

Sygn. akt VI P 371/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. S. (1)

przeciwko Z. L.

o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy, zwrot kosztów

I. zasądza od pozwanego Z. L. na rzecz powoda M. S. (1) następujące kwoty

- kwotę 4.760 zł (cztery tysiące siedemset sześćdziesiąt złotych) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za październik 2014r., wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2014r. do dnia zapłaty

- kwotę 8.592,99 zł (osiem tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt dwa złote dziewięćdziesiąt dziewięć groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 listopada 2014r. do dnia zapłaty

- kwotę 3.665,20 zł (trzy tysiące sześćset sześćdziesiąt pięć złotych dwadzieścia groszy) brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 października 2014r. do dnia zapłaty

- kwotę 2823 zł (dwa tysiące osiemset dwadzieścia trzy złote) tytułem zwrotu kosztów używania samochodu prywatnego do celów służbowych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 31 października 2014r. do dnia zapłaty ;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. odstępuje od obciążania powoda kosztami procesu

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego Z. L. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego(...) w G. kwotę 993 zł (dziewięćset dziewięćdziesiąt trzy złote) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz kwotę 810,10 zł (osiemset dziesięć złotych dziesięć groszy) tytułem zwrotu wydatków

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.645,41zł (pięć tysięcy sześćset czterdzieści pięć złotych czterdzieści jeden groszy)

Sygn. akt VI P 371/15

UZASADNIENIE

Powód M. S. (1) pozwem z dnia 13 maja 2015 roku wniósł o zasądzenie od pozwanego Z. L. kwoty 4000 zł netto tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za październik 2014; 4980 zł netto i 2241 zł netto 3585,60 tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy; 2823 zł tytułem zwrotu kosztów korzystania z samochodu prywatnego do celów służbowych oraz zasądzenia na rzecz powoda kwoty rozliczającej przepracowane miesiące tj. po 4000 zł netto za każdy miesiąc pracy. Od wszystkich tych kwot powód domagał się odsetek od dnia 15 października 2014r.

W odpowiedzi na pozew pozwany Z. L. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podnosząc, iż powód otrzymał wszystkie należne mu kwoty.

Pismem procesowym z dnia 26 października 2015r. roku powód wskazał żądane kwoty brutto: 4760 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę za październik 2014; 5926,20 brutto tytułem wynagrodzenia za nadgodziny i 2666,79 zł brutto tytułem dodatku za prace w godzinach nadliczbowych, 4266,15 zł brutto tytułem ekwiwalentu urlopowego, oraz 23800 zł tytułem rozliczenia końcowego. Kwota zwrotu kosztów korzystania z samochodu pozostała bez zmian.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 5 czerwca 2014r. powód M. S. (1) zawarł ze Z. L., prowadzącym firmę (...) umowę o pracę, na stanowisku elektryka w pełnym wymiarze czasu pracy.

Praca miała być wykonywana w (...) we Francji.

Umowę zawarto na okres od 5 czerwca 2014r. do dnia 30 października 2014r.

Umowa wskazywała, iż powód miał pracować w zadaniowym systemie czasu pracy, jednakże nie wyznaczono powodowi zadań tak, aby były one możliwe do wykonania w przeciętnie 40-godzinnym tygodniu pracy w systemie ośmiogodzinnym. Umowa nie zawiera żadnego zakresu zadań. W umowie określono, z jednej strony, iż czas pracy powoda jest określony wymiarem jego zadań i kształtowany przez pracownika, z drugiej strony, iż czas niezbędny do wykonania zadań określa pracodawca po zasięgnięciu opinii pracownika.

Umowa przewidywała w zakresie wynagrodzenia, iż wynagrodzenie dla całego zespołu 4-10 pracowników wynika z cen jednostkowych, które są załącznikiem do umowy i zostały zaakceptowane przez obie strony. W czasie trwania umowy o pracę pracownik miał otrzymywać wynagrodzenie zaliczkowe w wysokości 4000 netto w formie zaliczki na poczet przyszłego wynagrodzenia i nie wskazałą konkretnie kwotę w euro, która miała być wypłacona na początku zatrudnienia i rozliczona o zakończeniu realizacji umowy

Do umowy powód nie otrzymał żadnego załącznika, o którym wskazywała umowa. Załącznika nie zawierał też egzemplarz przechowywany przez pracodawcę w aktach osobowych.

Analogiczne umowy otrzymali pozostali pracownicy zatrudnieni na taki sam okres.

dowód: umowa o pracę k. 5-7, zaświadczenie z CEiDG k. 35; oraz akta osobowe powoda, zeznania powoda k. 38-40, nagranie czas 00:07:06-00:37:15, zeznanie świadka M. D. k. 282-283, zeznania świadka R. P. k. 284-285, zeznania świadka M. S. (2) k. 286-287, zeznania P. W. k. 288-289, zeznanie R. K. 308-310, zeznania powoda k. 38-40, nagranie czas 00:07:06-00:37:15, k. 311-313 ...

Z. L. nie wyznaczał pracownikom we Francji zadań, robił to generalny wykonawca, nie było określonej normy prac do wykonania na dany dzień. Pozwany sporadycznie był na budowie. Pracownicy zajmowali się tworzeniem torów kablowych, a następnie podłączaniem urządzeń i rozprowadzaniem kabli. Prace nie były w sposób właściwy zabezpieczone narzędziowo, co opóźniało wykonanie zadań, np. nie było zapewnionych rusztowań, mimo iż prace w 80 % były wykonywane na wysokości, i pracownicy musieli je pożyczać.

Pracownicy nie ustalili z pracodawcą konkretnie, ile otrzymają wynagrodzenia ponad owe 4000 zł netto z umowy.

Pozwany mówił, iż jeśli po wykonaniu kontraktu i odliczeniu kosztów coś zostanie, będzie to podzielone między pracowników, ale nie podał konkretnie na jakich zasadach, na jakich pracowników. W toku kontraktu liczba pracowników zmieniała się.

Prace wykonywane były przez 10 godzin dziennie, od 7 do 18, z jedną godziną niepłatną przerwą, przez pięć dni w tygodniu. Godziny pracy spisywał M. S. (2) i przekazywał pozwanemu. Pozwany wskazał, iż trzeba pracować 10 godzin dziennie – przyjechało bowiem mniej pracowników, niż miało być przewidziane,

Powód pracował od dnia 5 czerwca 2014r. do kraju po raz pierwszy zjechał na dni 25-29 sierpnia. Uzgodnił z pracodawcą, iż w ten sposób odbiera sobie wolne za wypracowane nadgodziny.

