwo pracy. Wątpliwości w tym zakresie zostały wywołane przez A. M., który jak wynika z materiału dowodowego jest bezpośrednio zainteresowany w rozstrzygnięciu w przedmiotowej sprawie, jako były Prezes Zarządu (...) i obecnie jako główny udziałowiec pozwanego (następcy prawnego P.P. (...) sp. z o.o.).

Na tle ustalonego stanu faktycznego nie budzi wątpliwości, że powodowi nie zostało wypłacone wynagrodzenie w części zasadniczej wynikającej z umowy, jak i dodatkowy składnik wynegocjowany już na terenie Niemiec (9 euro za godzinę). Pozwany nie kwestionował wyliczeń przedstawionych przez powoda. Tym samym roszczenia powoda w tym zakresie na podstawie art. 80 k.p. należało uznać za uzasadnione.

Jak wynika z ustaleń faktycznych w ramach świadczonej pracy, powód pracował ponad normy czasu pracy.

Zgodnie z art. 129 Kodeksu pracy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę oraz 40 godzin w 5 dniowym tygodniu pracy, w przeciętnym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z art. 151 Kodeksu pracy.

Zasady ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych określone są w art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z powołanym przepisem za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, z którym należy w pełni się zgodzić, „normalne wynagrodzenie” to wynagrodzenie, które pracownik otrzymuje stale i systematycznie w zwykłych warunkach i terminach wypłat (tak SN w wyroku z dnia 3 czerwca 1986 r., sygn. akt I PRN 40/86).

Zgodnie z określonym w art. 149 § 1 k.p., obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika dla celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pozwany nie przedstawił ewidencji czasu pracy, nie przeprowadził skutecznego dowodu, w ramach którego mógłby zakwestionować zestawienie przedstawione przez powoda. Pozwany nie kwestionował ponadto wyliczeń powoda. Sam fakt pracy w godzinach nadliczbowych potwierdzają przesłuchani w toku postępowania świadkowie. Nie ma ponadto wątpliwości, iż ten fakt był wynikiem organizacji pracy przez przełożonych poszczególnych grup. Tym samym za uzasadnione należało uznać roszczenie powoda w tym zakresie.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekła na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 6 ust. 5 w zw. § 12 ust. 1 pkt. 2 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013.461 j.t. ze zm.).

Z tych wszystkich względów, w oparciu o powołane przepisy, należało orzec jak w sentencji.

Z: (...).