

Sygn. akt III APa 6/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Romana Mrotek (spr.)
Sędziowie:	SSA Urszula Iwanowska SSO del. Beata Górka
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 4 listopada 2014 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa Y. Y. i L. J.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy na skutek apelacji powoda i powódki

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 czerwca 2013 r. sygn. akt VI P 22/09

oddala apelację.

SSO del. Beata Górka SSA Romana Mrotek SSA Urszula Iwanowska

Sygn. akt III APa 6/14

UZASADNIENIE

Powód Y. Y. oraz powódka L. J. w pozwie z 22 marca 2009 r. wnieśli o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz każdego z nich kwoty 80.389,80 zł tytułem należnego, a niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w okresie ostatnich 18 miesięcy (t.j. od października 2007 r. do marca 2009 r.) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dat wymagalności wypłat miesięcznych, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz każdego z nich kwoty 2.937,20 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe w 2008 r. Nadto Y. Y. wniósł o zasądzenie 26.436,60 zł na rzecz tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za okres 6 miesięcy oraz 3.549,07 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe. Powodowie wnieśli również o zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powodowie wskazali m.in., że są obywatelami Chińskiej Republiki Ludowej, natomiast pozwana spółka jest podmiotem gospodarczym, w którym wszystkie udziały przysługują jednemu jej wspólnikowi panu W. Y. M. i on też stanowi jednoosobowy zarząd spółki. Przedmiotem prowadzonej przez spółkę działalności jest m.in. prowadzenie zakładów gastronomicznych, a w jej skład wchodzi restauracja chińsko – japońska pod nazwą (...). W restauracji tej powodowie są zatrudnieni legalnie jako kucharze na podstawie umów o pracę. Powodowie posiadają wizy pobytowe i pozwolenia na podjęcie pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Pracodawca nigdy nie okazał im pism potwierdzających zawarcie umów o pracę, w związku z czym przypuszczają, że zawarcie umów o pracę nie zostało potwierdzone na piśmie. Pracodawca i powodowie ustalili, że wynagrodzenie każdego z powodów wyniesie 3.000 zł netto miesięcznie, a nadto, że będzie im przysługiwało świadczenie w naturze w postaci całodziennego wyżywienia. Zdaniem powodów, pracodawca wywiązał się jedynie z obowiązku świadczenia w naturze, albowiem przed półtora rokiem zaprzestał wypłacania wynagrodzenia za pracę. Nie udzielił również żadnemu z powodów urlopu wypoczynkowego za 2008 r. Kiedy próbowali wręczyć stosowne podania o udzielenie urlopu wypoczynkowego, osoba zarządzająca u pozwanej odmówiła ich przyjęcia i udzielenia urlopów. Jako podstawę materialnoprawną swych roszczeń powodowi wskazali na art. 131 § 1 k.p., art. 151⁽¹⁾ § 1 i 2 k.p., art. 153 § 1 k.p., art. 151⁽¹¹⁾ §1 kp oraz art. 154 § 1 k.p. Zaznaczyli, że jeśli chodzi o czas pracy, okresem rozliczeniowym w ich przypadku jest miesiąc kalendarzowy. Praca w restauracji praktycznie świadczona jest 10,5 godziny dziennie przez siedem dni w tygodniu, a zatem w wymiarze tygodniowym 73,5 godziny, a w wymiarze miesięcznym 315 godzin (przy 31 dniach miesiąca są to 325,5 godziny).

Jednakże powodom – niezależnie od tego, że wynagrodzenie w ostatnim czasie nie jest wypłacane w ogóle – nie było i nie jest naliczane wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Każdemu z powodów przysługuje wynagrodzenie w kwocie 12,50 zł za godzinę „normalną” + 6,25 zł dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, czyli łącznie 18,75 zł za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie za pracę w wymiarze 8 godzin dziennie i stawce godzinowej 12,5 zł wynosi 100 zł. Do tego doliczyć jeszcze należy 46,87 zł dodatku za pracę wykonywaną przez 2,5 godziny ponad normatywny czas pracy. Za każdy dzień pracy każdemu z powodów przysługuje zatem wynagrodzenie w kwocie 146,87 zł. Jeśli wziąć pod uwagę, że powodowie nie otrzymują wynagrodzenia za pracę od 1,5 roku, czyli w okresie 540 dni, to roszczenie każdego z nich wynosi 80.398,80 zł.

W dalszej części uzasadnienia pozwu powodowie podnieśli, że według sposobu obliczania przeciętnej dla ustalenia wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe, przeciętna płaca każdego z powodów wynosi 146,86 zł dziennie, która to kwota pomnożona przez dni należnego każdemu z nich urlopu wypoczynkowego daje kwotę w wysokości 2.937,20 zł.

Postanowieniem z 26 marca 2009 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń społecznych wyłączył do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę z powództwa Y. Y. i L. J..

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa Y. Y. i L. J. oraz obciążenie powodów kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana wskazała m.in., że powodowie dochodzą wynagrodzenia za pracę za okres 18 miesięcy, nie wskazując jakiego okresu roszczenie dotyczy, a także dochodzą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nie podając szczegółowego rozliczenia rzekomo przepracowanych nadgodzin. Umowa pozwanej spółki z powodami została zawarta w formie ustnej z wynagrodzeniem uzależnionym od przepracowanych godzin, wyników pracy i ruchu w restauracjach. Powódka pracując faktycznie jako pomoc kuchenna otrzymywała przez pierwszy rok wynagrodzenie w kwocie 1.000 zł, a przez ostatnie sześć miesięcy pracy 1.300 zł. Wypłacane powódce wynagrodzenie uwzględniało pracę w godzinach nadliczbowych. Powód Y. Y. pracował natomiast za wynagrodzeniem wyższym, również uzależnionym od przepracowanych godzin, w tym pracy w nadgodzinach. Jego wynagrodzenie wraz z wynagrodzeniem za pracę w nadgodzinach wynosiło 2.500 zł miesięcznie netto. Pozwana nie prowadziła listy płac. Prezes zarządu spółki uzgadniał z pracownikami wynagrodzenia i systematycznie uzgodnione wynagrodzenia wypłacał. Stosował przy tym zwyczaje panujące w jego rodzimym kraju, gdzie słowo i ustne ustalenia stron są ważniejsze od pisemnych umów. Był to zwyczaj powszechnie stosowany, znany stronom, niekwestionowany i praktykowany.

Pozwana stwierdziła również, że nie jest prawdą, jakoby strony uzgadniały wynagrodzenie podawane przez powodów. Prezes zarządu pozwanej, zawierając z powódką umowę o pracę, sugerował jedynie możliwość większych zarobków, wskazując kwoty orientacyjne rzędu 1.000-1.300 zł miesięcznie. Takie też zarobki powódka faktycznie otrzymywała. Przez cały okres pracy w Polsce powódka korzystała dodatkowo nieodpłatnie z mieszkania w S. stanowiącego własność (...) Q. – wiceprezesa zarządu pozwanej spółki. Korzystała także z całodziennego wyżywienia w restauracji, w której pracowała, a także uzgodniła opłacanie przez pozwaną podróży do Chin w zamian za ekwiwalent za urlop i czas wolny za nadgodziny. Podobnie rozliczenia wyglądały w przypadku powoda. Zdaniem pozwanej, powodowie nie przedstawili wiarygodnych dowodów na potwierdzenie swoich twierdzeń, a ponadto podali nieprawdę, iż nie otrzymywali wynagrodzenia za pracę. Powódka, jej mąż i jego brat gromadzili na koncie bankowym założonym na nazwisko Y. Y. środki, między innymi w celu ich wysłania do rodziny w Chinach. Prezes pozwanej spółki pomagał Y. Y. zakładać konto bankowe w Banku (...). Pozwana podejrzewa, że powodowie mają konta bankowe również w innych bankach. Jak stwierdziła, dowodem na otrzymywanie przez powodów wynagrodzeń jest posiadanie przez powódkę i jej rodzinę sprzętu elektronicznego, m.in. laptopa, telefonów komórkowych na karty, które systematycznie opłacają, korzystanie z dostępu do Internetu również przez nich systematycznie opłacanego oraz ponoszenie bieżących kosztów utrzymania w Polsce. Ponadto, powódka i jej rodzina – mąż oraz jego brat zakupili wspólnie 3-pokojowe mieszkanie w Chinach ze środków uzyskanych z tytułu pracy u pozwanej.

W dalszej części uzasadnienia odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. funkcjonuje od 1993 r. Od wielu lat zatrudnia obywateli polskich i chińskich i nigdy nie miała żadnych sporów z pracownikami, ponieważ rzetelnie rozlicza się z nimi, gwarantuje wypłaty wynagrodzeń i faktycznie je wypłaca, zapewnia pracownikom wyżywienie, a dla obywateli Chin lokale mieszkalne. Pokrywa nawet koszty środków czystości i wyjazdów do Chin do rodziny. Gdy zdarzy się, że pracownicy pracują w godzinach nadliczbowych, otrzymują w zamian czas wolny. W ramach czasu wolnego i urlopów pracownicy chińscy wyjeżdżają do rodziny w Chinach, a koszty podróży pokrywa pracodawca. Tak uzgodniono również z powodem i przez cały okres pracy powód tego nie kwestionował.

W piśmie procesowym z 11 października 2010 r. powodowie, precyzując swoje żądania w zakresie dotyczącym zapłaty wynagrodzenia za pracę wskazali, że powód Y. Y. dochodzi wynagrodzenia za okres 21 miesięcy, tj. od lipca 2007 r. do marca 2009 r. włącznie, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności wynagrodzenia za każdy miesiąc, liczonymi od 10-go dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu świadczenia pracy, natomiast powódka L. J. dochodzi wynagrodzenia za okres 18 miesięcy, tj. od października 2007 r. do marca 2009 r. włącznie, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności wynagrodzenia za każdy miesiąc, liczonymi od 11-go dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu świadczenia pracy.

W toku dalszego postępowania obie strony podtrzymały swe żądania i stanowiska w sprawie, z tym że pozwana w piśmie procesowym z 5 marca 2012 r. (zarzuty do opinii biegłego) uznała roszczenie powódki z tytułu wynagrodzenia za pracę za marzec 2009r.

Wyrokiem z 25 czerwca 2013 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej na rzecz powoda Y. Y.:

1. kwotę 12.705 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami liczonymi w stosunku rocznym od następujących kwot: - od 3.531 zł od dnia 11 stycznia 2009 r. do dnia zapłaty, - od 3.493 zł od dnia 11 lutego 2009 r. do dnia zapłaty, - od 3.493 zł od dnia 11 marca 2009 r. do dnia zapłaty, - od 2.188 zł od dnia 11 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty, 2. kwotę 1.325,60 zł tytułem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy z odsetkami ustawowymi liczonymi w stosunku rocznym od dnia 11 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty; 3. kwotę 2.816,90 zł tytułem ekwiwalentu za 17 dni urlopu wypoczynkowego z ustawowymi odsetkami liczonymi w stosunku rocznym od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty (pkt I), oddalił powództwo Y. Y. w pozostałym zakresie (pkt II); zasądził od pozwanej na rzecz powódki L. J. kwotę 9.151,46 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi w stosunku rocznym od następujących kwot:- od 123,66 zł od dnia 11 listopada 2007 r. do dnia zapłaty, - od 125,41 zł od dnia 11 grudnia 2007 r. do dnia zapłaty, - od 373,41 zł od dnia 11 stycznia 2008 r. do dnia zapłaty, - od 371,52 zł od dnia 11 lutego 2008 r. do dnia zapłaty, - od 264,72 zł od dnia 11

marca 2008 r. do dnia zapłaty; - od 434,70 zł od dnia 11 kwietnia 2008 r. do dnia zapłaty; - od 249,92 zł od dnia 11 maja 2008 r. do dnia zapłaty; - od 960,53 zł od dnia 11 czerwca 2008 r. do dnia zapłaty, - od 408,10 zł od dnia 11 lipca 2008 r. do dnia zapłaty, od 208,21 zł od dnia 11 sierpnia 2008 r. do dnia zapłaty; od 733,46 zł od dnia 11 września 2008 r. do dnia zapłaty; od 249,92 zł od dnia 11 października 2008 r. do dnia zapłaty; od 226,71 zł od dnia 11 listopada 2008 r. do dnia zapłaty; od 1022,80 zł od dnia 11 grudnia 2008 r. do dnia zapłaty; od 250,65 zł od dnia 11 stycznia 2009 r. do dnia zapłaty; od 909,78 zł od dnia 11 lutego 2009 r. do dnia zapłaty; od 633,55 zł od dnia 11 marca 2009 r. do dnia zapłaty; od 1604,42 zł od dnia 11 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty (pkt III); zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.065,28 zł tytułem wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami liczonymi w stosunku rocznym od dnia 11 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty (pkt IV); zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.263,72 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami liczonymi w stosunku rocznym od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty (pkt V); oddalił powództwo L. J. w pozostałej części (pkt VI), zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.609,20 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt VII); zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1.890 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt VIII); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Szczecinie kwotę 2.683,90 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt IX); nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie II w zakresie kwoty 3.493 zł (pkt X); nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie III w zakresie kwoty 2.057 zł (pkt XI).

Sąd I instancji ustalił, że powód Y. Y. oraz powódka L. J. są obywatelami Chińskiej Republiki Ludowej. Pozostają w związku małżeńskim, z którego pochodzi dwójka małoletnich dzieci. W Chinach zamieszkują w peryferyjnej prowincji X. J., gdzie poziom wynagrodzeń należy do jednych z najniższych w kraju i jest duże bezrobocie. Powódka w Chinach pracowała w branży gastronomicznej z przerwami do 2003 r. Po urodzeniu 2003 r. drugiego dziecka zaprzestała pracy. Zarobki powoda w Chinach były nieco wyższe od zarobków jego małżonki. Przeciętne wynagrodzenie kucharza w Chinach wynosi około 2.000-2.500 yuanów, natomiast przeciętne wynagrodzenie pomocy kuchennej około 700-800 yuanów. Pod nieobecność powodów ich dziećmi zajmują się dziadkowie, którzy pracują na roli.

Pozwana spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. funkcjonuje od 1993 r. Jej współwłaścicielami są obywatele chińscy W. Y. oraz jego małżonka L. Q., przy czym większość udziałów należy do W. Y.. Oboje są również członkami zarządu. Funkcję prezesa zarządu pełni W. Y., natomiast funkcję wiceprezesa zarządu L. Q.. Przedmiotem działalności (...) Sp. z o.o. w S. jest m.in. prowadzenie restauracji i innych placówek gastronomicznych. W ich skład wchodzi m.in. prowadzona w S. od 1998 r. restauracja (...).

Ponieważ w 2004 r. pozwana zamierzała otworzyć w S. drugą restaurację japońską (...) przy ulicy (...), poszukiwała do zatrudnienia dwóch pracowników na stanowisku kucharzy. W tym celu prezes zarządu spółki (...) W. Y. zamieścił ofertę pracy w Chinach za pośrednictwem firmy zajmującej się pośrednictwem w wyszukiwaniu pracowników. W ofercie zamieścił informację, że poszukuje do zatrudnienia kucharzy oraz że oferuje wynagrodzenie w wysokości 600 dolarów amerykańskich.

Jako chętni do zatrudnienia na stanowiskach kucharzy w restauracji (...) w S. zgłosił się Y. Y. oraz - zamieszkały w tej samej prowincji co on - inny obywatel Chińskiej Republiki Ludowej S. X.. Prezes pozwanej spółki (...) nie rozmawiał z nimi w Chinach o warunkach zatrudnienia w Polsce. Jednak przed ich przyjazdem wysłał projekt umowy o pracę do Chin, tak aby mogli zapoznać się z oferowanymi przez pozwaną warunkami zatrudnienia.

Po przybyciu powoda oraz S. X. do S. prezes zarządu spółki (...) W. Y. rozmawiał z nimi razem na temat wysokości wynagrodzenia oraz zakresu i rodzaju spoczywających na nich obowiązków pracowniczych, w tym m.in. o daniach, które będą musieli przygotowywać pracując w restauracji (...) w S.. Obu oferował takie samo wynagrodzenie w wysokości 600 dolarów amerykańskich, które miało rosnąć o 100 dolarów rocznie w kolejnych latach zatrudnienia. Ponieważ jednak okazało się, że zarówno powód, jak i S. X. nie potrafią przygotować sushi, konieczne okazało się ich przyuczenie do przyszłej pracy na stanowisku kucharza. W tym celu W. Y. sprowadził specjalnie mistrza kuchni japońskiej, który uczył ich jak przygotowywać potrawy. Przez pierwszy miesiąc nauki powód oraz S. X. zarabiali 100, przez drugi 200, a przez trzeci miesiąc nauki 300 dolarów amerykańskich. Po okresie nauki ich wynagrodzenie zgodnie z umową wynosiło 600 dolarów amerykańskich. Oprócz tego, pozwana zapewniała im bezpłatne mieszkanie wraz z

opłaconymi mediami oraz wyżywienie w restauracji, w której pracowali. Uzgodniono także, że będą pracowali przez sześć dni w tygodniu, nie więcej niż dziesięć godzin dziennie, a jeżeli po dwóch latach nadal będą chcieli kontynuować zatrudnienie, to pozwana zapewni im przelot do Chin i z powrotem oraz bezpłatny miesięczny urlop. W przypadku natomiast gdyby nie chcieli dalej pracować, pozwana miała zapewnić im bilet do Chin w jedną stronę. Y. Y. oraz S. X. zgodzili się na takie warunki zatrudnienia, przy czym powód podpisał sporządzoną w języku chińskim umowę, natomiast S. X. odmówił jej podpisania, jednakże realizował jej postanowienia. Fakt podpisania pisemnej umowy nie miał zarówno dla prezesa pozwanej, jak zatrudnianych przez niego pracowników pochodzących z jego kraju ojczystego istotnego znaczenia, albowiem zgodnie ze zwyczajami obowiązującymi w Chinach decydowała treść umowy ustnej.

Pisemna umowa pomiędzy powodem a pozwaną pochodzi z 1 kwietnia 2005 r. i została zawarta na okres dwóch lat. Zgodnie z jej treścią, powód miał mieć zapewnione ze strony pracodawcy m.in. ubezpieczenie społeczne i emerytalne, opiekę medyczną, kartę czasowego pobytu i zezwolenie na pracę, a także załatwione wszystkie formalności związane z pobytem oraz pracą, wynagrodzenie w wysokości 600 dolarów amerykańskich, bezpłatne wyżywienie i mieszkanie. Pracodawca zobowiązał się także pokryć wszystkie koszty związane z załatwieniem dla strony zaproszenia i pozwolenia na pracę. Miał również dostarczyć powodowi bilet lotniczy z Chin do Polski. Powód miał natomiast we własnym zakresie opłacić wszystkie koszty związane z załatwieniem na terenie Chin paszportu, badań lekarskich przed wyjazdem za granicę, opłat notarialnych, opłat związanych z wydaniem przez ambasadę wizy do Polski oraz koszt transportu na terytorium Chin. Czas pracy w umowie został oznaczony na nie więcej niż 10 godzin dziennie (liczba godzin została przeprawiona na dziesięć z zapisanych wcześniej dwunastu godzin). Powodowi przysługiwały cztery dni wolne w miesiącu. Po upływie okresu umowy, gdyby strony dokonały takich ustaleń, zastrzeżona została możliwość przedłużenia jej na dalszy okres. Pozwana zobowiązała się zapewnić powodowi bilet w obie strony na urlop do Chin na okres nie przekraczający jednego miesiąca. Okres ten zgodnie z treścią umowy miał być bezpłatny, bądź też pozwana miała wypłacić powodowi pieniądze w wysokości ceny biletu w jedną stronę. W przypadku, gdyby w okresie pracy w Polsce nie było możliwości zrealizowania postanowień umowy z przyczyn leżących po stronie powoda, pozwana nie była odpowiedzialna za zapewnienie powodowi biletu powrotnego do Chin, a nadto mogła się domagać od niego odszkodowania za spowodowane straty.

W. Y. pomógł powodowi w załatwieniu formalności związanych z uzyskaniem pozwolenia na jego pobyt oraz podjęcie pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Y. Y. uzyskał przyrzeczenie wydania zezwolenia na pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na stanowisku szefa kuchni na okres od 1 września 2004 r. do 31 sierpnia 2005 r., a następnie od 1 września 2005 r. do 31 sierpnia 2006 r. W dniu 26 września 2005 r. Wojewoda (...) wydał zezwolenie na pracę Y. Y. na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie od 27 września 2005 r. do 22 sierpnia 2006 r.

Pozwana otworzyła restaurację japońską (...) przy Alei (...) w S. w październiku-listopadzie 2004 r. Y. Y. zgodnie z umową pracował w tej restauracji przez dwa lata. W drugim roku pracy, od października 2005 r. jego zarobki wynosiły 700 dolarów amerykańskich. Pieniądze te powód przesyłał do Chin w celu zapewnienia środków utrzymania swojej rodzinie, która tam została, w tym żonie i dzieciom, najczęściej za pośrednictwem W. Y..

W 2005 r. pozwana zatrudniała jeszcze jednego kucharza w restauracji (...) o nazwisku L. Y., który pochodził z tego samego rejonu co powód i znał go bardzo dobrze. Na prośbę Y. Y. prezes zarządu pozwanej spółki ściągnął w tym samym roku z Chin do pracy w Polsce jego brata. Brat powoda pracował w restauracji w K. do 2007 r. W tym roku musiał jednak powrócić do Chin, gdyż pomimo próśb W. Y., szef tej restauracji nie zgodził się na jego zatrudnienie na dalszy okres.

Miały miejsce sytuacje, że relacje powoda z innym pracownikami restauracji (...) nie układały się najlepiej. Y. Y. przejawiał agresywne zachowania oraz używał wulgarnych słów, w tym również wobec innych pracowników.

W. Y. wypłacał pracownikom, w tym powodowi, wynagrodzenia za pracę terminowo, do 10-go dnia kolejnego miesiąca. Czynił to zawsze osobiście, wręczając powodowi gotówkę. Traktował go jak bliskiego, zaufanego pracownika i dlatego też zgodnie z chińskim zwyczajem nigdy nie brał od niego pokwitowania wypłaconego wynagrodzenia, podobnie jak

w przypadku innych osób narodowości chińskiej, które zatrudniał. W. Y. nie chciał, aby Y. Y. czuł się jak osoba, do której nie ma zaufania.

Prezes zarządu pozwanej spółki (...) był zadowolony z pracy powoda, lecz uważał, że ma on trudny charakter. Gdy kończył się okres zatrudnienia W. Y. rozmawiał z Y. Y. oraz z S. X. na temat jej przedłużenia. Powód twierdził, że chce wrócić do Chin ze względu na sprawy rodzinne. Prezes zarządu pozwanej oferował mu, w razie przedłużenia umowy, zarobki w wysokości 800 dolarów amerykańskich miesięcznie. Y. Y. żądał jednakże wyższych zarobków w kwocie 1.000 dolarów amerykańskich miesięcznie, na co z kolei nie godził się W. Y.. Prezes zarządu pozwanej sporządził projekt umowy o pracę powoda na dalszy okres, zawierający propozycję warunków jego zatrudnienia. Zgodnie z jego treścią, powód miał w dalszym ciągu pracować w pozwanej spółce na stanowisku kucharza, zaś jego zarobki miały wynosić 900 dolarów amerykańskich. Ponadto, pozwana zobowiązała się m.in. zapewnić powodowi bezpłatne wyżywienie i mieszkanie, ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne, kartę stałego pobytu, zezwolenie na pracę oraz wszystkie inne wymagane prawem dokumenty związane z pobytem i zatrudnieniem w Polsce, jak również pokryć wynikające z tego tytułu koszty. Do obowiązków Y. Y. – w świetle projektu umowy - należało z kolei załatwienie paszportu, wize, badań zdrowotnych, dokumentów notarialnych i poniesienie związanych z tym opłat, jak również opłacenie kosztów podróży z Chin do Polski. W projekcie umowy zapisano także, że czas pracy nie będzie przekraczał 11 godzin, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych będzie doliczane dodatkowo do pensji i nie może być niższe niż za „normalną” pracę powoda. W każdym miesiącu Y. Y. miały przysługiwać dwa dni wolne od pracy, przy czym w tych dniach miały się zawierać również święta i dni ustawowo wolne od pracy. Ponadto, zgodnie z postanowieniami projektu umowy powód miał w ciągu trzech miesięcy od przybycia do Polski zapłacić pozwanej kwotę gwarancyjną w wysokości 1.800 dolarów amerykańskich. Zastrzeżono, że jej zwrot nastąpi po upływie czasu trwania umowy. Pozwana zobowiązała się również zapewnić powodowi bilet w obie strony na urlop do Chin, nieprzekraczający jednego miesiąca. Urlop miał być bezpłatny. W przypadku gdyby strony uzgodniły, że nie przedłużają umowy o pracę powoda, pozwana miała zapewnić mu bilet lotniczy do Chin w jedną stronę. W projekcie umowy zapisano także, że gdyby w okresie pracy w Polsce nie było możliwości zrealizowania postanowień umowy z przyczyn leżących po stronie powoda, pozwana nie była odpowiedzialna za zapewnienie powodowi biletu powrotnego do Chin, a nadto mogła się domagać od niego odszkodowania za spowodowane straty.

