

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa R. B. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł., o dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej:

I. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 17 925,90 złotych netto tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w okresie od 12 sierpnia 2011 roku do 31 grudnia 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od kwot i dat szczegółowo wskazanych w sentencji,

II. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 738 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 2 594,58 zł tytułem kosztów sądowych;

V. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 380 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

R. B. był zatrudniony w (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. na stanowisku zbrojarz – operator maszyn zbrojarskich. Podstawę zatrudnienia powoda stanowiła umowa o pracę na czas określony od dnia 12 sierpnia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku. Wynagrodzenie powoda wynosiło 1 386 złotych brutto miesięcznie + premia uznaniowa. Powoda obowiązywała 8-godzinna dobową normą czasu pracy i 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy. Pora nocna została przez pracodawcę określona na czas pomiędzy godziną 22.00 i 6.00 rano. Praca w godzinach nadliczbowych możliwa była na pisemne polecenie przełożonego. Powód świadczył pracę wyłącznie za granicami Rzeczypospolitej Polskiej w ramach podróży służbowej. Oprócz wynagrodzenia podstawowego, wyrażonego w złotych, za godzinę pracy za granicą pracownicy pozwanej otrzymywali wynagrodzenie w kwocie 6,25 €. Wypłata tej stawki była dodatkowym składnikiem wynagrodzenia – dietą. Od dnia 5 sierpnia 2011 roku u pracodawcy powoda obowiązywał regulamin wynagradzania. W dniu 12 sierpnia 2011 roku powód otrzymał od pracodawcy polecenie wyjazdu służbowego. Miejszem docelowym była Francja. Wyjazd miał trwać od dnia 15 sierpnia 2011 roku do dnia 22 grudnia 2011 roku. Powód za każdy dzień podróży służbowej miał otrzymywać dietę zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 roku w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. 2002 nr 236, poz. 1991 z późn. zm.). Od 19 grudnia 2011 roku do 5 stycznia 2012 roku powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniu 2 stycznia 2012 roku powód otrzymał polecenie wyjazdu służbowego. Miejszem docelowym była Belgia. Wyjazd miał trwać od dnia 9 stycznia 2012 roku do dnia 30 czerwca 2012 roku. Powód za każdy dzień podróży służbowej miał otrzymywać dietę zgodnie z powołanym wyżej rozporządzeniem. W terminie od 6 kwietnia 2012 roku do 11 kwietnia 2012 roku powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. W dniu 29 czerwca 2012 roku powód otrzymał polecenie wyjazdu służbowego. Miejszem docelowym była Francja. Wyjazd miał trwać od dnia 1 lipca 2012 roku do dnia 21 grudnia 2012 roku. Powód za każdy dzień podróży służbowej miał otrzymywać dietę zgodnie z przytoczonym wyżej rozporządzeniem. W okresie od 6 sierpnia 2012 roku od 17 sierpnia 2012 roku oraz od 20 sierpnia 2012 do 24 sierpnia 2012 roku powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. Diety z tytułu podróży służbowej do Belgii i do Francji ustalone przepisami rozporządzenia wynosiły po 45 € z dobę. Podczas pracy w Belgii powód pracował średnio 9,5 godziny dziennie, zaś we Francji od 10 do 12 godzin dziennie. Podczas pracy w Belgii pracownicy, zatrudnieni na podobnym stanowisku jak powód, pracowali w systemie dwuzmianowym, pierwsza zmiana zaczynała o godzinie 5.00 rano i pracowała do godziny 14.45. Od godziny 9.00 do godziny 9.15 i od godziny 12.00 do godziny 12.30 były przerwy nie wliczane do czasu pracy. Powód miał jedną 15-minutową przerwę. Druga zmiana była od godziny ok. 14.15 do 24.00.