Powód w trakcie zatrudnienia nie korzystał z żadnego dnia urlopu. Powód miał uprawnienia do 26 dni wymiaru urlopu – miał ponad 10letni staż pracy.

dowód: zeznania powoda k. 38-40, nagranie czas 00:07:06-00:37:15, k. 311-313, zestawienie przepracowanych godzin k. 52-54, zeznanie świadka M. D. k. 282-283, zeznania świadka R. P. k. 284-285, zeznania świadka M. S. (2) k. 286-287, zeznania P. W. k. 288-289, zeznanie R. K. 308-310,

Pozwany uzgodnił też z pracownikami, iż będzie pokrywał koszty przyjazdu na budowę, zjazdu do kraju oraz przejazdu na urlop co 6 tygodni, jak również przejazdy na terenie Francji z miejsca zakwaterowania do pracy i z powrotem. Pozwany umówił się, iż ci pracownicy, którzy mają samochodem, będą wozić do pracy pozostałych, i za to będzie zwrot kosztów wg krajowej kilometrówki.

Powód dysponował samochodem o pojemności powyżej 900 cm³ i woził kolegów do pracy.

Łącznie w toku zatrudnienia powód przejechał w celach służbowych, za które pozwany zobowiązał się zwrócić mu koszty wg tzw. kilometrówki, 10.692 km.

Pozwany obiecał przekazywać 50 euro zaliczki na koszty przejazdu samochodem. Oprócz tego pozwany miał przekazywać 50 euro tygodniowo na pracownika na wyżywienie. W rzeczywistości te wpłaty były nieregularne i nie w pełni zgodne z ustną umową w tym zakresie.

dowód: zeznanie świadka M. D. k. 282-283, zeznania świadka R. P. k. 284-285, zeznania świadka M. S. (2) k. 286-287, zeznania P. W. k. 288-289, zeznanie R. K. 308-310, zeznania powoda k. 38-40, nagranie czas 00:07:06-00:37:15, k. 311-313, zestawienie powoda k. 55-56

Powód otrzymał od pozwanej spółki łącznie kwotę 16.000 zł netto tytułem wynagrodzenia zaliczkowego (po 1500 zł 6 i 20 lipca 2014, 30 lipca 2014r. kwotę 1000 zł, a następnie 15 sierpnia, 18 września i 20 października po 4000 zł netto.

Nadto powód otrzymał na miejscu, we Francji, zaliczki w euro w wysokości: po 100 euro 9 i 16 lipca, 50 euro 26 lipca, 100 i 400 euro 1 sierpnia, 100 euro 13 sierpnia: 200 euro 19 września, następnie 150 euro 8 października, 50 euro 12 października, po 100 euro 21 i 25 października – łącznie 1450 euro..

dowód: zeznania powoda k. 38-40, nagranie czas 00:07:06-00:37:15, k. 311-313 oświadczenie k. 18

Należne wynagrodzenie powoda za godziny nadliczbowe wynosiło 12.500 zł brutto.

Stawka ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła 41,65 zł za godzinę.

Do rozliczenia, po uwzględnieniu otrzymanych zaliczek, pozostało jeszcze 6992,40 zł tytułem kosztów korzystania z pojazdu prywatnego do celów służbowych.

dowód: opinia biegłego k. 383-411

Powód otrzymał świadectwo pracy, w którym wskazane było, iż powód był zatrudniony w okresie od 16 lipca 2014r. do 31 października 2014r., stosunek pracy ustał za porozumieniem stron a powód wykorzystał 9 dni (72 godziny) urlopu wypoczynkowego.

Świadectwo zawierało prawidłowe pouczenie o sposobie wniesienia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy.

Powód otrzymał świadectwo pracy w lutym 2015r. Nie złożył jednak wniosku do pracodawcy o sprostowanie tego świadectwa. W

dowód: świadectwo pracy – akta osobowe powoda oraz k. 10, zeznania powoda k. 38-40, nagranie czas 00:07:06-00:37:15, k. 311-313

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało w znacznej części na uwzględnienie.

Sąd oparł się na zgromadzonych w sprawie dokumentach, w tym zawartych w aktach osobowych powoda w zakresie, w jakim nie były kwestionowane przez strony co do ich autentyczności i prawdziwości.

Sąd dał też wiarę dokumentom prywatnym, sporządzonym przez powoda, w szczególności zestawieniom godzin jego pracy i przejechanych kilometrów. Dokumenty te znajdują potwierdzenie w zeznaniach nie tylko powoda, ale także i licznych świadków.

Sąd dał w wiarę zeznaniom świadków M. D., R. P., M. S. (2), P. W., R. K., którzy w sposób jasny, logiczny, nadto korelujący ze sobą wskazywali na ustalone przez strony warunki zatrudnienia realia ich wykonywania oraz kwestie związane z umówionym i wypłacanym wynagrodzeniem i innymi składnikami wynagrodzenia. Zeznania świadków zasługiwały na wiarę, albowiem są one spójne, szczegółowe, nadto znajdują potwierdzenie w zasadach logiki i doświadczenia życiowego.

Drobne różnice czy niejasności w zeznaniach świadków nie przeczą wiarygodności ich zeznań. Wskazać należy, iż świadkowie K., P. i S. zeznali o tym, jakoby aneks po francusku odnośnie kontraktu był im okazywany przy zawieraniu umowy, jednakże oni zaczęli pracę dla pozwanego wcześniej – już w kwietniu. Na początku mieli inne też warunki zatrudnienia – stawkę godzinową. Warunki zatrudnienia zmieniły się, gdy doszedł powód z innymi pracownikami – wszyscy dostali wtedy takie umowy, jak miał powód (na zadaniowy czas pracy).

Zeznania świadka R. L. (1) w ocenie sądu były nieprzydatne do ustalenia okoliczności spornych w sprawie. Świadek nie był zaangażowany w działalność pozwanego – swojego ojca – w okresie, kiedy powód był zatrudniony. Nie ma więc własnych spostrzeżeń co do pracy powoda. Nie wiedział też nic o ustaleniach między stronami w zakresie wynagrodzenia czy jakichkolwiek rozliczeń. Zeznania świadka jakoby pracownicy mieli pracować nieudolnie i z tego powodu pozwany miałby nie otrzymać pełnego wynagrodzenia z kontraktu, są niewiarygodne. Świadek bowiem zeznał, że mówił mu to ojciec, a wcześniej wskazał, iż zaangażował się w tą działalność dlatego, iż ojciec zaczął się zachowywać dziwnie, z uwagi na swoje problemy ze stanem psychicznym. Trudno zatem dać wiarę, by Z. L., który miałby być w tak złym stanie psychicznym, iż wymagał pomocy i nadzoru w prowadzonej działalności, miałby z pełną i niezakłóconą świadomością wypowiadać się akurat w zakresie jakości pracy powoda. Z drugiej strony dodatkowo podkreślić należy, iż świadek zeznał, iż nieznanne są mu dokumenty wskazujące na brak odbiorów lub potwierdzające, iż coś było źle wykonane – gdyby zaś prace nie zostały wykonane prawidłowo, na pewno odnalazłoby to swój ślad w dokumentacji - takie rzeczy dla rozliczenia, dla kwestii gwarancji są na tyle istotne, że się je spisuje, bo od tego zależą dalsze czynności i wzajemne świadczenia stron kontraktu. Podkreślenia wymaga, iż strona pozwana nie przedłożyła żadnych dowodów z dokumentów na okoliczność otrzymanego wynagrodzenia, dowodów przelewów, pokwitowań itp.

