

Sygn. akt X P 812/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2018 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2018 r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa: M. S. (1)

przeciwko: (...) spółka z o.o. z siedzibą we W.

o wynagrodzenie, zapłatę (zwrot kosztów zakwaterowania i używania samochodu

prywatnego dla celów służbowych), wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda M. S. (1) na rzecz strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą we W. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 stycznia 2015 r. (data stempla pocztowego) powód M. S. (1) wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. kwoty 136 255,72 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, o zwolnienie z kosztów sądowych w całości, ustanowienie pełnomocnika z urzędu oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu (k. 2 – 5).

W uzasadnieniu powód wskazał, że ze stroną pozwaną zawarł szereg umów o pracę, w tym umowę z dnia 19 stycznia 2012 r. na okres próbny, umowę z dnia 3 kwietnia 2012 r. a czas określony oraz umowę o pracę tymczasową z dnia 8 kwietnia 2013 r. Do dnia dzisiejszego strona pozwana nie wypłaciła powodowi kwoty 136 255,72 zł, na którą składają się zaległe należności za okres od 23 stycznia 2012 r. do 22 lutego 2013 r. oraz od 15 kwietnia 2013 r. do 31 lipca 2015 r. Na wymienioną kwotę składają się:

- suma zaległego wynagrodzenia za pracę – 38 610,97 zł;
- suma zaległości z tytułu delegacji pracownika – 67 559,80 zł;
- suma niesłusznie pobranych opłat za pobyt w hotelu (zakwaterowanie) – 9 491,50 zł;

- suma niewypłaconych należności za korzystanie przez pracownika z prywatnego samochodu – 20 593,44 zł.

Powód podkreślił, że strona pozwana została poddana kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, zaś dokumentacja czasu pracy przedstawiona przez stronę pozwaną organowi kontrolującemu nie pokrywa się w żaden sposób z faktycznie prowadzoną przez bezpośrednich przełożonych powoda dokumentacją, która znajduje się w posiadaniu powoda i stanowi podstawą do dochodzonych roszczeń.

Prawomocnym postanowieniem z dnia 31 marca 2015 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy (sygn. akt VII P 17/15) zwolnił powoda od kosztów sądowych oraz oddalił wniosek powoda o wyznaczenie pełnomocnika z urzędu (k. 11).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. we W. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 7 200 zł wraz z kosztami opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (k. 124 – 129).

W uzasadnieniu - odnosząc się do roszczenia w przedmiocie delegacji, opłat za pobyt w hotelu oraz należności za korzystanie z prywatnego samochodu strona pozwana wskazała, że miejsce pracy powoda każdorazowo określone zostało w umowie o pracę poza granicami kraju. W sierpniu 2011 r., kiedy to rozpoczęła się między stronami współpraca, powód został poinformowany przez pozwaną spółkę o warunkach zatrudnienia obowiązujących u pozwanej. W przypadku powoda nie został zatem spełniony żaden z warunków uznania pracy za pracę w ramach podróży służbowej – praca nie była wykonywana poza miejscowością, w której pracownik stale wykonuje pracę, nie odbywała się na polecenie pracodawcy, a w czasie podróży pracownik nie wykonywał zadań określonych przez pracodawcę. Powód wykonywał pracę zgodnie z tym co zostało określone w umowie, tj. za granicą. Wykonywanie przez powoda pracy poza granicami kraju nie było wynikiem polecenia pracodawcy, a skutkiem wspólnych ustaleń stron, poczynionych w dacie podpisywania umów o pracę. Świadczenie przez powoda pracy poza granicami kraju nie wiązało się z wykonywaniem zadania określonego przez pozwanego. Powód nie wykonywał poza granicami kraju zadań innych niż podstawowe zadania wynikające z umowy o pracę, a praca wykonywana poza granicami kraju nie miała charakteru incydentalnego. Strona pozwana podkreśliła, że brak jest tym samym podstaw do odpowiedzialności strony pozwanej za zapłatę powodowi kosztów związanych z jego dojazdem do miejsca pracy. Bezzasadne jest także roszczenie o zwrot kosztów noclegu, bowiem w okresie zatrudnienia powód korzystał z mieszkań zapewnianych przez pozwaną spółkę i z tego tytułu nie ponosił żadnych kosztów.

Odnosząc się zaś do roszczenia w przedmiocie godzin nadliczbowych strona pozwana wskazała, że z prowadzonej przez nią ewidencji czasu pracy wynika inna ilość przepracowanych godzin niż z dokumentacji przedstawionej przez powoda, której pochodzenia strona pozwana nie zna. Ponadto wedle prowadzonej przez pozwaną ewidencji powód faktycznie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych (acz w innym wymiarze niż podnosi powód), za którą otrzymał stosowne wynagrodzenie. Strona pozwana podkreśliła, że nawet jeśli powód w istocie pracował w zakresie przekraczającym godziny, za które otrzymał już wynagrodzenie, to taka praca nie odbywała się ani na polecenie pracodawcy, ani nawet za jego dorozumianą zgodą – zatem nie może zostać uznana za uzasadniającą wypłatę wynagrodzenia.

Postanowieniem z dnia 2 grudnia 2016 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (I) wyłączył ze sprawy o sygn. akt IX P 46/16 sprawę dotyczącą wynagrodzenia, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zapłatę z tytułu zwrotu kosztów zakwaterowania i używania samochodu do celów służbowych do odrębnego rozpoznania, (II) stwierdził swą niewłaściwość rzeczową i sprawę przekazał do rozpoznania tut. Sądowi (k. 222).

W toku wymiany dalszych pism procesowych strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska w sprawie (k. 235 – 244, 248).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej strona pozwana zajmuje się m.in. realizacją projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków, robotami związanymi z budową dróg i autostrad, wykonywaniem instalacji elektrycznych czy przygotowaniem terenu pod budowę. Nadto, na podstawie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, strona pozwana działa jako agencja pracy tymczasowej.

Bezsporne

Strona pozwana od dnia 2 marca 2009 r. posiada Regulamin Wynagradzania. Zgodnie z jego postanowieniami wynagrodzenie pracownika stanowi kwotę wynikającą z miesięcznej stawki zaszeregowania pracownika. Pracownikowi mogą być przyznawane nagrody, które mogą nosić nazwę premii uznaniowej. Po spełnieniu wymogów określonych Regulaminem, oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi wypłacane są: dodatek funkcyjny, dodatek nocny, nagroda uznaniowa. Pracownikowi przysługują także: zwrot kosztów delegacji służbowych, ryczałty z tytułu używania samochodu prywatnego dla celów służbowych dojazd lokalnych – o ile zostanie zawarta umowa cywilnoprawna między pracodawcą a pracownikiem, wynagrodzenie urlopowe, świadczenie należne w okresie czasowej niezdolności do pracy, ekwiwalent za używanie w czasie pracy prywatnej odzieży i obuwia oraz ich pranie, odprawa pośmiertna. Wynagrodzenie dla pracowników świadczących pracę za granicą wypłacane jest w walucie euro. Za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych pracownikom przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

Od dnia 15 czerwca 2011 r. strona pozwana posiada także Regulamin Wynagradzania (...). Zgodnie z Regulaminem, podstawą naliczenia i wypłaty wynagrodzenia jest prawidłowo wypełniona przez pracodawcę użytkownika ewidencja czasu pracy. Za pracę wykonaną na rzecz pracodawcy użytkownika, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, pracownikom tymczasowym są wypłacane dodatki za pracę w porze nocnej oraz za pracę w godzinach nadliczbowych, po spełnieniu wymogów określonych Regulaminem, zgodnie ze stawkami obowiązującymi u pracodawcy użytkownika. Wynagrodzenie dla pracowników tymczasowych wykonujących pracę za granicą wypłacane jest w euro.

Dowód:

Regulamin wynagradzania (...) Sp. z o.o. we W. (w załączeniu do akt sprawy)

Regulamin wynagradzania (...). we W. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka A. S. (k.176 – 178; płyta CD w aktach sprawy Sądu Okręgowego we Wrocławiu o sygn. IX P 46/16; uzupełniająco k.520-522)

W okresie od dnia 8 sierpnia 2011 r. do dnia 30 września 2011 r. oraz od dnia 10 października 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. powód wykonywał pracę na stanowisku elektryka w ramach umów o pracę tymczasową, zawartych z (...)we W..