Pomimo, iż prezes zarządu pozwanej spółki wyrażał wolę przedłużenia umowy o pracę, powód powrócił jednak w 2006 r. do Chin. W 2007 r. W. Y. dowiedział się od swojego kucharza pracującego w restauracji (...) L. J., że Y. Y. w Chinach pomaga swojemu wujowi prowadzić sklep, jednakże jego dochody są niskie i chciałby wrócić do Polski. Sytuacja ta miała miejsce przed upływem roku od powrotu powoda do Chin. W kwietniu 2007 r. W. Y. był w Chinach na targach i wówczas powód, który dowiedział się o tym fakcie od L. J., spotkał się z prezesem pozwanej w hotelu. Prezes zarządu pozwanej spółki wyraził zgodę na to, aby Y. Y. powrócił do niego do pracy. Oboje uzgodnili, że powód będzie zarabiał 900 dolarów amerykańskich miesięcznie.

Y. Y. powrócił do Polski w lipcu 2007 r. i rozpoczął pracę za wynagrodzeniem 900 dolarów amerykańskich miesięcznie. Wysokość jego wynagrodzenia nie zmieniła się aż do końca 2007 r. Powód pracował zwykle przez 10,5 godziny dziennie przez sześć dni w tygodniu. Jeden dzień w tygodniu miał wolny. Każdego dnia jednocześnie pracowało dwóch kucharzy, którzy sami między sobą ustalali dokładne godziny pracy i kolejność zmian. Zwykle jeden przychodził do pracy nieco wcześniej, na godzinę 11.00 i pracował do godziny 21.30, natomiast drugi przychodził godzinę albo dwie później i wówczas kończył pracę odpowiednio o godzinę albo dwie później od pierwszego kucharza.

Restauracja (...), której właścicielem jest pozwana spółka, była otwarta dla klientów od godziny 12.00 do godziny 23.00.

W ocenie innych pracowników, powód był osobą nerwową i trudno im się z nim współpracowało.

Y. Y. uzyskał zezwolenie na pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na stanowisku szefa kuchni na okres od 1 sierpnia 2007 r. do 19 czerwca 2008 r. oraz od 1 lipca 2008 r. do 19 czerwca 2009 r.

Na prośbę powoda, prezes zarządu pozwanej spółki zgodził się zatrudnić również jego przebywającą w Chinach żonę, L. J.. L. J. miała certyfikat kucharza, jednakże w Chinach pracowała jako kelnerka, zarabiając 600-700 yuanów (do 2003 r., później nie pracowała). Do Polski przybyła w październiku 2007 r. i w tym samym miesiącu rozpoczęła pracę w pozwanej spółce. Warunki jej zatrudnienia powód uzgodnił wcześniej z W. Y. w formie ustnej. W dniu 5 listopada 2007 r. powódka podpisała sporządzoną w języku polskim umowę o pracę w pozwanej spółce na czas określony do 30 września 2008 r. na stanowisku kucharza. Jej wynagrodzenie w pisemnej umowie określone zostało na kwotę 936 złotych brutto. Faktycznie L. J. przez cały okres zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. w S. pracowała jako pomoc kuchenna, przy czym pracę świadczyła przez część tygodnia w restauracji (...) przy (...) w S., a przez pozostałą część w restauracji (...). Do końca 2007 r. jej wynagrodzenie wynosiło 450 dolarów amerykańskich miesięcznie, czyli połowę wynagrodzenia jej męża. Tak samo jak powód, powódka uzgadniała dokładne godziny swojej pracy z innymi osobami pracującymi na stanowisku pomocy kuchennej. Pracowała 10,5 godziny dziennie przez 6 dni w tygodniu. 4 dni w dni w miesiącu miała natomiast wolne. Do obowiązków pomocy kuchennej należało m.in. dbanie o czystość, mycie patelni, talerzy.

L. J. początkowo nie potrafiła wykonać wielu czynności w pracy, w związku z czym musiała się przyuczyć do wykonywania powierzonych jej obowiązków. Dopiero po kilku miesiącach nastąpiła istotna poprawa jakości świadczonej przez nią pracy. Jakość pracy powódki była oceniana przez innych pracowników pozwanej spółki jako przeciętna bądź zła. Również W. Y. początkowo oceniał ją jako kiepską.

Zarówno powodowi, jak i jego małżonce w trakcie całego okresu zatrudnienia w pozwanej spółce przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 20 dni rocznie. Zarówno Y. Y., jak i L. J. nie wykorzystywali urlopu wypoczynkowego w 2008 r., nie otrzymali także od pracodawcy ekwiwalentu za urlop.

Dokumenty oraz formalności związane z uzyskaniem pozwolenia na ich pobyt oraz podjęcie pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej załatwiał prezes zarządu pozwanej spółki. W dokumentacji tej W. Y. wszędzie wpisywał jako stanowisko pracy powódki kucharz, gdyż jako kelnerka lub pomoc kuchenna nie uzyskałaby pozwolenia na pracę w Polsce.

Powódka uzyskała zezwolenie na zamieszkanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres do 18 września 2009 r. oraz zezwolenie na pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jako kucharz, najpierw na okres od 5 listopada 2007 r. do 30 września 2008 r., a następnie od 1 października 2008 r. do 30 września 2009 r.

W dniu 4 lipca 2008 r. Naczelnik (...) Urzędu Skarbowego w S. wydał zaświadczenie o niezaleganiu przez pozwaną spółkę w podatkach. W dniu 3 lipca 2008 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wydał natomiast decyzję o niezaleganiu przez (...) Sp. z o.o. z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

W związku ze spadkiem wartości dolara amerykańskiego i tym samym realnej siły nabywczej wynagrodzenia powodów, na początku 2008 r., W. Y. na prośbę Y. Y. zgodził się, aby zarówno jego wynagrodzenie, jak i wynagrodzenie jego małżonki było wypłacane w złotych polskich. Zgodnie z umową stron, wynagrodzenie powoda oraz powódki miało być wypłacane w złotych polskich w tej samej ustalonej przez nich kwocie również w przypadku, gdyby dolar amerykański zyskał na wartości.

Począwszy od 1 stycznia 2008 r., aż do końca okresu zatrudnienia w pozwanej spółce, tj. do 31 marca 2009 r., wynagrodzenie powoda wynosiło 2.500 zł netto. Jeśli chodzi natomiast o powódkę, to zawarła ona z pozwaną aneks z 31 grudnia 2007 r. do umowy o pracę z 5 listopada 2007 r., na mocy którego jej wynagrodzenie od 1 stycznia 2008 r. określone zostało na kwotę 1.126 zł brutto. Faktycznie wynagrodzenie L. J. od 1 stycznia 2008 r. wynosiło 1.500 zł netto.

Zarówno wynagrodzenie powoda w kwocie 2.500 złotych netto, jak i powódki w kwocie 1.500 złotych netto miesięcznie, obejmowało przy tym wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za

pracę w porze nocnej. Dotyczy to również wynagrodzenia otrzymywanego przez Y. Y. w dolarach amerykańskich w okresie od lipca 2007 r. do końca grudnia 2007 r. oraz wynagrodzenia L. J. w okresie od października 2007 r. do końca grudnia 2007 r. Począwszy od 1 stycznia 2008 r., aż do końca okresu zatrudnienia w pozwanej spółce, wysokość wynagrodzeń powodów nie ulegała zmianie.

Oprócz wynagrodzenia za pracę powod i powódka mieli zapewnione przez pracodawcę całodzienne darmowe wyżywienie w restauracjach, w których pracowali. Zdarzało się, że przychodzili do restauracji, aby się najść również w te dni, w które nie pracowali. Ponadto, zatrudnione w pozwanej spółce na stanowisku pomocy kuchennej osoby, w tym K. K., prały rzeczy osobiste powoda oraz innych pracowników narodowości chińskiej.

W okresie Świąt Bożego Narodzenia w dniach 24, 25 i 26 grudnia 2007 r., 24, 25 i 26 grudnia 2008 r., a także w okresie Świąt Wielkanocnych w dniach 22, 23 i 24 marca 2008 r., należące do pozwanej spółki restauracje (...) i (...) w S. były nieczynne. W tym czasie zarówno powódka, jak i powód nie wykonywali pracy.

Y. Y. oraz L. J. przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce mieszkali najpierw w mieszkaniu W. Y. i jego małżonki L. Q. przy Alei (...) w S., a następnie w mieszkaniu przy ulicy (...) w S.. Prezes zarządu pozwanej spółki i jego małżonka nabyli własność tego mieszkania 23 czerwca 2008 r. Od 1 lipca 2008 r. powódka oraz powód byli zameldowani w tym mieszkaniu na pobyt czasowy. Wcześniej byli natomiast zameldowani na pobyt czasowy w mieszkaniu przy Alei (...) w S.. Powód Y. Y. 13 lipca 2007 r. podpisał z L. Q. wiceprezesem zarządu pozwanej spółki, umowę najmu lokalu mieszkalnego położonego w S. przy Alei (...) o powierzchni 47 m⁽²⁾, składającego się z dwóch pokoi, kuchni, łazienki oraz innych pomieszczeń pomocniczych. W umowie wskazano, że została ona zawarta na okres dwóch lat od 13 lipca 2007 r. do 12 lipca 2009 r. Czynsz najmu został określony na złotówkę. W § 4 umowy zapisano także, że wynajmujący zobowiązuje się opłacać wszelkie koszty związane z eksploatacją lokalu. W dniu 20 lipca 2008 r. powódka L. J. podpisała natomiast z W. Y. sporządzoną w języku polskim umowę najmu lokalu mieszkalnego położonego w S. przy ulicy (...) o powierzchni 83,40 m⁽²⁾, składającego się z 4 pokoi, kuchni, łazienki oraz innych pomieszczeń pomocniczych. W § 4 umowy zapisano, że czynsz najmu wynosi 1 złoty oraz że wynajmujący zobowiązany jest terminowo opłacać wszelkie koszty związane z eksploatacją lokalu. Umowa zawarta została na czas określony do 30 września 2009 r. Faktycznie powódka oraz powód, tak jak we wcześniejszym okresie, w mieszkaniu tym zajmowali jeden pokój. W pozostałych pokojach mieszkali zaś inni obywatele Chińskiej Republiki Ludowej, którzy byli zatrudniani przez pozwaną. Powodowie nie ponosili żadnych kosztów związanych z mieszkaniem. Koszty te ponosiła natomiast pozwana.

Żaden z kucharzy z Chińskiej Republiki Ludowej, których zatrudniała pozwana spółka, nie przywoził ze sobą z ojczystego kraju do Polski pieniędzy. W. Y. dawał im na początek na drobne wydatki po 200 zł. Pozwana odprowadzała zaliczki na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenia społeczne, chorobowe i wypadkowe powodów od najniższego wynagrodzenia.

Powodowie mówili innym osobom, z którymi pracowali, że przyjechali do Polski pracować, aby za zarobione tutaj pieniądze lepiej im się żyło w Chinach. Pieniądze wysyłali do Chin, m.in. na pokrycie kosztów utrzymania swoich dzieci, które tam pozostały pod opieką dziadków. Opowiadali także o swoich planach kupna mieszkania w Chinach. Niektórym zaś osobom, z którymi pracowali, w tym m.in. A. P., mówili że kupili już mieszkanie. Nigdy nie mówili natomiast, że chcą w Polsce otworzyć restaurację.

Tak samo jak we wcześniejszych latach, prezes zarządu pozwanej spółki wypłacał pracownikom wynagrodzenia osobiście oraz każdemu z osobna. Najczęściej odbywało się to jednego dnia w miejscu pracy, czyli w restauracji. Wynagrodzenia były wypłacane regularnie, do 10. dnia kolejnego miesiąca, bez zaległości i opóźnień. Każdy z pracowników po odebraniu swojego wynagrodzenia i wyjściu z biura przekazywał kolejnemu, że teraz on ma iść do szefa. Wśród pracowników, którzy w dniu wypłaty byli proszeni przez W. Y. po odbiór wynagrodzenia, byli także powodowie. Choć poszczególni pracownicy pozwanej nie widzieli bezpośrednio, jak W. Y. wypłaca wynagrodzenia innym pracownikom, to jednak żaden z nich nie miał wątpliwości, że jeżeli dana osoba została poproszona przez prezesa zarządu pozwanej, to otrzymała wynagrodzenie. Zdarzało się, że inni pracownicy pozwanej widzieli jak Y.

Y. oraz L. J. trzymają w rękach pieniądze po wyjściu od szefa. Ponadto, powodowie sami czasami mówili innym pracownikom pozwanej spółki, że otrzymali wynagrodzenie. Nigdy nie zdarzyło się, aby Y. Y. lub L. J. skarżyli się innym pracownikom na brak wypłaty wynagrodzenia. Miały natomiast miejsce sytuacje, że powód narzekał na wysokość wynagrodzenia.

W pozwanej spółce nie była prowadzona lista płac ani ewidencja czasu pracy. W. J. nie odbierał od pracowników narodowości chińskiej, którzy byli zatrudniani przez pozwaną spółkę, pisemnych pokwitowań otrzymania wynagrodzenia.

Y. Y. był najlepiej zarabiającym kucharzem w pozwanej spółce. W ocenie prezesa zarządu pozwanej, miał doświadczenie i dobrze wykonywał swoją pracę. Był jego zaufanym pracownikiem. Gdy W. Y. wyjechał na olimpiadę do P. w 2008 r., to powód odbierał utarg zarówno z restauracji (...), jak i z restauracji (...).

W 2008 r., po pewnym okresie pracy, Y. Y. uiszczył do rąk prezesa zarządu pozwanej spółki kwotę gwarancyjną w wysokości 4.000 zł, która miała zabezpieczać właściwe wykonywanie pracy przez pracownika, a po upływie okresu trwania umowy o pracę miała zostać zwrócona. W przypadku gdyby rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z winy pracownika, kwota ta miała zostać zaliczona na poczet strat poniesionych przez spółkę.

Ponieważ Y. Y. i jego małżonka chcieli kupić mieszkanie w Chinach, zwrócili się do prezesa zarządu pozwanej spółki (...) o udzielenie pożyczki. W. Y. zgodził się na to i w styczniu 2009 r. pożyczył powodowi kwotę 20.000 yuanów. Kwota ta miała zostać rozliczona z wynagrodzenia Y. Y. za grudzień 2008 r. oraz za styczeń, luty i marzec 2009 r. Umówione wynagrodzenie za te cztery miesiące nie zostało powodowi wypłacone. Zgodnie z ustną umową, zwrotowi podlegała jedynie dłużna suma, bez naliczania odsetek.

Prezes zarządu pozwanej wypłacił L. J. umówione wynagrodzenie za pracę za wszystkie miesiące jej pracy aż do lutego 2009 r. łącznie, albowiem w umowie pożyczki nie postanowiono, aby potrącenia miały być również dokonywane z jej wynagrodzenia. Nie zapłacił jej umówionego wynagrodzenia (1.500 zł netto) za marzec 2009 r.

Powód miał założone na swoje nazwisko trzy rachunki bankowe, w tym jeden złotówkowy oraz dwa dewizowe, tj. w euro oraz w dolarach amerykańskich. Prezes zarządu pozwanej spółki jedynie pomógł powodowi w 2007 r. otworzyć rachunek bankowy w (...) Banku (...). Nie przysyłał natomiast, tak jak w poprzednim okresie zatrudnienia Y. Y. od 2004 do 2006 r., zarobionych przez niego pieniędzy do jego rodziny w Chinach. Pieniądze te powodowie przekazywali natomiast samodzielnie za pośrednictwem powyższych rachunków bankowych.

Na rachunku bankowym powoda prowadzonym w walucie polskiej dokonane zostały następujące wpłaty:

- w dniu 13 lutego 2008 r. w kwocie 6.000 zł,
- w dniu 23 kwietnia 2008 r. w kwocie 5.000 zł,
- w dniu 12 maja 2008 r. w kwocie 3.400 zł,
- w dniu 16 czerwca 2008 r. w kwocie 3.000 zł,
- w dniu 14 lipca 2008 r. w kwocie 3.400 zł,
- w dniu 1 września 2008 r. w kwocie 3.500 zł,
- w dniu 17 września 2008 r. w kwocie 3.700 zł,
- w dniu 15 października 2008 r. w kwocie 3.500 zł,
- w dniu 13 listopada 2008 r. w kwocie 5.500 zł.

Jeśli chodzi natomiast o wypłaty na tym samym rachunku bankowym, to dokonane zostały one w następujących terminach oraz wysokości:

- w dniu 15 maja 2008 r. w kwocie 14.000 zł,
- w dniu 21 sierpnia 2008 r. w kwocie 2.000 zł,
- w dniu 9 października 2008 r. w kwocie 3.500 zł,
- w dniu 29 października 2008 r. w kwocie 1.500 zł,
- w dniu 11 grudnia 2008 r. w kwocie 16.044 zł.

Na rachunku bankowym powoda prowadzonym w euro dokonane zostały z kolei wpłaty w następujących terminach i następującej wysokości:

- w dniu 11 grudnia 2007 r. w kwocie 20 euro;
- w dniu 15 maja 2008 r. w kwocie 3.900 euro oraz 200 euro;
- w dniu 20 października 2008 r. w kwocie 1.000 euro;

Na rachunku tym odnotowane zostały natomiast następujące wypłaty:

- w dniu 15 maja 2008 r. w kwocie 3.900 euro,
- w dniu 23 września 2008 r. w kwocie 150 euro,
- w dniu 20 października 2008 r. w kwocie 1.000 euro.

Na rachunku bankowym powoda prowadzonym w dolarach amerykańskich odnotowana została z kolei jedna wpłata w dniu 11 grudnia 2007 r. w kwocie 2.565 dolarów oraz dwie wypłaty, pierwsza w dniu 13 grudnia 2007 r. w kwocie 2.500 dolarów, a druga 10 kwietnia 2009 r. w kwocie 65 dolarów.

W okresie pracy w pozwanej spółce (...) chodziła często do różnych sklepów i kupowała sobie m.in. ubrania. Było to zauważane przez innych pracowników pozwanej spółki, w ocenie których powódka lubiła się dobrze ubrać, ponadto często przeglądała gazetki reklamowe z marketów. W czasie pracy u pozwanej powodowie kupili sobie komputer przenośny typu laptop za kwotę około 2 tysięcy zł oraz aparat cyfrowy za kwotę około tysiąca zł. W zakupie aparatu pomagał im pracownik pozwanej, A. P..

W. Y. na prośbę powoda zgodził się zatrudnić jego brata Y. Y. i sprowadzić go w tym celu z Chin do Polski. Uzgodnił z powodem również warunki jego zatrudnienia. Brat powoda zaczął pracować w pozwanej spółce we wrześniu 2008 r.

W lutym 2009 r. Y. Y. oznajmił prezesowi zarządu pozwanej spółki, że chce wracać do Chin ze względu na problemy rodzinne. W. Y. wziął od niego pieniądze, paszport i na jego prośbę kupił mu bilet na pociąg do W. na 17 marca 2009 r. oraz bilet lotniczy do Chin na 18 marca 2009 r. Po kupnie biletów oddał mu je razem z paszportem. Podczas kontroli w S. brat powoda został jednak zatrzymany przez Straż Graniczną. Zadzzwonił wówczas do W. Y., który przyjechał do niego wraz z powodem. Okazało się, że wiza w paszporcie Y. Y., która była wizą wielokrotnego przekraczania granicy, została przez kogoś przeprowiona na wizę jednorazową.

Po zatrzymaniu Y. Y. przez Straż Graniczną, powodowie zwrócili się o pomoc do L. D. M., kucharza z restauracji (...) w Centrum Handlowym (...) w S.. Powód powiedział wówczas L. D. (...) że W. Y. przerobił wizę w paszporcie jego brata oraz że nie wypłaca im pensji. Dodał, że wynagrodzenia ich miał odkładać na otwarcie restauracji w S., jednakże obecnie po zaistniałej sytuacji z wizą nie mogą już mu ufać. L. M. doradził im, aby porozmawiali z W. Y. prywatnie albo

założyli sprawę w sądzie. L. D. M. był także z powodami w Straży Granicznej, gdzie spotkał W. (...), któremu przekazał, że jeżeli W. Y. chce załatwić sprawę z paszportem, to żeby się z nim skontaktował.

Brat powoda został zwolniony przez Straż Graniczną 19 marca 2009 r. Prezes zarządu pozwanej spółki był w Straży Granicznej w sprawie zatrzymania brata powoda. Korzystał wówczas z pomocy tłumacza W. L. Następnego dnia, tj. 20 marca 2009 r., Y. Y. zadzwonił do W. Y. z prośbą o spotkanie w restauracji (...) przy Alei (...) w S.. Prezes zarządu pozwanej wyraził na to zgodę i do spotkania doszło jeszcze tego samego dnia w godzinach rannych. Powód przyszedł wraz z bratem, który jednak pozostał na zewnątrz restauracji. W. Y. był sam. Podczas rozmowy Y. Y. oznajmił mu, że wiedzą z bratem, iż to on przerobił zapis w wizie i nie powiedzą o tym Straży Granicznej, jeżeli zapłaci na ich rzecz kwotę 30.000 dolarów amerykańskich. Prezes zarządu pozwanej stwierdził, że jest to haracz i nie będzie płacił żadnych pieniędzy. Spotkanie to trwało około 10-15 minut. Po jej zakończeniu W. Y. powiadomił o niej konsula Chin w G., który poradził mu, aby nie płacił powodowi i jego bratu żadnych pieniędzy.

Tego samego dnia, tj. 20 marca 2009 r., Y. Y. zwrócił się do prezesa zarządu pozwanej spółki o udzielenie urlopu wypoczynkowego dla siebie i jego małżonki w okresie od 20 marca 2009 r. do 20 kwietnia 2009 r., składając jednocześnie w tym celu pisemny wniosek. W. Y. wyraził zgodę na udzielenie urlopu. Począwszy od 20 marca 2009 r. aż do końca okresu zatrudnienia w pozwanej spółce, tj. do 31 marca 2009 r., zarówno powód, jak i jego małżonka korzystali z urlopu wypoczynkowego (8 dni) i nie świadczyli faktycznie pracy na jej rzecz.

Prezes zarządu pozwanej skontaktował się z kucharzem z restauracji (...) mieszczącej się w Centrum Handlowym (...) w S. L. D. M. Prezes zarządu pozwanej powiedział mu, aby nie wtrącał się do tej sprawy. Wówczas L. D. M. zaproponował, aby dał mu 30.000 złotych i on załatwi tą sprawę, jednakże W. Y. odpowiedział, że nie wierzy, aby powód zgodził się na niższą kwotę. Po pewnym czasie L. D. M. na prośbę prezesa zarządu pozwanej jeszcze raz z nim rozmawiał w restauracji (...). W. Y. deklarował chęć zapłaty, jednakże chciał uzgodnić wysokość kwoty. L. D. M. zaproponował, aby spotkali się wszyscy razem z powodami oraz bratem powoda i wspólnie porozmawiali na ten temat.