A przecież gdyby nie otrzymała wszystkich pieniędzy, byłaby w tych stanach różnica między kwotami wpłaconymi a określonymi w umowie.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda, co do okoliczności zawarcia umowy i okoliczności wykonania pracy, kwestii otrzymanych należności, znajdują bowiem potwierdzenie w zeznaniach świadków. Sąd nie dał jedynie wiary powodowi, odnośnie tego, by pozwany obiecał jakąś konkretną sumę końcową, lub by wskazał stawkę godzinową (powyżej 12 euro) bowiem nic takiego nie potwierdzili świadkowie. Wręcz przeciwnie, wynika z tych zeznań, iż gwarantowane było tylko to wynagrodzenie zaliczkowe 4000 netto, oraz po 50 euro na tydzień na wyżywienie, a ponad to nie było skonkretyzowane, nic nie było obiecane, tylko była mowa że jeżeli będą dodatkowe pieniądze, to będą do podziału. Innymi słowy dodatkowe pieniądze miały być pod warunkiem ewentualnej dodatkowego zarobku, w którym wypłata będzie wyższa niż poniesione koszty.

Sąd nie oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego na rozpiskach pozwanego (k. 14-16), bowiem są kompletnie niezrozumiałe, nie wynika z nich czego dotyczą wskazane faktury i w jakim kontekście – nawet R. L., syn pozwanego, tego nie wiedział.

Sąd pominął też ewidencję czasu pracy załączoną przez pozwanego (k. 349-353 – jest ona całkowicie niewiarygodna, nie ma na niej podpisów powoda, została sporządzona przez pozwanego, jest całkowicie sprzeczna, co do godzin pracy, z zeznaniami świadków, do tego jest nawet sprzeczna z zeznaniami powoda, który przyznał, iż w dniach 25-29 sierpnia nie pracował, a w ewidencji ma wpisane po 8 godzin pracy, jak każdego dnia. Tymczasem z zeznań świadków wynika niezbicie, iż pracowali po 10 godzin.

W ocenie sądu nieprzydatny była także przedłożony przez stronę pozwaną przetłumaczony rzekomy aneks do umowy (k. 338-348). Jak wynika z adnotacji tłumacza, na tym tekście była tylko odręczna notatka, iż to załącznik do umowy z pracownikami – nie było to inkorporowane w treść dokumentu, a jedynie nadpisane – w ocenie sądu dowolnie – przez pozwanego. Jak wskazuje treść tego dokumentu, jest to po prostu kontrakt pozwanego ze zleceniobiorcą. Z treści tego dokumentu nie wynikają w żaden sposób zasady rozliczenia się z pracownikami. Nie ma na ten temat ani słowa. Dokument ten nie był załączony do umowy powoda (nawet w aktach osobowych, przedłożonych przez pozwanego, niema tego dokumentu, choć jako załącznik do umowy powinien się tam niewątpliwie znaleźć). Nadto nie ma na tym podpisu powoda, co dobitnie dowodzi, iż nie był mu przedstawiony i nie stanowił części umowy. Do tego powód nie znał francuskiego, nie mógł więc objąć świadomością swoją jego treści.

Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanego z uwagi na jego niestawiennictwo oraz zgodny wniosek stron (k. 360) o nieprzesłuchiwanie pozwanego z uwagi na jego stan zdrowia.

Wobec braku zeznań pozwanego w charakterze strony, nie stanowiły podstawy ustalenia stanu faktycznego jego wyjaśnienia złożone na pierwszej rozprawie.

Środkiem dowodowym jest dowód z przesłuchania stron (art. 299 i 303 k.p.c.), a nie przesłuchanie informacyjne (art. 212 § 1 KPC), którego celem jest ustalenie przez sąd podstawy faktycznej żądania oraz wyjaśnienie istotnych okoliczności sprawy, które są sporne (postanowienie z dnia 20 września 2013 r., II PK 105/13).

Sąd oparł się także na opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości J. W., zleconej w zakresie wyliczenia należności powoda za godziny nadliczbowe, rozliczenie kosztów korzystania z samochodu i ekwiwalentu.

Sąd uznał, iż jest ona przekonująca, wiarygodna, sporządzona zgodnie z zasadami wiedzy, przez biegłego posiadającego odpowiednie do tego kompetencje, jest wyczerpująca i należyście uzasadniona. Dlatego Sąd podzielił wnioski płynące z opinii i uwzględnił je ustalając stan faktyczny.

W opinii biegły prawidłowo wyliczył wynagrodzenie za nadgodziny, zgodnie z tezami dowodowymi, o czym świadczy analiza tabel przygotowanych przez biegłego, inkorporujących zestawienia powoda co do czasu pracy, na jakich biegły miał się oprzeć i tabelki przedstawiającej wyliczenia płacowe wynagrodzenia za nadgodziny.

Sąd zauważył jedynie zwykłą omyłkę w zakresie ekwiwalentu za urlop – na k. 410 doszło do omyłki matematycznej – w dniach biegly prawidłowo przyjął wartość urlopu za 5 miesięcy zatrudnienia (10,83), co nie przedłożyło się na prawidłowe wyliczenie godzin ekwiwalentu - jest 54,17 przy czym przemnożenie 10,83 (dni) razy 8 (godzin) daje kwotę wyższą niż 54,17. Biorąc jednak pod uwagę, iż wyliczenie stawki godzinowej ekwiwalentu (k. 409 tabelka) na kwotę 41,65 zł brutto jest całkowicie prawidłowe, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz U z 1997r. Nr 2 , poz. 14 ze zmianami), prawidłowo uwzględnia wynagrodzenie z umowy i wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych (§ 1 i 2 rozporządzenia, zastosowany jest prawidłowy wskaźnik ekwiwalentowi (§ 15-19).

Wobec powyższego, znając należą liczbę godzin niewykorzystanego urlopu i dysponując prawidłowo stawką godzinową ekwiwalentu z opinii, sąd mógł samodzielnie dokonać tego prostego wyliczenia matematycznego i nie było potrzeby do zwracania opinii biegłego w tym zakresie.

Zarzuty strony pozwanej do tej opinii, złożone w piśmie z dnia 20 lipca 2017r. (k. 426) w ocenie sądu były całkowicie niezasadne i nie powodowały konieczności zwrotu akt do opinii uzupełniającej czy opinii innego biegłego.

We wskazanym wyżej piśmie w pierwszej kolejności strona domaga się wskazania przez biegłego, dlaczego przyjął kwotę 4000 zł netto, a nie brutto.