W dniu 19 stycznia 2012 r. powód zawarł ze stroną pozwaną, reprezentowaną przez A. S., umowę o pracę na okres próbny (od dnia 23 stycznia 2012 r. do dnia 22 kwietnia 2012 r.). Na podstawie przedmiotowej umowy powód został zatrudniony na stanowisku elektryka w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie o pracę wskazano, że miejscem świadczenia pracy jest Austria (§ 4 umowy). W związku ze specyfiką działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę strony zgodnie ustaliły, iż miejsce świadczenia pracy może zostać przez pracodawcę zmienione poprzez wskazanie jako miejsca świadczenia pracy terytorium Słowacji lub Szwecji (§ 4 ust. 1 umowy). Pracownik oświadczył, że wyraża zgodę na świadczenie pracy w każdym kraju Unii Europejskiej oraz w Szwajcarii, nadto że godzi się, aby to pracodawca jednostronnym oświadczeniem woli decydował o miejscu świadczenia pracy (§ 4 ust. 3 umowy). Jeśli pracownik z przyczyn rodzinnych lub losowych nie chciał świadczyć pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę, wówczas mógł w terminie 7 dni od złożenia oświadczenia przez pracodawcę odmówić świadczenia pracy w nowym miejscu. Wtedy umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia (§ 4 ust. 5 umowy).

Miesięczna stawka wynagrodzenia podstawowego została ustalona na 400 euro (§ 6 ust. 1 umowy). Pracownikowi przysługiwało prawo do nagrody (§ 6 ust. 2 umowy). W zakresie nieuregulowanym umową zastosowanie miało prawo polskie, w szczególności Kodeks pracy (§ 9 ust. 1 umowy). W zakresie, w jakim bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa miejsca świadczenia pracy nakazują stosować przepisy państwa, w którym praca jest świadczona, stosuje się te przepisy w czasie świadczenia pracy w tym państwie; w szczególności zaś kwota wynagrodzenia faktycznie wypłaconego pracownikowi nie mogła być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę przewidziana w tym państwie (§ 9 ust. 2 umowy).

Dobowa norma czasu pracy została ustalona na 8 godzin z dopuszczeniem do przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin, zaś norma tygodniowa wynosiła przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Przed rozpoczęciem pracy powód zapoznał się z Regulaminem pracy i Regulaminem wynagradzania.

W dniu 13 kwietnia 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony – od dnia 23 kwietnia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. Powód w dalszym ciągu pozostawał zatrudniony na stanowisku elektryka w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejsce świadczenia pracy określone zostało jako Austria. Pozostałe warunki pracy i płacy pozostały bez zmian.

Do obowiązków powoda na stanowisku elektryka należało m.in.: wykonywanie nowych instalacji elektrycznych zgodnie z dokumentacją techniczną, modernizacja – wymiana części instalacji lub jej elementów, konserwacja instalacji już istniejących, instalowanie i uruchamianie maszyn i urządzeń elektrycznych, instalowanie szaf sterowniczych, montaż tras kablowych, wykonywanie innych prac zleconych przez przełożonego, mieszczących się w zakresie kompetencji pracownika.

W okresie od dnia 1 marca 2013 r. do dnia 14 kwietnia 2013 r. powód przebywał, zgodnie z wnioskiem z dnia 28 lutego 2013 r., na urlopie bezpłatnym.

Z dniem 14 kwietnia 2013 r. stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dnia 8 kwietnia 2013 r.

Dowód:

Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- świadectwo pracy z dn. 05.10.2011 r.;
- świadectwo pracy z dn. 11.01.2012 r.;
- umowa o pracę na okres próbny z dn. 19.01.2012 r.;
- informacja o warunkach zatrudnienia z dn. 19.01.2012 r.;
- oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią Regulaminu;
- umowa o pracę na czas określony z dn. 13.04.2012 r.;
- karta stanowiskowa;
- wniosek pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego z dn. 28.02.2013 r.;
- porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dn. 08.04.2013 r.;
- świadectwo pracy z dn. 19.04.2013 r.

Zeznania świadka B. S. (k. 318 – 320; płyta CD)

Zeznania świadka A. S. (k.176 – 178; płyta CD w aktach sprawy Sądu Okręgowego we Wrocławiu o sygn. IX P 46/16; uzupełniająco k.520-522);

Częściowo przesłuchanie powoda (k.522-524).

W dniu 8 kwietnia 2013 r. powód zawarł umowę o pracę tymczasową z (...). we W., reprezentowaną przez A. S.. Na podstawie przedmiotowej umowy (...) zatrudniła pracownika tymczasowego wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, tj. spółki (...) w Z. na czas określony od dnia 15 kwietnia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. (§ 1 umowy). Powód miał wykonywać pracę na stanowisku elektryka. Miejsce świadczenia pracy zostało określone jako Niemcy (§ 2 umowy). Za wykonaną pracę pracownik tymczasowy miał otrzymywać od (...) stawkę zasadniczą w kwocie 10 euro brutto za godzinę. Wynagrodzenie wypłacane miało być jednorazowo z dołu niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później niż do 10. dnia następnego miesiąca kalendarzowego po przepracowanym okresie (§ 3 umowy).

Dobowa norma czasu pracy wynosiła 7,40 godzin, zaś tygodniowa – 37 godzin (§ 5 ust. 1 umowy).

Przed rozpoczęciem pracy powód zapoznał się z Regulaminem pracy i Regulaminem wynagradzania (...) we W..

Pracodawca użytkownik skierował powoda do pracy w Hotelu (...) w miejscowości W. – M. w N..

W okresie od dnia 14 sierpnia 2013 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. powód, zgodnie z wnioskiem z dnia 25 lipca 2013 r., przebywał na urlopie bezpłatnym. W tym okresie powód nie wykonywał pracy.

W dniu 11 grudnia 2013 r. do strony pozwanej wpłynęło oświadczenie powoda z dnia 25 listopada 2013 r. w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę w trybie przepisu art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy powód wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, polegające na niewypłaceniu powodowi należnego wynagrodzenia zasadniczego i za przepracowane godziny nadliczbowe, a także wypełnienie i posłużenie się przez pracodawcę podrobionym wnioskiem urlopowym na szkodę powoda.

Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 11 grudnia 2013 r.

Dowód:

Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę tymczasową z dn. 08.04.2013 r.;
- karta stanowiskowa;
- oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią regulaminu z dn. 08.04.2013 r.;
- wniosek pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego z dn. 25.07.2013 r.;
- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z dn. 25.11.2013 r.;
- świadectwo pracy z dn. 18.12.2013 r.

Umowa z dn. 08.04.2013 r. sporządzona w języku niemieckim i polskim (k. 107 – 112)

Oświadczenie pracownika dot. zapoznania się z instrukcją BHP z dn. 01.06.2011 r. (k. 114)

Zeznania świadka B. S. (k. 318 – 320; płyta CD);

Zeznania świadka A. S. (k.176 – 178; płyta CD w aktach sprawy Sądu Okręgowego we Wrocławiu o sygn. IX P 46/16; uzupełniająco k.520-522);

Częściowo przesłuchanie powoda (k.522-524).

Rodzaj umowy, jaką strona pozwana zawierała z pracownikiem (umowa o pracę bądź tzw. umowa o pracę tymczasową) zależał od rodzaju i warunków kontraktu, jaki strona pozwana zawarła z kontrahentem.

Dowód: Zeznania świadka A. S. (k.176 – 178; płyta CD w aktach sprawy Sądu Okręgowego we Wrocławiu o sygn. IX P 46/16; uzupełniająco k.520-522)

Już na pierwszym spotkaniu rekrutacyjnym z powodem, które miało miejsce w 2011 r., A. S. szczegółowo przedstawiła warunki zatrudnienia proponowane przez stronę pozwaną, w tym warunki pracy i płacy. Powód został poinformowany m.in. w jakich krajach będzie świadczona praca, w jakim kraju będą odprowadzane składki ubezpieczeniowe oraz podatki. A. S. wskazała, że dojazd do kraju świadczenia pracy pracownik organizuje we własnym zakresie, zaś pracodawca nie zwraca poniesionych z tego tytułu kosztów. Odnośnie zamieszkania powód został poinformowany, że zostanie zakwaterowany w mieszkaniach służbowych i nie będzie ponosił żadnych kosztów zakwaterowania. Powód został także poinformowany, że wykonywanie pracy za granicą jest zasadą, a nie następuje w ramach delegacji służbowych, w związku z czym pracownikom nie przysługują świadczenia związane z podróżami służbowymi, m.in. diety.

Powód przystał na zaproponowane warunki i nie zgłaszał co do nich żadnych zastrzeżeń czy wątpliwości.