O godzinie 14.15 przychodził zmiennik powoda i następne pół godziny przeznaczone był na zdanie mu stanowiska pracy. W soboty praca zaczynała się o 6.00 rano i kończyła się o 13.00. We Francji pracownicy pozwanej spółki pracowali w systemie jednozmianowym od godziny 6.00 do godziny 16.00. Czasem dłużej. Obowiązywały 2 przerwy w pracy po pół godziny każda. Praca świadczona była również w każdą sobotę miesiąca. Kierownikiem kontraktów belgijsko-francuskich w pozwanej spółce był M. M.. Pracownicy pozwanej nie podpisywali ewidencji czasu pracy, ani list obecności za granicą. Nie była prowadzona oficjalna ewidencja czasu pracy. Kierownictwo odnotowywało w zeszycie, ile dany pracownik przepracował godzin w konkretnym dniu. Część pracowników również sporządzała notatki odnośnie własnego czasu pracy; powód sporządzał takie notatki. Wypłata wynagrodzenia odbywała się w ten sposób, że do 5 dnia każdego miesiąca należało określić jaką zaliczkę z pensji pracownik chce pobrać w gotówce. 10-go dnia każdego miesiąca pracownicy otrzymywali te zaliczki i podpisywali dokumenty. Przy odbieraniu zaliczki na wynagrodzenie pracownicy podpisywali pokwitowanie, zlecenie przesłania pozostałej kwoty wynagrodzenia na konto oraz dwie kartki z tabelkami, które nie były wypełnione. Tabelki później były wypełniane według 8-godzinnej normy pracy. Wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie, z uwzględnieniem przerw niewliczanych do czasu pracy we Francji – dwóch półgodzinnych przerw oraz w Belgii – jednej godzinnej przerwy oraz okresów korzystania przez powoda z urlopów wypoczynkowych i bezpłatnych, wynosiło według stawki godzinowej 6,25 € za godzinę – 27 188,85 zł netto.

W okresie od 12 sierpnia 2011 roku do 31 grudnia 2012 roku wysokość dodatków do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych netto z uwzględnieniem kursu wymiany walut wyniosła:

1. 945,99 zł za okres 12 - 31 sierpnia 2011 roku,
2. 1676,78 za miesiąc wrzesień 2011 roku,
3. 1872,72 zł za miesiąc październik 2011 roku,
4. 1378,67 zł za miesiąc listopad 2011 roku,
5. 1115,19 zł za miesiąc grudzień 2011 roku ,
6. 994,48 zł za miesiąc styczeń 2012 roku ,
7. 967,01 zł za miesiąc luty 2012 ,
8. 1405,62 zł za miesiąc marzec 2012 roku;
9. 506,87 zł za miesiąc kwiecień 2012 roku ,
10. 1240,88 zł za miesiąc maj 2012 roku ,
11. 1044 zł za miesiąc czerwiec 2012 roku ,
12. 1073,31 zł za miesiąc lipiec 2012 roku
13. 114,16 zł za miesiąc sierpień 2012 roku ,
14. 1176,45 zł za miesiąc wrzesień 2012 roku ,
15. 951,53 zł za miesiąc październik 2012 roku ,
16. 652,06 zł za miesiąc listopad 2012 roku ,
17. 810,18 zł za miesiąc grudzień 2012 roku .

Sąd uznał za niewiarygodne oświadczenie M. K. w zakresie, w jakim wskazał, iż praca w godzinach nadliczbowych miała charakter incydentalny, zaś obok wynagrodzenia przysługiwały pracownikom wyłącznie diety z tytułu podróży służbowej, a za granicą nie mieli ustalonej stawki za godzinę w euro. M. K. nie był w stanie jednoznacznie wskazać, jaka jest wysokość należności wypłacanej mu tytułem diety za granicą, wskazał iż całą ewidencję czasu pracy prowadzi jego pracodawca, jednak podał że za ewentualne nadgodziny pracodawca się z nim rozliczył. Natomiast świadkowie pozwanego R. S. i M. G. wprost potwierdzili pracę powyższej 8 godzin dziennie, nadto wskazali iż podczas pracy za granicą wprawdzie nie mieli ustalonej stałej stawki za godzinę jednak niektórzy dzielili wysokość diety 50 euro przez ilość 8 godzin. Powyższe potwierdza wersję przedstawioną przez powoda oraz powołanych przez niego świadków.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powoda zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W niniejszej sprawie najistotniejsze było ustalenie charakteru pracy świadczonej przez powoda za granicą. Sporną kwestią między stronami było, czy powód, zgodnie z twierdzeniami jego pracodawcy, był delegowany do pracy na terenie Belgii i Francji zgodnie z przepisami Kodeksu pracy dotyczącymi podróży służbowej, wobec czego oprócz wynagrodzenia za pracę miał prawo do należności z tytułu odbywania takich podróży, w tym diet, które wypłacała mu odwołująca się Spółka, czy też wykonywał on stale pracę w Belgii i we Francji, wobec czego przepis art. 77 k.p. nie mógł zostać zastosowany w niniejszej sprawie. Ustawodawca nie formułuje definicji legalnej podróży służbowej, jednakże z analizy przepisów kodeksu pracy można wyodrębnić jej najważniejsze cechy i elementy charakterystyczne. Zgodnie z art. 77⁵ §1 Kodeksu pracy podróż służbową stanowi wykonywanie na polecenie pracodawcy zadań służbowych poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. W rozumieniu przepisu, za podróż służbową może być uznana podróż pracownika charakteryzująca się tym, że odbywa się ona:

1. poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy pracownika;
2. na polecenie pracodawcy;
3. w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania służbowego.

Dla uznania, że wyjazd pracownika jest podróżą służbową wszystkie powyższe cechy muszą wystąpić łącznie. Poza tym, niezwykle istotne znaczenie ma określenie celu tego wyjazdu. Podróż służbowa bowiem winna wiązać się z wykonaniem zadania o charakterze incydentalnym, nadzwyczajnym, niekoniecznie musi się ono łączyć ściśle z zakresem obowiązków czy z rodzajem pracy świadczonej przez pracownika odbywającego tę podróż. Zadanie, do którego pracownik został oddelegowany musi natomiast pozostawać w związku z działalnością prowadzoną przez pracodawcę. Podróż służbowa zatem nie jest tym samym co wykonywanie pracy umówionej przez strony. Diety i inne należności przysługujące z tytułu tej podróży nie stanowią wynagrodzenia za pracę, lecz inne świadczenia związane z pracą. W kwestii wypłaconych powodowi należności Sąd zauważył, iż w spornym okresie obowiązywało Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. 2002 nr 236, poz. 1991 z późn. zm.). Wysokość diety za dobę podróży w poszczególnych państwach określona została w załączniku do rozporządzenia. Zgodnie z regulacją tego aktu za podróż służbową do Belgii i do Francji wysokość diety ustalona została na kwotę 45 € za dobę.

W przedmiotowej sprawie pozwany twierdził, iż pracownicy otrzymywali dzienną dietę w wysokości 50 €. Rozporządzenie kształtowało w sposób minimalny obowiązki pracodawcy w zapewnieniu pracownikowi środków podczas odbywania podróży służbowej. W związku z czym ukształtowanie stawki diety w wyższej kwocie nie stało w sprzeczności z powołanymi przepisami. Strona powodowa stała na stanowisku, iż wykonywała pracę w ramach oddelegowania do pracy – Francja czy Belgia były stałymi miejscami pracy powoda i w związku z przepracowanymi nadgodzinami pracodawca powinien wypłacić wynagrodzenie. Strony niniejszego postępowania zawarły umowę o pracę na czas określony zatem łączył je klasyczny stosunek pracy.

W ocenie Sądu praca świadczona przez powoda na terytorium Francji oraz Belgii miała charakter stały. Jak przyznał pozwany, kontrakty za granicą realizowane przez spółkę trwały nie dłużej niż 180 dni, co stanowi niemal pół roku. Polecenia podróży służbowych, jakie pozwany wystawiał powodowi obejmowały właśnie takie, długie, okresy w roku. Nie było to zdarzenie incydentalne, nadzwyczajne w stosunku pracy powoda, można stwierdzić, że świadczenie pracy przez powoda za granicą było normą. Pracodawca co prawda wystawiał powodowi polecenia wyjazdów służbowych. Jednak, jak już Sąd wskazał, świadczenie pracy przez powoda nie może zostać uznane za podróż służbową po mimo tego, iż podstawą wyjazdów były właśnie takie dokumenty. Jak wykazało przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, powoda obowiązywała 8-godzinna norma czasu pracy, średnio 40-godzinny tydzień pracy. Pora nocna została przez pracodawcę ustalona na godziny pomiędzy 22.00 i 6.00 rano. Z zeznań powoda i przesłuchanych świadków wynika, iż normalnym było, że pracownicy pozwanej spółki, nie wszyscy, ale ci pracujący na tych samych urządzeniach co powód, pełnili swoje obowiązki służbowe przez 9,5 – 12 godzin dziennie (w zależności od kraju, w którym pracowali), co stanowi przekroczenie normalnego, dobowego czasu pracy. Jak bowiem wynika z ustaleń Sądu pierwsza zmiana rozpoczynała się o godzinie 5.00 rano, zaś druga zmiana kończyła się o godzinie 24.00. Powód świadczył również pracę w porze nocnej – po godzinie 22.00 lub przed godziną 6.00 rano. Zgodnie z regulacją zawartą w 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. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek we wskazanej w art. 151¹ § 1 k.p. wysokości. Alternatywnie, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca może udzielić pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (art. 151² k.p.)

Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego ewidencja czasu pracy była prowadzona przez pracodawcę nierzetelnie. Podczas odbierania wynagrodzenia pracownicy podpisywali kartki z pustymi tabelami, które były później wypełniane zgodnie z 8-godzinnym dniem pracy. Pracownicy sami, w dużej części, sporządzali notatki, na podstawie których ustalali swój czas pracy. Kierownicy również posiadali jakieś notatki w formie zeszytów, jednak były one nieformalne. W związku z powyższym Sąd uznał, iż ewidencja prowadzona w prywatnym zakresie przez powoda, której istnienie zostało potwierdzone zeznaniami świadków i powoda, a na której powód oparł swoje wyliczenia przedstawione w pozwie, zasługuje na uznanie za wiarygodną w zakresie pracy powoda w godzinach nadliczbowych.

Stawka godzinowa, jaka została przyjęta w obliczeniach wynika wprost z zeznań powoda i przesłuchanych w sprawie świadków. Twierdzili oni, iż pracodawca deklarował, że podczas pracy za granicą zależność za godzinę pracy będzie wynosiła 6,25€. Stawka ta wynika również z prostego, matematycznego działania $50\text{€}/8 \text{ godzin} = 6,25\text{€}/\text{godzinę}$. Oparciem dla tego działania są twierdzenia pracodawcy powoda, iż pracownicy przebywający na kontrakcie za granicą zarabiają 50€ dziennie i pracują po 8 h dziennie. Sąd w swoich wyliczeniach oparł się na opinii biegłego z zakresu rachunkowości. Biegły w opinii uzupełniającej sporządził wyliczenie wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, w których uwzględnił przerwy niewliczane do czasu pracy we Francji – dwie półgodzinne przerwy oraz w Belgii – jedna godzina przerwy, okresy korzystania przez powoda z urlopów wypoczynkowych i bezpłatnych, przy przyjęciu iż powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie podstawowe za wszystkie przepracowane godziny, również godziny nadliczbowe.

O odsetkach ustawowych Sąd orzekł na podstawie art. 481 kc w zw. z art. 300 kp, od 16 – go dnia następnego miesiąca następującego po miesiącu, za który następuje zapłata, w związku z terminem zapłaty wynagrodzenia, – zgodnie z żądaniem pozwu.

W związku z ustaleniem iż powodowi wypłacono wynagrodzenie podstawowe za wszystkie godziny pracy w pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu jako nieudowodnione.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 §1 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 738 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd nakazał pobrać również od pozwanej spółki kwotę 2 594,58

złoty tytułem kosztów sądowych na które złożyły się opłata od pozwu, wynagrodzenie tłumacza oraz wynagrodzenie biegłego.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² §1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. Naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik postępowania, tj.

1) art. 321 § 1 k.p.c. polegające na orzekaniu przez Sąd I instancji w przedmiocie, który nie był objęty żądaniem pozwu, co przejawiało się we wpisaniu przez Sąd Rejonowy w pkt. I sentencji wyroku zwrotu „i w porze nocnej”, podczas gdy Sąd wskazał w uzasadnieniu, iż żądaniem pozwu objęte było wyłączenie roszczenie zasądzenia kwoty należności tytułem dodatkowego wynagrodzenia za prace powoda w godzinach nadliczbowych w okresie od 12 sierpnia 2011 r. do 31 grudnia 2012 r.,

2) art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, przez wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków niepoprawnych pod względem logicznym, a także wniosków w żaden sposób niewynikających z materiału dowodowego, co spowodowało błędne ustalenie stanu faktycznego niniejszej sprawy i w rezultacie niezasadne uznanie, że:

