

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel (spr.)
Sędziowie:	SSA Barbara Białecka SSA Urszula Iwanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2013 r. w Szczecinie

sprawy z powództwa P. W., T. O., D. I., B. K., M. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wyrównanie diet

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 października 2012 r. sygn. akt IV P 8/11

1. prostuje w punkcie III zaskarżonego wyroku błąd rachunkowy przez wpisanie w miejsce kwoty „88.476,14” kwotę „88.671,60”,

2. zmienia zaskarżony wyrok w części:

1) punkt I. w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda P. W. łączną kwotę 78.502,70zł (siedemdziesiąt osiem tysięcy pięćset dwa złotych i 70/100) z odsetkami ustawowymi od dnia 26 kwietnia 2011 r., w tym:

a) 15.741,48 zł (piętnaście tysięcy siedemset czterdzieści jeden złotych i 48/100) z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,

b) 62.761,22 zł (sześćdziesiąt dwa tysiące siedemset sześćdziesiąt jeden złotych i 22/100) z tytułu wyrównania diet;

2) punkt II. w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda D. I. łączną kwotę 128.174,69 zł (sto dwadzieścia osiem tysięcy sto siedemdziesiąt cztery złotych 69/100) z odsetkami ustawowymi od dnia 5 października 2011 r., w tym:

a) 31.087,00 zł (trzydzieści jeden tysięcy osiemdziesiąt siedem złotych) z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,

b) 97.087,69 zł (dziewięćdziesiąt siedem tysięcy osiemdziesiąt siedem złotych i 69/100) z tytułu wyrównania diet;

3) punkt III. w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda B. K. łączną kwotę 88.671,60zł (osiemdziesiąt osiem tysięcy sześćset siedemdziesiąt jeden złotych i 60/100) z odsetkami ustawowymi od dnia 25 sierpnia 2011 r., w tym:

a) 13.936,75 zł (trzynaście tysięcy dziewięćset trzydzieści sześć złotych i 75/100) z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,

b) 74.734,85 zł (siedemdziesiąt cztery tysiące siedemset trzydzieści cztery złotych i 85/100) z tytułu wyrównania diet;

4) punkt IV. w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda T. O. łączną kwotę 118.490,44 zł (sto osiemnaście tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt złotych 44/100) z odsetkami ustawowymi od dnia 17 stycznia 2012 r., w tym:

a) 26.372,80 zł (dwadzieścia sześć tysięcy trzysta siedemdziesiąt dwa złotych i 80/100) z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,

b) 92.117,64 zł (dziewięćdziesiąt dwa tysiące sto siedemnaście złotych i 64/100) z tytułu wyrównania diet;

5) punkt V. w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powoda M. K. łączną kwotę 49.701,46 zł (czterdzieści dziewięć tysięcy siedemset jeden złotych i 46/100) z odsetkami ustawowymi od dnia 29 września 2011 r., w tym:

a) 12.261,25 zł (dwanaście tysięcy dwieście sześćdziesiąt jeden złotych i 25/100) z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,

b) 37.440,21 zł (trzydzieści siedem tysięcy czterysta czterdzieści złotych i 21/100) z tytułu wyrównania diet;

3. oddala apelację w pozostałej części,

4. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz powodów:

1) P. W. 2.025,00 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych),

2) D. I. 2.025,00 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych),

3) B. K. 2.025,00 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych),

4) T. O. 2.025,00 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych),

5) M. K. 1.350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych),

- tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Urszula Iwanowska SSA Zofia Rybicka - Szkibiel SSA Barbara Białecka

**Sygn. akt III APa 1/13**

**UZASADNIENIE**

Powód P. W. pozwem z dnia 26 kwietnia 2011 r. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) sp. z o.o. w K. kwoty 140.000 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 3 listopada 2008 r. do 3 listopada 2011 r. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i diet zagranicznych oraz domagał się zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód B. K. pozwem z dnia 25 sierpnia 2011 r. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o. w K. 101.225,86 zł. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z czego 22.545,75 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i 78.680,11 zł. - tytułem wyrównania należności za diety. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód M. K. pozwem z dnia 29 września 2011 r. domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o. w K. kwoty 102.178,55 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z czego 29.745,00 zł tytułem należności za pracę w godzinach nadliczbowych i 72.433,55 zł tytułem wyrównania należności za diety. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód D. I. pozwem z dnia 5 października 2011 r. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o. w K. kwoty 183.580,70 zł. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z czego 57.779,50 zł tytułem dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i kwoty 125.801,20 zł tytułem wyrównania należności za diety. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego.