Dowód:

Zeznania świadka A. S. (k.176 – 178; płyta CD w aktach sprawy Sądu Okręgowego we Wrocławiu o sygn. IX P 46/16; uzupełniająco k.520-522)

Zeznania świadka B. S. (k. 318 – 320; płyta CD);

Częściowo przesłuchanie powoda (k.522-524).

Inni pracownicy strony pozwanej zatrudnieni byli na analogicznych warunkach jak powód.

Dowód:

Zeznania świadka P. P. (k. 322, 323; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (2) (k. 323, 324; płyta CD)

Nadzór nad pracownikami strony pozwanej w miejscu świadczenia przez nich pracy miała A. M. (1), która na terenie Niemiec prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą związaną m.in. z pośrednictwem między zamawiającym a wykonawcą usług budowlanych. W ramach współpracy ze stroną pozwaną A. M. (1) wyszukiwała dla pozwanej spółki zagranicznych kontrahentów. A. M. (1) odpowiadała także za wynajęcie mieszkań służbowych dla pracowników strony pozwanej w niedalekiej odległości od placów budów. A. M. (1) nie uczestniczy w rekrutacji pracowników.

Nadto w okresie, w którym powód wykonywał pracę na terenie Niemiec, nieformalnie rolę brygadzysty na placu budowy pełnił P. P., zatrudniony przez stronę pozwaną na stanowisku elektryka. Przypisana P. P. rola była związana z biegłą znajomością języka niemieckiego. P. P. przekazywał więc pracownikom strony pozwanej, w tym powodowi, polecenia wydane przez kierownika budowy w języku niemieckim. Rolę brygadzysty P. P. pełnił do lipca 2013 r., a następnie przejął ją G. O. (1). W okresie pełnienia nieformalnej roli brygadzysty P. P. składał swój podpis na kartach pracy strony pozwanej, obok podpisu przedstawiciela pracodawcy użytkownika.

Dowód:

Zeznania świadka A. S. (k.176 – 178; płyta CD w aktach sprawy Sądu Okręgowego we Wrocławiu o sygn. IX P 46/16) uzupełniająco k.520-522)

Zeznania świadka B. S. (k. 318 – 320; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (1) (k. 320 – 322; płyta CD)

Zeznania świadka P. P. (k. 322, 323; płyta CD)

Zeznania świadka M. S. (2) (k. 323, 324; płyta CD);

Częściowo przesłuchanie powoda (k.522-524).

Zdarzało się, że A. M. (1) nie udało się znaleźć mieszkania służbowego w odległości do 20 km od placu budowy. Wówczas w ramach tzw. dzentelmeńskiej umowy A. M. (1) umawiała się z pracownikiem strony pozwanej, że będzie mu zwracać z własnych środków (tj. dochodów prowadzonej przez nią działalności gospodarczej) określoną kwotę, liczoną jako iloczyn umówionej stawki za każdy przejechany kilometr na trasie między mieszkaniem a placem budowy (i z powrotem) powyżej 20 km w każdą stronę. W tym celu pracownicy, którzy poruszali się własnymi samochodami z miejsca zamieszkania służbowego do miejsca pracy, prowadzili tzw. kilometrówki.

Stronami takiej nieformalnej umowy była wyłącznie A. M. (1) i dany pracownik, nie zaś strona pozwana. Zdarzało się, że A. M. (1) przekazywała stronie pozwanej określoną kwotę z tytułu kosztów dojazdów danego pracownika, prosząc stronę pozwaną o przekazanie w jej imieniu tej kwoty pracownikowi.

Dowód:

Zeznania świadka A. M. (1) (k. 320 – 322; płyta CD)

Częściowo zeznania świadka P. P. (k. 322, 323; płyta CD)

Częściowo zeznania świadka J. K. (k. 487, 488; płyta CD);

Częściowo przesłuchanie powoda (k.522-524).

W ramach zatrudnienia u strony pozwanej powód nigdy nie świadczył pracy na terenie Polski. Strona pozwana nie wystawiała powodowi poleceń odbycia podróży służbowych.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej, w czasie pobytu za granicą, powód każdorazowo kwaterowany był w mieszkaniu służbowym. Powód nie ponosił jakichkolwiek kosztów związanych z zakwaterowaniem. Powód nie nocował w hotelach ani motelach.

Dowód:

Zeznania świadka A. S. (k.176 – 178; płyta CD w aktach sprawy Sądu Okręgowego we Wrocławiu o sygn. IX P 46/16) uzupełniająco k.520-522)

Zeznania świadka B. S. (k. 318 – 320; płyta CD);

Częściowo przesłuchanie powoda (k.522-524).

W okresie zatrudnienia powoda strona pozwana przekazała na rachunek bankowy powoda tytułem wynagrodzenia za pracę następujące kwoty:

- za styczeń 2012 r. – 570,40 euro;
- za luty 2012 r. – 1 453,04 euro;
- za marzec 2012 r. – 1 641,33 euro;
- za kwiecień 2012 r. – 1 578,56 euro;
- za maj 2012 r. – 1 556,98 euro;
- za czerwiec 2012 r. – 1 734,98 euro;
- za lipiec 2012 r. – 1 610,46 euro;
- za sierpień 2012 r. – 1 587,95 euro;
- za wrzesień 2012 r. – 1 470,30 euro;
- za październik 2012 r. – 1 398,29 euro;
- za listopad 2012 r. – 1 702,14 euro;
- za grudzień 2012 r. – 1 359,92 euro;
- za styczeń 2013 r. – 1 516,74 euro;
- za luty 2013 r. – 1 666,68 euro;
- za kwiecień 2013 r. – 911,45 euro;
- za maj 2013 r. – 1 666,18 euro;
- za czerwiec 2013 r. – 1 297,43 euro;
- za lipiec 2013 r. – 835,99 euro.

Dowód:

Potwierdzenia transakcji (odwroty kart 13 – 16, 27 – 40)

Wedle ewidencji czasu pracy prowadzonej przez stronę pozwaną powód w spornym okresie przepracował:

- w styczniu 2012 r. – 70 godzin, w tym 16,10 godzin nadliczbowych płatnych dodatkowo 50 %;
- w lutym 2012 r. – 180 godzin, w tym 18,30 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;
- w marcu 2012 r. – 187 godzin, w tym 16,60 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;
- w kwietniu 2012 r. – 137,20 godzin, w tym 14 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;
- w maju 2012 r. – 149,90 godziny, w tym 19 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;
- w czerwcu 2012 r. - 180 godzin, w tym 26 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;
- w lipcu 2012 r. – 208,5 godzin, w tym 39,10 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;
- w sierpniu 2012 r. – 207,50 godziny, w tym 38,10 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;

- we wrześniu 2012 r. – 200 godzin, w tym 46 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;
- w październiku 2012 r. - 160 godzin, w tym 29,10 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;
- w listopadzie 2012 r. – 210 godzin, w tym 48,30 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;
- w grudniu 2012 r. - 130 godzin, w tym 29,90 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;
- w styczniu 2013 r. - 176 godzin, w tym 29,70 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;
- w lutym 2013 r. - 184 godzin, w tym 30 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %;
- w kwietniu 2013 r. – 111,50 godziny, w tym 22,70 nadgodzin płatnych dodatkowo 25 %;
- w maju 2013 r. - 189 godzin, w tym 48,40 nadgodzin płatnych dodatkowo 25 %;
- w czerwcu 2013 r. - 161 godzin, w tym 13 nadgodzin płatnych dodatkowo 25 %;
- w lipcu 2013 r. - 192 godziny, w tym 21,80 nadgodzin płatnych dodatkowo 25 %;
- w sierpniu 2013 r. - 184 godzin, w tym 30 nadgodzin płatnych dodatkowo 25 %.

W grudniu 2013 r. powód otrzymał od strony pozwanej ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W okresie od stycznia 2012 r. do marca 2013 r. A. S. otrzymywała informację o przepracowanej przez pracowników ilości godzin telefonicznie od A. M. (1). A. M. (1) przekazywała powyższą informację na koniec każdego miesiąca.

W okresie od kwietnia 2013 r. do sierpnia 2013 r., tj. w okresie gdy powód posiadał status pracownika tymczasowego, strona pozwana prowadziła ewidencję czasu pracy na podstawie kart pracy przekazywanych przez pracodawcę użytkownika. Karty pracy były sporządzone w formie tabeli tygodniowej dla pracowników tymczasowych zatrudnionych na danej budowie. Każda karta pracy opatrzona była nazwą strony pozwanej. Podpis na karcie pracy składał przedstawiciel pracodawcy użytkownika (G.).