Odpowiedź jest banalnie prosta – takie były wskazania sądu w tezie dowodowej, którą wykonał biegły, zaś teza dowodowa w tym zakresie wynikała z dokumentów załączonych przez strony, w tym pochodzących od samego pozwanego – po pierwsze wyraźnie umowa o pracę wskazuje, iż kwota 4000 zł jest kwotą netto, po drugie dokument z k. 18, wystawiony przez pozwanego, opisujący wypłacone kwoty, ewidentnie wskazuje, iż takie właśnie kwoty były powodowi wypłacane, tylko nie zaliczkowo, a po przepracowanym miesiącu. Jak wynika z umowy o pracę, praca zaczęła się z początkiem czerwca, tak też zeznali świadkowie, którzy przyjechali razem z powodem, pierwsze wypłaty tego wynagrodzenia 4000 w złotych były w lipcu, a więc po przepracowaniu miesiąca i tak się jakoś składa, iż dokładnie odpowiadają kwocie wskazanej w umowie – w lipcu powód otrzymuje w trzech transzach dokładnie 4000 zł netto (za czerwiec), w sierpniu dokładnie tyle za lipiec, we wrześniu za październik, w październiku za wrzesień.

Wprawdzie pozwany w świadectwie pracy wskazał, że powód pracował od połowy lipca, ale to nie polega na prawdzie, bowiem po pierwsze, przeczą temu zeznania świadków i powoda, ponadto jeśli powód nie przyjechał do Francji, to dlaczego pozwany miałby mu wypłacać zaliczki w euro na wyżywienie i przejazdy (k. 18) w czerwcu. Jeśli zaś powód był tam na miejscu, to po cóż, jak nie w celu wykonywania pracy?

Zatem prawidłowo zostało ustalone wynagrodzenie miesięczne powoda na 4000 zł netto, takie były bowiem ustalenia stron – taka kwota jest w umowie, świadkowie zeznali, iż była to kwota gwarantowana, reszta miałaby być jakby był korzystny wynik rozliczenia kontraktu i miałaby być dodatkowo, a nie na zasadzie, iż jeszcze pracownicy mieliby coś zwracać (jak zdaje się sugerować strona pozwana)..

Bez znaczenia jest też kwestia druga podniesiona w piśmie – czy kwota 4000 zł netto znajduje odzwierciedlenie w deklaracji PIT 11 i ZUS RMUA. Nie ma to absolutnie żadnego znaczenia. Istotne jest to, na co się strony umówiły, bo to jest kwota należności, a nie to, co pracodawca deklaruje do urzędów. Doświadczenie życiowe uczy, że szczególnie w budowlance praktyka niestety jest taka, iż co innego na papierze jest deklarowane do urzędu, a co innego stanowi umowę stron, zatem kwoty deklarowane do urzędów nie mają żadnego znaczenia dla ustalenia rzeczywistych warunków umowy. Tu podkreślić należy, że pozwany wykazał, iż wystawia dokumenty bez troski o odzwierciedlenie prawdy – świadczy o tym choćby świadectwo pracy, wskazujące nieprawdziwą datę rozpoczęcia pracy. Dlatego dokumentom PITi ZUS pozwanego i tak nie można by było dać wiary.

Odnosnie kwestii trzeciej, podniesionej w piśmie, należy zwrócić uwagę, iż w wyliczeniu nadgodzin i ekwiwalentu było uwzględnione, iż powód zjechał do kraju – warto tu zwrócić uwagę na tezę dowodową – sąd nakazał tu przyjąć, iż

powód w dniach 25-29 sierpnia odebrał wolne za nadgodziny w stosunku 1:1 w wymiarze określonym w zestawieniu powoda (k. 52). Podkreślić należało, iż sąd przyjął tu wersję powoda, że było to wolne za nadgodziny a nie urlop, bowiem taka była konsekwentna wersja powoda, której strona pozwana nie przedstawiała korowodu. Na marginesie zauważyć należy, iż z niczego nie wynika, by – jak ujął to pełnomocnik – powód kilkakrotnie zjeżdżał do Polski. Strona pozwana nie wykazała, kiedy powód miałby zjeżdżać do Polski (pozwany wręcz przedstawił ewidencję czasu pracy, z której wynikałoby, że powód w tamtym okresie jednak pracował! I w ogóle nie zjeżdżał w dni robocze do Polski).

Bezprzedmiotowe są dalsze pytania z pisma z 20 lipca 2017, np. na jakiej podstawie biegły przyjął ilość nadgodzin – wynika to z tezy, a teza oparta jest na materiale dowodowym. Powód wskazał w swoich zestawieniach pisemnych, że pracowało się po 10 godzin dziennie, co potwierdziło pięciu świadków w swoich zasadniczo zgodnych w tym zakresie zeznaniach. Zatem te dane były podstawą sporządzenia opinii. Ilość przejechanych kilometrów biegły przyjął wg tezy, a ta kazała mu się odnieść do zestawienia powoda. Sąd dał wiarę powodowi w zakresie przejechanych kilometrów, bowiem strona pozwana nie przedstawiła żadnych kontr dowodów w tym zakresie, a zasady rozliczania kosztów używania prywatnego samochodu do celów służbowych i fakt, iż powód woził pracowników, potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie.

Wobec powyższego nie było potrzeby zwracania opinii, by biegły wyliczył nadgodziny wg kwoty 4000 zł brutto, nie takie były ustalenia stron, więc bez sensu byłoby nakazywać biegłemu sporządzanie wyliczeń od kwot, które były oderwane od rzeczywistej umowy. Nie ma też żadnej podstawy do tego, by wyliczać nadgodziny od płacy minimalnej, jak domaga się strona pozwana – i znów – z tego powodu, iż nie takie były ustalenia stron.

Podkreślenia wymaga, iż kwoty 4000 zł netto nie można traktować, jako jedynie kwoty zaliczki, a nie kwoty umówionego wynagrodzenia. Przede wszystkim dlatego, iż przy takim ujęciu w umowie nie byłoby w ogóle określonego wynagrodzenia za pracę. Nie może być zawarta umowa o pracę bez essentialia negotii, którą stanowi wynagrodzenie za wykonaną pracę. Twierdzenie, że kwota 4000 zł to tylko zaliczka do rozliczenia wskazywałoby, iż pracownik w ogóle nie ma oznaczonego wynagrodzenia, nie ma wskazanego, jakie mu przysługuje, nie wie, ile otrzyma za wykonaną pracę, bo umowa nie wskazywała sposobu rozliczenia i jeszcze, że musi się liczyć z obowiązkiem zwrotu otrzymanego wynagrodzenia zaliczkowego (tak zdaje się chciałaby przyjąć strona pozwana, jeśli twierdzi, że nie była to kwota gwarantowana, jak zeznali świadkowie) co jest absolutnie nie do przyjęcia.

Strona pozwana stwierdza jedynie iż strony nie umówiły się na 4000 zł netto, ale nie mówi na co się strony w takim razie umówiły, dlatego nie można temu dać wiary.

Całkowicie niewiarygodne są stwierdzenia pełnomocnika powoda, jakoby powód mógłby mieć tylko zagwarantowane minimalne wynagrodzenie za pracę.