- Powód otrzymywał od Pozwanego wynagrodzenie godzinowe za pracę, według stawki wynoszącej 6,25 Euro netto za godzinę;
- Powód w okresie od 12 sierpnia 2011 r. do 31 grudnia 2012 r. wykonywał swoją pracę w godzinach nadliczbowych, mając stałe miejsce świadczenia pracy na terenie Francji i Belgii;
- Pozwany zobowiązany był do wypłacania Pracownikom wynagrodzenia godzinowego za każdą przepracowaną godzinę pracy;
- Powód został poinformowany o sposobie wypłaty wynagrodzenia, jak również o warunkach pracy i płacy, zgodnie z którymi miał on otrzymywać wynagrodzenie godzinowe;
- Powód wykonywał swoją pracę na terytorium Francji i Belgii w godzinach nadliczbowych podczas łącznego czasu pracy wynoszącego 10 godzin dziennie;
- dieta wypłacana Powodowi stanowiła podstawę do obliczenia stawki za godziny nadliczbowe.
- uznanie, iż powód nie wykonywał pracy na rzecz pozwanego w ramach podróży służbowej. Sąd błędnie przyjął, iż pomimo delegacji powoda do pracy za granicą na terenie Francji i Belgii istnieją przesłanki do uznania, iż wskazane wyżej kraje stanowiły stałe miejsce pracy powoda.

II. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

1) art. 65 § 1 i § 2 k.c. poprzez jego błędne zastosowanie i w rezultacie uznanie, iż wykładnia literalna oświadczeń woli złożonych przez powoda i pozwanego: umowy o pracę i Regulaminu Pracy, należy interpretować niezgodnie z ich literalnym brzmieniem. Sąd błędnie przyjął, iż pomimo ustalenia w umowie o pracę miesięcznej stawki minimalnej wynagrodzenia strony ustaliły wynagrodzenie godzinowe w kwocie 6,25 Euro;

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, skarżący wniósł o: zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie przedmiotowego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego

rozpoznania, nadto o zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 7 czerwca 2016 r. pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej i zasądzenie kosztów za postępowanie odwoławcze.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Na wstępie podnieść należy, że całkowicie nieuprawnionym jest twierdzenie apelacji, iż Sąd Rejonowy orzekł ponad żądanie bowiem przyznał kwotę zasądził tytułem dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej w okresie od 12 sierpnia 2011 roku do 31 grudnia 2012 roku, podczas gdy (co miało swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego w sprawie rozstrzygnięcia) żądaniem pozwu objęte było wyłączenie roszczenie zasądzenia kwoty należności tytułem dodatkowego wynagrodzenia za pracę powoda w godzinach nadliczbowych.

Powyższe, zdaniem Sądu, nie ma żadnego oparcia w rzeczywistości. Podnieść należy, że co prawda petitum pozwu nie zawiera takiego żądania i dotyczy wyłącznie zasądzenia wynagrodzenia tytułem nierozliczonych nadgodzin - niemniej, jednak uzasadnienie pozwu i przedstawione wyliczenia wyraźnie wskazują i precyzują, iż powód domagał się również zasądzenia stosownych dodatków za pracę w porze nocnej. Uznać zatem należy, iż także w tym przedmiocie żądanie zostało skutecznie zgłoszone, a wyrok Sądu I instancji zasadnie dotyczy i tej materii jako objętej przedmiotem sporu. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wydanego w sprawie rozstrzygnięcia, w istocie poczynił mało precyzyjną wzmiankę, że przyznał powodowi wskazane wyrokiem kwoty z uwzględnieniem zastrzeżenia strony pozwanej, iż roszczenie o dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej nie zostało zgłoszone w pozwie. Jednocześnie jednak – na co wskazuje pozostała część poczynionych w sprawie rozważań – zastrzeżenie to odnosiło się wyłącznie do kwot należnych tytułem tego dodatku, a w pozwie nie uwzględnionych. Tym samym wywodzenie wyłącznie na podstawie tego sformułowania twierdzenia, iż roszczenie o dodatek w porze nocnej w ogóle nie mogło być przedmiotem wyrokowania, z uwagi na brak żądania w tym przedmiocie, w kontekście całego uzasadnienia wydanego w sprawie rozstrzygnięcia i wszystkich twierdzeń pozwu, nie może zostać zaakceptowane.

W ocenie Sądu II instancji brak jest też uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarówno zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego jak i zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone poszczególne okoliczności o treści dla strony pozwanej korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez stronę pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka zgodnie z art. 233 § 1 kpc mogła dać pełny obraz zaistniałych zdarzeń.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce strona skarżąca, iż powód w okresie od 12 sierpnia 2011 r. do 31 grudnia 2012 r. nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych, mając stałe miejsce wykonywania pracy na terenie Francji i Belgii, bowiem w istocie odbywał podróże służbowe i czynności przez niego tak wykonywane były rozliczane w ramach delegacji za pomocą należnych diet.