A. S. wprowadzała otrzymane dane w przedmiocie ilości przepracowanych godzin do systemu komputerowego pozwanej spółki.

Strona pozwana naliczyła i wypłaciła powodowi wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, na podstawie ww. danych. Rozliczenie następowało na bieżąco, co miesiąc.

W okresie gdy powód wykonywał pracę na terenie Niemiec strona pozwana do przychodu powoda doliczała także kwotę, którą poniosła tytułem kosztów zakwaterowania powoda. Powód fizycznie nie otrzymywał tej kwoty w formie wynagrodzenia, nie była ona także odciążana od wynagrodzenia powoda. Od tej kwoty naliczane były jedynie składki ZUS. Kwota, jaką strona pozwana poniosła tytułem noclegu, oznaczana była na tzw. paskach wynagrodzeń pod pozycją „Hotel”.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód nie zgłaszał zastrzeżeń co do wysokości otrzymywanego wynagrodzenia ani co do zaewidencjonowanych godzin pracy. Powód nie zgłaszał także roszczeń w zakresie zapłaty za koszty dojazdu z kraju do miejsca świadczenia pracy oraz z zapewnionego przez pracodawcę mieszkania na plac budowy i z powrotem.

Żadnych zastrzeżeń ani roszczeń powód nie zgłaszał także do A. M. (1), która przynajmniej raz w miesiącu pojawiała się na placu budowy i w mieszkaniach służbowych i pytała, czy pracownicy mają jakieś zastrzeżenia co do warunków pracy i płacy.

Dowód:

Karta ewidencji czasu pracy za okres styczeń 2012 r. – sierpień 2013 r. (k. 131 – 146, 162 – 166)

Paski wynagrodzeń za okres styczeń 2012 r. – sierpień 2013 r. (k. 147 – 161, 167 – 172)

Karty pracy za okres od 15.04.2013 r. do 11.08.2013 r. (k. 202 – 217)

Zeznania świadka A. S. (k.176 – 178; płyta CD w aktach sprawy Sądu Okręgowego we Wrocławiu o sygn. IX P 46/16) uzupełniająco k.520-522)

Zeznania świadka B. S. (k. 318 – 320; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (1) (k. 320 – 322; płyta CD)

Zeznania świadka P. P. (k. 322, 323; płyta CD)

Zeznania świadka J. K. (k. 487, 488; płyta CD);

Częściowo przesłuchanie powoda (k.522-524).

Strony nie zawarły nigdy umowy dotyczącej korzystania przez powoda z prywatnego samochodu dla celów służbowych.

Bezsporne

W okresie wykonywania pracy na rzecz strony pozwanej oraz na rzecz pracodawcy użytkownika powód prowadził także własną ewidencję czasu pracy. Dane zawarte w kartach pracy prowadzonych przez powoda nie zawsze były zgodne z danymi wynikającymi z ewidencji czasu pracy, prowadzonej przez pracodawcę użytkownika i przekazywanej stronie pozwanej.

Karty pracy wypełniane przez powoda miały postać druków samokopiujących, sporządzonych w języku niemieckim, opatrzonych logiem i nazwą G. (...).

Część z kart pracy, w których posiadaniu był powód, nie została opatrzona niczym podpisem. Część z kart pracy została podpisana, jednak podpis nie należał do przedstawiciela strony pozwanej ani pracodawcy użytkownika. Nadto na niektórych kartach widniała pieczęćka (...) w L..

Zgodnie z kartami pracy, w których posiadaniu był powód, w okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód przepracował:

- w lutym 2012 r. – 233,5 godziny, w tym 49,5 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 % i 16 nadgodzin płatnych dodatkowo 100%;
- w marcu 2012 r. – 228,5 godziny, w tym 47,5 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 % i 29 nadgodzin płatnych dodatkowo 100%;
- w kwietniu 2012 r. - 185 godzin, w tym 40,5 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 % i 23,5 nadgodzin płatnych dodatkowo 100%;
- w maju 2012 r. - 204 godziny, w tym 35,5 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 % i 43,5 nadgodzin płatnych dodatkowo 100%;
- w czerwcu 2012 r. - 241 godzin, w tym 42 nadgodziny płatne dodatkowo 50 % i 47 nadgodzin płatnych dodatkowo 100%;

- w lipcu 2012 r. - 156 godzin, w tym 33,5 nadgodziny płatnej dodatkowo 50 % i 19 nadgodzin płatnych dodatkowo 100%;
- w sierpniu 2012 r. – 186,5 godziny, w tym 37 nadgodziny płatne dodatkowo 50 % i 30,5 nadgodzin płatnych dodatkowo 100%;
- we wrześniu 2012 r. – 251,5 godziny, w tym 44 nadgodziny płatne dodatkowo 50 % i 55 nadgodzin płatnych dodatkowo 100%;
- w październiku 2012 r. - 165 godzin, w tym 31,5 nadgodziny płatnej dodatkowo 50 % i 38 nadgodzin płatnych dodatkowo 100%;
- w listopadzie 2012 r. - 182 godziny, w tym 35,5 nadgodziny płatnej dodatkowo 50 % i 26,5 nadgodziny płatnej dodatkowo 100%;
- w grudniu 2012 r. - 142,5 godziny, w tym 20,5 nadgodziny płatnej dodatkowo 50 % i 21 nadgodzin płatnych dodatkowo 100%;
- w styczniu 2013 r. - 181 godzin, w tym 43,5 nadgodziny płatnej dodatkowo 50 % i 17,5 nadgodziny płatnej dodatkowo 100%;
- w lutym 2013 r. - 184 godzin, w tym 50 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 % i 9,5 nadgodziny płatnej dodatkowo 100%;
- w kwietniu 2013 r. – 131,5 godziny, w tym 21,5 nadgodziny płatnej dodatkowo 50 % i 13 nadgodzin płatnych dodatkowo 100%;
- w maju 2013 r. – 169 godzin, w tym 24 nadgodziny płatne dodatkowo 50 % i 34 nadgodziny płatne dodatkowo 100%;
- w czerwcu 2013 r. – 162 godziny, w tym 28 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 % i 16 nadgodzin płatnych dodatkowo 100%;
- w lipcu 2013 r. – 257 godzin, w tym 44 nadgodziny płatne dodatkowo 50 % i 32 nadgodziny płatne dodatkowo 100%.

Dowód:

Karty pracy za okres 30.01.2012 r. – 21.04.2013 r. (koperta k. 200)

Strona pozwana nie otrzymała nigdy kart pracy, jakie prowadził powód.

Dowód:

Zeznania świadka A. S. (k.176 – 178; płyta CD w aktach sprawy Sądu Okręgowego we Wrocławiu o sygn. IX P 46/16) uzupełniająco k.520-522)

Zeznania świadka B. S. (k. 318 – 320; płyta CD)

Pismem z dnia 12 maja 2014 r. powód wezwał pozwaną spółkę do zapłaty kwoty 136 255,72 zł tytułem należności ze stosunku pracy.

Dowód:

Wezwanie do zapłaty z dn. 12.05.2014 r. (k. 121, 122)

W okresie od listopada 2013 r. do grudnia 2014 r. u strony pozwanej przeprowadzona została kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. W czasie kontroli nie wydano ustnych decyzji. Kontrola objęła swoim zakresem m.in. przestrzeganie przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu powoda. W toku kontroli ustalono, że istnieje rozbieżność w liczbie przepracowanych przez powoda godzin, wynikającej z dokumentacji prowadzonej przez pracodawcę oraz posiadanej przez powoda. Inspektor pracy nie był w stanie ustalić, który z przekazanych zestawów dokumentów stanowi bardziej rzetelną ewidencję faktycznego czasu pracy powoda. W wystąpieniu pokontrolnym strona pozwana nie została zobowiązana do wypłacenia powodowi należności w oparciu o przedstawioną przez niego ewidencję.

Dowód:

Protokół kontroli nr rej. (...) - (...) - (...) - Pt/14 (k. 249 – 268)

Zeznania świadka A. S. (k.176 – 178; płyta CD w aktach sprawy Sądu Okręgowego we Wrocławiu o sygn. IX P 46/16) uzupełniająco k.520-522)

Prawomocnym wyrokiem z dnia 2 grudnia 2016 r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu w sprawie o sygn. akt IX P 46/16 oddalił powództwo M. S. (1) przeciwko (...) Sp. z o.o. we W. o zapłatę kwoty 67 559,80 zł tytułem delegacji.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy we Wrocławiu wskazał, że wykonywania przez powoda pracy poza granicami kraju nie można uznać za wykonywanie pracy w ramach podróży służbowych.