W dniu 29 marca 2009 r. do W. Y. przyszedł najpierw L. D. M. a później powód wraz z małżonką. Następnie W. Y. wraz z L. D. M. poszedł do mieszkania, w którym zamieszkiwali nadal powodowie. Podczas rozmowy był także obecny Y. Y.. Rozmowa została nagrana przez prezesa zarządu pozwanej za pomocą urządzenia przenośnego. Powód oraz jego brat twierdzili, że w związku z przerobieniem wizy w paszporcie, Y. Y. przez kilka lat nie będzie mógł przyjechać do Polski w celach zarobkowych i żądana kwota 28.000 dolarów amerykańskich ma w związku z tym stanowić dla niego odszkodowanie z tego tytułu. Ponadto powód wskazywał, że nie zostało rozliczone jego wynagrodzenie za grudzień 2008 r. oraz za miesiące od stycznia do marca 2009 r., a także wynagrodzenie powódki za marzec 2008 r.

Zgodnie z ustaleniami poczynionymi w trakcie rozmowy, W. Y. miał przekazać powodom i bratu powoda kwotę 28.000 dolarów następnego dnia, tj. 30 marca 2009 r. Tego dnia prezes zarządu pozwanej spółki przyszedł jednakże do mieszkania w którym zamieszkiwał Y. Y. oraz L. J. z Policją, którą już wcześniej powiadomił o żądaniach powodów i Y. Y.. Powodowie i brat powoda poinformowali funkcjonariuszy Policji, że domagają się od pracodawcy należności z tytułu pracy. W mieszkaniu był wówczas również obecny L. D. M. Funkcjonariusze Policji zabrali powodów, brata powoda i L. D. M. na komisariat, gdzie następnie zostali przesłuchani.

W dniu 30 marca 2009 r. W. Y. złożył wniosek o uchylenie decyzji o pozwolenie na pracę dla Y. Y. oraz L. J.. W dniu 2 kwietnia 2009 r. Wojewoda (...) wydał decyzje o wygaśnięciu wydanych powodowi oraz powódce przyrzeczeń zezwolenia na pracę na terytorium Rzeczypospolitej oraz zezwoleń na pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Sąd Okręgowy ustalił nadto, że pozwana rozwiązała z powodem i jego żoną umowy o pracę z dniem 31 marca 2009 r. na podstawie art. 52 § 1 k.p. Tego samego dnia rozwiązana została również umowa o pracę z Y. Y.. Dokumenty mówiące o rozwiązaniu umowy o pracę z Y. Y. i L. J. bez wypowiedzenia z ich winy zostały im wręczone 3 kwietnia 2009 r.

W dniu 6 kwietnia 2009 r. wystawione zostało świadectwo pracy powoda w (...) Sp. z o.o. w którym wskazuje się, że Y. Y. był zatrudniony w tej spółce w okresie od 16 marca 2009 r. do 31 marca 2009 r. w wymiarze pełnego etatu na

stanowisku szefa kuchni, korzystał z urlopu wypoczynkowego w łącznym wymiarze 8 dni (64 godziny) oraz że umowa o pracę rozwiązana została przez pracodawcę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Tego samego dnia, tj. 6 kwietnia 2009 r. wydane zostało także świadectwo pracy powódki w pozwanej spółce, w którym również wskazuje się, że L. J. była zatrudniona w pozwanej spółce w okresie od 16 marca 2009 r. do 31 marca 2009 r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku kucharza, korzystała z urlopu wypoczynkowego w łącznym wymiarze 8 dni (64 godziny) oraz że umowa o pracę rozwiązana została przez pracodawcę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zarówno powód, jak i powódka złożyli przeciwko pozwanej pozwy o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W związku z zaistniałą sytuacją konfliktową, powódce nie zostało wypłacone wynagrodzenie za marzec 2009 r. Ponadto, L. J. oraz Y. Y. nie wykorzystali całego urlopu wypoczynkowego za 2008 r. (wykorzystali tylko 3 dni w marcu 2009 r.), ani też nie otrzymali z tego tytułu ekwiwalentu (za 17 dni).

Po zaistniałej sytuacji konfliktowej związanej z przerobieniem wizy w paszporcie Y. Y., powód oraz jego brat zamieszczali na forach internetowych wpisy, iż w Polsce natknęli się na nieuczciwą firmę. W tej sprawie był u powoda prezes zarządu pozwanej spółki wraz z tłumaczem W. L.

W dniu 23 marca 2009 r. Y. Y., L. J. oraz Y. Y. złożyli w Prokuraturze Rejonowej Szczecin-Śródmieście zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez prezesa zarządu pozwanej spółki (...) przestępstwa polegającego na tym, że w dniu 16 lub 17 marca 2009 r. w S. przerobił dokument, w szczególności wizę pobytową nr (...), wydaną przez właściwe władze RP na nazwisko obywatela Chińskiej Republiki Ludowej Y. Y., jednocześnie rzucając na tego pokrzywdzonego podejrzenie o dokonanie fałszerstwa, a w rezultacie powodując zatrzymanie pokrzywdzonego oraz w/w dokumentu przez placówkę Straży Granicznej w L..

Powodowie oraz Y. Y. w piśmie z 23 marca 2009 r. kierowanym do Prokuratury Rejonowej Szczecin-Śródmieście wskazali, że W. Y., działając jako jednoosobowy zarządca (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S., wbrew obowiązkowi nie wypłacił pokrzywdzonym przysługujących im należności z tytułu stosunku pracy:

1) Y. Y. i L. J. wynagrodzenia za pracę za ostatnie 1,5 roku, które wynosi po 80.389,80 zł wobec każdego z nich oraz nie wypłacił im ekwiwalentu za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe za 2008 r. w kwotach po 2.937,20 zł,

2) Y. Y. wynagrodzenia za pracę za ostatnie 6 miesięcy, które wynosi 26.436,60 zł oraz nie wypłacił mu ekwiwalentu za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe za 2008 r. i za 3 miesiące 2009 r., przysługującego w łącznej kwocie 3.549,07 zł.

Ponadto, w w/w piśmie wskazano również, że W. Y. - wbrew obowiązkowi wynikającemu z przepisów prawa pracy - nie udzielił wszystkim trzem pokrzywdzonym urlopów wypoczynkowych, przy czym nawet odmówił przyjęcia podań o takowe urlopy oraz wbrew obowiązkowi wynikającemu z przepisów prawa pracy, nie potwierdził zawarcia z powodami i Y. Y. umów o pracę na stanowiskach kucharzy w restauracji (...) przy (...) w S..

Wobec W. Y. wszczęte zostało m.in. dochodzenie o przestępstwo zmuszania do pracy bez wynagrodzenia.

Sąd I instancji przyjął nadto, że w kwietniu 2009 r. wiceprezes zarządu pozwanej spółki (...), przesłała powódce podpisaną przez nią umowę najmu lokalu mieszkalnego położonego w S. przy ulicy (...), natomiast powodowi umowę najmu lokalu mieszkalnego położonego w S. przy Alei (...), zwracając się z prośbą o ich podpisanie i zwrot jednego egzemplarza każdej umowy. Ponadto, wiceprezes zarządu pozwanej spółki zastrzegła w swych pismach z 3 kwietnia 2009 r., kierowanych do powodów, że w przypadku niepodpisania umowy, będzie jej przysługiwało - jako właścicielowi - wynagrodzenie za bezumowne korzystanie z mieszkań w kwocie również ustalonemu w umowach czynszowi oraz zwrot opłat za media. W piśmie kierowanym do Y. Y. wskazała również, że wpłaconą przez niego kaucję w wysokości 4.000 zł, zaliczy wówczas na poczet należności za używanie mieszkania.

Pomimo ustania stosunku zatrudnienia Y. Y. wraz ze swoją małżonką nadal mieszkali w mieszkaniu W. Y. i jego małżonki L. Q. do połowy maja 2013 r. W dniu 13 maja 2013 r. do mieszkania tego został odcięty dopływ gazu, natomiast 15 maja 2009 r. - wody i energii elektrycznej. Już wcześniej, tj. w kwietniu 2013 r., prezes zarządu pozwanej kazał im opuścić to mieszkanie.

Po tym, jak powodowie oraz brat powoda zażądali od prezesa pozwanej spółki zapłaty na ich rzecz kwoty 30.000 dolarów amerykańskich, w pozwanej spółce została wprowadzona lista płac. Każdy pracownik w dniu wypłaty potwierdza własnoręcznym podpisem fakt otrzymania wynagrodzenia.

Minimalne wynagrodzenie zasadnicze w 2007 r. wynosiło 936 zł, w 2008 roku 1.126 zł, a w 2009 r. 1.276 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka nabyła w okresie zatrudnienia w pozwanej Spółce prawo do wynagrodzenia za pracę brutto (wraz ze wszystkimi dodatkami) w następującej wysokości:

- w październiku 2007 r. 1.916,66 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 944,30 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 36,36 zł);

- w listopadzie 2007 r. 2.072,41 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.098,67 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 37,74 zł);

- w grudniu 2007 r. 2.246,41 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.272,90 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 37,51 zł);

- w styczniu 2008 r. 2.249,52 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.283,20 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 40,32 zł);

- w lutym 2008 r. 2.342,72 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.175,85 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 40,87 zł);

- w marcu 2008 r. 2.512,70 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.346,10 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 40,60 zł);

- w kwietniu 2008 r. 2.327,92 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.158,40 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 43,52 zł);

- w maju 2008 r. 3.038,53 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.859,25 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 53,28 zł);

- w czerwcu 2008 r. 2.486,10 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.316,55 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 43,55 zł);

- w lipcu 2008 r. 2.286,21 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.121,17 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 39,04 zł);

- w sierpniu 2008 r. 2.811,46 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.641,36 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 44,10 zł);

- we wrześniu 2008 r. 2.327,92 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.158,40 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 43,52 zł);

- w październiku 2008 r. 2.304,71 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.134,79 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 43,92 zł);

- w listopadzie 2008 r. 3.100,80 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.921,76 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 53,04 zł);

- w grudniu 2008 r. 2.328,65 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.165,80 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 36,85 zł);

- w styczniu 2009 r. 2.966,78 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.643,22 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 47,56 zł);

- w lutym 2009 r. 2.689,95 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.366,85 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 47,70 zł);

- w marcu 2009 r. 1.604,42 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 761,25 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 31,17 zł).

W przeliczeniu wynagrodzenie netto powódki w okresie od października do grudnia 2007 r. w wysokości 450 dolarów amerykańskich miesięcznie, przy średnim kursie dolara na dzień wypłaty, tj. 10 listopada 2007 r. – 2,83 zł, 10 grudnia 2007 r. – 3,06 zł oraz 10 stycznia 2008 r. – 2,95 zł, wynosiło odpowiednio 1.273,50 zł, 1.377 zł oraz 1.327,50 zł.

Powódka otrzymała od pozwanej Spółki tytułem wynagrodzenia za pracę (obejmującego również dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej) - w okresie od 1 października 2007 r. do 31 grudnia 2007 r. po 450 dolarów amerykańskich netto miesięcznie, a od 1 stycznia 2008 r. do końca lutego 2009 r. (bez marca 2009 r., za który to miesiąc wynagrodzenia w kwocie 1.500 zł netto nie otrzymała) po 1.500 zł netto miesięcznie. Wynagrodzenie to odpowiadało następującym kwotom wynagrodzenia brutto (tj. po uwzględnieniu składek na ubezpieczenie społeczne, składki zdrowotnej i zaliczki na podatek dochodowy)

- w październiku 2007 r. 1.793 zł;

- w listopadzie 2007 r. 1.947 zł;

- w grudniu 2007 r. 1.873 zł;

- od stycznia 2008 r. do grudnia 2008 r. po 2.078 zł miesięcznie,

- w styczniu i lutym 2009 r. po 2.057 zł,

- w marcu 2009 r. 1.604,42 zł.

Ekwiwalent za jeden dzień urlopu wypoczynkowego powódki wynosi 133,16 zł brutto.

Przy przyjęciu, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od 1 lipca 2007 r. do 31 marca 2009 r., z tym że świadczył pracę od 1 lipca 2007 r. do 19 marca 2009 r., czas jego pracy odpowiadał 10,5 godzinom dziennie (od 11.00 do 21.30 lub od 12.30 do 23.00), przy czym miał 4 dni wolne od pracy w miesiącu, w poniedziałek lub środę na przemian oraz że w dniach 24, 25 i 26 grudnia 2007 r., 24, 25 i 26 grudnia 2008 r., a także w dniach 22, 23 i 24 marca 2008 r. - nie wykonywał pracy oraz że jego miesięczne wynagrodzenie stanowiło obowiązującą w okresie obliczeniowym kwotę minimalnego wynagrodzenia, wynagrodzenie brutto powoda powinno wynosić w kolejnych miesiącach co najmniej:

- w lipcu 2007 r. 2.035,63 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.064,65 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 34,98 zł);

- w sierpniu 2007 r. 2.028,57 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.059,18 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 33,39 zł);

- we wrześniu 2007 r. 2.215,39 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.243,12 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 36,27 zł);
- w październiku 2007 r. 1.916,66 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 944,30 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 36,36 zł);
- w listopadzie 2007 r. 2.072,41 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.098,67 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 37,74 zł);
- w grudniu 2007 r. 2.246,41 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.272,90 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 37,51 zł);
- w styczniu 2008 r. 2.249,52 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.283,20 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 40,32 zł);
- w lutym 2008 r. 2.342,72 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.175,85 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 40,87 zł);
- w marcu 2008 r. 2.514,45 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.347,85 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 40,60 zł);
- w kwietniu 2008 r. 2.327,92 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.158,40 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 43,52 zł);
- w maju 2008 r. 3.038,53 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.859,25 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 53,28 zł);
- w czerwcu 2008 r. 2.486,10 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.316,55 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 43,55 zł);
- w lipcu 2008 r. 2.286,21 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.121,17 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 39,04 zł);
- w sierpniu 2008 r. 2.811,46 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.641,36 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 44,10 zł);
- we wrześniu 2008 r. 2.327,92 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.158,40 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 43,52 zł);
- w październiku 2008 r. 2.304,71 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.134,79 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 43,92 zł);
- w listopadzie 2008 r. 3.100,80 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.921,76 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 53,04 zł);
- w grudniu 2008 r. 2.328,65 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.165,80 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 36,85 zł);
- w styczniu 2009 r. 2.966,78 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.643,22 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 47,56 zł);
- w lutym 2009 r. 2.690,55 zł (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 1.366,85 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 47,70 zł);

- w marcu 2009 r. 1.604,42 zł. (w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych łącznie 761,25 zł oraz dodatek za pracę w porze nocnej 31,17 zł).

W przeliczeniu wynagrodzenie netto powoda w okresie od lipca do grudnia 2007 r. w wysokości 900 dolarów amerykańskich miesięcznie, przy średnim kursie dolara na dzień wypłaty, tj. 10 sierpnia 2007 r. – 2,14 zł, 10 września 2007 r. – 2,45 złote, 10 października 2007 r. – 2,61 zł, 10 listopada 2007 r. – 2,83 zł, 10 grudnia 2007 r. – 3,06 zł oraz 10 stycznia 2008 r. – 2,95 zł, wynosiło odpowiednio: 1.926 zł, 2.205 zł, 2.349 zł, 2.547 zł, 2.754 zł oraz 2.655 zł.

W tym samym okresie umówione wynagrodzenie za pracę powoda brutto (obejmujące również wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, a także dodatek za pracę w porze nocnej) w kolejnych miesiącach wynosiło:

- w lipcu 2007 r. 1.808 zł;
- w sierpniu 2007 r. 2.085 zł;
- we wrześniu 2007 r. 2.228 zł;
- w październiku 2007 r. 2.424 zł;
- w listopadzie 2007 r. 2.630 zł;
- w grudniu 2007 r. 2.531 zł;
- od stycznia 2008 r. do grudnia 2008 r. po 3.531 zł miesięcznie;
- w styczniu i lutym 2009 r. po 3.493 zł;
- w marcu 2009 r. 2.188 zł.

Ekwiwalent za jeden dzień urlopu wypoczynkowego powoda wynosił 165,70 zł brutto.

Sąd I instancji zważył, że roszczenia powoda oraz powódki okazały się częściowo zasadne.

Odnosząc się do roszczeń powoda oraz powódki o zapłatę wynagrodzenia, wskazał, że w przedmiotowej sprawie bezspornym był fakt, że w okresach objętych treścią żądań pozwu, oboje byli zatrudnieni w pozwanej spółce, świadcząc pracę w restauracji (...) w S., a L. J. również w restauracji (...) w S.. Zarówno powód, jak i powódka domagali się w pozwie zapłaty wynagrodzenia za okres 1,5 roku twierdząc, że wynagrodzenie to nie było im wypłacane w ogóle oraz że jego wysokość w przypadku każdego z nich wynosiła 3.000 zł netto miesięcznie. W toku dalszego postępowania powodowie w piśmie procesowym z 11 października 2010 r. sprecyzowali swoje żądania wskazując, że powód Y. Y. dochodzi wynagrodzenia za okres 21 miesięcy, tj. od lipca 2007 r. do marca 2009 r. włącznie, natomiast powódka L. J. za okres 18 miesięcy od października 2007 r. do marca 2009 r. włącznie. Oboje zgłosili także żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od dnia wymagalności wynagrodzenia za każdy miesiąc, liczonymi od 11-go dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu świadczenia pracy.

Sąd Okręgowy wskazał nadto, że materialnoprawną podstawę żądania powoda oraz powódki o zapłatę wynagrodzenia za pracę stanowi art. 80 k.p., zgodnie z treścią którego wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Sam fakt zawarcia umowy o pracę i pozostawania w stosunku pracy nie jest zatem wystarczającą podstawą do uzyskania wynagrodzenia. Zobowiązanie pracodawcy do jego zapłaty i będąca jego odpowiednikiem wierzytelność po stronie pracownika, które stanowią podstawę do skutecznego domagania się zapłaty wynagrodzenia, powstają dopiero wówczas, gdy pracownik rzeczywiście pracę wykonał. Nie chodzi przy tym tutaj o osiągnięcie określonego, konkretnego rezultatu, gdyż ryzyko z tym związane obciąża wyłącznie pracodawcę, a – stosownie do treści art. 100

§ 1 k.p. – wykonanie powierzonych mu obowiązków z dołożeniem należytej sumienności i staranności. Wyrażona w art. 80 k.p. zasada, że wynagrodzenie należy się za pracę rzeczywiście wykonaną niesie za sobą również i tę istotną konsekwencję, że jeżeli pracownik wykonywał faktycznie pracę wyżej bądź niżej wynagradzaną niż określona w umowie, nabywa prawo do wynagrodzenia właściwego dla pracy faktycznie wykonywanej.

Poza sporem pozostawał także fakt, że powoda oraz powódkę obowiązywał podstawowy system czasu pracy, praca była przez nich świadczona w wymiarze przekraczającym 8 godzin dziennie, w tym również w soboty oraz w niedziele oraz po godzinie 21.00 (restauracje należące do pozwanej spółki były czynne do godziny 23.00). Cztery dni w miesiącu Y. Y. oraz L. J. mieli wolne, zwykle w poniedziałek albo w środę.

Zarówno powód, jak i powódka domagali się w pozwie zasądzenia na ich rzecz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazując, że praca w restauracji praktycznie świadczona jest przez 10,5 godziny dziennie przez siedem dni w tygodniu, a zatem w wymiarze tygodniowym 73,5 godziny, a w wymiarze miesięcznym 315 godzin. Wskazywali, że każdemu z nich należy się wynagrodzenie w kwocie 12,50 zł za „normalną” godzinę pracy + 6,25 zł dodatku za godzinę pracy w godzinach nadliczbowych, czyli łącznie 18,75 złotych za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych.

W myśl art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy o jakim mowa w tym przepisie rozumieć należy zarówno faktyczne, efektywne świadczenie pracy, jak i gotowość do świadczenia pracy, tzn. przebywanie w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy w stanie umożliwiającym podjęcie pracy i jej wykonywanie. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, to zgodnie z art. 134 k.p. do czasu pracy wliczana jest również przerwa trwająca co najmniej 15 minut.

Art. 129 § 1 k.p., który normuje podstawowy system czasu pracy, stanowi natomiast że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 129 § 2 k.p. oraz art. 135-138, 143 i 144 k.p., które dopuszczają stosowanie innych przewidzianych w tych przepisach systemów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych.

Mając na uwadze przedstawione powyżej okoliczności oraz treść przepisów Kodeksu pracy, Sąd Okręgowy stwierdził, że roszczenia powoda oraz powódki o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych obejmowały żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę przekraczającą osiem godzin na dobę, pracę w niedzielę i święta, za które nie udzielono dni wolnych w innym terminie, pracę przekraczającą przeciętnie czterdzieści godzin na tydzień w poszczególnych miesiącach w związku z pracą w dni wolne wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy (wolne soboty), za które nie udzielono dni wolnych w innym terminie.

Z materiału procesowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynika, iż Y. Y. oraz L. J. świadczyli pracę na rzecz pozwanej w soboty i w niedziele. W miesiącu mieli cztery dni wolne, zwykle w poniedziałek albo środę. Zgodnie natomiast z art. 151³ k.p. pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 k.p. (m.in. ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy – art. 151 § 1 pkt. 2 k.p.) wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Uwzględniając treść tego ostatniego przepisu zasadnym było, zdaniem Sądu I instancji – jak to uczynił biegły z zakresu wyliczania wynagrodzeń w opinii sporządzonej w niniejszej sprawie – przyjęcie, że owe cztery dni wolne od pracy rekompensowały powodowi oraz powódce pracę wykonywaną w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy – wolną sobotę.

Jeżeli chodzi natomiast o pracę w niedziele, to zgodnie z art. 151¹¹ § 1 k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151^{9a} ust. 3 i art. 151¹⁰ pkt. 1-9 k.p. (a zatem m.in. w przypadku wykonywania prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności,

w szczególności w zakładach świadczących usługi dla ludności i w gastronomii – art. 151¹⁰ pkt. 9 ppkt. b i c k.p.), pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy, w zamian za pracę w niedzielę – w okresie sześciu dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę, natomiast w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego). Jeśli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w tym przepisie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie Kodeks pracy dopuszcza możliwość wypłacenia dodatku do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt. 1 k.p., za każdą godzinę pracy w niedzielę (art. 151¹¹ § 2 k.p.). Sąd Okręgowy wskazał, że nie budził wątpliwości fakt, że tak powodowi, jak i powodce nie były udzielane dni wolne od pracy w zamian za pracę w niedzielę, a zatem stosownie do treści przytoczonego art. 151¹¹ § 2 k.p., następowała aktualizacja prawa do dodatku w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt. 1 k.p., czyli w wysokości 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Pozwana w swym piśmie procesowym z 20 kwietnia 2012 r. wskazała, że należące do niej restauracje (...) oraz (...) w S. były nieczynne w okresach Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy w latach 2007 – 2009, w tym w szczególności w dniach 24, 25 i 26 grudnia 2007 r., 22, 23 i 24 marca 2008 r. oraz 24, 25 i 26 grudnia 2008 r. Powodowie, których pełnomocnikowi zostało doręczone pismo procesowe pozwanej z 20 kwietnia 2012 r., nie wypowiedzieli się co do zawartych w nim twierdzeń o faktach, a w szczególności nie zakwestionowali podanych w nim okoliczności że wymienione wyżej restauracje były nieczynne w okresach Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy w latach 2007 – 2009. Stąd też, uwzględniając wyniki całej rozprawy, w tym również fakt, iż powódka podczas rozprawy 1 czerwca 2009 r. podała iż nie pracowali w Boże Narodzenie i Wielkanoc, zasadnym było - zdaniem Sądu I instancji - uznanie zawartych w w/w piśmie procesowym twierdzeń o faktach za wiarygodne. Za zasadnością takiej ich oceny oraz wprowadzeniem do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia przemawia również fakt, że powodowie wnosząc zarzuty do opinii biegłego z zakresy wyliczania wynagrodzeń za pracę oraz do jego uzupełniającej opinii z 10 lipca 2012 r., w której zgodnie z postanowieniem dowodowym Sądu z 9 maja 2012 r., został uwzględniony fakt niewykonywania przez nich pracy w dniach 24, 25 i 26 grudnia 2007 r., 22, 23 i 24 marca 2008 r. oraz 24, 25 i 26 grudnia 2008 r., również nie zakwestionowali tychże okoliczności. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostawał natomiast fakt, że restauracje (...) oraz (...) były nieczynne także w Wielkanoc w 2009 r. (12 i 13 kwietnia), gdyż powodowie zakończyli pracę w pozwanej spółce przed tym świętem.