Po pierwsze wskazać należy, iż wykwalifikowani pracownicy, jak powód z fachowymi uprawnieniami w zakresie elektryki, nie zgodziliby się na pracę we Francji za minimalną polską stawkę. Jest to tak sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, powszechnie znanymi realiami rynku pracy w budownictwie w Europie, że wręcz nie wymaga żadnego komentarza.

Do tego jest to całkowicie sprzeczne z przepisami.

Umowa została zawarta na wykonywanie pracy we Francji. Oznacza to, iż stałym miejscem pracy powoda był inny kraj członkowski w UE. Nie można tu mówić o żadnej podróży służbowej. Bowiem budowa we Francji to nie było incydentalne, a stałe miejsce pracy. Oznacza to, że powód był delegowany do pracy we Francji.

Zatem znajdują tu zastosowanie europejskie przepisy o delegowaniu pracowników.

W tym zakresie zastosowanie znajduje rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I). Podstawową zasadą przy wyborze prawa właściwego dla zobowiązań umownych jest określona w art. 3 wspomnianego rozporządzenia zasada

swobody wyboru prawa, zgodnie z którą umowa podlega prawu wybranemu przez strony. W przypadku umów o pracę istnieje jednak ograniczenie, zgodnie z którym wybór prawa nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z artykułem 8 rozporządzenia. Jeżeli w razie braku wyboru prawa prawem właściwym byłoby prawo innego kraju UE, to stosuje się je w takim zakresie, w jakim przewidują to bezwzględnie obowiązujące normy tego prawa. Zgodnie z art. 8 ust. 1 rozporządzenia, indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu. W zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub - gdy takiego brak - z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy.

Zatem nie ma nawet możliwości, by powoda, wykonującego pracę we Francji w sposób stały, obowiązywała polska stawka minimalna.

Zgodnie bowiem z cytowanym rozporządzeniem i dyrektywą 96/71/WE w kwestii wyboru prawa właściwego dla stosunku pracy, państwo przyjmujące gwarantuje pracownikom delegowanym do pracy na jego terytorium – i to niezależnie od prawa właściwego dla stosunku pracy takiego pracownika – warunki zatrudnienia w zakresie m.in. minimalnej stawki płacy wraz ze stawką za nadgodziny.

Także argument o rzekomo zadaniowym czasie pracy jest nieskuteczny.

Aby dany system czasu pracy uznać za zadaniowy, zgodnie z art. 140, muszą być mu wyznaczone zadania w porozumieniu z nim.

Jak słusznie wskazuje t. II. 2 W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017, Dla wprowadzenia zadaniowego czasu pracy nie wystarczy samo nazwanie systemu czasu pracy "zadaniowym". Konieczne jest określenie zadań pracownika nie doraźnie, każdego dnia pracy, lecz w akcie (lub aktach) kreującym treść jego stosunku pracy. Takim aktem jest przede wszystkim umowa o pracę, określająca rodzaj pracy, a więc zespół czynności należących do obowiązków pracownika związanych z zajmowanym stanowiskiem. Zakres tych czynności może również wynikać z kwalifikacji pracownika, rodzaju działalności pracodawcy oraz rodzaju czynności wykonywanych przez pracownika w ramach stosunku pracy. Możliwość ustanowienia zadaniowego czasu pracy istnieje wówczas, gdy czynności te mają charakter skonkretyzowany, zamknięty i powtarzający się (z uzasadnienia wyr. SN z 5.2.2008 r., II PK 148/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 93). Jeżeli pracownik wykonuje codziennie, w określonym przez pracodawcę czasie polecenia swego przełożonego, to bez względu na stosowaną nazwę nie można przyjąć, by jego czas pracy określały zadania (z uzasadnienia wyr. SN z 4.8.1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000, Nr 22, poz. 810). Elementem zadaniowego czasu pracy jest wyznaczenie pracownikowi konkretnego zadania (zadań) do wykonania. Na ogół nie mają takiego charakteru obowiązki wynikające z zakresu czynności pracownika (wyr. SN z 15.11.2006 r., I PK 117/06, OSNP 2007, Nr 21–22, poz. 310; z glosą J. Jankowiaka, OSP 2008, Nr 7–8, poz. 85).

Jak wynika z umowy, zadania nie były w niej wyznaczone (jest w niej tylko stanowisko pracy). Z zeznań świadków wynika, iż zadania nie były wyznaczane przez pozwanego, który przebywał na miejscu sporadycznie, a przez francuskiego zleceniodawcę.

Zatem nazwanie umowy umową w zadaniowym systemie czasu pracy nastąpiło dla pozorów i nie ma skutku prawnego, a przyjąć należało, w braku innych ustaleń, system podstawowy, 40 godzin tygodniowo, 8 dziennie.

Twierdzenia pełnomocnika pozwanego, jakoby pracownicy po ósmej godzinie nie mieli co ze sobą zrobić i tylko dlatego spędzali czas na budowie, są gołosłowne, a nadto sprzeczne z zeznaniami powoda i świadków D., S., W., P. i K..

Uznając zarzuty strony pozwanej do opinii za nieuzasadnione, sąd oparł się na złożonej do sprawy opinii przy rozstrzygnięciu.

Przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych nie ma na celu doprowadzenia do przyjęcia tez jednej ze stron, lecz do ustalenia stanu faktycznego zgodnego z prawdą. Postępowanie dowodowe w tym zakresie nie polega zatem na ponawianiu dowodów, tak długo, aż strona uzyska korzystną dla siebie treść opinii, ale dopóty, dopóki nie zostaną ustalone w sposób stanowczy istotne okoliczności sprawy (por. wyrok SN z 21.11.1974r., II CR 638/74, OSP 1975/5/108, który stwierdził, że jeżeli opinia biegłego jest kategorięczna i przekonywająca, że sąd określoną okoliczność uznaje za wyjaśnioną, to nie ma obowiązku dopuszczania dowodu z dalszej opinii biegłych, por. też: wyrok SN z 18.10.2001r., IV CKN 478/00, LEX nr 52795).

Samo niezadowolenie strony z treści opinii biegłych nie stanowi uzasadnionej podstawy do tego, szczególnie wobec faktu, iż opinia biegłych powołanych w sprawie jest logiczna, należyście uzasadniona i spójna (por. wyrok SN z dnia 4.08.1999r., I PKN 20/99, OSNP 2000/22/807, wyrok z 21.11.1974r., II CR 638/74, OSP 1975/5/108).

Przechodząc do oceny roszczeń zgłoszonych przez powoda, wskazać należy, iż jeśli chodzi o wynagrodzenie za pracę, zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

Powód wykonał pracę w październiku 2014r. – sam pozwany przedłożył ewidencję czasu pracy powoda, w którym wskazał wszystkie dni pracujące października, jako dni pracy (k. 353) nie kwestionował zatem że powód był wtedy w pracy i ją wykonywał.