Dowód:

Wyrok SO we Wrocławiu z dn. 02.12.2016 r. (w aktach sprawy o sygn. IX P 46/16 – w załączeniu do akt sprawy)

Wyrok SA we Wrocławiu z dn. 14.06.2017 r. (w aktach sprawy o sygn. IX P 46/16 – w załączeniu do akt sprawy)

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 68 695,91 zł wraz z odsetkami ustawowymi, tytułem należności wynikających ze stosunku pracy za okres od dnia 23 stycznia 2012 r. do dnia 22 lutego 2013 r. oraz od dnia 15 kwietnia 2013 r. do dnia 31 lipca 2013 r. Na dochodzoną przez powoda sumę składa się kwota 38 610,97 zł tytułem wynagrodzenia za pracę, 9 491,50 zł tytułem opłat za pobyt w hotelu (zakwaterowanie) oraz 20 593,44 zł tytułem należności za korzystanie przez powoda z prywatnego samochodu do celów służbowych. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do roszczenia powoda o wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych wskazać należy, że podstawę prawną przedmiotowego roszczenia stanowi przepis art. 151 § 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

Zgodnie zaś z art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

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

a) w nocy,

b) w niedziele i święta 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.

W orzecznictwie i doktrynie prawa pracy przepisy o czasie pracy uważa się za bezwzględnie obowiązujące. Mają one z jednej strony charakter gwarancyjny, polegający na tym, że bez względu na to, czy i w jaki sposób pracownik świadczy pracę – jeżeli pozostaje w dyspozycji pracodawcy – uważa się, że jest objęty czasem pracy, z drugiej zaś – charakter ochronny, wyrażający się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy. Ze względu właśnie na ów ochronny charakter przepisów o normach czasu pracy stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji.

Precyzyjne określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 k.p. Pierwsza grupa przyczyn, obejmując takie zdarzenia jak powódź, pożar, trzęsienie ziemi, katastrofy ekologiczne, drogowe, kolejowe lub lotnicze, a także wszelkiego rodzaju awarie maszyn i urządzeń, nie budzi wątpliwości. Bardziej złożone jest określenie szczególnych potrzeb pracodawcy jako przesłanki dopuszczalności zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Przez szczególne potrzeby pracodawcy należy rozumieć potrzeby specjalne, niecodzienne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną przez pracodawcę działalnością. Oznacza to, że praca w godzinach nadliczbowych może być zarządzona jedynie w sytuacjach wyjątkowych, wcześniej nieprzewidywanych.

W orzecznictwie podkreśla się przy tym, że praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana jedynie za wiedzą i co najmniej dorozumianą zgodą pracodawcy, czego warunkiem jest świadomość, że pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2001 r., sygn. akt I PKN 244/00, Legalis; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 667/99, Legalis ; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2005 r., sygn. akt II PK 151/04, Legalis).

Ugruntowany jest nadto pogląd, że w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu mówiąca o tym, że to pracownik powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, tj. wykazać wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 70/13, Legalis). Na potrzebę udowodnienia przez pracownika (powoda) wykonywania takiej pracy celem wykazania zasadności żądania zapłaty wynagrodzenia za tę pracę wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (por. uzasadnienie wyroku z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535 oraz wyroku z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 231). W tym celu pracownik (powód) 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. Wciąż aktualna pozostaje jednak zasada, w myśl której samo twierdzenie strony o faktach nie stanowi dowodu.

Należy zatem przyznać rację stronie pozwanej, która podnosiła, iż w niniejszym postępowaniu powód winien wykazać, że otrzymał polecenie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych oraz że świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a nadto winien udowodnić faktyczną ilość nadgodzin oraz wysokość wynagrodzenia wraz z dodatkiem należne za pracę w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu powód opisanych okoliczności w większości nie wykazał.

Podkreślić należy w pierwszej kolejności, że strona pozwana wywiązała się z nałożonego nań przepisami Kodeksu pracy obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, o którym mowa w art. 149 § 1 k.p. oraz art. 94 ust. 9a k.p.

Jak wynika z przeprowadzonego w niniejszej sprawie postępowania dowodowego, prowadzeniem ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnianych przez stronę pozwaną zajmowała się A. S.. W okresie, gdy powód był pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę, A. S. pod koniec każdego miesiąca otrzymywała od A. M. (1) informację o ilości przepracowanych przez pracowników, w tym powoda, godzin w danym miesiącu. Informacja ta była przekazywana telefonicznie, bowiem A. M. (1), współpracująca ze stroną pozwaną w zakresie pozyskiwania kontrahentów i nadzorowania pracowników świadczących pracę poza granicami kraju, przebywała nie w siedzibie pozwanej spółki, a każdorazowo w miejscu, do którego wysyłani byli pracownicy strony pozwanej. Uzyskane od A. M. (1) dane A. S. wprowadzała następnie do systemu komputerowego, tworząc w ten sposób miesięczne karty ewidencji czasu pracy. Dane zawarte w przedmiotowych kartach stanowiły podstawę do naliczenia i wypłaty wynagrodzenia przez dział płac strony pozwanej.

Z ustaleń Sądu wynika dalej, że w okresie gdy powód zatrudniany był przez stronę pozwaną działającą jako agencja pracy tymczasowej, a więc w okresie gdy strony łączyła umowa o pracę tymczasową, formalnie ewidencjonowaniem czasu pracy zajmował się pracodawca użytkownik, realizując tym samym obowiązek wynikający z przepisu art. 14 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. (Dz.U. Nr 166, poz. 1608) o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. W świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego, w szczególności zgodnie z treścią zeznań świadków, ewidencja prowadzona przez pracodawcę użytkownika, na rzecz którego powód wykonywał pracę w okresie od kwietnia 2013 r. do lipca 2013 r., miała formę tygodniowych tabel, które opatrzone były nazwą strony pozwanej, i na których wymienienie byli wszyscy pracownicy, wykonujący pracę na danej budowie. Co istotne, dla ważności ewidencji czasu pracy konieczne było złożenie na niej podpisu przedstawiciela pracodawcy użytkownika oraz przedstawiciela strony pozwanej. W okresie do lipca 2013 r. nieformalną rolę brygadzysty, który składał podpis na ewidencji czasu pracy, pełnił pracownik strony pozwanej, zatrudniany na stanowisku elektryka – P. P.. Przypisanie tej nieformalnej roli związane było z dobrą znajomością języka niemieckiego przez P. P. i wynikającą stąd możliwością przekazywania pracownikom strony pozwanej poleceń, wydanych w języku niemieckim przez kierownika budowy. W późniejszym okresie rolę P. P. przejął G. O. (2), którego podpisy widnieją na ewidencji czasu pracy począwszy od dnia 22 lipca 2013 r. Każdorazowo jednak na prowadzonej ewidencji czasu pracy swój podpis składał przedstawiciel pracodawcy użytkownika – P.H.U (...). Przedmiotowa ewidencja czasu pracy, prowadzona przez pracodawcę użytkownika, była następnie przekazywana przez A. M. (1) A. S., która wprowadzała zaewidencjonowane dane do systemu komputerowego, tworząc miesięczne karty czasu pracy. Karty te stanowiły podstawę do naliczenia i wypłaty wynagrodzenia przez dział płac.