Powód T. O. pozwem z dnia 17 stycznia 2012 r. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o. kwoty 204.926,12 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z czego 79.849,50 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i 125.076,62 zł tytułem wyrównania należności za diety. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na pozwy, pozwana spółka wniosła o oddalenie powództw wszystkich powodów, podnosząc że pracodawca wywiązał się ze wszystkich zobowiązań pracowniczych względem pracowników. Ponadto podniesiono zarzut braku legitymacji biernej po stronie (...) sp. z o.o. w K. stwierdzając, iż pracodawca polski nigdy nie wyrażał zgody na pracę w (...) w godzinach nadliczbowych. Pozwana kwestionowała też „listy (...)” jako dokument obrazujący rzeczywisty czas pracy powodów podnosząc, iż jest to sprzeczne z ewidencją czasu pracy prowadzoną w zakładzie oraz innymi dokumentami znajdującymi się w zakładzie np. listami tankowań, cyklami dojazdów do Polski. Odnośnie żądania wyrównania diet, stwierdzono że tego rodzaju roszczenie nie przysługuje wobec pozwanej spółki, gdyż diety wypłacała spółka (...). Wobec każdego z powodów sformułowano także zarzut przedawnienia powołując się na dyspozycję art. 291 § 1 k.p. Dla poparcia swojego stanowiska, spółka odwołała się również do postanowień porozumienia o współpracy, które zawarła z (...) S., a w którym strony uzgodniły szkoleniowy charakter oddelegowania pracowników z K. do S., kwestie wypłacania wynagrodzenia, premiowania, transportu pracowników do S., koszty zakwaterowania i umożliwienia korzystania z kantyny pracowniczej oraz diety, czas pracy, w tym brak zgody na pracę w godzinach nadliczbowych. Zdaniem pozwanej praca zlecona pracownikom możliwa była do wykonania w trakcie 8 godzinnego dnia pracy i wszelkie podejmowane po upływie 8 godzin zadania były samowolą pracowników, na którą pozwana nie wyrażała zgody. U pozwanej nie obowiązywał w spornym okresie żaden regulamin wynagradzania lub premiowania.

W odpowiedzi na zarzut przedawnienia powodowie D. I., M. K., T. O. i B. K. powołali się na przerwanie biegu przedawnienia, w związku ze złożonymi wnioskami o zawezwanie do próby ugodowej do Sądu Pracy – Sądu Rejonowego w Koszalinie.

Ostatecznie powodowie domagali się zasądzenia należności według wyliczeń biegłego sądowego w opinii uzupełniającej i cofnęli pozwy w pozostałej części. Strona pozwana nie wyraziła zgody na cofnięcie powództw, domagając się ich merytorycznego rozstrzygnięcia oraz podtrzymała stanowisko o bezzasadności roszczeń powodów.

Wyrokiem z dnia 30 października 2012 r. Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) sp. z o.o. w K. na rzecz powoda P. W. łączną kwotę 78.502,70 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 26 kwietnia 2011 r. (punkt I.); na rzecz powoda D. I. łączną kwotę 128.174,69 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 5 października 2011 r. (punkt II.); na rzecz powoda B. K. łączną kwotę 88.476,14 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 25 sierpnia 2011 r. (punkt III.); na rzecz powoda T. O. łączną kwotę 118.490,44 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 17 stycznia 2012 r. (punkt IV.) oraz na rzecz powoda M. K. łączną kwotę 49.701,46 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 29 września 2011 r. (punkt VI.) i oddalił powództwa powodów w pozostałym zakresie (punkt VI.). W punktach VII.-X. wyroku Sąd I instancji orzekł o kosztach procesu.

Podstawę faktyczną rozstrzygnięcia stanowiły ustalenia Sądu I instancji, z których wynika, że powodowie zatrudnieni byli u pozwanej odpowiednio: T. O. od 5 lipca 2001 r. do 11 lipca 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera kabin sanitarnych; P. W. od 3 listopada 2008r. do 3 listopada 2010r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera kabin sanitarnych; M. K. od 14 lipca 2003 r. do 10 sierpnia 2011r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera kabin sanitarnych; B. K. od 4 lutego 2009 r. do 4 maja 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera kabin sanitarnych; D. I. od 5 marca 2001 r. do 13 sierpnia 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku montera kabin sanitarnych, spawacza. W umowach o pracę powodów wskazano jako miejsce pracy spółkę z o.o. (...) w K.. W tym okresie niektórzy powodowie świadczyli pracę w Polsce, a także w (...) w Spółce (...) w S. („spółka matka”), która posiada 100 % udziałów w spółce w K.. Skład zarządów w obu spółkach jest identyczny. Wynagrodzenie zasadnicze powodów w okresie sporu kształtowało się w sposób następujący:

1. T. O. - 12,50 zł od 1 lipca 2008 r. do końca okresu sporu;
2. D. I. – 14 zł od 1 lipca 2008 r. do końca okresu sporu;
3. B. K. – 9 zł od lutego 2009 r. do 3 maja 2009 r., 9,50 od 4 maja 2009 r. do 3 maja 2010 r., 10,50 od 4 maja 2010 r. do końca okresu sporu;
4. M. K. – 13 zł przez cały okres objęty sporem;
5. P. W. - 11 zł od 3 listopada 2008 r. do 2 listopada 2009 r., 12,50 zł od 3 listopada 2009 r. do końca okresu sporu.