Strona pozwana nie wykazała żadnych okoliczności pozwalających na obniżenie wynagrodzenia w trybie art. 82 k.p. – nie wykazała, w żadne sposób, by praca konkretnie powoda miała jakieś braki, by w ogóle doszło do takiej sytuacji, jaką opisuje ten przepis. W tym miejscu przypomnieć należy, iż wymaga on przypisania konkretnych prac do konkretnej osoby, wymaga rozliczenia indywidualnego z jakości pracy, a nie jakiegokolwiek odpowiedzialności zbiorowej. Nadto strona pozwana nie przedłożyła – o czym była mowa wcześniej – jakiegokolwiek dowodu, by w ogóle fakt wykonania pracy w sposób nienależyty nastąpił. Zeznania świadka R. L. są tu ogólne, niekonkretne, nieprzekonujące i jak wyżej wskazano niewiarygodne.

Zatem powodowi należało się wynagrodzenie w wysokości 4000 zł netto za październik. Powód zeznał, że go nie otrzymał, potwierdza to analiza zestawienia wypłaconych kwot z k. 18, z której wynika, iż powód otrzymał: w lipcu powód w trzech transzach dokładnie 4000 zł netto (za czerwiec), w sierpniu dokładnie tyle za lipiec, we wrześniu za październik, w październiku za wrzesień. Nadto z zeznań świadka K. (k. 310), iż wynagrodzenia za październik nie otrzymali w ogóle, nawet tych 4000 zł netto.

Zatem należało powodowi zasądzić żadaną przez niego kwotę 4760 zł brutto.

Sąd pracy, zasądzając wynagrodzenie za pracę, nie odlicza od tego wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne (uchwała SN z 7 sierpnia 2001r., III ZP 13/01) – innymi słowy sąd ma obowiązek zasądzania kwoty brutto. Sąd pracy zasądza wszystkie świadczenia będące pochodną wynagrodzenia za pracę w kwotach brutto, czyli mając na uwadze, że podstawa przyjęta do tych wyliczeń (wynagrodzenie za wykonaną pracę) uwzględnia konieczność odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych (wyrok SN z 6 stycznia 2009r., II PK 117/08).

Kwota brutto wyliczona od kwoty netto 4000 zł wynosiła 5.645,41 zł. (www.bankier.pl/narzedzia/kalkulator-placowy) .

Należało tu jednak mieć na uwadze przepis art. 321 k.p.c., zgodnie z którym sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad to żądanie. Granice żądania w rozumieniu art. 321 § 1 k.p.c. określa przede wszystkim wysokość dochodzonych roszczeń, co oznacza, że sąd nie może uwzględnić roszczenia w większej wysokości niż żądał powód (zasądzić ponad żądanie).

O odsetkach od wynagrodzenia sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli 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. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie.

Termin zapłaty wynagrodzenia to maksymalnie 10ty następnego miesiąca, zatem odsetki można było zasądzić od dnia 11 listopada 2014r..

Odnosząc się do roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wskazać należy, iż zgodnie z § 8 ust. 1 zd. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 maja 1996r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. z 1996r., Nr 62, poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Do karty ewidencji czasu pracy pracownika dołącza się jego wnioski o udzielenie czasu wolnego od pracy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych (§ 8a rozporządzenia).

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, iż pozwany uchybił obowiązkowi w zakresie prowadzenia rzetelnej dokumentacji dotyczącej ewidencji czasu pracy każdego pracownika o jakim mowa w § 8 ust. 1 zd. 1 jak i § 8 a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika.

Ewidencja przedłożona przez pozwanego nie odpowiada rzeczywistości, jest spreparowana na potrzeby tego postępowania. Nadto jest sprzeczna z zeznaniami świadków i powoda.

Niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (wyrok SN z 7 czerwca 2011r., II PK 371/10, LEX nr 1095826). Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów - art. 233 § 1 k.p.c.) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie (tak SN w wyroku z 9 lipca 2009r., II PK 34/09, LEX nr 527067).

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

Zgodnie natomiast z art. 151¹ k.p. pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1. 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz
2. 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Dodatek w wysokości 100 % 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

100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Pozwany prowadził ewidencję czasu pracy powoda nierzetelnie, nie odpowiadającą rzeczywistej ilości przepracowanych godzin.

Zaniedbania w tym względzie obciążają pracodawcę. Przypomnieć w tym miejscu należy również, iż obowiązek ewidencjonowania czasu pracy, w tym pracy w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracodawcy, a nie pracownika (art. 149 § 1 k.p.). Jeżeli pracodawca narusza obowiązek dotyczący prowadzenia dokumentacji związanej z czasem pracy pracownika to musi ponieść konsekwencje tego stanu rzeczy, choćby w zakresie ciężaru dowodu.

Zgodnie, zatem z regułą wyrażoną w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. na pozwanym spoczywał w przedmiotowej sprawie ciężar udowodnienia, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Przyjęcie innego stosowania reguły ciężaru dowodu byłoby nielogiczne i powodowałoby nieuzasadnione negatywne konsekwencje dla pracownika. Powód zgodnie ze swoją wiedzą przedstawił godziny, w jakich pracował. Fakt pracy powoda w godzinach nadliczbowych potwierdzili świadkowie.

Wg tych danych biegły wyliczył wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, które przysługiwało mu w kwocie wyższej niż żądał - biegły wyliczył 12.503,95 zł brutto, a powód żądał ostatecznie tytułem nadgodzin brutto kwot 5926,20 zł i 2666,79 zł, czyli łącznie 8.592,99 zł brutto i takąż też kwotę sąd zasądził powodowi od pozwanego.

O odsetkach sąd orzekł od dnia 11 listopada 2014r. na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – wynagrodzenie za nadgodziny bowiem winno być wypłacane, w braku odmiennych ustaleń, tak jak wynagrodzenie za pracę.

Sąd zasądził też na rzecz powoda kwotę 3.665,20 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z 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 zasadą wyrażoną w przepisie art. 152 k.p., urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w naturze. Konwersja prawa do urlopu w jednorazowe świadczenie pieniężne (ekwiwalent), jako odstępstwo od powyższej zasady, dopuszczalna jest tylko wyjątkowo w przypadkach, gdy z przyczyn obiektywnych wykorzystanie urlopu w jego naturalnej postaci jest niemożliwe. Zawarte w art. 171 k.p. wskazanie okoliczności uzasadniającej wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jest wyczerpujące i nie podlega wykładni rozszerzającej. Roszczenie o ekwiwalent jest surogatem urlopu, a zatem nie może być odmiennie traktowane (por. wyr. SN z 10.10.1980 r., I PRN 100/80). Obowiązek wypłaty należnego ekwiwalentu pieniężnego nie została uzależniona ani od rodzaju umowy o pracę leżącej u podstawy nawiązania stosunku pracy, ani od długości trwania zatrudnienia..

Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinien być wypłacony pracownikowi w dniu rozwiązania stosunku pracy. Prawo do ekwiwalentu staje się wymagalne z dniem rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy. Zdarzenie to należy postrzegać jako "oznaczenie" terminu w rozumieniu art. 455 k.c. Z datą zakończenia zatrudnienia nie ma możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze, z punktu widzenia stron staje się zatem jasne, że jego rozliczenie może mieć miejsce wyłącznie przez zapłatę ekwiwalentu (wyr. SN z 1.3.2017 r., II BP 11/15, Legalis). Wysokość ekwiwalentu oblicza się zatem na podstawie wynagrodzenia z okresu bezpośrednio poprzedzającego miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, chociażby ekwiwalent przysługiwał pracownikowi za urlopy należne za poprzednie lata pracy (wyr. SN z 15.10.1976 r., I PRN 71/76, OSNC 1977, Nr 5–6, poz. 97).

Wg zasad obliczania ekwiwalentu zawartych w §§14-18 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 8 stycznia 1997r., w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za

czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop Dz.U. 97/2/14, ze zm), należało powodowi zasądzić kwotę 3669,61 zł brutto

Jak wynika z zeznań powoda, miał on art. 154 § 1 k.p., uprawnienia do wymiaru 26 dni urlopu wypoczynkowego, biorąc pod uwagę jego staż pracy, o jakim zeznał (k. 312).

Tutaj podkreślenia wymaga, że nie ma znaczenia, czy powód przedłożył dokumenty potwierdzające staż. Przepisy kodeksu pracy – art. 154 i następne k.p., stanowią, że uprawnienia do urlopu uzależnione są od posiadania odpowiedniego stażu pracy jak również wykształcenia, które warunkują jego długość odpowiednio 20 lub 26 dni. Przy czym ustawodawca nie uzależnił nabycia urlopu w większym wymiarze od przedłożenia stosownych dokumentów potwierdzających staż pracy.

Wysokość urlopu oblicza się na podstawie wynagrodzenia z trzech ostatnich miesięcy poprzedzających rozwiązanie pracy lub dwunastu w sytuacji wynagrodzenia w zmiennej wysokości, a jeśli pracownik tyle nie przepracował wtedy za pełne miesiące kalendarzowe okresu przepracowanego Po podzieleniu wynagrodzenia wyliczonego przez biegłego (k. 403 i 404) przez wskaźnik ekwiwalentowy dla 2014r. (21 w 2014) i przez 8 otrzymujemy stawkę godzinową 41,65 zł.

Powód miał uprawnienie do 11 dni urlopu – zgodnie z art. 155 1 k.p., W roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy.

Powód przepracował 5 miesięcy zatem ma prawo do $5/12 \times 26 = 11$ dni (dni urlopu zaokrąglą się w górę do pełnego dnia – art. 155^{2a} k.p. i 155³ k.p.) 11 dni x 8 godzin x 41,65 zł daje kwotę zasądzoną wyrokiem.

Sąd orzekł o odsetkach ustawowych od dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy (umowa była do 30 października) na mocy art. 481 k.c. w zw. z 300 k.p.. Jak bowiem wyżej wskazano, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy staje się wymagalny w dniu zakończenia stosunku pracy.

W ocenie sądu zasadne też było żądanie powoda w zakresie tzw. kilometrówki, czyli zwrotu kosztów korzystania z samochodu prywatnego do celów służbowych. Z zeznań świadków oraz powoda wynika niezbicie, iż po pierwsze pozwany umówił się z pracownikami, którzy mieli samochody, iż będzie im zwracał koszty przejazdów tymi samochodami z kwater na budowę, jeśli będą wozić pracowników. po drugie, świadkowie potwierdzili zeznanie powoda, iż powód pracowników swoim samochodem zawoził na budowę i z powrotem. Po trzecie z zeznań świadków wynika, iż pozwany umówił się z pracownikami, że pokryje im koszty przyjazdu na budowę na początku kontraktu, na końcu powrotu do kraju i zjazdów do Polski na urlop co 6 tygodni.

Powód zjechał do kraju jeden raz, po upływie 6 tygodni, zastosował się zatem do umowy. Zaliczył też do swoich przejazdów przejazdy na budowę, również zgodnie z ustaleniami, podobnie jak przejazd na początku i na końcu kontraktu. Łącznie, jak wskazał powód, przejechał ok. 10.692 km. Sad dał wiarę zestawieniu powoda, jako że strona pozwana nie przedstawiła dowodów przeciwnych, zaś wersja powoda znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków. Nie sposób zatem dać mu wiary co do samego zestawienia i długości tras, nie budzi to bowiem wątpliwości sądu biorąc pod uwagę realia sprawy.

Zgodnie z zasada uprzywilejowania pracownika wyrażoną w art. 18 k.p., strony mogą w treści stosunku pracy zawrzeć postanowienia dowodne, przyznające pracownikowi dodatkowe uprawnienia ponad te ustawowe wynikające ze stosunku pracy, o ile są one korzystniejsze dla pracownika niż przepisy ustawowe.

Na tej zasadzie strony mogły zawrzeć porozumienie o pokrywaniu przez pracodawcę kosztów dojazdu powoda na budowę z Polski i z powrotem, oraz na budowę z kwater..

Samo istnienie porozumienia między stronami o zwrocie kosztów korzystania przez powoda z samochodu prywatnego, do celów służbowych nie budzi wątpliwości, w świetle zeznań świadków, którzy to zgodnie i konsekwentnie potwierdzili. Jak wynika z zeznań świadków, wysokość zwrotu miała wynosić tyle, ile przewidują polskie przepisy.

Zgodnie z § 2 Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25.03.2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy górna granica zwrotu to 0,8358 zł za km, przy samochodzie o takiej pojemności jak powoda. Jako że strony nie ustaliły innej wysokości stawki, przyjmując należy stawkę wyżej wskazaną.

W takiej wysokości o wypłatę wnioskował powód wyliczył swoje roszczenie tu na 2823 zł. Zatem w takiej wysokości należało zasądzić powodowi należność, kwota, którą otrzymał w formie zaliczek w euro bowiem nie pokryła wszystkich należności. Biegły wprawdzie wyliczył, iż należność powoda w tym zakresie była wyższa, jednakże sąd był tu związany granicami żądania zgodnie z art. 321 k.p.c..

O odsetkach są orzekł na zasadzie art. 481 k.c. w zw. z 300 k.p., przyjmując, iż pracodawca powinien rozliczyć z powodem te koszty z chwilą rozwiązania umowy, zatem odsetki należą się od dnia następnego.

Odnośnie żądania wynagrodzenia w kwocie 23800 zł tytułem rozliczenia końcowego, uznać należało, iż powód nie udowodnił tu swojego żądania.

Zgodnie z art. 6 k.c. i 232 k.p.c., to powód, jako strona składająca określone żądanie, jest obowiązany wykazać prawdziwość twierdzeń stanowiących podstawę faktyczną żądania..

Z materiału dostarczonego przez powoda, nie wynika, by strony umówiły się konkretnie na dodatkowe wynagrodzenie. Jedyne, co wynika z materiału dowodowego, to mgliste obietnice podziału ewentualnego zysku, jeśli taki wyjdzie.