Zgodnie z art. 77⁵ § 1 kp pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

Tym samym - co słusznie dostrzegł już Sąd Rejonowy - omawiany przepis definiuje podróż służbową jako wykonywanie - na polecenie pracodawcy - zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy. Jest nią więc każdy wyjazd pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałe miejsce pracy w celu wykonania zadania służbowego (por. wyrok SN z 22 lutego 2008 r., I PK 208/2007, LexisNexis nr 2021984, OSNP 2009, nr 11-12, poz. 134). Podjęcie się przez pracownika podróży połączonej z wykonywaniem określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁽⁵⁾ § 1 (por. wyrok SN z 20 lutego 2007 r., II PK 165/2006, LexPolonica nr 1871144). Punktem ciężkości jest więc to, czy pracownik ma do wykonania polecone zadanie w podróży służbowej, która w kompleksie jego obowiązków stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne, czy też wykonuje pracę przez dłuższy czas w innym miejscu, niż zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie. Cechą charakterystyczną podróży służbowej jest polecenie wyjazdu służbowego, które powinno określać konkretne zadanie do wykonania w czasie jej trwania oraz termin i miejsce jego realizacji. Zadanie musi być skonkretyzowane; nie może mieć charakteru generalnego. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie zadań roboczych w tych miejscowościach (por. także wyrok SN z 5 maja 2009 r., I PK 279/2007, LexPolonica nr 2068596). Wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁽⁵⁾ § 1 nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Ta bowiem nigdy nie jest incydentalna. O podróży służbowej można mówić jedynie w przypadku delegowania narzuconego pracownikowi w drodze polecenia zobowiązującego go do odbycia takiej podróży. Zawarte przez strony umowy o pracę porozumienie co do wykonywania przez pracownika określonej pracy w ramach delegowania przez pracodawcę prowadzi do okresowej zmiany ustalonego w tej umowie rodzaju pracy oraz miejsca jej wykonywania. W takim przypadku podjęcie się

przez pracownika podróży połączonej z wykonywaniem określonej pracy na podstawie zawartego z pracodawcą porozumienia nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁽⁽⁵⁾⁾ § 1 k.p., do której znajdują zastosowanie przepisy określające należności przysługujące pracownikowi z tytułu takiej podróży (Wyrok SN z dnia 8 listopada 2012 r., II UK 87/12, LEX nr 1341675). Pracownik - zwłaszcza wykonujący prace budowlane lub remontowe - może być zatrudniony w różnych miejscach pracy, gdyż jego zatrudnienie zależy od miejsca tych prac. Nie ma przy tym przesądzającego znaczenia okoliczność, że miejsce pracy określone w umowie o pracę nie odpowiada rzeczywistemu stanowi rzeczy, gdyż z faktów (np. porozumienia) mogą wynikać inne (choćby dorozumiane) ustalenia stron w tym zakresie. Jeżeli więc pracownik umówił się z pracodawcą na wykonywanie pracy w określonym miejscu, to nie jest to niestałe (a contrario do stałego z art. 77⁽⁽⁵⁾⁾ § 1 k.p.) miejsce pracy. W takim przypadku podjęcie się przez pracownika podróży połączonej z wykonywaniem określonej pracy na podstawie zawartego z pracodawcą porozumienia nie jest podróżą służbową w rozumieniu art. 77⁽⁽⁵⁾⁾ § 1 k.p., do której znajdują zastosowanie przepisy określające należności przysługujące pracownikowi z tytułu takiej podróży (Wyrok SA w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., III AUa 1388/12, LEX nr 1324740). Podróż służbową należy odróżnić od pracy, którą pracownik wykonuje w zatrudnieniu. Wówczas dłuższa praca, nawet za granicą, w jednym miejscu, nie może być uznana za podróż służbową. W szczególności takim niebędącym podróżą służbową delegowaniem jest podjęcie przez pracownika odbycia podróży połączonej z wykonaniem określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą. Zmiana miejsca pracy następuje też w przypadku delegowania w trybie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. nr 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. EU L1997.18.1.). Dla celów tej dyrektywy określenie "pracownik delegowany" oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego Państwa Członkowskiego, niż państwo w którym zwyczajowo pracuje (art. 2 ust. 1). Umowa stron, która polegałaby na uzgodnieniu podróży służbowej, choć taka nie zachodzi, nie byłaby ważna, gdyby miała kreować "podróż służbową", którą ma na uwadze art. 77⁽⁽⁵⁾⁾ § 1 k.p. Chodzi o to, że prawna formuła podróży służbowej służy nie tylko kompensacie kosztów związanych z wykonywaniem zadań służbowych, ale jako taka jest również instytucją prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych, w zakresie pierwszego określając, co jest wolne od podatku, a w zakresie drugiego określa zmniejszenie przychodu jako podstawy wymiaru składek. W tym znaczeniu jest to regulacja, która nie może być dowolnie modyfikowana przez strony i dlatego jest bezwzględnie obowiązująca (Wyrok SA w Katowicach z dnia 29 października 2013 r., III AUa 2465/12, LEX nr 1403705).