Sąd Okręgowy wskazał dalej, że podstawę prawną żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi przepis art. 151 § 1 k.p. w zw. z art. 151¹ § 1 i 2 k.p. Zgodnie z art. 151 § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Art. 151¹ § 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 niedzielę 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 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 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).

Zgodnie z art. 151¹ § 3 k.p. wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60 % wynagrodzenia.

Jeśli chodzi natomiast o pracę Y. Y. oraz L. J. w porze nocnej, Sąd Okręgowy wskazał na treść art. 151⁷ § 1 k.p., zgodnie z którym pora nocna obejmuje osiem godzin między 21.00 a 7.00. Na podstawie zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału procesowego Sąd I instancji ustalił, że powódka i powód świadczyli pracę na rzecz pozwanej w godzinach od 11.00 do 21.30 lub od 12.30 do 23.00, a zatem w wymiarze odpowiednio 0,5 godziny albo 2 godzin w porze nocnej. Pozwana nie kwestionowała samego faktu świadczenia przez Y. Y. oraz L. J. pracy po godzinie 21.00, a zatem w porze nocnej. Żadna ze stron niniejszego postępowania nie przedstawiła przy tym dowodów, ani okoliczności, na podstawie których można by poczynić miarodajne i precyzyjne ustalenia, w które konkretnie dni powód oraz powódka pracowali dłużej, a w które krócej w porze nocnej. Z zeznań przesłuchanych świadków oraz przesłuchania stron wynika jedynie, że osoby zatrudnione w restauracjach pozwanej (...) i (...) w S. same ustalały swój grafik pracy, a prezes zarządu pozwanej spółki (...) akceptował go. Stąd też, wobec braku podstaw do stwierdzenia, aby zarówno dobowy wymiar czasu pracy, jak i czas pracy Y. Y. i L. J. w porze nocnej, był inny aniżeli czas pracy pozostałych pracowników pozwanej, zasadnym – w ocenie Sądu Okręgowego - było przyjęcie, że powód i powódka świadczyli pracę w porze nocnej w dłuższym (2-godzinny) oraz krótszym (0,5-godzinny) wymiarze na przemian w okresach sześciodniowych, (tj. 6 dni pracy w porze nocnej w wymiarze 2 godzin i następnie 6 dni pracy w porze nocnej w wymiarze 0,5-godziny).

Podstawę materialnoprawną żądania zapłaty dodatku za pracę w porze nocnej stanowi art. 151⁸ § 1 k.p. W myśl tego przepisu, pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Dalej Sąd Okręgowy stwierdził, że zarówno powód, jak i powódka byli zatrudnieni w pozwanej spółce w pełnym wymiarze czasu pracy do końca marca 2009 r., przy czym pracę faktycznie świadczyli do 19 marca 2009 r., natomiast w okresie od 19 marca 2009 r. do 31 marca 2009 r. przebywali na urlopie wypoczynkowym. Wskazał, że okoliczności te były bezsporne w niniejszej sprawie, wynikały z twierdzeń stron o faktach zawartych w składanych przez nich - w trakcie niniejszego postępowania - pism procesowych, jak również z dowodów ze źródeł osobowych, przede wszystkim w postaci przesłuchania powoda i prezesa zarządu pozwanej spółki oraz z materiału dokumentarnego. Poza sporem pozostawał także fakt, że Y. Y. po przyjeździe po raz drugi do Polski z Chin w celach zarobkowych, rozpoczął pracę w restauracji (...) należącej do (...) Sp. z o.o. w lipcu 2007 r., zaś zawarta przez niego z pozwaną umowa o pracę była umową ustną. Jeśli chodzi natomiast o powódkę L. J., to co prawda zawarta przez nią z pozwaną spółką pisemna umowa o pracę pochodzi z 5 listopada 2007 r., jednakże analiza i ocena materiału procesowego sprawy i jej okoliczności prowadzi - zdaniem Sądu - do wniosku, że L. J. rozpoczęła pracę w pozwanej spółce wcześniej, w październiku 2007 r. W tym zakresie Sąd I instancji wskazał, że początkowo powód oraz powódka nie określili w pozwach zarówno okresów ich zatrudnienia w spółce, jak i okresów, za które domagali się zapłaty wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop, a jedynie wymiar ich czasu pracy i niewykorzystanego urlopu. Nie uczynili tego także w swoich pismach procesowych z 10 kwietnia 2009 r. oraz 27 kwietnia 2009 r. Podczas przesłuchania w trybie zabezpieczenia dowodu na rozprawie 1 czerwca 2009 r. L. J. podała natomiast, że do Polski przyleciała w październiku 2007 r., a od listopada 2007 r. zaczęła pracować w restauracji (...) w S.. W toku dalszego postępowania pełnomocnik procesowy powodów, precyzując w piśmie procesowym z 11 października 2010 r. ich żądania, wskazał, że powód Y. Y. dochodzi wynagrodzenia za okres 21 miesięcy, tj. od lipca 2007 r. do marca 2009 r. łącznie, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności wynagrodzenia za każdy miesiąc, liczonymi od 11. dnia

każdego miesiąca następującego po miesiącu świadczenia pracy, natomiast powódka L. J. dochodzi wynagrodzenia za okres 18 miesięcy, tj. od października 2007 r. do marca 2009 r. włącznie, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności wynagrodzenia za każdy miesiąc, liczonymi od 11. dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu świadczenia pracy. Mając na uwadze, że zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy, wynagrodzenie przysługuje za pracę rzeczywiście wykonaną oraz fakt, iż pełnomocnik procesowy powodów w powyższym piśmie procesowym domagał się zapłaty wynagrodzenia powódki za pracę również za październik 2007 r., Sąd Okręgowy uznał, że tym samym zarówno powódka, jak i jej pełnomocnik stali na stanowisku, że praca była świadczona przez powódkę również w październiku 2007 r. Twierdzenia te nie były kwestionowane przez pozwaną w toku dalszego postępowania. Podczas przesłuchania na rozprawie 29 września 2011 r., prezes zarządu pozwanej spółki (...) stwierdził zaś, że wydaje mu się, iż powódka przyjechała we wrześniu 2007 r., a umowa została zawarta od 5 listopada 2007 r., dlatego że wcześniej trzeba było załatwić badania lekarskie, szkolenie BHP. Nie wykluczył również możliwości, że L. J. faktycznie rozpoczęła pracę od października 2007 r. Dodał, że wszyscy po przyjeździe mają kilka dni na aklimatyzację. Uwzględniając całokształt przedstawionych powyżej okoliczności sprawy, fakt braku innych obiektywnych i miarodajnych dowodów, które pozwalałyby na zweryfikowanie zaistniałej rozbieżności co do rzeczywistej daty rozpoczęcia przez powódkę pracy w pozwanej spółce, jak również że druga ze wskazanych wersji wydarzeń, tj. zakładająca rozpoczęcie pracy przez powódkę w październiku 2007 r. znalazła częściowe oparcie w dowodzie z przesłuchania prezesa zarządu (...) Sp. z o.o., Sąd Okręgowy ostatecznie uznał ją za odpowiadającą rzeczywistemu przebiegowi wydarzeń.

Sąd I instancji wskazał nadto, że kwestią sporną pomiędzy stronami był także rodzaj pracy faktycznie świadczonej przez L. J. na rzecz pozwanej, jak również czas pracy oraz wysokość wynagrodzenia powódki i powoda. Zarówno powód, jak i powódka twierdzili, że oboje pracowali w pozwanej spółce jako kucharze oraz że ich wynagrodzenie ustalone zostało w takiej samej wysokości 3.000 zł netto miesięcznie, przy czym miało być im ono wypłacane nie co miesiąc, lecz łącznie w całości po zakończeniu umowy we wrześniu 2009 r. Za zarobione pieniądze planowali bowiem otworzyć - wspólnie z prezesem zarządu pozwanej W. Y. - restaurację. Oprócz wynagrodzenia każdemu z nich przysługiwało świadczenie w naturze w postaci całodziennego wyżywienia. Y. Y. twierdził również, że jego żona ma certyfikat kucharza i w tym charakterze pracowała w restauracjach (...) i (...), wykonywała wszystkie prace kuchenne, robiła sajgonki i pierożki, zimne zakąski, zupy, kroїła mięso. W toku niniejszego postępowania zmienił pierwotną wersję dotyczącą wysokości wynagrodzenia podając, że wraz z małżonką mieli zarabiać po 1.000 dolarów amerykańskich. W ocenie Sądu Okręgowego, nie wyjaśnił jednakże w sposób logiczny zaistniałej rozbieżności.

W ocenie Sądu I instancji, zarówno twierdzenia powoda, jak i powódki znalazły potwierdzenie jedynie w niewielkim zakresie w zgromadzonym w niniejszej sprawie materiale dowodowym. Odnosząc się natomiast do wersji prezentowanej przez pozwaną, Sąd ten uznał, że chociaż twierdzenia prezesa jej zarządu W. Y. były obarczone pewnymi rozbieżnościami (stanowiącymi - w ocenie Sądu Okręgowego - konsekwencję m.in. upływu czasu oraz przemierzania się i zatarcia w jego pamięci różnych okoliczności), to jednak ostatecznie dały podstawę w kontekście całokształtu okoliczności sprawy do uznania ich za wiarygodne i poczynienia na ich podstawie ustaleń faktycznych. Wskazał, że nie budził wątpliwości fakt, iż powód Y. Y. zarówno w trakcie pierwszego pobytu w Polsce od 2004 r. do 2006 r., jak i podczas drugiego pobytu od lipca 2007 r. do końca okresu zatrudnienia w (...) Sp. z o.o., tj. do końca marca 2009 r., faktycznie pracował w restauracji (...) na stanowisku kucharza. Jeśli chodzi natomiast o powódkę L. J., to - co prawda - w zawartej pomiędzy nią a pozwaną spółką pisemnej umowie o pracę z 5 listopada 2007 r. wskazano, że zostaje zatrudniona na stanowisku kucharza, a jej miesięczne wynagrodzenie będzie wynosiło 936 zł brutto, jednak - zdaniem Sądu I instancji - analiza i ocena całokształtu zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, przede wszystkim w postaci zeznań świadków i przesłuchania W. Y., prowadzi do wniosku, że faktycznie przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce, powódka pracowała jako pomoc kuchenna. Inna była także wysokość jej wynagrodzenia. W tym kontekście zaznaczył, że przedmiotowa umowa o pracę jest dokumentem prywatnym (art. 245 k.p.c.), wydawanym dla celów dowodowych, a zawarte w nim informacje dotyczące warunków zatrudnienia podlegają weryfikacji w postępowaniu sądowym. Określenie przez strony stosunku pracy stanowiska pracy w pisemnej umowie o pracę nie wiąże zatem sądu, który na podstawie całego zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ocenia, w jakim charakterze i na jakim stanowisku pracował faktycznie pracownik. Uwagi te dotyczą również określonej w umowie wysokości wynagrodzenia. Sąd Okręgowy stwierdził, że zarówno z przesłuchania powoda, jak i W. Y.

wynika, że oboje uzgodnili warunki pracy L. J. jeszcze przed jej przyjazdem do Polski. Warunki te, jak można zasadnie sądzić, zostały przez nią w pełni zaakceptowane i w konsekwencji objęte zostały treścią stosunku pracy nawiązanego pomiędzy nią a pozwaną spółką, skoro żadna ze stron niniejszego postępowania nie wskazywała, aby po przyjeździe L. J. do Polski, była uzgadniana na nowo całość, czy chociażby część warunków jej umowy o pracę. Przesłuchiwany na rozprawie 29 września 2011 r. prezes zarządu pozwanej, W. Y., podał, że L. J. w Chinach była kelnerką „wiejską”, nosiła talerze. Powód nie mówił mu, że będzie gotowała, gdyż posiada takie umiejętności. Jak stwierdził „powódka miała pracować na zmywaku i to było od razu ustalone”. Na zwróconą mu przez powoda uwagę, że jego żona ma certyfikat kucharza odparł, że wie o tym, jednak certyfikat ten jest bez wartości, gdyż „takie rzeczy się kupuje”. Przyznał także, że we wszystkich dokumentach dotyczących procedury załatwiania pozwoleń na pracę powódki wpisywał inny zawód, tj. zawód kucharza, gdyż w innym przypadku jako pomoc kuchenna, czy kelnerka, nie uzyskałaby takiego pozwolenia. W ocenie Sądu Okręgowego, wypowiedzi prezesa zarządu pozwanej są logiczne i szczerze; za ich wiarygodnością przemawia fakt, że znajdują one oparcie w zeznaniach przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków, w tym B. L., M. J., W. C., K. K., I. S., A. M., M. P., A. P., M. W., którzy zgodnie wskazywali że L. J. faktycznie pracowała jako pomoc kuchenna. Sąd Okręgowy wskazał, że zeznania wymienionych świadków korespondują również z dowodem z przesłuchania prezesa zarządu pozwanej w zakresie dotyczącym sposobu realizacji przez L. J. powierzonych jej obowiązków pracowniczych. W sposób jednoznaczny wynika z nich, że na początku powódka nie potrafiła wykonać wielu, nawet prostych czynności w kuchni, w tym związanych z utrzymaniem czystości i porządku. Dopiero po kilku miesiącach przyuczyła się do powierzonych jej obowiązków. Sąd Okręgowy uznał, że okoliczności te w sposób pośredni, również potwierdzają dokonaną ocenę materiału dowodowego i poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne, iż L. J. pracowała nie na stanowisku kucharza, a pomocy kuchennej.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd I instancji jako całkowicie niewiarygodne ocenił twierdzenia powoda oraz powódki, jakoby pracowali w pozwanej spółce na takim samym stanowisku i mieli ustalone wynagrodzenie w takiej samej wysokości. Konsekwencją takiej ich oceny, przy uwzględnieniu także przedstawionych poniżej okoliczności i argumentów, jest również odmowa wiarygodności twierdzeniom powoda i powódki odnośnie wysokości ich wynagrodzeń. W tym zakresie Sąd Okręgowy oparł się na dowodzie z przesłuchania prezesa zarządu pozwanej, W. Y., przy uwzględnieniu zeznań świadków, które – zdaniem Sądu I instancji - pozwoliły na obiektywną weryfikację przesłuchania W. Y. jako dowodu zasługującego na wiarę. Co prawda, podawane przez W. Y. okoliczności dotyczące wysokości wynagrodzenia Y. Y. oraz L. J. były częściowo rozbieżne, niemniej jednak zważywszy na upływ czasu od momentu ustania zatrudnienia powoda oraz powódki, zmianę wysokości ich wynagrodzeń w okresie trwania zatrudnienia, jak również wielości spraw, w tym dotyczących innych pracowników, którymi W. Y. jako prezes zarządu pozwanej spółki niewątpliwie musi się zajmować i o których musi pamiętać, nie są to, zdaniem Sądu Okręgowego, rozbieżności tego rodzaju, które mogłyby prowadzić do ujemnej oceny dowodu z jego przesłuchania z punktu widzenia wiarygodności. W tym przedmiocie, jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia powoda, Sąd Okręgowy, jako najbardziej zbliżone do rzeczywistości, uznał jego przesłuchanie na rozprawie 25 czerwca 2009 r., podczas której podał, iż powód do grudnia 2007 r. zarabiał 900 dolarów amerykańskich, a od początku 2008 r. aż do końca okresu zatrudnienia 2.500 zł miesięcznie. Wysokość tychże zarobków koresponduje z wcześniejszym okresem zatrudnienia Y. Y. w (...) Sp. z o.o. od 2004 do 2006 r., kiedy to – jak wynika z jego przesłuchania oraz przesłuchania W. Y., jak również z zeznań świadka S. X., który także wówczas przyjechał do Polski z powodem i pracował w restauracji (...) jako kucharz, uzyskując zarobki w tej samej wysokości – w pierwszym roku pracy powoda jego wynagrodzenie wynosiło 600 dolarów amerykańskich, natomiast w drugim od października 2005 r. - 700 dolarów amerykańskich. Wynagrodzenie to miało wzrosnąć również w kolejnym roku pracy Y. Y. o 100 dolarów amerykańskich. W. Y., pomimo iż uważał, że powód ma trudny charakter (w tym zakresie podawane przez niego okoliczności również pokrywają się z zeznaniami świadków), był zadowolony z jego pracy i w razie przedłużenia umowy oferował mu w trzecim roku pracy wynagrodzenie w wysokości 800 dolarów amerykańskich. Powód zaś domagał się wyższego wynagrodzenia w wysokości 1.000 dolarów amerykańskich miesięcznie, na co z kolei nie zgadzał się prezes zarządu pozwanej. Ostatecznie, Y. Y. m.in. ze względu na problemy rodzinne, zdecydował się w 2006 r. na powrót do Chin. Wcześniej jednakże prezes zarządu pozwanej spółki sporządził projekt umowy o pracę, w którym wysokość wynagrodzenia Y. Y. ustalona została na kwotę 900 dolarów amerykańskich, a który to projekt powód zachował. Zdaniem Sądu Okręgowego, projekt tejże umowy w powiązaniu z przedstawionymi powyżej ustaleniami dotyczącymi wzrostu wynagrodzeń pracowników pozwanej

spółki o 100 dolarów w kolejnych latach, jednoznacznie przemawia za wiarygodnością wersji W. Y., że wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda miała wynosić 900, a nie – jak twierdzi powód – 1.000 dolarów miesięcznie. Jako niewiarygodne Sąd I instancji uznał przy tym podawane przez Y. Y. okoliczności dotyczące spotkania z W. Y. w Chinach w 2007 r., w tym zwłaszcza jakoby to prezes zarządu pozwanej zainicjował to spotkanie, jak również dotyczące wysokości zarobków i pracy w Chinach. Podczas przesłuchania na rozprawie 15 lipca 2011 r. powód podał bowiem, że w Chinach zarabiał 4.500 juanów, czyli około 700 dolarów amerykańskich. Twierdził także, że w Chinach jest bardzo łatwo o pracę, w 2004 r. można było zarobić 3.000-4000 juanów, czyli około 300-400 dolarów amerykańskich, natomiast do 2007 r. zarobki te wzrosły do 700 dolarów amerykańskich. Ostatnie zarobki jego małżonki w Chinach, która – jak twierdzi – zarabiała trochę mniej od niego, wynosiły 200-300 dolarów amerykańskich miesięcznie. Sąd Okręgowy uznał, że okoliczności te nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym sprawy, w tym zeznaniach świadków L. Y., W. Z., M. P., M. W. oraz S. X., którzy wskazywali na znacznie niższe zarobki w branży gastronomicznej w Chinach. Z treści ich wypowiedzi wynika także, że zarobki w Polsce są wyższe oraz że powódka była zadowolona z przyjazdu do Polski, gdyż w jej ojczystym kraju w rejonie, w którym mieszka (jeden z najbiedniejszych), nie miałaby możliwości zarobienia takich pieniędzy. Ponadto wskazał na rozbieżność w samych twierdzeniach Y. Y., który na rozprawie 1 czerwca 2009 r. podawał znacznie niższą wysokość swoich zarobków w Chinach, aniżeli na rozprawie 15 lipca 2011 r., gdyż wynoszącą 2.500-3.000 juanów. Wskazał także na zbliżoną wysokość zarobków jego małżonki, jednakże - uwzględniając wcześniejsze rozważania - które poddają w uzasadnioną wątpliwość prezentowaną przez powodów wersję, jakoby L. J. pracowała w Chinach jako kucharz, jak również, że z okoliczności niniejszej sprawy jednocześnie wynika, iż po urodzeniu w 2003 r. nie pracowała w branży gastronomicznej, Sąd Okręgowy ocenił jego twierdzenia również i w tym zakresie jako niewiarygodne. Sąd I instancji ocenił w taki sam sposób dowód z przesłuchania L. J. w analizowanym zakresie. Dodał, że poddając ocenie dowód z przesłuchania powoda, miał również na uwadze jego sprzeczność z zeznaniami świadka L. Y., z których wynika, że Y. Y. nie pracował w Chinach jako kucharz, a pomagał swojemu wujowi prowadzić sklep oraz że w rozmowie z nim dowiedział się, że jego dochody są niskie i chciałby wrócić do Polski. Do spotkania z prezesem zarządu pozwanej spółki doszło z inicjatywy powoda, po tym jak dowiedział się od L. Y., że jest on w Chinach na targach. Również świadek B. L. zeznał, że Y. Y. wrócił do Polski, bo w Chinach nie miał pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, uwzględniając fakt, że zeznania tych świadków korespondowały ze sobą i z innymi dowodami i jednocześnie w toku całego niniejszego postępowania nie ujawniły się żadne okoliczności, które mogłyby prowadzić do wniosku, że mogli być oni zainteresowani złożeniem dla powoda lub powodów niekorzystnych zeznań (jak np. sytuacja konfliktowa), należało dać im w pełni wiarę.

Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia powódki w początkowym okresie zatrudnienia w pozwanej spółce, tj. do końca grudnia 2007 r., to W. Y. podawał ich wysokość w różnych kwotach, początkowo na rozprawie 25 czerwca 2009 r. 300 dolarów miesięcznie, natomiast w toku dalszego postępowania na rozprawie 29 września 2011 r. w kwocie 400 dolarów amerykańskich miesięcznie przez pierwsze trzy miesiące, a później 500 dolarów amerykańskich miesięcznie. Prostując swą wcześniejszą wypowiedź, na tej samej rozprawie podał także, że wynagrodzenie L. J. do końca 2007 r. wynosiło połowę wynagrodzenia jej męża, tj. 450 dolarów amerykańskich miesięcznie. Zdaniem Sądu I instancji, uwzględniając fakt, że powódka była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. nie na stanowisku kucharza, a na stanowisku pomocy kuchennej, był to jej pierwszy rok pracy w pozwanej spółce, jak również że wynagrodzenie powoda w pierwszym roku pracy na stanowisku kucharza wynosiło 600 dolarów amerykańskich miesięcznie, tą ostatnią kwotę tj. 450 dolarów amerykańskich miesięcznie, uznać należy za najbardziej zbliżoną do rzeczywistości.