Podkreślenia wymaga, że z prowadzonej przez stronę pozwaną w opisany wyżej sposób ewidencji czasu pracy wynika, iż powód w istocie wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Wedle ewidencji czasu pracy prowadzonej przez stronę pozwaną powód w spornym okresie przepracował: w styczniu 2012 r. – 16,10 godzin nadliczbowych płatnych dodatkowo 50 %, w lutym 2012 r. – 18,30 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, w marcu 2012 r. – 16,60 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, w kwietniu 2012 r. – 137,20 godzin, w tym 14 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, w maju 2012 r. – 19 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, w czerwcu 2012 r. – 26 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, w lipcu 2012 r. – 39,10 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, w sierpniu 2012 r. – 38,10 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, we wrześniu 2012 r. – 46 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, w październiku 2012 r. – 29,10 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, w listopadzie 2012 r. – 48,30 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, w grudniu 2012 r. – 29,90 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, w styczniu 2013 r. – 29,70

nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, w lutym 2013 r. – 30 nadgodzin płatnych dodatkowo 50 %, w kwietniu 2013 r. – 22,70 nadgodzin płatnych dodatkowo 25 %, w maju 2013 r. – 48,40 nadgodzin płatnych dodatkowo 25 %, w czerwcu 2013 r. – 13 nadgodzin płatnych dodatkowo 25 %, w lipcu 2013 r. – 21,80 nadgodzin płatnych dodatkowo 25 %, w sierpniu 2013 r. – 30 nadgodzin płatnych dodatkowo 25 %. Nie stanowiło okoliczności spornej, że powyższe godziny nadliczbowe zostały z powodem rozliczone w postaci stosownego wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, co wynika z porównania przedstawionych przez stronę pozwaną tzw. pasków wynagrodzeń oraz potwierdzeń comiesięcznych przelewów, jakie strona pozwana wykonywała na rachunek bankowy powoda. Co znamienne, choć powód przedstawił paski wynagrodzeń w nieco innym formacie niż paski wynagrodzeń prezentowane przez stronę pozwaną, a nadto kwestionował wiarygodność pasków przedstawionych przez pozwaną spółkę, z ustaleń Sądu wynika, iż dane zawarte na dokumentach prezentowanych przez każdą ze stron są w zasadzie zbieżne, w szczególności jeśli chodzi o pozycję „pozostało do wypłaty”. Na 18 pasków wynagrodzeń kwota zawarta pod tą pozycją różniła się jedynie w jednym przypadku – za miesiąc kwiecień 2013 r. Nie uszło nadto uwadze Sądu, że w okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód nie zgłaszał nigdy zastrzeżeń do rozliczeń, jakie dokonywała strona pozwana, mimo iż powód otrzymywał co miesiąc pasek wynagrodzeń, mogąc tym samym ustalić, jaka ilość godzin nadliczbowych została przez pracodawcę zaewidencjonowana. Niezależnie od tego, które paski wynagrodzeń powód faktycznie otrzymywał, na obu ich rodzajach wyszczególniona była informacja dotycząca godzin nadliczbowych. Ponadto, jeśli by dać wiarę powodowi, że przedstawione przez niego paski wynagrodzeń były tymi, które otrzymywał co miesiąc od strony pozwanej w wiadomości e – mail, to kontrola rozliczeń w zakresie godzin nadliczbowych była tym łatwiejsza, że na przedmiotowych paskach godziny nadliczbowe wskazane były ilościowo, a nie kwotowo. Powód mógł więc porównać pasek wynagrodzeń i prowadzoną przez siebie ewidencję czasu pracy, i na bieżąco zgłaszać ewentualne zastrzeżenia – czego powód nie czynił.

Odnosząc się do ewidencji czasu pracy zaprezentowanej przez powoda wskazać należy, że przeprowadzone postępowanie dowodowe nie pozwala uznać tej dokumentacji za wiarygodną i odzwierciedlającą faktyczny wymiar czasu pracy powoda. Po pierwsze sporządzona ona została na drukach nie pochodzących od strony pozwanej ani nawet nie od pracodawcy użytkownika. Dane w przedmiotowej dokumentacji zawarte wpisywane były osobiście przez powoda. Na części dokumentacji brak jest czyjegokolwiek podpisu, zaś podpisy, jakie widnieją na pozostałej części, nie pochodzą od przedstawicieli strony pozwanej ani pracodawcy użytkownika. Świadek P. P. jednoznacznie zaprzeczył, jakoby prowadził bądź akceptował przedłożoną przez powoda dokumentację. Świadek A. S. jednoznacznie zaprzeczyła zaś, jakoby dokumentacja w takiej formie trafiła kiedykolwiek do pozwanej spółki. Także osoba bezpośrednio nadzorująca pracę powoda za granicą, A. M. (1), zaprzeczyła, jakoby to ona składała podpisy na przedmiotowej dokumentacji.

Podkreślić należy, o czym była mowa wyżej, że nawet w sytuacji, gdy pracodawca nie prowadzi rzetelnej ewidencji czasu pracy, nie można automatycznie przyjąć procesowego skutku przedmiotowego zaniechania w postaci odwrócenia ciężaru dowodu i uznania bezkrytycznie za miarodajną wersję czasu pracy przedstawioną przez pracownika. Nawet wówczas okoliczność, czy wersja przedstawiona przez pracownika stanowi odzwierciedlenie rzeczywistego czasu pracy, musi być rozstrzygana w oparciu o wnioski płynące z całokształtu postępowania dowodowego. W świetle postępowania dowodowego przeprowadzonego w niniejszej sprawie Sąd nie znalazł podstaw, by odmówić waloru wiarygodności ewidencji czasu pracy prowadzonej przez stronę pozwaną (w tym, w niektórych okresach, we współpracy z pracodawcą użytkownikiem), jako że szczegółowe, spójne i logiczne zeznania świadków, w szczególności A. S., B. S., A. M. (2) i P. P. potwierdziły sposób jej prowadzenia oraz okoliczność, iż odzwierciedla ona rzeczywisty stan rzeczy.

Odnosząc się zaś do pozostałych przesłanek warunkujących zasadność przyznania pracownikowi wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd zważył, że nie można przyznać racji stronie pozwanej, jakoby nie posiadała ona choćby wiedzy odnośnie faktu, że powód wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, a tym samym nie jest możliwe przyjęcie choćby dorozumianej zgody na ponadwymiarowe świadczenie przez powoda pracy. Należy bowiem wskazać, że z miesięcznych kart pracy, sporządzanych przez przedstawiciela pracodawcy – A. S., na podstawie danych przekazanych przez A. M. (1), niezbicie wynika, iż powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a

strona pozwana tę pracę z powodem rozliczyła. Można zatem przyjąć, iż doszło do wyrażenia przez stronę pozwaną dorozumianej zgody na świadczenie przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, choć nie w takim wymiarze, jak wskazuje powód.

Mając powyższe na uwadze Sąd stwierdził, że zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 38 610,97 zł tytułem wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie nie znajduje podstaw.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego uznać należało, że powód nie wykazał, by świadczył dla strony pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych, za którą nie otrzymał gratyfikacji. Z tej przyczyny Sąd oddalił wniosek powoda o powołanie biegłego sądowego na okoliczność należnego powodowi wynagrodzenia z tytułu przepracowanych na rzecz strony pozwanej godzin nadliczbowych. Skoro bowiem powód nie wykazał okoliczności, które by go uprawniały do dochodzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, przeprowadzone przez biegłego obliczenia miałyby wymiar czysto teoretyczny i nie zasługiwałyby na uwzględnienie. Celem powołania dowodu z opinii biegłego nie jest zaś rozstrzygnięcie zagadnień prawnych, w tym w szczególności ocena, czy zgłoszone roszczenie zostało przez powoda wykazane.

Odnosząc się do kolejnego z roszczeń powoda, tj. żądania zasądzenia od strony pozwanej kwoty 9 491,50 zł tytułem opłat za pobyt w hotelu (zakwaterowanie) Sąd zważył, że także i to roszczenie nie zasługuje na uwzględnienie. Z ustaleń Sądu wynika jednoznacznie, że w okresie świadczenia pracy poza granicami kraju pracodawca zapewniał swoim pracownikom (zarówno tym zatrudnionym w oparciu o kodeksową umowę o pracę jak i pracownikom tymczasowym) lokale mieszkalne, za których użytkowanie pracownicy nie ponosili jakichkolwiek opłat. Za wyszukanie odpowiedniego lokalu odpowiadała A. M. (1). Powód nie kwestionował okoliczności zakwaterowania w wynajmowanym przez pracodawcę lokalu, nadto nie przedstawił w niniejszej sprawie jakiegokolwiek dowodu, który pozwoliłby stwierdzić, iż powód korzystał z płatnych noclegów w hotelach, motelach itp. Twierdzenia powoda dotyczące niewypłacenia przez pracodawcę należności z tytułu zakwaterowania poza granicami kraju powód opierał jedynie na informacji wynikającej z pasków wynagrodzeń, odnoszących się do okresu, kiedy powód wykonywał pracę jako pracownik tymczasowy na terenie Niemiec. Z przedmiotowych pasków wynika bowiem, że co miesiąc pracodawca zaliczał do przychodu powoda odpowiednią kwotę, oznaczając ją jako „hotel”, od tak naliczonego przychodu obliczał składkę ubezpieczeniową, którą przekazywał do ZUS, a następnie dodaną uprzednio kwotę opisaną jako „hotel” od przychodu pracownika odliczał. Jak jednak ustalił Sąd powyższa procedura nie oznaczała, iż pracownik w jakikolwiek sposób pokrywał koszty noclegu za granicą. Stosowany przez pracodawcę zabieg księgowy był związany z brakiem posiadania na terenie Niemiec (w odróżnieniu np. od terenu Austrii) oddziału firmy i związaną z tym koniecznością przeprowadzenia stosownych rozliczeń dla pracowników zatrudnionych na terenie kraju, gdzie firma nie posiada siedziby ani oddziału. Ponieważ powód nie ponosił kosztów zakwaterowania, strona pozwana miała obowiązek potraktować kwotę niejako przez powoda „zaoszczędzoną” jako przychód i od tak ustalonej kwoty przychodu obliczyć składkę ZUS. Okoliczność, iż kwota doliczona jako koszt noclegu została następnie od przychodu odliczona nie oznacza, że wynagrodzenie powoda uległo zmniejszeniu.