Przenosząc powyższe na grunt rozpatrywanego przypadku – wbrew sugestiom apelacji – jednoznacznie stwierdzić należy, iż powód nie był w podróży służbowej. Powód zgodnie z zawartym z pracodawcą porozumieniem (w formie dorozumianej) stale wykonywał pracę za granicą na terytorium Francji i Belgii. Twierdzenia zatem o kompensowaniu jego pracy w tym charakterze za pomocą wynagrodzenia zasadniczego i przyznanych mu i należnych tylko w przypadku odbywania podróży służbowych diet, nie mogą zostać zaakceptowane. Ustalenia poczynione w tym zakresie przez Sąd Rejonowy uznać zatem należy za w pełni prawidłowe.

W ocenie Sądu II instancji znajduje również oparcie w materiale sprawy ocenionym logicznie ustalenie, iż za pracę za granicą prócz wynagrodzenia zasadniczego wypłacanego w stałej wysokości powodowi należnym było wynagrodzenie godzinowe za pracę, według stawki wynoszącej 6,25 euro netto za godzinę.

Podkreślić należy iż na powyższą okoliczność wskazywały spójne i logiczne zeznania świadków złożone tym przedmiocie. Świadkowie jednoznacznie wskazywali, iż wypłacana im dieta w kwocie 50 euro podzielona przez 8 godzin pracy stanowiła podstawę do obliczenia stawki należnej za pracę za granicą. Strona pozwana, pomimo, iż nie była ograniczona w zakresie możliwości wykazania okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, nie sprostала temu zadaniu. Tymczasem, co znamienne, twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, Wok. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej

spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w Białymstoku LEX nr 1294695).

Bez wpływu na powyższe pozostaje okoliczność, iż w świetle literalnej wykładni oświadczeń woli, złożonych przez powoda i pozwanego: umowy o pracę i Regulaminu Pracy, powodowi należnym było wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowo dieta. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że stosunek pracy między stronami i jego warunki, w tym warunki płacy mogą być kształtowane nie tylko przez jednostronne oświadczenia woli pracodawcy (np. wypowiedzenie zmieniające), czy zgodne oświadczenia woli obu stron (porozumienia między pracownikiem a pracodawcą, przyjęte w ramach akceptacji treści umowy o pracę czy obowiązujących aktów wewnątrzzakładowych), ale również w sposób dorozumiany. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 2009 roku w sprawie II PK 176/08 (teza 1) LEX nr 736726 zmiana warunków umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia może zostać dokonana nie tylko na skutek wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 k.p., ale także na mocy porozumienia stron. Z kolei porozumienie to może zostać zawarte także poprzez czynności konkludentne.

W niniejszej sprawie - na podstawie wiarygodnych zeznań świadków- ustalono, że powodowi w praktyce wypłacano wynagrodzenie w stawce 6,25 euro za godzinę. Powód przyjmował tak wypłacane wynagrodzenie, pozwana zaś - jak potwierdziło postępowanie dowodowe - faktycznie stosowała taki sposób rozliczeń. Strony poprzez czynności konkludentne w tej części zmieniły zatem treść wiążącej strony umowy o pracę. Niewątpliwie przez te zachowania strony złożyły w sposób domniemany stosowne oświadczenia woli. Wola stron może być bowiem wyrażona przez każde ich zachowanie, które ujawnia ją w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego uznać należało, iż w zakresie zasad wynagradzania powoda za pracę, wbrew literalnemu brzmieniu umowy o pracę i treści regulaminów, w przypadku pracy za granicą obowiązującą była dodatkowo wskazana stawka godzinowa.