Odnosząc się natomiast do wysokości miesięcznego wynagrodzenia powoda oraz powódki od stycznia 2008 r. do końca okresu ich zatrudnienia w pozwanej spółce, tj. do końca marca 2009 r., Sąd Okręgowy wskazał, że podczas przesłuchania na rozprawie 25 czerwca 2009 r., W. Y. określił je odpowiednio na kwoty 2.500 oraz 1.500 zł miesięcznie. Stwierdził również, że było to stałe wynagrodzenie. W toku zaś dalszego postępowania na rozprawie 29 września 2011 r., jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia, początkowo określił je na kwotę 2.000 zł netto miesięcznie, jednakże zaznaczył, że dokładnie nie pamięta. Po uwzględnieniu zarobków Y. Y. do grudnia 2007 r. oraz kursu dolara amerykańskiego, stwierdził jednak w sposób stanowczy że powód w styczniu 2008 r. zarabiał u niego 2.500 zł netto

miesięcznie i takie wynagrodzenie pozostało do końca. W. Y. nie był natomiast pewien wysokości zarobków L. J. od stycznia 2008 r. po przeliczeniu ich na złote polskie. Wskazał, że wynosiło ono chyba 1.200 zł miesięcznie i po około pół roku czasu wzrosło do 1.500 zł miesięcznie. W tej wysokości pozostało też do końca okresu jej zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. W ocenie Sądu I instancji, uwzględniając całokształt powyższych okoliczności sprawy, a zwłaszcza fakt że pierwsze przesłuchanie prezesa zarządu pozwanej spółki na rozprawie 25 czerwca 2009 r. było w analizowanym zakresie zdecydowanie bardziej stanowcze i pewne, a nadto podane przez niego okoliczności korespondowały z jego późniejszym przesłuchaniem na rozprawie 29 września 2011 r., należało ostatecznie przyjąć, że zarówno wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda, jak i powódki w całym omawianym okresie tj. od początku stycznia 2008 r. do końca marca 2009 r., była niezmienna i wynosiła odpowiednio 2.500 zł oraz 1.500 zł. Zdaniem Sądu Okręgowego, istotny jest również fakt, że W. Y. podał logiczne uzasadnienie przyczyn, dla których zdecydował się na przeliczenie wynagrodzeń powoda i powódki na walutę polską. Z treści jego przesłuchania na rozprawie 25 czerwca 2009 r. oraz 29 września 2011 r. wynika, że uczynił to na prośbę Y. Y., który był niezadowolony z niekorzystnego kursu dolara. Sąd I instancji wskazał, że jego wypowiedź w tym zakresie znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków, w tym B. L., w których z kolei mowa jest o tym, że powód narzekał na kurs dolara, chciał aby jego wynagrodzenie było wyższe. Sąd I instancji podkreślił nadto, że prezes zarządu pozwanej spółki zgadzając się na przeliczenie wynagrodzenia na walutę polską jednocześnie zastrzegł, że pozostanie ono w tej samej wysokości, nawet gdy kurs dolara się zmieni na korzystny, na co Y. Y. oraz L. J. przystali. Sąd Okręgowy uznał, że ta ostatnia okoliczność potwierdza wcześniejsze ustalenia odnośnie niezmienności wynagrodzenia powoda i powódki od początku stycznia 2008 r. do końca marca 2009 r. Dodał, że za przyjęciem wysokości wynagrodzenia L. J. na poziomie 1.500 zł netto miesięcznie, przemawiała także wysokość wynagrodzenia małżonki S. X., również zatrudnionej na stanowisku pomocy kuchennej, która – jak wynika z jego zeznań na rozprawie 8 marca 2011 r. – przez pierwsze trzy miesiące zatrudnienia wynosiła 1.200 zł, a później 1.500 zł netto miesięcznie.

Przechodząc w dalszej kolejności do omówienia faktycznego czasu pracy powoda oraz powódki, Sąd Okręgowy wskazał, że w niniejszej sprawie bezsporny był w zasadzie wyłącznie fakt, że oboje - zgodnie z wiążącymi ich z pozwaną spółką umowami o pracę - pracowali przez sześć dni w tygodniu, natomiast cztery dni w miesiącu mieli wolne. Kwestię sporną stanowił natomiast ich dobowy wymiar czasu pracy. Y. Y. oraz L. J. konsekwentnie stali na stanowisku, że wymiar ten wynosił 10,5 godziny dziennie. Pozwana zaś twierdziła że zgodnie z treścią umów o pracę, zobowiązani byli świadczyć pracę przez 10 godzin dziennie. Spór dotyczył zatem w zasadzie jedynie 0,5 godziny dobowego wymiaru czasu pracy. Fakt nieprowadzenia przez pozwaną ewidencji czasu pracy, nie przesądzał przy tym „automatycznie” słuszności twierdzeń którejkolwiek ze stron niniejszego postępowania, a jedynie powodował, że w takim przypadku każda z nich obowiązana była wykazać je przy pomocy innych środków dowodowych, jak np. dowody osobowe posiadające nota bene mniejszą moc dowodową aniżeli dokumenty dotyczące czasu pracy. Analiza pod tym kątem treści zeznań przesłuchanych w przedmiotowej sprawie świadków, zdaniem Sądu I instancji, nie daje prostej jednoznacznej odpowiedzi, ponieważ zatrudnieni w restauracjach pozwanej spółki w S. świadkowie (B. L. M. J., W. C., I. O., L. G., L. Y., A. M., M. P., A. P., M. W., S. X., W. L., zwykle wskazywali na krótszy dobowy wymiar czasu pracy, tj. 8-9 godzin dziennie. Wynika z nich także, że kucharze oraz osoby zatrudnione jako pomoce kuchenne, sami ustalali swoje grafiki pracy, które W. Y. akceptował. Restauracja (...) oraz – jak można zasadnie sądzić na podstawie całokształtu okoliczności niniejszej sprawy – również restauracja (...), były otwarte dla klientów od godziny 12.00 do godziny 23.00. Każdego dnia w restauracjach tych pracowało dwóch albo trzech kucharzy, przy czym pierwszy z nich przychodził wcześniej, około godziny 11.00 i wówczas kończył pracę odpowiednio wcześniej, natomiast drugi przychodził około godziny albo dwóch później i o tyle też czasu zwykle kończył pracę później od pierwszego kucharza, przy czym praca była świadczona tak długo, jak byli klienci. W ocenie Sądu Okręgowego, zeznania wyżej wymienionych świadków zasługują co do zasady na wiarę, gdyż są spójne, logiczne i korespondują ze sobą, a po części także i z przesłuchaniem powoda oraz prezesa zarządu pozwanej spółki. Co prawda, zachodzą pomiędzy nimi pewne rozbieżności, jednak, w ocenie tego Sądu, nie są one tego rodzaju, aby mogły prowadzić do ich ujemnej oceny z punktu widzenia wiarygodności. Rozbieżności o jakich mowa, dotyczą bowiem przede wszystkim godzin pracy i – jak można zasadnie sądzić – wynikają one m.in. z faktu, że grafiki pracy były ruchome, a nie „sztywno” ustalone. Dodatkowo Sąd Okręgowy uwzględnił również zeznania innych pracowników pozwanej, zatrudnionych wyłącznie w Ś. oraz w K. (M. H., K. K.), co do których uznał brak podstaw do ich zakwestionowania. Sąd Okręgowy miał jednak na uwadze

fakt, że pomimo podobnego wymiaru czasu pracy i organizacji pracy w punktach gastronomicznych pozwanej w tych miastach, ich wartość dowodowa była mniejsza aniżeli pracowników pozwanej zatrudnionych w restauracjach w S., za czym przemawiał chociażby fakt, że nie mieli okazji obserwować na co dzień systemu pracy powoda i powódki.

Sąd I instancji podkreślił nadto, że choć wymienieni powyżej świadkowie będący pracownikami pozwanej wskazywali z reguły na krótszy dobowy wymiar czasu pracy aniżeli podawany przez strony, to jednak zestawienie wynikających z nich godzin rozpoczęcia i kończenia pracy, przy jednoczesnym uwzględnieniu faktu że restauracje pozwanej w S. były otwarte dla klientów do godziny 23.00, prowadzi do wniosku, że praca była świadczona przez kucharzy oraz osoby zatrudnione jako pomoc kuchenna, w wymiarze często przekraczającym 10 godzin dziennie, choć ze względu na „ruchomy” grafik pracy mogły się także zdarzać dni, że praca była świadczona krócej. W tym kontekście Sąd I instancji zwrócił uwagę, że przesłuchiwany na rozprawie 18 maja 2011 r. powód podał, że w restauracji (...) pracował z nim równocześnie jeden kucharz, który przygotowywał sushi. Na początku obaj pracowali od godziny 11.00 do godziny 23.00, później natomiast po rozmowie z W. Y., któremu powiedzieli, że są zbyt zmęczeni, to się zmieniło. Jeden z nich pracował od godziny 11.00 do 21.30 bądź 22.00, natomiast drugi od godziny 12.00 do 23.00. Również jego małżonka pracowała w restauracji (...) oraz (...) powyżej 10 godzin dziennie. W sporządzonym w 2006 r. przez prezesa zarządu pozwanej spółki projekcie umowy o pracę Y. Y., niepodpisanym przez niego ostatecznie, wskazano zaś, że wymiar czasu pracy powoda nie będzie przekraczał 11 godzin na dobę, natomiast w opisanym przez niego umowie o pracę z 1 kwietnia 2005 r., dobowy wymiar czasu pracy został oznaczony na nie więcej niż 10 godzin. W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczności te korespondują z wersją powoda oraz powódki i w powiązaniu z wcześniejszymi rozważaniami dają podstawę do przyjęcia za wiarygodną ich wersję dotyczącą dobowego wymiaru czasu pracy, tj. 10,5 godziny.

Sąd I instancji uznał ponadto, że przy obowiązującym powodów podstawowym systemie czasu pracy, praca w powyższym wymiarze i godzinach przez sześć dni w tygodniu i jednym dniem wolnym od pracy, który zwykle przypadał w poniedziałek albo w środę, świadczona była ponad obowiązującą ich normę czasu pracy, w nadgodzinach, a także po godzinie 21.00 w porze nocnej. Co do zasady przysługiwało im zatem z tego tytułu wynagrodzenie i dodatki przewidziane w Kodeksie pracy. Wskazał, że z okoliczności niniejszej sprawy wynika jednak, że zgodnie z treścią umów o pracę zawartych przez Y. Y. oraz L. J. z pozwaną spółką, ustalone przez strony wynagrodzenie powoda oraz powódki w spornych okresach w wysokości odpowiednio do końca 2007 r. 900 oraz 450 dolarów amerykańskich netto, a od stycznia 2008 r. do końca marca 2009 r. 2.500 zł oraz 1.500 zł netto, obejmowało już także owo wynagrodzenie i dodatki. Sąd I instancji stanął na stanowisku, że autonomia woli stron stosunku pracy przemawia za dopuszczalnością określenia wysokości wynagrodzenia w powyższy, zryczałtowany sposób i nie powoduje nieważności umowy o pracę. Nie wyłącza również dopuszczalności korekty w sytuacji, gdyby było ono rażąco nieadekwatne do rzeczywiście wykonanej pracy, a w szczególności gdyby wysokość tego wynagrodzenia była niższa od obowiązującego najniższego wynagrodzenia za pracę, obliczonego wraz z wynagrodzeniem i dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, za czym przemawia chociażby treść art. 18 § 1 k.p., który stanowi, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

Jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia Y. Y., to w ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie nie zachodziła żadna z sytuacji, która przemawiałaby za jego korektą. Zaakcentował, że z zestawienia wyliczonego przez biegłego, „ubruttowanego” wynagrodzenia za pracę Y. Y., tj. po uwzględnieniu składek na ubezpieczenie społeczne, składki zdrowotnej i zaliczki na podatek dochodowy z wynagrodzeniem obliczonym przy założeniu, że miesięczne wynagrodzenie powoda stanowiło obowiązującą w okresie obliczeniowym kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę wynika, że to pierwsze jest zdecydowanie wyższe. Sąd I instancji podkreślił, że zlecając biegłemu z zakresu wyliczania wynagrodzeń sporządzenie opinii w niniejszej sprawie, błędnie wskazał w tezie dowodowej, że wynagrodzenie Y. Y. w okresie od lipca do końca grudnia 2007 r. wynosiło 600, a nie 900 dolarów amerykańskich, co w konsekwencji skutkowało także wyliczeniem przez biegłego „ubruttowanego” wynagrodzenia od innej kwoty, aniżeli faktycznie ustalonej przez strony. Niemniej jednak, nawet przy tak przyjętym wynagrodzeniu, wynagrodzenie brutto, poza lipcem 2007 r., okazało się wyższe od wynagrodzenia obliczonego od najniższego wynagrodzenia za pracę.

Tym samym, zasadny jest zatem wniosek, że tym bardziej byłoby ono wyższe, gdyby za podstawę wyliczenia przyjęta została właściwa kwota, tj. 900 dolarów amerykańskich.

Przechodząc natomiast do rozważań w przedmiocie wysokości wynagrodzenia L. J. Sąd Okręgowy wskazał, że zestawienie wyliczonego przez biegłego „ubruttowionego” jej wynagrodzenia w wysokości 450 dolarów amerykańskich od października 2007 r. do końca grudnia 2007 r. oraz 1.500 zł od początku stycznia 2008 r. do końca marca 2009 r. z wynagrodzeniem obliczonym przy założeniu, że miesięczne wynagrodzenie powódki stanowiło obowiązującą w okresie obliczeniowym kwotę minimalnego wynagrodzenia wskazuje, że to ostatnie jest nieco wyższe. Sąd I instancji, uwzględniając zarzuty pozwanej zawarte w jej piśmie procesowym z 20 kwietnia 2012 r. do pierwszej opinii biegłego, że w latach 2007-2009 restauracje (...) i (...) w okresach Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy, a w szczególności w dniach 24, 25 i 26 grudnia 2007 r., 22, 23 i 24 marca 2008 r. oraz 24, 25 i 26 grudnia 2008 r. były nieczynne, a w konsekwencji praca przez powodów nie była wówczas świadczona, dopuścił dowód z uzupełniającej opinii biegłego, który przy tym ostatnim dodatkowym założeniu, wyliczył na nowo wysokość wynagrodzenia Y. Y. oraz L. J. za grudzień 2007 r., marzec 2008 r. oraz grudzień 2008 r. przy założeniu, że ich miesięczne wynagrodzenia w tym czasie stanowiły obowiązującą wówczas kwotę minimalnego wynagrodzenia. Wyliczenia te Sąd Okręgowy uwzględnił także dokonując ustaleń faktycznych w przedmiotowej sprawie oraz zestawień wynagrodzeń, o jakich była wcześniej mowa. Sąd I instancji wskazał, że jeśli chodzi o wynagrodzenie powódki, to różnice pomiędzy wyliczonym przez biegłego „ubruttowionym” wynagrodzeniem faktycznie przez nią otrzymywanym, a wynagrodzeniem obliczonym od kwoty najniższego wynagrodzenia za pracę, wynosiły w następujących miesiącach: w październiku 2007 r. 123,66 zł (1.916,66 zł – 1.793 zł), w listopadzie 2007 r. 125,41 zł (2.072,41 zł – 1.947 zł), w grudniu 2007 r. 373,41 zł (2.246,41 zł – 1.873 zł), w styczniu 2008 r. 371,52 zł (2.249,52 zł – 2.078 zł), w lutym 2008 r. 264,72 zł (2.342,72 zł – 2.078 zł), w marcu 2008 r. 434,70 zł (2.512,70 zł – 2.078 zł), w kwietniu 2008 r. 249,92 zł (2.327,92 zł – 2.078 zł), w maju 2008 r. 960,53 zł (3.038,53 zł – 2.078 zł), w czerwcu 2008 r. 408,10 zł (2.486,10 zł – 2.078 zł), w lipcu 2008 r. 208,21 zł (2.286,21 zł – 2.078 zł), w sierpniu 2008 r. 733,46 zł (2.811,46 zł – 2.078 zł), we wrześniu 2008 r. 249,92 zł (2.327,92 zł – 2.078 zł), w październiku 2008 r. 226,71 zł (2.304,71 zł – 2.078 zł), w listopadzie 2008 r. 1.022,80 zł (3.100,80 zł – 2.078 zł), w grudniu 2008 r. 250,65 zł (2.328,65 zł – 2.078 zł), w styczniu 2009 r. 909,78 zł (2.966,78 zł – 2.057 zł), a w lutym 2009 r. 633,55 zł (2.690,55 zł – 2.057 zł). Sąd Okręgowy stwierdził, że kwoty te należało zasądzić na rzecz powódki w celu „wyrównania” jej faktycznego wynagrodzenia za pracę do poziomu wynagrodzenia, jakie przy uwzględnieniu wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej otrzymywałaby, gdyby jego podstawę stanowiło minimalne wynagrodzenie za pracę. Przemawia za tym przywołany już wcześniej art. 18 § 1 k.p. oraz treść art. 10 § 2 k.p. i art. 13 k.p., które gwarantują pracownikowi minimalne wynagrodzenie za pracę.

Sąd I instancji podkreślił nadto, że brak było podstaw, aby kwestionować wiarygodność opinii biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń za pracę, w tym w szczególności prawidłowość dokonanych przez niego wyliczeń. Żadna ze stron niniejszego postępowania nie wskazała na konkretne uchybienia, których ich zdaniem mógł się dopuścić biegły i które mogłyby rzutować na prawidłowość zawartych w opiniach wyliczeń. Stwierdził, że nie sposób natomiast uznać za takie uchybienia przyjęcia przez biegłego jako jednej z podstaw wyliczeń dobowego czasu pracy powoda oraz powódki w wymiarze 10,5 godziny oraz wysokości wynagrodzenia Y. Y. od lipca 2007 r. do końca grudnia 2007 r. w kwocie 600 dolarów amerykańskich, skoro są to założenia poczynione przez sąd, które biegły zgodnie z treścią postanowienia dowodowego obowiązany był wziąć pod uwagę. Zdaniem Sądu Okręgowego, przyjęty przez sąd dowody wymiar czasu pracy Y. Y. oraz L. J., znajduje oparcie w materiale dowodowym sprawy. Jeśli chodzi natomiast o wysokość wynagrodzenia powoda we wskazanym okresie, to kwota 600 dolarów amerykańskich okazała się faktycznie błędna, jednak – jak już to zostało wykazane – nie miało to ostatecznie żadnego wpływu na prawidłowość ustaleń w niniejszej sprawie. Sąd I instancji, uwzględniając zarzuty powodów przedstawione w ich piśmie procesowym z 17 września 2012 r. do przedmiotowej opinii biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń za pracę, dopuścił dowód z uzupełniającej opinii tego biegłego przy przyjęciu założenia że wysokość ich wynagrodzenia za pracę wynosiła 3.000 zł netto miesięcznie. Sąd Okręgowy uznał, że wobec faktu, że Y. Y. oraz L. J. nie udowodnili jednakże swoich twierdzeń w tym zakresie, dowodów ten ostatecznie okazał się nieprzydatny.

Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że powód oraz powódka nie wykazali także prawdziwości swych twierdzeń, jakoby za okres ich pracy od lipca 2007 r. w przypadku powoda, a od października 2007 r. w przypadku powódki do końca marca 2009 r., nie otrzymywali wynagrodzenia od pozwanej, które miało być im wypłacone w całości po zakończeniu pracy we wrześniu 2009 r. oraz przeznaczone na otworzenie wspólnie z prezesem zarządu pozwanej spółki (...) restauracji w S.. Sąd I instancji stwierdził, że nie dość, że nie przedstawili na powyższe okoliczności żadnych dowodów, to jeszcze ich twierdzenia okazały się sprzeczne z zeznaniami przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków, będących pracownikami pozwanej spółki, tj. M. H. B. L. M. J., W. C., K. K., I. S., L. G., L. Y., W. Z., A. M., M. P., B. P., A. P., M. W., S. X. oraz W. L., a także z dowodem z przesłuchania prezesa zarządu pozwanej spółki (...). W ocenie Sądu I instancji, zeznania wymienionych świadków we wskazanym zakresie dotyczącym wypłaty wynagrodzeń w pozwanej spółce, a nadto sytuacji materialno-finansowej Y. Y. oraz L. J. w okresie ich pobytu w Polsce, w pełni zasługiwały na wiarę. Zdaniem tego Sądu, za taką ich oceną przemawia w głównej mierze fakt, że są one logiczne, spójne oraz korespondują ze sobą i z innymi dowodami, jak np. załączoną do akt sprawy historią rachunków bankowych powodów, nagraniem wraz z tłumaczeniem nagrania dźwiękowego na płycie CD z rozmowy z 29 marca 2009 r. Z zeznań tych oraz z przesłuchania prezesa zarządu pozwanej spółki, W. Y. wynika, iż w pozwanej spółce nie była prowadzona lista płac. Pracownicy nie potwierdzali także w żaden inny sposób w formie pisemnej otrzymania wynagrodzenia. Wypłata wynagrodzeń odbywała się na zasadzie zaufania, które w Chinach ma zasadnicze znaczenie przy zawieraniu i realizacji umów. Wynagrodzenia były wypłacane przez W. Y. regularnie, do 10-go dnia kolejnego miesiąca, bez zaległości i opóźnień. Najczęściej odbywało się to jednego dnia w miejscu pracy, czyli w restauracji. Każdy z pracowników wchodził osobno po odbiór wynagrodzenia, a następnie po wyjściu przekazywał kolejnemu pracownikowi, że teraz on ma iść do szefa. Wśród pracowników, którzy w dniu wypłaty byli proszeni po odbiór wynagrodzenia, znajdowali się także powód i powódka. Choć poszczególni pracownicy pozwanej zazwyczaj nie widzieli bezpośrednio, jak W. Y. wypłaca wynagrodzenia innym pracownikom, to jednak żaden z nich nie miał wątpliwości, że jeżeli dana osoba została poproszona przez prezesa zarządu pozwanej, to otrzymała wynagrodzenie. Zdarzało się, że inni pracownicy pozwanej widzieli jak Y. Y. oraz L. J. trzymają w rękach pieniądze po wyjściu od szefa (m.in. W. C.), bądź też wypłacane jest im wynagrodzenie (m.in. A. P., M. W., W. L.). Ponadto, powodowie sami czasami mówili innym pracownikom pozwanej spółki, że otrzymali wynagrodzenie. Nigdy nie zdarzyło się, aby Y. Y. lub L. J. skarżyli się innym pracownikom na brak wypłaty wynagrodzenia. Miały natomiast miejsce sytuacje, że powód narzekał na wysokość wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że fakt otrzymywania przez Y. Y. oraz L. J. wynagrodzenia potwierdza załączona do akt niniejszej sprawy historia ich trzech rachunków bankowych, jednego prowadzonego w walucie polskiej oraz dwóch pozostałych dewizowych, tj. w euro oraz w dolarach amerykańskich. Z historii rachunku bankowego prowadzonego w dolarach amerykańskich wynika, że odnotowana została na nim jedna wpłata 11 grudnia 2007 r. w kwocie 2.565 dolarów, oraz dwie wypłaty, pierwsza 13 grudnia 2007 r. w kwocie 2.500 dolarów, natomiast druga w kwocie 65 dolarów. Kolejne wpłaty, począwszy od lutego 2008 r. do listopada 2008 r. w kwotach od 3.000 do 6.000 zł dokonywane były natomiast na rachunku w walucie polskiej. Na tym też rachunku od maja 2008 r. do grudnia 2008 r. odnotowano pięć wypłat w różnych wysokościach, w tym 15 maja 2008 r. w kwocie 14.000 zł, a 11 grudnia 2008 r. 16.044 zł. Łączna kwota wpłat wynosiła 37.000 zł, natomiast łączna kwota wypłat 36.044 zł. Jeśli chodzi natomiast o rachunek bankowy prowadzony w euro, to dokonane zostały na nim trzy wpłaty oraz trzy wypłaty, w tym wpłata 15 maja 2008 r. 3.900 oraz 200 euro, a także 20 października 2008 r. 1.000 euro. Jednocześnie, w tych samych dniach odnotowano na tym samym rachunku wypłaty w kwotach odpowiednio 3.900 i 1.000 euro. Fakt, że również na rachunku bankowym prowadzonym w walucie polskiej dokonana została wypłata 15 maja 2008 r. w kwocie 14.000 zł, potwierdza - zdaniem Sądu I instancji - po części wersję prezesa zarządu pozwanej spółki, że Y. Y. oraz L. J. zarobione w Polsce pieniądze wysyłali do Chin na pokrycie kosztów utrzymania rodziny, tak jak to czynił powód podczas pierwszego swojego pobytu w Polsce. Ponadto, fakt że po grudniu 2007 r. nie były już dokonywane wpłaty na rachunku prowadzonym w dolarach amerykańskich oraz że wpłaty na rachunku w walucie polskiej miały miejsce w 2008 r., koresponduje – zdaniem Sądu Okręgowego - z wcześniejszymi ustaleniami, że do końca 2007 r. wynagrodzenie powodom było wypłacane w dolarach amerykańskich, a od stycznia 2008 r. do końca ich zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. w złotych polskich.