Z tej przyczyny, skoro bezsprzecznie powód nie ponosił kosztów zakwaterowania za granicą, a koszt taki został pokryty przez pracodawcę, Sąd nie znalazł podstaw by obciążać stronę pozwaną jakimikolwiek dodatkowymi należnościami w tym zakresie.

Sąd nie znalazł nadto podstaw do zasądzenia na rzecz powoda od strony pozwanej kwoty 20 593,44 zł tytułem należności za korzystanie przez powoda z prywatnego samochodu do celów służbowych.

Jak ustalił Sąd, już w trakcie pierwszej rozmowy rekrutacyjnej z powodem w 2011 r. powód został poinformowany przez A. S., działającą w imieniu strony pozwanej, o oferowanych przez stronę pozwaną warunkach pracy i płacy. Powód został poinformowany m.in. w jakich krajach będzie świadczona praca, w jakim kraju będą odprowadzane składki ubezpieczeniowe oraz podatki. A. S. wskazała, że dojazd do kraju świadczenia pracy pracownik organizuje we własnym zakresie, zaś pracodawca nie zwraca poniesionych z tego tytułu kosztów. Odnośnie zamieszkania powód

został poinformowany, że zostanie zakwaterowany w mieszkaniach służbowych i nie będzie ponosił żadnych kosztów zakwaterowania. Powód został także poinformowany, że wykonywanie pracy za granicą jest zasadą, a nie następuje w ramach delegacji służbowych, w związku z czym pracownikom nie przysługują świadczenia związane z podróżami służbowymi, m.in. diety. Powód, jasno poinformowany o konieczności poniesienia kosztów dojazdu do miejsca pracy poza granicami kraju, przystał na zaproponowane warunki i nie zgłaszał co do nich żadnych zastrzeżeń czy wątpliwości.

Bezsporne było w niniejszej sprawie, że strony nie zawarły nigdy umowy dotyczącej korzystania przez powoda z prywatnego samochodu dla celów służbowych, zaś z Regulaminu wynagradzania strony pozwanej, z którym powód się zapoznał, wynika, że zawarcie takiej umowy jest warunkiem niezbędnym dla przyznania pracownikowi jakichkolwiek należności z tego tytułu.

Sąd ustalił dalej, że odpowiadająca za wyszukanie dogodnego dla pracowników mieszkania A. M. (1) starała się, by mieszkanie znajdowało się nie dalej niż 20 km od placu budowy. Niekiedy jednak wynajęcie mieszkania w takiej odległości było niemożliwe. Wówczas w ramach tzw. dżentelmeńskiej umowy A. M. (1) umawiała się z pracownikiem strony pozwanej, że będzie mu zwracać z własnych środków (tj. dochodów prowadzonej przez nią działalności gospodarczej) określoną kwotę, liczoną jako iloczyn umówionej stawki za każdy przejechany kilometr na trasie między mieszkaniem a placem budowy (i z powrotem) powyżej 20 km w każdą stronę. W tym celu pracownicy, którzy poruszali się własnymi samochodami z miejsca zamieszkania służbowego do miejsca pracy, prowadzili tzw. kilometrówki.

Stronami takiej nieformalnej umowy była wyłącznie A. M. (1) i dany pracownik, nie zaś strona pozwana. Zdarzało się, że A. M. (1) przekazywała stronie pozwanej określoną kwotę z tytułu kosztów dojazdów danego pracownika, prosząc stronę pozwaną o przekazanie w jej imieniu tej kwoty pracownikowi. Wypłacając pracownikowi stosowną kwotę strona pozwana działała jedynie jako pośrednik. Poczynione między danym pracownikiem a A. M. (1) ustne ustalenia nie mogą zatem w jakikolwiek sposób obciążać strony pozwanej i stanowić podstawy do formułowania pod jej adresem jakichkolwiek roszczeń.

W ustalonym przez Sąd stanie faktycznym nie miała miejsca sytuacja, zgodnie z którą strona pozwana zobowiązała się do pokrycia odbywanych przez powoda podróży (z miejsca zamieszkania w Polsce do miejsca świadczenia pracy i z powrotem) czy przejazdów (z miejsca zamieszkania za granicą do miejsca wykonywania pracy i z powrotem), powód przekazywał stronie pozwanej stosowne dane (w postaci chociażby comiesięcznych oświadczeń o ilości przejechanych kilometrów oraz o używanym pojeździe), zaś strona pozwana uchyliła się od rozliczenia z powodem. W stanie faktycznym niniejszej sprawy strona pozwana jednoznacznie poinformowała powoda, że koszty podróży i przejazdów pracownicy pokrywają we własnym zakresie, zaś strona pozwana nie partycypuje w ich ponoszeniu w najmniejszym stopniu. Nie sposób nadto obciążać strony pozwanej odpowiedzialnością za ewentualne ustne zobowiązanie ze strony A. M. (1) do ponoszenia kosztów przejazdu pracowników z miejsca zamieszkania do miejsca pracy.

Nie uszło przy tym uwadze Sądu, że powód nie wykazał w ogóle, by podróże do kraju świadczenia pracy i przejazdy na place budowy powód wykonywał własnym samochodem, i by pokonane przez powoda odległości stanowiły równowartość dochodzonej kwoty. Powód przedłożył w niniejszym postępowaniu jedynie sporządzone tabele, nie załączając do nich jakichkolwiek dokumentów źródłowych, które pozwoliłyby na uznanie wyliczeń powoda za wiarygodne.

Abstrahując od powyższego wskazać należy, że w świetle zeznań A. M. (1), zwrot kosztów przejazdów miał dotyczyć jedynie przejazdów powyżej 20 km w jedną stronę. Przykładowo, jeśli mieszkanie pracownicze oddalone było od placu budowy o 30 km, A. M. (1) rekompensowała pracownikom pokonanie 10 km w każdą stronę. Tymczasem powód w swoich obliczeniach przyjął za podstawę do wyliczenia dochodzonej kwoty całą pokonywaną rzekomo odległość, nie uwzględniając, iż ewentualny zwrot kosztów miał dotyczyć nadwyżki ponad 20 km.

W konsekwencji powyższego Sąd nie znalazł jakichkolwiek podstaw do zasądzenia na rzecz powoda dochodzonej przez niego kwoty 68 695,91 zł wraz z odsetkami ustawowymi, tytułem należności wynikających ze stosunku pracy za okres od dnia 23 stycznia 2012 r. do dnia 22 lutego 2013 r. oraz od dnia 15 kwietnia 2013 r. do dnia 31 lipca 2013 r., w tym

kwoty 38 610,97 zł tytułem wynagrodzenia za pracę, 9 491,50 zł tytułem opłat za pobyt w hotelu (zakwaterowanie) oraz 20 593,44 zł tytułem należności za korzystanie przez powoda z prywatnego samochodu do celów służbowych.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd skorzystał z całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego, tj. z dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także osobowych środków dowodowych w postaci zeznań świadków A. S., B. S., A. M. (1), P. P., M. S. (2) oraz J. K., a także wyjaśnień powoda. Dowód z przedstawionych przez powoda oryginałów kart pracy (koperta k. 200) Sąd dopuścił jedynie w celu ukazania różnic między ewidencją prowadzoną przez powoda oraz ewidencją pracodawcy.

Zeznania świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one szczegółowe, spójne i logiczne, nadto korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Za odmową przyznania zeznaniom świadków (osób zarządzających w pozwanym zakładzie pracy) waloru wiarygodności nie przemawia, wbrew twierdzeniom powoda, określenie przez stronę pozwaną w innej toczącej się między stronami sprawie P. P. jako brygadzysty. W ocenie powoda przedmiotowi świadkowie w niniejszym postępowaniu celowo i niezgodnie z rzeczywistością określili P. P. jako elektryka, zatrudnionego na stanowisku pracy równoległym ze stanowiskiem powoda. Z twierdzeniami powoda nie sposób się zgodzić. Świadców, których wiarygodność powód starał się podważyć, w szczególności świadek A. S., B. S. oraz A. M. (1), wyjaśniły jednoznacznie, że P. P. w istocie zatrudniony był na stanowisku elektryka, nie na stanowisku kierowniczym, zaś nieformalna rola brygadzysty wynikała z posiadanej przez P. P. znajomości języka niemieckiego.