Chybionym jest też twierdzenie apelacji, iż powód nie pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze jakim podawał, bowiem prowadzone przez niego notatki i oparte na ich podstawie wyliczenia z uwagi na zawarte w nich nieścisłości (choćby uwzględnienie w okresie pracy okresu urlopu wypoczynkowego w dniach 20-14 sierpnia 2012 r.) nie mogą stanowić wystarczającego dowodu w tym przedmiocie. Ponadto skarżący podał, iż okoliczność wydłużania godzin pracy zarówno w Belgii jak i Francji wynikała z faktu wykorzystywania przerw nie wliczanych do czasu pracy.

Zdaniem Sądu i w tym zakresie pozwany wyłącznie polemizuje z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji. Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodniać słusność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jednak modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji, powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (wyrok SN z 07-06-2011 II PK 317/10 LEX nr 1095826). Zgodnie bowiem z art. 6 K.c. w związku z art. 300 K.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Z kolei przepis art. 94 pkt 9a K.p. stanowi, iż pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Brak dokumentacji, wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę (lub nierzetelne jej prowadzenie) powoduje zmianę wynikającego z art. 6 K.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu (wyrok SA w Białymstoku z 10 kwietnia 2003 roku, III APa 40/02, OSA 2003/12/43). Pracodawca ma w takich razach obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak twierdzi, a tym bardziej jaki udokumentował (uzasadnienie wyroku SN z 5 maja 1999 roku, I PKN 665/98, OSNP 2000/14/535). Brak rzetelnej ewidencji pracy w godzinach nadliczbowych obciąża pracodawcę, a nie powołującego się na nią pracownika. Nie można więc obciążać pracownika konsekwencjami faktu, iż sam ewidencjonował swoje godziny pracy, gdyż był to obowiązek zakładu (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 13 stycznia 2005 roku, II PK 114/04, OSNP 2005/16/245).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy znamionnym jest, iż pozwany nie prowadził rzetelnej ewidencji czasu pracy powoda oddającej rzeczywisty czas jego pracy. Tymczasem bezsprzecznie z zeznań przesłuchanych w procesie świadków,

także tych powołanych przez stronę pozwaną wynika, że powód pracował z przekroczeniem norm czasu pracy w wymiarze 10 -12 godzin dziennie, w tym dodatkowo także w każdą sobotę miesiąca przy obowiązującej go 8 godzinnej dobowej normie czasu pracy i 40 godzinnej tygodniowej. Wskazani świadkowie potwierdzili też okoliczność, iż powód prowadził notatki co do własnego czasu pracy, które przedstawił w procesie. Strona skarżąca nie wykazała skutecznie faktu, iż ewidencja, na którą powołał się powód była tworzona post factum. Skoro zaś zapisy przedstawione przez powoda korespondowały z zeznaniami świadków, pojedyncze nieścisłości w nich występujące, w tym co do wskazanego okresu urlopu, skorygowane przez biegłego i uwzględnione przez Sąd, nie mogą powodować dla powoda ujemnych skutków procesowych. Podkreślić również należy, iż spójna i logiczna w tym zakresie opinia biegłego potwierdza, że na przekroczenia w zakresie czasu pracy powoda nie miały żadnego wpływu przerwy nie wliczane do czasu pracy - uwzględnione, co wynika wprost z treści wydanych w sprawie opinii - przy ustaleniu należnego powodowi dodatku za pracę w nadgodzinach. Tym samym również zarzuty w tym zakresie nie mogły wpłynąć na wynik rozstrzygnięcia.

Reasumując, w ocenie Sądu II instancji apelacja pozwanego nie zawierała żadnych uzasadnionych podstaw. Wszystkie jej zarzuty dotyczące zarówno naruszenia prawa procesowego jak i materialnego, zmierzały bezskutecznie do podważenia prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego, wyczerpującej oceny materiału dowodowego oraz wynikających z niej wniosków.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację skarżącego jako bezzasadną.

O kosztach procesu za drugą instancję orzeczono stosownie do treści art. 98 § 1 i 3 kpc a także § 10 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 poz. 1800).