Mając na uwadze przedstawione powyżej okoliczności i argumenty, w tym zwłaszcza fakt że zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy w postaci zeznań świadków i przesłuchania prezesa zarządu pozwanej spółki dał podstawę do poczynienia ustaleń, iż wynagrodzenie powódce oraz powodowi było regularnie wypłacane, uwzględniając systematyczność oraz wysokość wpłat i wypłat na wymienionych wyżej rachunkach bankowych, Sąd I instancji jako całkowicie niewiarygodne ocenił twierdzenia Y. Y., że wpłaty te dokonywane były ze środków przywiezionych przez niego z Chin w kwocie 4.200 euro oraz przez jego małżonkę w kwocie 3.000 euro (które to twierdzenia były zresztą rozbieżne, albowiem powód wskazywał także, że L. J. przywiozła do Polski z Chin kwotę 2.500-2.600 euro). Za taką oceną zeznań powoda przemawiają także wcześniejsze rozważania dotyczące sytuacji zawodowej oraz wysokości zarobków Y. Y. i L. J. w Chinach, które zdaniem Sądu Okręgowego, sprzeciwiają się przyjęciu za wiarygodną wersji, iż byli oni w stanie poczynić oszczędności w tej wysokości, zwłaszcza że powódka po urodzeniu drugiego dziecka od 2003 r. nie pracowała, a zarobki Y. Y. były znacznie niższe niż w Polsce. Faktem natomiast jest, że powód wcześniej przez dwa lata pracował w Polsce od 2004 do 2006 r., jednakże zarobione pieniądze przeznaczał na utrzymanie rodziny w Chinach, czemu nota bene nie przeczył. Jako wątpliwe z punktu widzenia wiarygodności, zdaniem Sądu I instancji, należało uznać także twierdzenia Y. Y. dotyczące przywiezienia przez niego i jego małżonkę do Polski wyrobów rzemiosła artystycznego i ich sprzedaży, zwłaszcza że okoliczności te zostały podniesione przez niego po raz pierwszy dopiero na rozprawie 15 lipca 2011 r., a zatem po ponad dwóch latach od wszczęcia niniejszego postępowania oraz że żaden ze świadków, zwłaszcza z tych, którzy mieszkali razem z powodami w jednym mieszkaniu nie zeznał, aby widział u nich takie wyroby oraz aby zajmowali się ich sprzedażą. Zdaniem Sądu Okręgowego, okoliczności te nie odpowiadają rzeczywistemu przebiegowi wydarzeń i zostały podniesione wyłącznie na użytek niniejszego postępowania w celu potwierdzenia wersji powodów, że kwoty wpłacane na rachunkach bankowych pochodzą z innych źródeł, aniżeli z wynagrodzenia za pracę. Sąd I instancji dodał, że nie znalazła także potwierdzenia w materiale dowodowym niniejszej sprawy wersja Y. Y. i L. J., jakoby mieli zamiar przeznaczyć zarobione w Polsce pieniądze na otwarcie własnej restauracji. Wszyscy przesłuchani w niniejszej sprawie świadkowie, którzy pracowali w pozwanej spółce i mieli styczność z powodem oraz powódką, byli zgodni co do tego, że nie słyszeli o takich ich planach. Jednocześnie, z treści ich wypowiedzi wynika, że Y. Y. i L. J. przeznaczali przynajmniej część zarobionych pieniędzy na konsumpcję, robili zakupy, kupili komputer przenośny typu laptop za kwotę około 2 tysięcy zł oraz aparat cyfrowy za kwotę około jednego tysiąca zł. Informowali także o planach kupna mieszkania w Chinach. Sąd Okręgowy wskazał nadto, że jakkolwiek zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie dał ostatecznie wystarczających podstaw do przyjęcia, że mieszkanie to faktycznie udało im się kupić, to jednak fakt, że mieli takie plany w powiązaniu z powyższymi okolicznościami sprawy, daje wystarczające podstawy, aby sądzić, że zarabiane przez nich w Polsce pieniądze były właśnie gromadzone przede wszystkim na ten cel.

W ocenie Sądu Okręgowego, dotychczasowe ustalenia i rozważania sprzeciwiają się również ocenie jako wiarygodnych twierdzeń powoda, iż żądana przez niego i jego małżonkę oraz brata Y. Y. od prezesa zarządu pozwanej kwota 28.000 dolarów amerykańskich obejmowała faktycznie przede wszystkim jego wynagrodzenie oraz wynagrodzenie powódki od początku ich zatrudnienia w pozwanej spółce w 2007 r. Również dowód z nagrania na płycie CD wraz z tłumaczeniem rozmowy z 29 marca 2009 r. przemawia, zdaniem Sądu I instancji, za taką oceną twierdzeń powoda w analizowanym zakresie. Nagranie to dokonane zostało przez prezesa zarządu pozwanej spółki „podstępnie”, bez uzyskania wcześniej zgody rozmówców oraz bez poinformowania ich nawet wcześniej o nagrywaniu rozmowy; fakt ten nie sprzeciwiał się jednak dopuszczeniu tego dowodu oraz dowodu z jego tłumaczenia oraz poddaniu go ocenie tak z osobna, jak i w powiązaniu z innymi dowodami, w tym również w celu weryfikacji ich wiarygodności, a następnie wprowadzeniu tego dowodu do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Sąd I instancji podzielił pogląd wyrażony przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu w uzasadnieniu wyroku z 23 stycznia 2013 r. (I ACa 1142/12, LEX nr 1271921), że nie ma zasadniczych powodów do dyskwalifikacji dowodu z nagrań rozmów, nawet jeżeli nagrania tych dokonano bez wiedzy jednego z rozmówców. Kodeks postępowania cywilnego nie przewiduje zakazu wprowadzania do procesu materiału dowodowego pochodzącego z utrwalonych pomiędzy stronami rozmów. Możliwość przeprowadzenia dowodów z nagrań magnetofonowych, płyt statuuje art. 308 k.p.c. i art. 309 k.p.c. (ibidem). Sąd Okręgowy podkreślił, że pełnomocnik powodów, który był obecny na rozprawie 8 marca 2011 r. oraz na rozprawie 18 maja 2011 r., na której sąd dopuścił dowód z tłumaczenia nagrania dźwiękowego, nie zwrócił w trybie art. 162 k.p.c. uwagi sądowi na uchybienie

przepisom postępowania i nie wniósł o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Co prawda, na poprzedniej rozprawie 8 marca 2011 r. oświadczył do protokołu, że sprzeciwia się dopuszczeniu dowodu z nagrania z przedmiotowej rozmowy, jednakże – jak wynika z zapisu w protokole rozprawy – ze względu na fakt, że dowód ten w jego ocenie nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Nie zgłosił natomiast zastrzeżenia odnośnie istnienia formalnych, procesowych przeszkód dopuszczalności tego dowodu. Zastrzeżeń takich nie zgłosił także powód, który był obecny na rozprawie 18 maja 2011 r. Z tych względów, mając na uwadze treść art. 162 k.p.c., który stanowi że strony mogą w toku posiedzenia, jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu oraz że stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod uwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy – Sąd I instancji stwierdził, że powód utracił prawo powoływania się w toku dalszego postępowania na istnienia procesowych przeszkód przeprowadzenia dowodu z przedmiotowego nagrania i jego tłumaczenia. Wskazał, że pełnomocnik procesowy powodów w swym piśmie procesowym z 23 czerwca 2009 r. wyraził obawę, że treść nagrania została przerobiona. Stwierdził również, że w wielu momentach jest niespójna i nielogiczna, tak jakby była wyrwana z kontekstu oraz że stanowi jedynie wycinek prowadzonej rozmowy. Nie przedstawił jednakże żadnych konkretnych okoliczności, istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy fragmentów rozmowy, których jego zdaniem nagranie to nie obejmuje, a jedynie własną jego interpretację i wersję przebiegu wydarzeń. Treść tego nagrania i utrwalone w nim wypowiedzi Y. Y. dotyczące zarówno żądanej od prezesa zarządu pozwanej spółki kwoty 28.000 dolarów amerykańskich, jak i poszczególnych miesięcy, za które nie zostało rozliczone wynagrodzenie jego i jego małżonki, zostały wprowadzone przez Sąd Okręgowy do dowodu z przesłuchania powoda, który potwierdził jego autentyczność. W szczególności powód potwierdził, że wypowiedzi dotyczące nierozliczonego wynagrodzenia za grudzień 2008 r. oraz styczeń, luty i marzec 2009 r. pochodzą od niego. Nie wskazał natomiast na żadne konkretne okoliczności, fragmenty rozmowy w przedmiocie rozliczeń pomiędzy stronami, których nagranie o jakim mowa nie zawierałoby. W sposób bardzo ogólny stwierdził natomiast jedynie, że było bardzo dużo rzeczy, o których mówili oraz że miało miejsce zastraszanie ze strony prezesa zarządu pozwanej. Jego twierdzenia nie znalazły jednakże potwierdzenia w tym zakresie w zeznaniach świadka L. D. M. który wskazywał w zasadzie jedynie na takie braki w nagraniu, jak prośby powtórzeń żądań powodów. W tym stanie rzeczy Sąd I instancji nie przychylił się do wniosku dowodowego pełnomocnika powodów o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu badania prawdziwości nagrań audiowizualnych uznając, że dowód ten w świetle powyższych okoliczności został powołany jedynie dla zwłoki (art. 217 § 3 k.p.c.). Co się natomiast tyczy samego dowodu z zeznań świadka L. D. M., to Sąd ten ocenił go jako częściowo wiarygodny. Zdaniem Sądu Okręgowego, brak jest wystarczających podstaw, aby kwestionować wiarygodność zeznań tego świadka odnośnie informacji przekazanych mu przez powoda, jego małżonkę i brata powoda co do wysokości ich zarobków w pozwanej spółce, niewypłacania im wynagrodzenia, a także tego, jakie konkretne roszczenia miała obejmować żądana przez nich od W. Y. kwota 28.000 dolarów amerykańskich. Inną natomiast zupełnie rzeczą jest, że informacje te – jeśli chodzi o Y. Y. i L. J. – po ich konfrontacji z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w większości okazały się z nim sprzeczne i nie zasługiwały na pozytywną ocenę z punktu widzenia wiarygodności. Co do zasady Sąd I instancji ocenił również jako wiarygodne zeznania tego świadka jeśli chodzi o sam przebieg spotkania z 29 marca 2009 r., które zostało nagrane, a także wydarzeń przed i po tym spotkaniu, w tym także spotkania, podczas którego proponował W. Y. pomoc w załatwieniu sprawy w zamian za zapłatę na jego rzecz kwoty 30.000 zł. W ocenie Sądu Okręgowego, nie zasługiwała natomiast na wiarę wypowiedź tego świadka, iż kwota 30.000 dolarów amerykańskich, jakiej żądali powodowie i brat powoda, obejmowała ich pensje po odliczeniu pożyczki udzielonej przez prezesa zarządu pozwanej spółki powodom. Zdaniem Sądu I instancji, stanowiła ona bowiem własną ocenę i interpretację świadka informacji pozyskanych od Y. Y., L. J. oraz Y. Y..

W ocenie Sądu Okręgowego, analiza i ocena treści tłumaczenia przedmiotowej rozmowy prowadzi do wniosku, że jest ona wystarczająco konkretna i jednoznaczna, jeśli chodzi o rozliczenia stron oraz roszczenia stanowiące podstawę żądania zapłaty przez prezesa zarządu pozwanej spółki kwoty 28.000 dolarów amerykańskich. Wynika z niej, że ta ostatnia kwota miała stanowić odszkodowanie dla brata powoda (zapłata równowartości utraconych korzyści), w związku z tym, że na skutek przerobienia wizy w paszporcie, nie będzie mógł przyjeżdżać do Polski w celach zarobkowych przez najbliższe pięć lat. Jeśli chodzi natomiast o żądania powoda oraz powódki dotyczące zaległego

wynagrodzenia za pracę, to wypowiedź powoda jednoznacznie wskazuje, że nie otrzymał on wynagrodzenia za cztery miesiące, tj. grudzień 2008 r., a także styczeń, luty i marzec 2009 r., natomiast powódka za jeden miesiąc tj. marzec 2009 r. Wypowiedź ta koresponduje z dowodem z przesłuchania prezesa zarządu pozwanej spółki, który na rozprawie 29 września 2011 r. potwierdził te okoliczności. Sąd I instancji uznał, że w tym zakresie żądania powoda oraz powódki ostatecznie okazały się zasadne. Co prawda, z okoliczności niniejszej sprawy, w tym nagrania z rozmowy z 29 marca 2009 r. wynika, że zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami stron wynagrodzenie Y. Y. za powyższe cztery miesiące miało zostać potrącone na poczet pożyczki udzielonej powodowi oraz powódce przez W. Y., jednak Sąd Okręgowy wskazał na brak tożsamości podmiotów po stronie wierzyciela w stosunku zobowiązaniowym powstałym na skutek zaciągnięcia umowy pożyczki oraz po stronie dłużnika z tytułu niezapłaconego wynagrodzenia (stosunek pracy ma również charakter zobowiązaniowy dwustronny), w związku z czym, w sytuacji gdy jednocześnie brak jest podstaw w materiale procesowym sprawy do poczynienia ustaleń, że doszło do przejęcia wierzytelności wynikającej z umowy pożyczki przez pozwaną spółkę bądź też długu z tytułu niezapłaconego wynagrodzenia przez prezesa jej zarządu W. Y., już chociażby z tego względu niemożliwym było dokonanie potrącenia. Po drugie natomiast, potrącenie nie mogło zostać skutecznie dokonane również z tego względu, że zgoda pracownika, tj. powoda na jego dokonanie, nie została stosownie do treści art. 91 § 1 k.p. wyrażona na piśmie.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zasądził zatem od pozwanej spółki (...) Sp. z o.o. na rzecz powoda Y. Y. niezapłacone wynagrodzenie za pracę za grudzień 2008 r. w kwocie 3.531 zł, za miesiące styczeń i luty 2009 r. w kwotach po 3.493 zł oraz za marzec 2009 r. w kwocie 2.188 zł, tj. łącznie kwotę 12.705 zł. Na rzecz powódki zasądzeniu podlegała natomiast kwota niezapłaconego wynagrodzenia za marzec 2009 r. (roszczenie o zapłatę tego wynagrodzenia zostało uznane przez pozwaną w piśmie procesowym z 5 marca 2012 r.) wysokości 1.604,42 zł oraz wskazane już we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia kwoty stanowiące różnice pomiędzy wyliczonym przez biegłego „ubruttowionym” wynagrodzeniem faktycznie przez nią otrzymywanym w kolejnych miesiącach pracy, a wynagrodzeniem obliczonym od kwoty najniższego wynagrodzenia za pracę. Łączna suma kwot zasądzonych rzecz powódki wynosi 9.151,46 zł. Sąd I instancji wskazał, że zasądzeniu podlegały tutaj przy tym kwoty brutto, a to ze względu na konieczność odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. W przypadku natomiast zasądzenia kwot netto powód oraz powódka de facto dwukrotnie zostaliby obciążeni obowiązkiem odliczenia z wynagrodzenia za pracę należności publicznoprawnych, o jakich mowa. Zasądzając na rzecz powodów wynagrodzenia za miesiąc marzec 2009 r. Sąd Okręgowy miał również na uwadze fakt, że praca była przez nich świadczona jedynie do 19 marca 2009 r., natomiast przez pozostałą część miesiąca oboje korzystali z urlopów wypoczynkowych. Za ten ostatni okres czasu zatrudnienia w pozwanej spółce, tj. od 20 marca 2009 r. do 31 marca 2009 r., również należało się im się co do zasady wynagrodzenie za pracę (wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy), jednakże obliczone przy uwzględnieniu innych zasad (art. 172 k.p.).

Ponadto, zgodnie z żądaniem powoda oraz powódki Sąd I instancji zasądził na ich rzecz odsetki ustawowe od wyżej wskazanych kwot, liczone od dnia wymagalności poszczególnych, a zatem – zważywszy że wynagrodzenie w pozwanej spółce było płatne do 10. dnia kolejnego miesiąca – od 11. dnia kolejnego miesiąca przypadającego po miesiącu w którym była świadczona praca. Podstawę prawną zasądzenia odsetek ustawowych stanowił art. 481 § 1 i 2 zd. 1 k.c. w zw. z art. 476 k.c., który stanowi że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi (§ 1). Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe (§ 2 zd. 1). Zgodnie natomiast z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu wierzyciela. Nie dotyczy to wypadku, gdy opóźnienie w spełnieniu świadczenia jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Przechodząc do dalszych rozważań w przedmiocie żądania powoda oraz powódki zasądzenia na ich rzecz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 152 § 1 k.p., pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (§ 2).

Z kolei w myśl art. 153 § 1 k.p. pracownik podejmujący pracę o raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Stosownie do treści art. 154 § 1 pkt. 1 k.p., wymiar urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym uzależniony jest od okresu zatrudnienia pracownika. I tak, pracownikowi zatrudnionemu przez okres krótszy niż lat 10, przysługuje urlop w wymiarze 20 dni w danym roku kalendarzowym, natomiast pracownikowi zatrudnionemu przez okres co najmniej 10 lat przysługuje 26 dni urlopu. W niniejszej sprawie poza sporem pozostawał fakt, że w 2008 i w 2009 r., zarówno okres zatrudnienia powoda, jak i okres zatrudnienia powódki, od którego zależy wymiar urlopu, nie przekraczał 10 lat, dlatego też w tych latach przysługiwało im po 20 dni urlopu wypoczynkowego, przy czym zważywszy na fakt, że oboje byli zatrudnieni w (...) Sp. z o.o. do końca marca 2009 r., nabyli proporcjonalnie prawo do 5 dni urlopu wypoczynkowego za 2009 r. Łącznie, powodowi oraz powódce przysługiwało zatem po 20 dni urlopu wypoczynkowego za 2008 i po 5 dni za 2009 r. Sąd Okręgowy wskazał nadto, że bezsporny był także fakt, że w 2008 r. nie korzystali w ogóle z urlopów wypoczynkowych. Prawo do ich wykorzystania przeszło zatem na kolejny – 2009 r. i zgodnie z obowiązującą wówczas treścią art. 168 k.p.c., winny one być im udzielone do końca kwartału tego roku kalendarzowego.

W 2009 r. Y. Y. oraz L. J. przebywali na urlopie wypoczynkowym od 20 do końca marca 2009 r. i wykorzystali go w łącznym wymiarze po 8 dni każde z nich. Zgodnie zaś z treścią art. 172 k.p., za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadku znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Sąd Okręgowy wskazał, że zarówno powodowi jak i powódce, przysługiwało stosowne wynagrodzenie za wykorzystane przez nich w 2009 r. urlopy.

Jeśli chodzi natomiast o pozostałe, niewykorzystane przez Y. Y. oraz L. J. części urlopów w wymiarze po 17 dni, Sąd Okręgowy wskazał, że stosownie do treści art. 171 § 1 k.p., w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Zgodnie z treścią tego ostatniego przepisu, prawo powoda oraz powódki do wykorzystania zaległych części urlopów wypoczynkowych za 2008 r. w naturze, z dniem rozwiązania ich stosunków pracy, tj. 31 marca 2009 r., uległo zatem przekształceniu w prawo do otrzymania ekwiwalentów pieniężnych za niewykorzystany urlop. Zgodnie z wyliczeniami biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń za pracę, wysokość ekwiwalentu powoda za jeden dzień urlopu wynosiła 165,70 zł, natomiast wysokość ekwiwalentu powódki 133,16 zł. Przy uwzględnieniu powyższych kwot, wysokość wynagrodzenia powoda za urlop wypoczynkowy w 2009 r. wynosiła zatem 1.326,60 zł (165,70 zł x 8 dni), natomiast wysokość ekwiwalentu za 17 dni urlopu wypoczynkowego 2.816,90 zł (165,70 zł x 17 dni). W przypadku powódki, wysokość wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w 2009 r. wynosiła natomiast 1.065,28 zł (133,16 zł x 8 dni), natomiast wysokość ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy 2.263,72 zł (133,16 zł x 17 dni). Takie też kwoty należało zasądzić na rzecz Y. Y. oraz L. J. z tytułu wynagrodzenia za urlop oraz ekwiwalentu za urlop. Ponadto, Sąd I instancji na podstawie przytoczonych wcześniej art. 481 § 1 i 2 zd. 1 k.c. w zw. z art. 476 k.c. zasądził odsetki ustawowe od dnia wymagalności tychże kwot, tj. od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy uznał, że w pozostałej części powództwa Y. Y. oraz L. J. o zapłatę wynagrodzenia i ekwiwalentu z urlop należało oddalić. Wskazał nadto, że wobec faktu, że żądania powodów zostały jedynie częściowo uwzględnione, o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 100 zd. 1 k.p.c.

Zarówno powódka, jak i powód domagali się zasądzenia na ich rzecz tytułem wynagrodzenia za pracę oraz ekwiwalentu za urlop kwot po 83.327 zł. W wyroku Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda łączną kwotę 16.847,50 zł (tj. obejmującą wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenia za urlop oraz ekwiwalent za urlop), natomiast na rzecz powódki kwotę

12.480,46 zł. Z zestawienia kwot dochodzonych z ostatecznie uwzględnionymi wynika zatem, że powód wygrał proces w 20,20 %, a powódka w 15 %.

Dalej Sąd Okręgowy przytoczył treść art. 98 § 3 k.p.c., art. 2 ust. 1 oraz art. 5 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt. 4, art. 113 ust. 1, 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.). Wskazał, że zarówno w przypadku żądań powoda, jak i powódki, wartość przedmiotu sporu wynosiła 83.327 zł. Obliczona od tej kwoty opłata stosunkowa stanowiąca 5% jej wartości wynosiła zaś 4.166 zł. Powód wygrał spór w 20,20 %, natomiast powódka w 15%, a zatem - zważywszy na fakt że stosownie do wcześniejszych uwag koszty sądowe za powodów tymczasowo w niniejszej sprawie ponosił Skarb Państwa – Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa 20,20 % z powyższej kwoty 4.166 złotych, tj. 841,50 złotych oraz 15% z 4.166 złotych tj. 529 złotych, czyli łącznie 1.370,50 złotych.

Na wydatki w postępowaniu przed Sądem I instancji składały się:

- wynagrodzenie i zwrot kosztów poniesionych przez tłumacza w kwotach: 266,47 zł – k. 143, 769, 769, 90 zł (w tym tłumaczenie 193,20 zł oraz zwrot kosztów podróży 576,60 zł) – k. 386, 857,30 zł (w tym tłumaczenie 257,60 zł oraz zwrot kosztów podróży 576,70 zł) – k. 469, 1.714,60 zł – k. 566, 921,70 zł – k. 705;

- wynagrodzenie biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń za pracę w kwotach: 1.433,25 zł – k. 707, 254,80 zł – k. 749, 600,60 zł – k. 800;

- zwrot kosztów podróży świadków B. L., M. J. oraz H. M. w kwotach po 30 zł na rzecz każdego z nich – k. 197, 198.

Łączna suma powyższych kwot wchodzących w zakres wydatków wynosi 6.908,62 zł, a zatem na każdego z powodów przypada proporcjonalnie z niej kwota 3.454, 31 zł. Podobnie jak w przypadku wpisu od pozwu, wydatki te poniesione zostały tymczasowo przez Skarb Państwa, w związku z czym od pozwanej należał się zwrot na rzecz Skarbu Państwa stosunkowej części tychże kwot, tj. w takim zakresie w jakim przegrała sprawę i jednocześnie wygrali ją powodowie, tj. kwoty 697,77 zł stanowiącej 20,20% z kwoty 3.454,31 zł oraz kwoty 518,14 zł stanowiącej 15% z kwoty 3.454,31 zł, czyli łącznie 1.215,91 zł.

Ostatecznie Sąd Okręgowy w wyroku nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Szczecinie koszty sądowe w wysokości 2.683,90 zł.

W ocenie Sądu I instancji, w niniejszej sprawie nie zachodził wypadek szczególnie uzasadniony o jakim mowa w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, który obligowałby sąd do obciążenia powodów kosztami sądowymi w niniejszym postępowaniu w zakresie, w jakim niniejszą sprawę przegrali.