Nie jest to zagwarantowanie czy umówienie wynagrodzenia. Była to jedynie obietnica, iż jeśli pozwany zarobi na tym kontrakcie to się zarobkiem podzieli. Przy czym sposób podziałów owego zarobku też nie był sprecyzowany. Nie wynika to wyraźnie z umowy o pracę, mowa tu tylko mgliście i niekonkretnie o rozliczeniu końcowym, jednak nie są wskazane żadne konkretne kryteria, które by to umożliwiły, dość wskazać iż trudno nawet ustalić, na ile osób ów zysk by się miał dzielić – w umowę jest od 4 do 10, wiadomo, iż w różnych okresach kontraktu pracowały różne zestawy pracowników, którzy dochodzili w trakcie kontraktu, jak powód. Kontrakt sam trwał od kwietnia, powód dołączył w czerwcu, jak już inni pracownicy pracowali wcześniej.

Na podstawie tych danych nie można z całą pewnością stwierdzić, iż powodowi należały się jakieś dodatkowe pieniądze, ponad te 4000 zł netto z umowy.

Jak wynika z zeznań świadka D. (k. 282-283) wynika, iż pracownicy mieli zapewnione: „kwoty stałe 4 tysiące na miesiąc.” I dalej podaje: „To co byłoby na koniec wypracowane, byłoby podzielone między wszystkich”. Warto tu zwrócić uwagę na tryb warunkowy – byłoby – nie dający pewności rezultatu zakładanego (zysk). Dalej świadek podaje: „Jeśli zarobiliśmy ponad 4 tysiące miesięcznie, to te pieniądze miały być podzielone na wszystkich” – tu znów jest warunek niepewny - jeśli zarobiliśmy.

Także z zeznań świadka P. (k. 284) wynika, że tylko wynagrodzenie z umowy 4000 zł było zagwarantowane i 50 euro na wyżywienie reszta mogłaby być, jakby wyszedł zarobek. Jak zeznał świadek W. (k. 288): „nigdy nie ustaliliśmy ostatecznej kwoty”.

Żaden ze świadków nie potwierdził tego co mówił powód, że pozwany obiecał wynagrodzenie ostateczne wyższe niż 12 euro na godzinę. Wobec powyższego sąd tu nie mógł przyjąć wersji powoda.

Nie można było stwierdzić, że powodowi na pewno należy się dodatkowo drugie 4000 netto z ostatecznego rozliczenia.

Brak w niniejszej sprawie na to dowodów, iż na kontrakcie nastąpił zysk i to w takiej wysokości, żeby na to pozwolił.

Zatem w tym zakresie należało powództwo oddalić.

Podobnie roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Uznać należy, iż powód nie zachował terminów określonych w tym przepisie.

Powód sam przyznał, iż w ogóle nie wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, tym, bardziej w terminie wskazanym w art. 97 k.p.. Przypomnieć należy, iż powód otrzymał świadectwo z prawidłowym pouczeniem.

Zwrócić tu należy uwagę na charakter i znaczenie terminów do złożenia wniosku do pracodawcy a później pozwu do sądu – mają one na celu stabilizację stosunków prawnych, bowiem po upływie terminu uprawnienie wygasa (por: „terminy przewidziane w art. 264 k.p. (odwołującym się do 97 k.p.) są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia terminowi i przywracania go. Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono” (tak uchwała składu siedmiu sędziów SN, zasada prawna z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194).

Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu, w szczególności kosztami zastępstwa procesowego.

W ocenie sądu okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż istnieją przesłanki do zastosowania art. 102 k.p.c., zgodnie z którym, w szczególnie uzasadnionych wypadkach sąd może odstąpić od obciążania strony przegrywającej kosztami sądowymi.

Podkreślenia wymaga, iż zasadne okazały się praktycznie wszystkie żądania finansowe powoda, i to w wysokości nawet wyższej, niż powód żądał, powód poległ jedynie na żądaniu ostatecznego rozliczenia.

Uznać należy, iż to poprzez działania pozwanego, który nie wskazał precyzyjnie kwoty wynagrodzenia za pracę, co było jego obowiązkiem, powód nie był w stanie precyzyjnie wyliczyć żądania. Gdyby pozwany jasno, logicznie i zgodnie z przepisami sformułował umowę, tego problemu by nie było. To pracodawca powinien prawidłowo tworzyć i archiwizować dokumentację, czego tu zabrakło, uniemożliwiając powodowi prawidłowe obliczenie swojej należności. W takich okolicznościach można przyjąć, iż powód mógł być przekonany subiektywnie o zasadności swojego roszczenia, a pozwany nie współdziałał z powodem w celu wyjaśnienia rzeczywistej kwoty wynagrodzenia, choć jest to obowiązkiem pracodawcy.

Charakter zatem sprawy i subiektywne przekonanie powoda o konieczności wniesienia pozwu do sądu, w sytuacji, mogą uzasadniać zastosowanie z konstrukcji art. 102 k.p.c. (por wyrok SN z 4.11.1970, III PRN 83/70, LEX nr 14091).

W tym miejscu podkreślić należy, iż ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrejonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy. (tak SN w postanowieniu z dnia 26 stycznia 2012r. III CZ 10/12, Biul.SN 2012/4/7).

W zakresie obciążenia kosztami sądowymi, są miał na uwadze, iż powód był zwolniony od kosztów sądowych z ustawy (ar. 96 i 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nie było też żadnych szczególnych podstaw do obciążania powoda wydatkami, zgodnej z art. 113 ustawy).

Obciążyć za to należało pozwanego kosztami, w zakresie, w jakim przegrał, on bowiem nie podlegał zwolnieniu od kosztów.

O kosztach sądowych Sąd orzekł w punkcie dziewiątym wyroku na podstawie art. 13, art. 35 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U z 2005r. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), nakładając na pozwanego obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu, której strona powodowa nie miała obowiązku wnieść z uwagi na zwolnienie ustawowe w stosunku do części, w której powód wygrał proces (5 % z 19841,19 zł czyli 993 zł.).

Powód początkowo żądał 45.243 zł, ostatecznie zaś sąd zasądził 19841,19 zł, co oznacza, iż powód wygrał w około 43,85 %. W takim zaś stosunku przegrywa pozwany i powinien w takiej części ponieść wydatki, na które składały się: opinia biegłego: łącznie 1572,93 (z VAT) i koszty świadka (. 326) 112 i 162,52. Łącznie wyniosły one zatem 1847,43. 43,85 % z tego to 810,10 zł.i taką kwotą sąd obciążył pozwanego pracodawcę. – tak co do oddalenia powództwa jak i jego umorzenia, należy uznać go za przegrywającego sprawę i zasądzić koszty postępowania wg zasady z art. 98 k.p.c.. Wobec powyższego sąd orzekł jak w punkcie IV wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono z urzędu w punkcie ósmym wyroku na mocy art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd przyjął tu kwotę wynagrodzenia brutto.