Sąd pominął dowód z przesłuchania osoby w charakterze strony pozwanej z uwagi na stosowny wniosek strony pozwanej, a nadto dowód z przesłuchania świadków R. T. i T. R. z uwagi na cofnięcie wniosków dowodowych w powyższym zakresie przez powoda.

Sąd oddalił wnioski dowodowe zgłoszone przez pełnomocnika powoda w piśmie procesowym z dnia 29 listopada 2016 r. (k. 218) oraz z dnia 10 grudnia 2017 r. (k. 397 – 399) jako częściowo spóźnione, częściowo niedopuszczalne, a przede wszystkim – nieposiadające znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Odnosząc się do wniosków dowodowych zgłoszonych przez pełnomocnika powoda w piśmie procesowym z dnia 29 listopada 2016 r. wskazać należy, że przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu finansów i rachunkowości byłoby niecelowe i bezprzedmiotowe – o czym była mowa wyżej. Dowód z aktu notarialnego (protokołu odczytu wiadomości SMS zapisanych na telefonie powoda) pozostaje bez znaczenia, bowiem wiadomości, na które powołuje się powód albo dotyczyły ustne umowy w przedmiocie zwrotu kosztów przejazdów, zawartej z A. M. (1), a nie stroną pozwaną, bądź, jako wyrwane z kontekstu, nie obrazują w pełni okoliczności sprawy. Dowód z akt sprawy toczącej się przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieścia pod sygn. IV P 501/14 pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia, jeśli wziąć pod uwagę, że przedmiot opisanego i niniejszego postępowania jest odmienny, zaś oceny wiarygodności dowodów w niniejszym postępowaniu dokonuje tutaj Sąd w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony przez Sąd w niniejszej sprawie. Z tej samej przyczyny Sąd oddalił wniosek dowodowy z nagrania rozmów, jakie toczyły się między powodem a A. S. oraz B. S., mając nadto na uwadze, że w orzecznictwie wskazuje się na niedopuszczalność przeprowadzenia dowodu z nagrania rozmowy, jeśli rozmówca nie został uprzedzony o zapisie rozmowy (zob. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 18 marca 2010 r., sygn. akt I ACa 10/10, Legalis). Sąd miał także na względzie, że treść przedmiotowych rozmów nie stoi w sprzeczności z zeznaniami świadków, których rozmowy zostały przez powoda nagrane. Nieprzeprowadzenie dowodu z przedmiotowych nagrań nie ma zatem wpływu na rozstrzygnięcie, jakie w niniejszej sprawie zapadło.

Odnosząc się zaś do wniosków dowodowych zgłoszonych przez pełnomocnika powoda w piśmie procesowym z dnia 10 grudnia 2017 r. wskazać należy, że wnioski te jednoznacznie trzeba określić jako spóźnione, (tym bardziej, że powód od początku procesu reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika, zaś wnioskowane dowody pochodzą z okresu znacznie poprzedzającego moment złożenia wniosku dowodowego, nadto w dniu 25 stycznia 2017 r. pełnomocnik powoda odebrał zobowiązanie Sądu do złożenia w terminie 7 dni wszystkich ewentualnych wniosków

dowodowych w sprawie pod rygorem ich pominięcia) i powodujące zwłokę w rozpoznaniu niniejszej sprawy, a nadto nie mające znaczenia dla jej rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu potrzeba powołania dowodów, na które pełnomocnik powoda wskazuje w piśmie procesowym z dnia 10 grudnia 2017 r., nie powstała dopiero po przeprowadzeniu dowodu z zeznań świadków na rozprawie w dniu 23 września 2017 r., w szczególności jeśli wziąć pod uwagę, że powód zamierza dowodzić okoliczności, których prawdziwości strona pozwana zaprzeczała już w treści odpowiedzi na pozew.

Wobec ustalenia przez Sąd, zwłaszcza w oparciu o dowód z zeznań świadków, że ewidencja czasu pracy prowadzona przez pracodawcę była rzetelna i jako taka wiarygodna, bezprzedmiotowe jest przeprowadzanie dowodu z treści pisma procesowego z dnia 30 września 2014 r., złożonego w sprawie o sygn. akt IV P 501/14, na okoliczność potwierdzenia, że powód często powierzone mu prace wykonywał samodzielnie, zatem istniała możliwość umiejscowienia powoda na liście godzinowej jako jedyne go pracownika. Wykazanie przez powoda powyższej okoliczności i tak nie pozwoliłoby Sądowi uznać za miarodajną ewidencji czasu pracy prowadzonej przez powoda.

Przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu znajomości prawa austriackiego i niemieckiego także nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia, bowiem przedmiotem sprawy nie są roszczenia powoda związane z ewentualną niezgodnością wypłacanych mu należności ze stawkami przewidzianymi w prawie niemieckim czy austriackim. Poczynione między stronami ustalenia, także w zakresie warunków płacy, były jednoznaczne i zaakceptowane przez powoda, zaś strona pozwana z przedmiotowych ustaleń się wywiązała.

Nie mają także znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy faktury i rachunki z tytułu kosztów zakwaterowania powoda wobec bezspornego ustalenia, iż powód tych kosztów nie ponosił.

Dowód z przesłuchania w zagranicznej pomocy sądowej wskazanych przez powoda świadków jest o tyle bezprzedmiotowy, że wedle wskazań powoda świadkowie ci mieli potwierdzić okoliczność „czy karty pracy przedłożone przez powoda miały stanowić podstawę do wypłacenia należności za pracę powodowi”. Tymczasem żaden z wnioskowanych przez powoda świadków nie jest przedstawicielem strony pozwanej, która jako pracodawca była wyłącznie legitymowana do ustalenia, w jaki sposób będzie ewidencjonować czas pracy powoda.

Wniosek powoda o zwrócenie się do dostawcy usług internetowych o przekazanie zgromadzonego na serwerach zapisu poczty elektronicznej pomiędzy wskazanymi przez powoda adresami e – mail oraz o zwrócenie się do dostawcy usług telefonicznych o przekazanie treści wiadomości SMS nie zasługuje na uwzględnienie jako ewidentnie spóźniony. Przedmiotowy dowód winien przez powoda zostać zgłoszony już na początkowym etapie postępowania, w sytuacji, gdy przedmiotem postępowania jest ustalenie ilości wypracowanych przez powoda godzin nadliczbowych, zaś już w odpowiedzi na pozew strona pozwana zakwestionowała wyliczenia powoda w tym zakresie.

Nie zasługuje na uwzględnienie także wniosek powoda o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia faktur VAT wystawionych na rzecz kontrahentów – jako że faktury te nie obrazują w żaden sposób czasu pracy powoda – oraz do przedłożenia korespondencji między stroną pozwaną a A. M. (1) dotyczącej list godzinowych – bowiem jak wynika z zeznań świadek A. S. oraz A. M. (1), listy te przekazywane były telefonicznie, a nie mailowo.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje okoliczność daty założenia dla pracowników pozwanej spółki skrzynek mailowych, zatem nie ma potrzeby prowadzenia postępowania dowodowego w tym zakresie.

Jako bezprzedmiotowy Sąd ocenił także wniosek dowodowy pełnomocnika powoda o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego grafologa na okoliczność ustalenia, czy podpis złożony na ewidencji czasu pracy przedłożonej przez powoda należy do P. P.. Podkreślić należy bowiem, że P. P. w okresie, kiedy powód zatrudniany był przez stronę pozwaną jako własny pracownik nie posiadał kompetencji nadzorczych wobec powoda, zaś w okresie, gdy powód wykonywał pracę jako pracownik tymczasowy, wiążące dla strony pozwanej były druki, zawierające podpis nie tylko P. P., ale też przedstawiciela pracodawcy użytkownika.

Biorąc powyższe pod uwagę, nie znajdując podstaw do uwzględnienia zgłoszonych przez powoda roszczeń, **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd oddalił powództwo.

Orzeczenie o kosztach jak **w punkcie II sentencji wyroku** znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348) na dzień wniesienia powództwa wynosiły 2 700 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który proces przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.