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego, Sąd I instancji rozstrzygnął zgodnie z § 2 ust. 1 i ust. 2 oraz § 4 ust. 1, § 6 pkt 6 i § 12 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 (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490). Ponieważ powód wygrał spór w 20,20 %, natomiast w pozostałym zakresie, tj. w 79,80 % spór wygrała pozwana, powód zobowiązany był zwrócić pozwanej 79,80 % z kwoty 2.700 zł, tj. 2.154,60 zł, natomiast pozwana powinna była zwrócić powodowi 20,20 % z kwoty 2.700 zł tj. 545,40 zł. Różnica tychże kwot, jakie strony powinny sobie zwrócić wynosi 1.609,20 zł i taką też kwotę Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz pozwanej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji wskazał również, że powódka wygrała spór w 15 %, natomiast w pozostałym zakresie tj. w 85 % spór wygrała pozwana. Powódka zobowiązana była zatem zwrócić pozwanej 85 % z kwoty 2.700 zł, tj. 2.295 zł, a pozwana z kolei zobowiązana była zwrócić powódce 15 % z kwoty 2.700 zł, tj. 405 zł. Różnica tych kwot wynosi 1.890 zł i taką też kwotę Sąd I instancji zasądził od powódki na rzecz pozwanej tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

O nadaniu wyrokowi w pkt I w zakresie kwoty 3.493 zł oraz w pkt III w zakresie kwoty 2.057 zł rygору natychmiastowej wykonalności Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wnieśli powód i powódka. Zaskarżyli wyrok w części dotyczącej pkt: II, VI, VII, VIII sentencji. Zarzucili:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 18 § 1, art. 94 pkt. 9 a oraz art. 94 pkt 9b, art. 42 § 3, art. 129 § 1 w zw. z art. 131 § 1, art. 151¹, art. 151⁸ k.p. - poprzez ich błędną interpretację i niezastosowanie;

2. naruszenie prawa procesowego, które miało wpływ na wynik postępowania - w szczególności, art. 227, art. 232, art. 233 § 1 i 2, art. 244 § 1 oraz 278 § 1 k.p.c. - poprzez ich błędną interpretację i niezastosowanie, w szczególności w odniesieniu do nieprzeprowadzenia przez Sąd Okręgowy postępowania dowodowego w zakresie dowodu z opinii biegłego z dziedziny nagrań audio, błędna ocenę dowodów, różnicowanie stron procesu w odniesieniu do zgłaszanych wniosków dowodowych polegającą uwzględnieniu wniosku pozwanego na przeprowadzeniu dowodu z przesłuchania 25 świadków przy jednoczesnym pominięciu wniosku powodów o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego czy dowodu z dokumentacji pracowniczej świadków, w tym dokumentacji kadrowej (ZUS, US), błędna ocena wartości dowodowej dokumentów urzędowych zgromadzonych w aktach postępowań dotyczących pozwolenia na pracę powodów prowadzonych przez Wojewodę (...);

3. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

W zakresie niepowtarzającym się w treści zarzutów, skarżący w uzasadnieniu apelacji podnieśli, że za nieprawidłowe uważają ustalenia Sądu Okręgowego dotyczące: zamieszkiwania powodów w peryferyjnej prowincji, gdzie poziom wynagrodzeń należy do najniższych w kraju oraz jest duże bezrobocie, przeciętne wynagrodzenie kucharza w Chinach wynosi ok. 2.000-2.500 juanów a pomocy kuchennej 700-800 yuanów, wysokości wynagrodzenia powoda w okresie od 1 stycznia 2008 r. do 31 marca 2009 r. w wysokości 2.500,00 zł netto, wysokości wynagrodzenia powódki w okresie od 1 stycznia 2008 r. do 31 marca 2009 r. w wysokości 1.500,00 zł netto, wysokości ekwiwalentu za urlop powodów, obejmowanie wynagrodzenia powodów również wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej przez cały okres zatrudnienia, nieprzywożenia przez żadnego z chińskich kucharzy pieniędzy do Polski, odprowadzania przez pozwaną zaliczek na podatek dochodowy oraz składek na ubezpieczenie społeczne, chorobowe i wypadkowe powodów od najniższego wynagrodzenia, otrzymania przez powódkę wynagrodzenia za cały okres zatrudnienia aż do lutego 2009 r. włącznie, otrzymania przez powoda wynagrodzenia za okresy wynagrodzenia aż do listopada 2008 r. włącznie, powiadomienia przez prezesa pozwanego o treści spotkania konsula Chin w G., treści ustaleń stron na spotkaniu w dniu 29 marca 2009 r., przebiegu spotkania, długości jego trwania. Skarżący podnieśli nadto, że Sąd Okręgowy nie dokonał ustaleń stanu faktycznego w zakresie: długości spotkania prezesa pozwanej z powodem i jego bratem oraz świadkiem L. D. M. 29 marca 2009 r., podczas gdy elektroniczny zapis rozmowy wynosi ok. 30 min. a uczestnicy spotkania wskazywali, że trwało ono ok. 2,5 do 3 godzin, kompletności i autentyczności dowodu w postaci nagrania CD ze spotkania prezesa pozwanej z powodem, jego bratem oraz. świadkiem L. D. M. 29 marca 2009 r., celu wizyty prezesa pozwanej wraz ze świadkiem W. L. w mieszkaniu zajmowanym przez powodów i konsekwencji wizyty w postaci pobicia brata powoda oraz zgłoszenia pobicia na Policji, poszczególnych dni w których powodowie świadczyli pracę oraz dni wolnych, jak również ilości tych wolnych dni w poszczególnych miesiącach.

W ocenie apelujących, szczególnie istotne naruszenie prawa procesowego polegało na pominięciu wniosków dowodowych zgłoszonych w piśmie z 22 lipca 2011 r. dotyczących: zobowiązania pozwanego do przedłożenia nośnika (karty pamięci), na której pierwotnie zostało zarejestrowane całe nagranie, którego fragment pozwany załączył do akt sprawy na płycie CD, przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego sądowego z dziedziny nagrań audiowizualnych na okoliczności dotyczące autentyczności nagrania, jego ciągłości, ewentualnych prób modyfikacji (jakich, na czym polegających), odpowiedzi na pytanie, czy nagranie było modyfikowane, a jeżeli tak - to w jakim zakresie, zobowiązania pozwanego do przedstawienia akt osobowych przesłuchanych w sprawie świadków wraz z deklaracjami ZUS i dokumentami podatkowymi, listami płac za okres zatrudnienia, w celu umożliwienia powodom

weryfikacji prawdziwości twierdzeń świadków w zakresie wysokości otrzymywanego wynagrodzenia, zajmowanych stanowisk, miejsca pracy i okresu jej wykonywania. Podnieśli, że dwa pierwsze zgłoszone wnioski miały na celu ustalenie faktycznego przebiegu spotkania stron z 29 marca 2009 r., treści ustaleń stron, jak również prawdziwości twierdzeń stron. Dowód w postaci nagrania CD został złożony do akt sprawy przez pozwanego wraz z pismem procesowym z 14 grudnia 2010 r. Apelujący wskazali, że sprzeciwili się na rozprawie 8 marca 2011 r., przeprowadzeniu dowodu z tego nagrania. Zdaniem apelujących, okoliczności zawnioskowane przez powodów a dotyczące nagrania pozostawały na tyle istotne, że z zeznań powoda oraz świadka L. D. M. jednoznacznie wynikało, że spotkanie 29 marca 2009 r. trwało ok. 2,5 h, podczas gdy nagranie obejmuje jedynie ok. 20 ostatnich minut. Pozwany nie zaprzeczył długości trwania spotkania. Świadek L. D. M. wskazał przy tym, że większość wypowiedzi stanowiły powtórzenia wymuszone przez pozwanego, który de facto dyktował je powodom, a oni je powtarzali, co wynika z nagrania. Skarżący uznali, że błędne jest stanowisko Sądu Okręgowego, że wniosek ten zmierzał do przedłużenia postępowania. Podnieśli jednocześnie, że tylko dzięki reakcji powodów udało się ograniczyć wnioski dowodowe pozwanego, lecz i to nastąpiło jedynie za zgodą pozwanego. W ocenie skarżących, nie jest również prawidłowe stanowisko Sądu I instancji, że powodowie nie wykazali zarzutu niespójności i nielogiczności nagrania oraz, że nagranie stanowi jedynie wycinek prowadzonej rozmowy. Zdaniem apelujących, twierdzenia te zostały poparte tłumaczeniem biegłego sądowego wskazane w protokole rozprawy z 18 maja 2011 r.

Podnieśli oni również, że Sąd Okręgowy pominął zgłoszony przez powoda wniosek o dowód z opinii biegłego sądowego i brak ustalenia Sądu Okręgowego w tym zakresie uzasadnia uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Wskazali również, że nie bez znaczenia jest fakt, że pozwany wraz z nagraniem złożył do akt sprawy przysięgłe tłumaczenie, które zostało zakwestionowane przez biegłego sądowego, który w odmienny sposób przetłumaczył treść nagrania.

Skarżący podnieśli również, że Sąd Okręgowy 8 marca 2011 r. zobowiązał pozwanego do złożenia rozliczeń powodów z Urzędem Skarbowym za cały okres ich zatrudnienia, a nadto akt osobowych S. X. wraz z rozliczeniami z Urzędem Skarbowym za okres jego zatrudnienia u pozwanej pod rygorem skutków z art. 233 § 2 k.p.c. Pismem z 22 marca 2011 r. pozwany złożył do akt sprawy PIT powoda jedynie za ostatni rok pracy, jednocześnie oświadczając, że nie posiada PIT-ów za poprzednie okresy; Sąd Okręgowy nie wyciągnął jednak żadnych skutków procesowych wobec pozwanego z tego tytułu.

Odnosząc się do stanowiska Sądu Okręgowego przyjętego w uzasadnieniu wyroku odnośnie wysokości wynagrodzenia powoda apelujący wskazali, że Sąd Okręgowy nieprawidłowo przyjął, że powód nie wykazał, że jego wynagrodzenie miało wynosić 1000 dolarów amerykańskich miesięcznie netto, a zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że była to kwota 900 dolarów netto. W ocenie skarżących, stanowisku Sądu Okręgowego przeczą następujące dowody zebrane w sprawie: treść zeznań prezesa pozwanej, który zeznając na rozprawie 25 czerwca 2009 r. wskazał, że na początku 2008 r. powód poprosił o zmianę waluty wypłacanego wynagrodzenia z dolarów na złotówki. Przyczyną takiego stanu rzeczy miał być niekorzystny kurs dolara w stosunku do złotych. Pozwany podał przy tym, że miał być to rzekomo kurs 2,50 zł za jednego dolara, co dało kwotę 2.500,00 zł; już z tego wyliczenia wynika, że kwota wynagrodzenia musiała być ustalona przez strony w 2008 r. na kwotę 1000 dolarów, co wynika z wyliczenia: $1000 \times 2,50 = 2.500,00$ zł. Wskazali, że gdyby miała to być rzeczywiście kwota 900 dolarów, wyliczenie musiałoby wyglądać następująco: $900 \times 2,50 = 2.250,00$ zł. Stwierdzili, że ponadto dowodem takim jest projekt umowy sporządzony w języku chińskim, gdzie wskazano wynagrodzenie powoda w pierwszym roku pracy (2007) na kwotę 900 dolarów oraz wzrost wynagrodzenia o kwotę 100 dolarów w każdym kolejnym roku pracy. Wskazali, że żadna ze stron nie kwestionowała faktu, że z każdym rokiem wynagrodzenie wzrastało o kwotę 100 dolarów; ponieważ 2008 r. był drugim rokiem pracy powoda, przy założeniu, że w pierwszym roku kwota wynagrodzenia wynosiła 900 dolarów (a nie 1000 dolarów), to już w 2008 r. nie mogła być niższa niż 1000 dolarów (a faktycznie powinna wynosić 1100 dolarów). Podnieśli, że dodatkowo istotne w sprawie jest to, że sam pozwany przyznał, że zmiana waluty zaproponowana przez powoda spowodowana była niekorzystnym kurem dolara wobec złotych; działanie powoda miało z zasady gwarantować powodowi co najmniej utrzymanie zarobków w chwili dokonywanej zmiany. Tymczasem, jak ustalił Sąd I instancji - średni kurs dolara w grudniu 2007 r. wynosił 3,06 zł, natomiast w styczniu 2008 r. kwotę

2,95 zł. W ocenie skarżących, brak jest więc jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że powód zgodził się na przeliczenie wynagrodzenia w styczniu 2008 r. po kursie 2,50 zł, ponieważ to by spowodowało zmniejszenie jego wynagrodzenia o kwotę 500 zł. Wskazali, że biorąc pod uwagę kurs dolara na początku 2008 r., logiczne jest przyjęcie przelicznika na poziomie 3 zł za każdego dolara, co daje kwotę 3000 zł netto miesięcznie (1000x3,0=3000). Zdaniem apelujących, bezpodstawny zatem pozostaje zarzut Sądu Okręgowego, że powód w toku postępowania zmienił pierwotną wersję dotyczącą wysokości wynagrodzenia (3000 zł netto) podając, że mieli zarabiać z powódką po 1000 dolarów oraz, że powód nie potrafił wytłumaczyć w logiczny sposób zaistniałej rozbieżności; nie było rozbieżności w wysokości wynagrodzenia wskazywanego przez powoda, a logiczne wyjaśnienie wynika z prostego przeliczenia kwoty 1000 dolarów na złotówki wg średniego kursu dolara z przełomu 2007/2008 r., ustalonego przez Sąd Okręgowy w toku postępowania.

W dalszej kolejności skarżący wskazali, że nie jest prawidłowe stanowisko Sądu Okręgowego, zgodnie z którym powódka zatrudniona została jako pomoc kuchenna. Podnieśli, że przeciwko ustaleniom Sądu Okręgowego przemawiają dokumenty urzędowe zgromadzone w postępowaniach administracyjnych dotyczących udzielenia pozwolenia na pobyt i pracę powodów w Polsce prowadzonych przez Wojewodę (...), a w szczególności wydanych w sprawach decyzji. Powołali się na art. 244 k.p.c. Podnieśli, że z dokumentów tych wynika, że zostali przez pozwaną zatrudnieni na stanowisku kucharzy, a pozwany sam sporządził dokumenty (w tym umowy) na podstawie, których Wojewoda (...) wydał decyzje w sprawach powodów. Podnieśli, że dalsze ustalenia Sądu Okręgowego w zakresie zatrudnienia powódki pozostają w sprzeczności z dokumentami urzędowymi i nie zasługują na uwzględnienie. W ocenie skarżących, brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia przez sąd, że powódka była zatrudniona na innym stanowisku, niż to wynika z umowy o pracę i dokumentów urzędowych. Co więcej, również świadectwo pracy powódki wskazuje na zatrudnienie na stanowisku kucharza. Zmiana rodzaju wykonywanej pracy nie może powodować obniżenia wynagrodzenia pracownika. Zatem inne ustalenie Sądu Okręgowego, zgodnie z którym powódka miała zarabiać kwotę 1.500,00 zł stanowi, zdaniem apelujących, naruszenie art. 42 § 3 k.p.

W ocenie skarżących, konsekwencją ustalenia przez Sąd Okręgowy, że prezes pozwanej podawał inne stanowisko powódki (kucharz), gdyż inaczej nie otrzymałaby pozwolenia na pracę, winno być zawiadomienie prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstw związanych z celowym i świadomym wprowadzeniem w błąd przez prezesa pozwanej organów administracji w celu uzyskania określonych korzyści.

Zdaniem apelujących, za nieprawidłowe należy również uznać ustalenie Sądu Okręgowego, zgodnie z którym wynagrodzenie powodów obejmowało także wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych. Podnieśli, że Sąd Okręgowy nie wskazał przy tym, jakie okoliczności o tym świadczą. W ocenie apelujących, dowody zgromadzone w sprawie wskazują przeciwnie. Wskazali, że w treści projektu umowy, powód z pozwanym ustalił maksymalną ilość godzin pracy na 11 godzin dziennie. Brak w umowie wskazania, że wynagrodzenie obejmuje również ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, porze nocnej czy dodatki z tego tytułu. Podnieśli, że Sąd Okręgowy oparł swoje twierdzenie jedynie na oświadczeniu prezesa pozwanej, które jest sprzeczne z dokumentami sporządzonymi przez pozwaną i znajdującymi się w aktach osobowych powodów, a są to umowa o pracę, świadectwo pracy i informacja do umowy o pracę w trybie art. 29 k.p. Wskazali, że zgodnie z umowami o pracę oraz świadectwami pracy świadczyli pracę w pełnym wymiarze pracy (8 godz. dziennie); w przeciwnym wypadku musiało by znaleźć się w tych dokumentach (sporządzonych przez pozwaną) stwierdzenie o 11 godzinnym wymiarze czasu pracy powodów, czego brak. Ponadto w informacji do umów o pracę znajduje się zapis (pkt 1), zgodnie z którym czas pracy, w którym powodowie powinni pozostawać w dyspozycji pracodawcy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Natomiast zgodnie z pkt 5 informacji, pora nocna obejmuje godziny 23-7. Zdaniem apelujących, powyższe okoliczności wskazują, że wynagrodzenie powodów nie obejmowało wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych, nadliczbowych i dodatków za pracę w tych godzinach. Strony ustaliły jedynie maksymalną liczbę godzin pracy każdego dnia, co nie wyłącza uprawnienia pracowników (powodów) do otrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Apelujący wskazali, że stanowisko Sądu Okręgowego jest sprzeczne z treścią art. 18 § 1 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż

przepisy prawa pracy. W konsekwencji uznali, że zasadne jest żądanie przez powodów zasądzenia na ich rzecz kwot wskazanych w pkt 1 apelacji, zgodnie z opinią uzupełniającą biegłego sądowego P. D.. Ponadto, w ocenie apelujących, zaskarżony wyrok jest wewnętrznie sprzeczny - Sąd Okręgowy stwierdził, że powodowie nie przywieźli do Polski żadnych pieniędzy i nie mieli ich, bo pochodzili z biednej części kraju, gdzie było duże bezrobocie, co Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków. Brak przy tym wskazania, w jaki sposób Sąd weryfikował twierdzenia świadków, a jednocześnie Sąd ten pominął, że powodowie sami musieli opłacić bilety do Polski i inne formalności niezbędne do przyjazdu do Polski oraz że zapłacili pozwanej kaucję w kwocie 4200 zł. Wskazali, że Sąd I instancji pominął takt, że powód przez dwa lata pracował wcześniej w Polsce i miał oszczędności, które - zdaniem Sądu Okręgowego - przekazywał do Chin. Podnieśli, że poza samą wysokością wynagrodzenia należy też brać pod uwagę siłę nabywczą pieniądza, czego Sąd I instancji w ogóle nie dokonał, ograniczając się do oceny zeznań świadków. Stwierdzili, że sąd nie posiada wiedzy pozwalającej na weryfikację twierdzeń świadków odnośnie sytuacji ekonomicznej prowincji, w której mieszkają powodowie w Chinach. Ponadto, Sąd Okręgowy nie ustalił faktu otrzymania wynagrodzenia przez powodów uciekając się do domniemania w tym zakresie. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy przyznał, że żaden ze świadków nie widział bezpośrednio wypłaty wynagrodzenia powodom, jednak świadkowie byli pewni, że każdy pracownik je otrzymał. Skarżący wskazali, że świadkowie, na których zeznaniach Sąd Okręgowy oparł swoje stanowisko wskazali na 3 różne miejsca wypłaty wynagrodzenia – w gabinecie prezesa, na barze i w mieszkaniu zajmowanym przez powodów i przyjmując za prawdziwe twierdzenia świadków należało by ustalić, że powodowie otrzymywali wynagrodzenie co najmniej 3 razy w miesiącu, bo każdy świadek widział to rzekomo niezależnie od siebie. Co więcej świadkowie zeznali, że wynagrodzenie było wypłacane do 10 dnia każdego miesiąca. Tymczasem z informacji do umowy o pracę znajdującej się w aktach osobowych powodów wynika, że wypłaty wynagrodzenia dokonuje się z dołu w terminie do 30 dnia każdego miesiąca, za który następuje wypłata, co jest sprzeczne z zeznaniami świadków. Podnieśli, że żaden ze świadków nie posiadał wiedzy o wysokości wynagrodzenia powodów, ani nie widział, ile tego wynagrodzenia powodowie mieli otrzymywać. Powołali się na art. 94 pkt 9a i pkt 9b k.p. i stwierdzili, że pozwany nie dopełnił wskazanych w przepisach obowiązków.

Skarżący podnieśli, że wbrew stanowisku Sądu Okręgowego wyrażonym w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, wykazali zarówno długość czasu pracy, wysokość wynagrodzenia, ilość godzin pracy w porach nocnych i w godzinach nadliczbowych oraz brak otrzymania wynagrodzenia w spornym okresie, co uzasadnia wnioski apelacyjne.

W związku z powyższym, apelujący wniesli o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz: powoda Y. Y. kwoty 70.881,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowym liczonymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty, kwoty 774,43 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty, kwoty 95.049,00 zł tytułem wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty, zgodnie z opinią uzupełniającą biegłego sądowego P. D.; powódki L. J. kwoty 70.881,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami ustawowym liczonymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty, kwoty 774,43 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty, kwoty 95.049,00 zł tytułem wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty, zgodnie z opinią uzupełniającą biegłego P. D., zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego w II instancji, zwolnienie powodów od opłaty sądowej od apelacji w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

W kolejnym piśmie procesowym apelujący wskazali wartość przedmiotu zaskarżenia, dla Y. Y. H. 154 tys. zł, a dla L. J. 150 tys. zł.

Postanowieniem z 7 maja 2014 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych odrzucił apelację pozwanej.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja Y. Y. H. i L. J. okazała się nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia i rozważania prawne Sądu Okręgowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r. I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24 poz. 776, z 22 lutego 2010 r. I UK 233/09, Lex nr 585720). Sąd Apelacyjny podzielił również stan prawny wskazany jako podstawa rozstrzygnięcia.

Spornymi kwestiami na etapie postępowania apelacyjnego był czas pracy powodów, wysokość wynagrodzenia, stanowisko, na jakim pracowała powódka, jak również sam fakt wypłaty wynagrodzeń.

W odniesieniu do kwestii dowodów, Sąd Apelacyjny wskazuje, że faktem jest, że pozwana nie dysponowała dokumentacją pracowniczą; prezes pozwanej nie prowadził ewidencji czasu pracy odzwierciedlającej rzeczywisty wymiar czasu pracy powodów, który to obowiązek pracodawcy wynika z art. 94 pkt 9a w zw. z art. 149 k.p. Sąd Apelacyjny konsekwentnie stoi na stanowisku, co wyrażał już w swoich wcześniejszych orzeczeniach (m.in. w wyrokach z 9 kwietnia 2013 r., sygn. III APa 3/13 oraz z 24 września 2013 r., sygn. III APa 7/13, opublikowanych w bazie Portalu Orzeczeń Sądów Powszechnych dostępnej pod adresem <http://orzeczenia.ms.gov.pl>), że ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 94 pkt 9a w zw. z art. 149 k.p. Prawidłowe wyliczenie wysokości wynagrodzenia za pracę musi się opierać na rejestracji czasu pracy przepracowanego przez pracownika. Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę. Przedmiotem ewidencji czasu pracy powinien być czas pracy mieszczący się zarówno w ustalonym w zakładzie rozkładzie czasu pracy, jak też wynikający z doraźnych poleceń pracodawcy. Ewidencją powinna być zatem objęta praca w przedłużonym wymiarze czasu pracy, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej, w dodatkowych dniach wolnych od pracy, a także w ramach dyżurów. W ewidencji czasu pracy powinny też być odnotowane okresy urlopów i zwolnień od pracy, a także nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Należy jednak wskazać, że obie strony podkreślały od początku procesu, że zwyczajowo w Chinach przyjęte jest, że najważniejsze są umowy ustne, które mają dla stron moc prawnie wiążącą i dlatego też nie było potrzeby zawierania umów pisemnych (wskazywali na to również świadkowie). W konsekwencji powyższego, Sąd Okręgowy oraz Sąd Apelacyjny dysponowały dowodami zaoferowanymi przez strony. Zasadnicze znaczenie w rozstrzygnięciu sprawy miały zeznania świadków, którzy wypowiedzieli się w podstawowych kwestiach związanych ze stosunkiem pracy powodów. Sąd I instancji, a także Sąd Apelacyjny oceniły zeznania świadków zaoferowane przez pozwaną jako logiczne, spójne i wiarygodne, a w zakresie, w jakim powodowie przedstawili twierdzenia niespójne z powyższymi zeznaniami, Sąd Apelacyjny uznał twierdzenia te za niewiarygodne i nielogiczne.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (por. wyrok z 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, Lex nr 1216857). Ponadto, zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (por. wyrok SN z 14 maja 2012 r., II PK 231/11, OSNP 2013/9-10/109).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, powodowie, nie udowodnili swoich racji w zakresie podnoszonych w apelacji twierdzeń, a to strona pozwana zaoferowała w postępowaniu przed Sądem Okręgowym dowody w postaci zeznań świadków, które pozwoliły poczynić ustalenia. Należy wskazać, że analiza zeznań świadka (oraz samej strony) obejmuje ustalenie tego, co osoba przesłuchiwana w swojej wypowiedzi pozytywnie stwierdza, jakie okoliczności faktyczne poznała za pomocą swoich zmysłów osobiście (selekcja materiału zeznań). W ocenie wartości dowodowej zeznań bierze się pod uwagę ich zgodność logiczną (zwartość), szczerść wypowiedzi. Krytycznej oceny wymagają wszelkiego rodzaju oceny wartościujące. Zeznania świadka muszą być analizowane w ich całokształcie i w powiązaniu z pozostałym materiałem dowodowym (art. 233 k.p.c.), (por. wyrok SA w Warszawie z 3 października 2013 r., I ACa 274/13, Lex nr 1394302). Z zeznań przesłuchanych świadków dało się bowiem ogólnie odtworzyć, jak praca powodów przebiegała, w jakich godzinach była świadczona oraz kiedy i w jaki sposób pobierali oni wynagrodzenie za pracę.

Należy podkreślić, że uzasadnienie Sądu Okręgowego jest bardzo dokładne i w związku z tym, Sąd Apelacyjny odniesie się do istotnych kwestii podniesionych w apelacji, nie przytaczając ponownie wszystkich wniosków Sądu I instancji, które w całości podzielił.

Po pierwsze, powodowie podnosili w apelacji kwestię czasu pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił czas pracy powodów na podstawie zeznań świadków, którzy dokładnie wskazali, że kucharze pełnili dyżury i jeden pracował od 11 do 21.30, a drugi od 12.30 do 23 (restauracja była czynna do 23); na tej samej zasadzie pracowały osoby wykonujące zadania pomocy kuchennej. Zatem oboje kucharzy nie zaczynało pracy jednocześnie, a czas pracy był rozdzielony na dwie zmiany (por. zezn. B. L., k. 201-203 a.s., zezn. M. J. – k. 204-207 a.s., zezn. W. C. – k. 207-210 a.s., zezn. K. K., k. 295-300 a.s., zezn. I. O. – k. 305-308 a.s., zeznania L. G. – k. 345-347 a.s., zezn. A. M. – k. 407-410 a.s., zezn. B. P. – k. 411v-412v a.s.). Nie było w związku z tym podstaw, aby przyjąć, że powodowie pracowali więcej niż 10,5 godziny dziennie.

W związku z powyższym, ustalone zostało prawidłowo, (czego nie kwestionowała zresztą pozwana), że powodowie pracowali również w porze nocnej i Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął i wyliczył wysokość wynagrodzenia za pracę w porze nocnej za dni, kiedy powodowie mieli dyżury po godzinie 21.

Jeśli chodzi o kwestię pracy w niedzielę, Sąd Apelacyjny wskazuje, że została ona bardzo dobrze uzasadniona przez Sąd Okręgowy i ponieważ sąd ustalił, że nie były udzielane dni wolne od pracy w zamian za pracę w niedzielę, dlatego stosownie do art. 151¹¹ § 2 k.p., przyznał dodatek w wysokości określonej w art. 157¹ § 1 pkt 1 k.p., czyli 100 % wynagrodzenia za pracę. Powodowie standardowo pracowali w niedzielę, a dniem wolnym był dla nich poniedziałek lub środa (por. zezn. I. O. – k. 305-308 a.s.).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, bezsporne jest, że powodom nie należało się natomiast wynagrodzenie za pracę w Święta Bożego Narodzenia i Święta Wielkanocy w latach 2007-2009, dlatego że wówczas lokal, w którym pracowali był nieczynny i związku z tym, brak było podstaw do zasądzenia powyższego wynagrodzenia.

Na marginesie Sąd Odwoławczy wskazuje, że niesporne i przyznane przez pozwaną (zezn. W. Y. M., k. 142 a.s.) było to, że nie zostały wypłacone powodom ekwiwalenty za urlop wypoczynkowy, co zostało w całości zasądzone przez Sąd I instancji.

Odnosząc się do kwestii wypłaty wynagrodzenia, Sąd Apelacyjny wskazuje, że mimo braku listy płac, świadkowie od początku konsekwentnie wskazywali na terminy i sposób wypłaty wynagrodzenia. Wynagrodzenie płacone było wszystkim pracownikom mniej więcej tego samego dnia, osobiście. Świadczy o tym fakt, że świadkowie widzieli jak powodowie w dalszej kolejności wchodził do prezesa pozwanej w celu odbioru wynagrodzenia, a zdarzały się również sytuacje, że widywano powodów z banknotami w ręku. Niektórzy świadkowie zeznali, że widział jak powodowie otrzymywali wypłatę przy barze (por. zezn. M. W. – k. 414-415 a.s., zezn. W. L. – k. 446v-447v a.s.). Nadto, powód nigdy nie żalił się współpracownikom, że nie otrzymuje wynagrodzenia, a jedynie wskazywał, że chciałby więcej zarabiać; rozmawiał wprost o kwestii zarobków z niektórymi współpracownikami (por. zezn. B. L., k. 201-203 a.s., zezn. M. J. – k. 204-207 a.s., zezn. W. C. – k. 207-210 a.s., zezn. K. K., k. 295-300 a.s., zezn. I. O. – k. 305-308 a.s., zeznania L. G. – k. 345-347

a.s., zezn. L. Y. – k. 317-319 a.s., zezn. W. Z. – k. 349-351 a.s., zezn. B. P. – k. 411v-412v a.s., zezn. A. P. – k. 412v-414 a.s., zezn. X. S. – k. 444v-446 a.s.). Powódka w rozmowach ze świadkami wskazywała, że w Polsce otrzymuje wyższe wynagrodzenie niż dostałaby w Chinach. Mówiła świadkom, że dostała już wypłatę za dany miesiąc (por. zezn. M. F. – k. 410-411v a.s.). Z okazji świąt dostawali premie (por. zezn. A. P. – k. 412v-414 a.s.). Zdaniem Sądu Odwoławczego, zasadnie zatem przyjął Sąd I instancji, że wynagrodzenie to rzeczywiście było wypłacane. O powyższym świadczy także to, że na rachunki bankowe powodów wpłacane były systematycznie określone sumy pieniędzy (po kilka tysięcy złotych). Nadto, świadkowie widzieli, że powodowie mają nowy sprzęt, np. aparat fotograficzny, telefon komórkowy, komputer czy też, że mieli przy sobie pieniądze (por. zezn. K. K., k. 295-300 a.s., zezn. I. O. – k. 305-308 a.s., zeznania L. G. – k. 345-347 a.s., zezn. W. Z. – k. 349-351 a.s., zezn. M. W. – k. 414-415 a.s.). Świadczyli również, że powódka wydawała pieniądze na ubrania (por. zezn. M. F. – k. 410-411v a.s.). Jeden ze świadków zeznał również, że powód dał mu 1500 zł i poprosił o zakup aparatu fotograficznego (por. zezn. A. P. – k. 412v-414 a.s.). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, mało wiarygodne w tym zakresie są twierdzenia powoda, że pieniądze te pochodziły z oszczędności poczynionych w Chinach. Po pierwsze, powodowie od początku procesu wskazywali, że pochodzą z niezamożnego regionu, powódka od kilku lat w Chinach nie pracowała, tylko zajmowała się wychowywaniem dzieci i był okres, w którym powód również pozostawał bez pracy. Okoliczności te potwierdzali również świadkowie (por. zezn. A. M. – k. 407-410 a.s.). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, trudno – opierając się na zasadach doświadczenia życiowego – przyjąć, że w tych okolicznościach powodowie dysponowaliby wskazanymi kwotami wpłacanymi sukcesywnie do banku. Jednocześnie fakt, że powodowie wynajmowali mieszkanie za symboliczną złotówkę czynszu (por. umowa najmu, k. 522 a.s.), a wyżywienie mieli zapewnione w restauracji (por. zezn. A. M. – k. 407-410 a.s.), również przemawia za tym, że mieli możliwość poczynienia oszczędności z wypłacanego im wynagrodzenia za pracę.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, niewiarygodne pozostają również twierdzenia powodów o zamiarze rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce. Należy podkreślić, że żaden ze świadków nie wiedział, że powodowie mieliby mieć taki zamiar (a byli również świadkowie, którzy porozumiewali się z powodami w ich ojczystym języku), (zezn. B. L., k. 201-203 a.s., zezn. M. J. – k. 204-207 a.s., zezn. W. C. – k. 207-210 a.s., zeznania L. G. – k. 345-347 a.s., zezn. L. Y. – k. 317-319 a.s.), a wręcz przeciwnie- wskazywali oni konsekwentnie, że powodowie wysyłają pieniądze do Chin, są w Polsce w celach zarobkowych, a po 2-3 latach planują wrócić do Chin. Niektórzy świadkowie znali przy tym dość dokładnie sytuację życiową powodów, wskazując, że mają oni dwoje dzieci, którymi opiekują się dziadkowie, nieosiągający dochodów, toteż wysyłają im pieniądze (zezn. B. L. k. 201-203 a.s., zezn. I. O. – k. 305-308 a.s.). Również ten fakt nie świadczy o zamiarze gromadzenia pieniędzy w Polsce w celu zainwestowania we własną działalność. Ponadto, powodowie wskazywali, że chcieliby kupić mieszkanie w Chinach czy też że je kupili (por. zezn. K. K., k. 295-300 a.s., zezn. A. M. – k. 407-410 a.s., zezn. M. F. – k. 410-411v a.s., zezn. A. P. – k. 412v-414 a.s., zezn. M. W. – k. 414-415 a.s., zezn. X. S. – k. 444v-446 a.s.).

Warto również podkreślić, że świadek zamieszkujący wspólnie z powodami stwierdził, że powód planował zaszantażowanie prezesa pozwanej pod pretekstem żądania wypłaty wynagrodzenia, chociaż powodowie tak naprawdę wypłaty otrzymali (por. zezn. M. J. – k. 204-207 a.s.). W ocenie współpracowników, powód był osobą inteligentną, ale i impulsywną; rozmawiał z nimi o tym, jak duże zyski może mieć prezes pozwanej (zezn. K. K., k. 295-300 a.s.)

Odnosząc się do kwestii wysokości wynagrodzenia za pracę, Sąd Odwoławczy uznał, że brak jest podstaw, by kwestionować wysokość ustaloną przez Sąd Okręgowy. Prezes pozwanej konsekwentnie wskazywał, w jakiej wysokości wynagrodzenie zaoferował powodowi i w jakiej wysokości było ono wypłacane, zwłaszcza w okresie, kiedy powód ponownie przyjechał do Polski (por. zezn. W. Y. M., k. 137-142 a.s.). Ustalona przez Sąd I instancji wysokość wynagrodzenia poparta została również zeznaniami świadków (por. zezn. M. J. – k. 204-207 a.s., zezn. W. C. – k. 207-210 a.s., zezn. K. K., k. 295-300 a.s., zezn. X. S. – k. 444v-446 a.s., zezn. W. L. – k. 446v-447v a.s.). Z projektu umowy o pracę również nie wynika wyższa kwota wynagrodzenia powoda niż 900 dolarów miesięcznie (por. tłumaczenie oryg. projektu umowy – k. 498-499 a.s.). Przechodząc do kwestii wynagrodzenia powódki – Sąd Apelacyjny wskazuje, że wszyscy świadkowie jednakowo wskazywali, że powódka nie pełniła funkcji kucharza, a wykonywała zadania pomocy kuchennej (por. zezn. B. L. – k. 201 a.s., zezn. M. J. – k. 204-207 a.s., zezn. K. K., k.

295-300 a.s., zezn. I. O. – k. 305-308 a.s., zeznania L. G. – k. 345-347 a.s., zezn. A. M. – k. 407-410 a.s., zezn. M. F. – k. 410-411v a.s.). W związku z tym, brak było podstaw do tego, aby przyjąć, że miała ona takie samo wynagrodzenie jak powód. Jeden ze świadków wskazał, że zarabiała tyle samo, co jego żona- również pracująca jako pomoc kuchenna – 1200 zł, a następnie 1500 zł netto (por. zezn. X. S. – k. 444v-446 a.s.). Nie było zatem podstaw, aby przyjąć, że powód i powódka zarabiali po 3000 zł netto miesięcznie.

Co do zasądzonej na rzecz powodów kwoty tytułem wynagrodzenia, należy wskazać, że Sąd Okręgowy przeprowadził w celu jej ustalenia, dowód z opinii biegłego specjalisty z zakresu obliczania wysokości wynagrodzeń za pracę. Z istoty i celu tego rodzaju dowodu wynika, że jeśli rozstrzygnięcie wymaga wiadomości specjalnych, dowód z opinii jest konieczny. W takim wypadku sąd nie może poczynić ustaleń sprzecznych z opinią biegłego, jeśli jest ona prawidłowa i jeżeli odmienne ustalenia nie mają oparcia w pozostałym materiale dowodowym (por. wyrok SN z 27 listopada 1974 r. II CR 748/74, Lex nr 7618). Sąd ocenia opinie biegłych pod kątem ich logiki, spójności oraz tego, czy odpowiadają na postawione tezy dowodowe. W ocenie Sądu Apelacyjnego, opinie sporządzone przez wskazanego biegłego, spełniają wyżej wymienione kryteria. Biegły rzetelnie obliczył wysokość niewypłaconego powodom wynagrodzenia, zgodnie z postanowieniami Sądu I instancji. Opinie są wiarygodne i dokładnie przedstawiają sposób obliczenia poszczególnych kwot, przy czym biegły obliczył wynagrodzenie zarówno przy założeniu wersji postulowanej przez powodów, jak i w wersji ustalonej na podstawie zeznań świadków (10,5-godzinny dzień pracy, w tym praca w porze nocnej, 4 dni wolne w miesiącu dla każdego z powodów - poniedziałki lub środy, niższe wynagrodzenie powódki niż powoda, brak wykorzystanego urlopu wypoczynkowego). Następnie Sąd Okręgowy, oceniając całokształt zgromadzonego materiału dowodowego (przesłuchanie stron, zeznania świadków, opinie biegłego), zasądził prawidłowe – w ocenie Sądu Apelacyjnego – kwoty tytułem niewypłaconego powodom wynagrodzenia za pracę, nie przyjmując wersji postulowanej przez powodów, ponieważ nie udowodnili oni swoich twierdzeń w tym zakresie.

Reasumując, chociaż brak było ewidencji czasu pracy, jak również pisemnej umowy o pracę i listy płac, Sąd Apelacyjny uznał, że w szczególności na podstawie spójnych zeznań świadków możliwe było ustalenie stanu faktycznego sprawy. Należy podkreślić, że Sąd I instancji przesłuchał dużą ilość świadków i wszyscy potwierdzili te same kwestie dotyczące sposobu wypłaty wynagrodzenia, wysokości wynagrodzeń, stanowiska na jakim pracowała powódka czy sytuacji życiowej i majątkowej powodów. Wobec powyższego, Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń dotyczących czasu pracy i zasądził powodom wynagrodzenie za okres, za jaki faktycznie nie zostało wypłacone. Zbieżność zeznań wielu świadków, w tym takich, którzy porozumiewali się z powodami w ojczystym języku, a nadto w większości pracujących wspólnie z nimi, nie pozwoliła na przyjęcie za wiarygodne twierdzeń powodów, które następnie podnosili w apelacji. Brak było, zdaniem Sądu Odwoławczego, podstaw do przyjęcia, że prezes pozwanej w ogóle nie wypłacał powodom wynagrodzenia za pracę przez 1,5 roku, przechowując dla nich pieniądze na otwarcie w przyszłości ich własnej restauracji. O wypłacie spornego wynagrodzenia świadczy fakt, że powodowie wchodzili do prezesa pozwanej po wypłaty w gotówce, byli nadto widywani jak odbierali niekiedy wypłaty przy barze w restauracji czy widywano ich z gotówką w ręku. Nadto, w czasie 1,5 roku pracy nikomu nie mówili, że nie mają wypłaconego wynagrodzenia, a jedynie wskazywali, że chcieliby więcej zarabiać. O tym, że otrzymywali wynagrodzenie świadczą również dokonywane przez nich zakupy czy wpłaty gotówki na konto. Poza tym, rozmawiali ze współpracownikami o zamiarze kupna mieszkania w Chinach i powrotu do rodzimego kraju. Wszyscy zgodnie wskazywali, że pochodzą oni z biednego regionu, toteż nie mogli zaoszczędzić tam pieniędzy; mało prawdopodobne wydają się również tezy o sprzedawaniu przez nich chińskich produktów na targu i otrzymywaniu z tego tytułu gotówki we wskazywanej wysokości. Dodać należy, że osoby współpracujące i współwynajmujące z powodami mieszkanie postrzegały powoda jako osobę impulsywną i wskazywali, że planował szantaż wobec prezesa pozwanej, zastanawiając się, jakie zyski może on posiadać z prowadzonych restauracji. W ocenie Sądu Apelacyjnego, powyższe pozwoliło stworzyć spójny obraz stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy – powodowie, co prawda, nie otrzymali wynagrodzenia za ekwiwalent urlopowy i za pracę w porze nocnej, a także za kilka miesięcy na przełomie 2008 r. i 2009 r., jednak większość z całości wynagrodzenia została im wypłacona i brak było podstaw do przyjęcia odmiennych ustaleń.

Przechodząc do zarzutów dotyczących naruszenia przepisów prawa procesowego, Sąd Apelacyjny akcentuje, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, art. 227 k.p.c. ma zastosowanie przed podjęciem rozstrzygnięć dowodowych

i uprawnia sąd do selekcji zgłoszonych dowodów, jako skutku przeprowadzonej oceny istotności okoliczności faktycznych, których wykazaniu dowody te mają służyć. W konsekwencji twierdzenie, że przepis ten został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę ma rację bytu tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, a jego pośrednie naruszenie może polegać na odmowie przeprowadzenia przez sąd dowodu z uwagi na powołanie go do udowodnienia okoliczności niemających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia w sytuacji, kiedy ocena ta była błędna (por. wyrok SN z 11 lipca 2012 r., II CSK 677/11, Lex nr 1228438). Sąd I instancji mógł zatem przeprowadzić selekcję dowodów, a w niniejszej sprawie nie zaszła żadna z przytoczonych okoliczności, więc zarzut ten nie mógł znaleźć uzasadnienia. Zdaniem Sądu Odwoławczego, przywoływane w apelacji okoliczności dotyczące konieczności przeprowadzenia dowodów z opinii biegłego specjalisty z dziedziny nagrań audiowizualnych, jak również akt ZUS, akt osobowych świadków, dokumentacji Urzędu Skarbowego, nie były kluczowe dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, ponieważ nie były w znaczącym stopniu przydatne do ustalenia podstawowych spornych okoliczności dotyczących pracy powodów.

Sąd Apelacyjny podkreśla, że wszystkie ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy, znajdują oparcie w zgromadzonym materiale dowodowym. Zatem Sąd

I instancji nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny dowodów, a także ocena dowodów dokonana przez ten Sąd nie była w sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2002 r., II UKN 43/01, Lex nr 560561). Przyznanie sądowi w art. 233 § 1 k.p.c. prawa do swobodnej oceny dowodów oznacza, że do sądu należy wybór określonych środków dowodowych według mocy ich oddziaływania na przekonanie sędziowskie oraz prawo do ich oceny, która mimo że jest oceną swobodną, to jednak nie może pozostawać w sprzeczności z regułami logicznego rozumowania i wnioskowania oraz z zasadami doświadczenia życiowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r.,

I PKN 848/00, Lex nr 560529). Zauważyć przy tym należy, że wyrażona w art. 233

§ 1 k.p.c. zasada swobodnej oceny dowodów, sądowi orzekającemu pozostawia wybór określonych środków dowodowych, sposób ich przeprowadzenia oraz ocenę. Granice tej „swobody” wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy

oraz ideologiczny, przez który rozumie się poziom świadomości prawnej sędziego, czyli znajomość przepisów doktryny i orzecznictwa, a także informacje dotyczące różnych faktów życia społecznego, kultura prawna, jak i stan pozaprawnych reguł

i ocen społecznych, do których odsyłają przepisy obowiązującego prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2002 r., II UKN 806/00, Lex nr 560570). 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 (por. wyr. SA w Lublinie III AUa 758/12, Lex nr 1223279). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 kwietnia 2010 roku, I ACa 240/10, Lex nr 628186). W ocenie Sądu Apelacyjnego, złożona przez powodów apelacja nie wskazuje skutecznie na istnienie którejkolwiek z opisanych powyżej przesłanek naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów. Sąd Okręgowy wyjaśnił wszystkie istotne okoliczności sprawy, czemu dał wyraz w dobrze umotywowanym uzasadnieniu wyroku, a przedstawionej oceny dowodów nie sposób uznać za dowolną, a raczej za swobodną. Warto dodać, że doświadczenie, jakim dysponuje sąd, orzekając przez wiele lat w sprawach z zakresu prawa pracy, pozwoliło na wyciągnięcie, prawidłowych – w ocenie Sądu Apelacyjnego - wniosków. Należy wskazać, że w sytuacji, kiedy z jednej strony sąd dysponuje twierdzeniami powodów (które zresztą są niekonsekwentne i nielogiczne), a z drugiej strony, dowodami w postaci zeznań obcych dla stron świadków, które są spójne i pozwoliły na odtworzenie w całościowy sposób stanu faktycznego sprawy – brak było podstaw, aby przeciwstawić niepoparte

dowodami twierdzenia, ustaleniom dokonany na podstawie wiarygodnego materiału dowodowego zaoferowanego przez pozwaną.

W nawiązaniu do zarzutów apelacyjnych, Sąd Apelacyjny wskazuje, że podziela pogląd prawny wyrażony przez Sąd Najwyższy, iż sąd drugiej instancji jest obowiązany zamieścić w swoim uzasadnieniu takie elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania są potrzebne do rozstrzygnięcia sprawy, ale nie ma zarazem obowiązku wyrażania szczegółowego stanowiska do wszystkich poglądów prezentowanych przez strony, jeżeli nie mają one istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 marca 2012 r., sygn. akt IV CSK 373/11, Lex nr 1169841, wyrok Sądu Najwyższego z 29 października 1998 r., sygn. akt II UKN 282/98, OSNP 1999/23/758, Lex nr 38240).

Z tego względu, mimo rozbudowanej i zawierającej szereg spostrzeżeń apelacji powodów, Sąd Apelacyjny odniósł się szczegółowo do istotnych z punktu widzenia niniejszej sprawy zarzutów i porzekał na ogólnym nieuwzględnieniu podnoszonych w sprawie okoliczności drugorzędnych.

Konkludując, Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił wymiar pracy powodów i należne im z tego tytułu wynagrodzenie, w zakresie, w jakim nie zostało wypłacone przez pracodawcę. Ustalenia w tym zakresie Sąd I instancji poczynił w oparciu o prawidłowo zebrany materiał dowodowy, który następnie poddał rzetelnej ocenie, nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów. Zarzuty apelacyjne dotyczące zarówno naruszenia prawa materialnego, jak i prawa procesowego, nie znalazły zatem uzasadnienia.

W związku z powyższym, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powodów jako bezzasadną.

SSO del. Beata Górka SSA Romana Mrotek SSA Urszula Iwanowska