Powodowie wyjeżdżali do pracy w spółce w (...) celem szkolenia i poznawania nowych technik montażu modułów kabin łazienkowych. Zdarzało się, że swoją wiedzę i nabyte umiejętności przekazywali pracownikom w K. w czasie zjazdów do Polski, bądź specjalnie w tym celu byli kierowani do pomocy w zakładzie w K.. Wyjazdy do (...) odbywały się w systemie dwutygodniowym. Wyjeżdżali przeważnie w poniedziałki (w rannych godzinach, nie później niż o godzinie 12.00 – 14.00) i zjeżdżali przeważnie po 2 tygodniach delegacji w piątek około godziny 12.00. Zdarzało się, że z uwagi na zadania do wykonania zjeżdżali w godzinach późniejszych albo w soboty. Wtedy wracali do (...) we wtorek, a niekiedy nawet w środę. Nie pracowali w dni wolne i świąteczne w Polsce, a także w święta (...). Na początku były wypisywane na te wyjazdy druki poleceń wyjazdów służbowych, czego zaniechano po pewnym czasie. Warunki pracy i wynagradzania powodów w spółce w (...) odbywały się na zasadach określonych w porozumieniu o współpracy podpisanym między spółkami. (k.194), z którego wynika, że pracownicy skierowani do pracy w (...) mieli zagwarantowane wynagrodzenie zgodnie z umowami o pracę oraz premie uznaniowe, których zasady ustalania i przyznawania nie zostały im przedstawione. Oprócz tego mieli wypłacane diety - „dodatek żywieniowy” - w wysokości 7,40 euro, później 10 euro na dobę. Diety były wypłacane na podstawie dokumentów „WZ” na kolejne podróże (2 tygodnie). Pracodawca nie prowadził odrębnych list wypłat tych należności. Pracownicy mieli zapewnione zakwaterowanie w prymitywnych warunkach w barakach na terenie zakładu pracy w S., które we własnym zakresie wyremontowali. Mieli także możliwość żywienia za odpłatnością w (...) kantine zakładowej z czego jednak nie korzystali, albowiem robili sobie posiłki sami, głównie z produktów i zapasów przywiezionych z Polski. Transport mieli zapewniony bezpłatny samochodem służbowym (busem), który prowadził jeden z pracowników. Koszty tego transportu były rozliczane każdorazowo przy zjazdach w Polsce w księgowości w K.. Tu też odbywały się przeglądy, naprawy samochodu, tankowania w dniu wyjazdu do (...). W przypadku gdy zachodziła konieczność jazdy prywatnym

samochodem to było to rozliczane na bieżąco w zakładzie w K.. Również inne wyjazdy służbowe w trakcie pobytu w (...) były pokrywane i rozliczane przez pozwany zakład. Podczas pobytu w S. pracownicy z Polski byli nadzorowani przez kierownictwo spółki (...) w (...), które też wyznaczało zadania do wykonania dla całej brygady oraz wydawało polecenia odnośnie pracy. Polecenia były przekazywane przez D. I., który znał język niemiecki. Praca brygady polskich pracowników odbywała się na innych zasadach niż pracowników (...), którzy pracowali tylko na jedną zmianę. Powodowie rozpoczynali pracę o godzinie 6.30 (7.00) i pracowali z dwiema przerwami (15 i 30 minut) przez 10, 12, 13 i więcej godzin. Rozliczani byli za wykonane zadania, które im powierzano, czas pracy miał drugorzędne znaczenie. Nie było możliwości realizacji nałożonych zadań (montażu określonych ilości modułów kabinowych) w ciągu 8 godzin. Przełożeni w (...) o tym wiedzieli i akceptowali. Czas pracy powodów był spisywany przez brygadzystę D. I., który sporządzał tzw. „listy (...)”, na których wpisywał rzeczywisty czas pracy poszczególnych pracowników. Odbywało się to za przyzwoleniem kierownictwa zakładu w (...), głównie kierownika produkcji S., który na bieżąco raz w miesiącu weryfikował dane na listach i dokonywał zatwierdzenia. W przypadku gdy czas pracy odbiegał od rzeczywistości dokonywał poprawek, adnotacji, skreśleń. W uzgodnieniu z przełożonymi (...) na tych listach wpisywano pełny czas pracy brygady w dniach zjazdów (wyjazdów) do Polski w celach służbowych, pomimo iż faktycznie w te dni nie świadczyli w ogóle pracy, albo pracowali w mniejszym wymiarze. Czas powrotu do Polski, jak i podróży do zakładu w (...) pracownicy „mieli prawo doliczać do czasu pracy i to w pełnym wymiarze, gdyż była na to zgoda.” (k.180, 162). „Listy tzw. (...)” pod koniec miesiąca były przesyłane faksem do zakładu w K. i na ich podstawie było wyliczane wynagrodzenie dla powodów (godziny pracy x stawka godzinowa), które było przelewane na konto bankowe wskazane przez pracowników. Należność za godziny ponadnormatywne była zaliczana przez pozwanego jako „premia uznaniowa”. Godziny pracy ujęte na tzw. listach (...) nigdy nie były kwestionowane przez zakład w K.. W początkowym okresie tylko wypłacano wynagrodzenie według stawki podstawowej mnożonej przez godziny z listy. Po kontroli PIP godziny nadliczbowe zaczęto rozpisywać jako premia, stosując różne współczynniki. W efekcie suma wynagrodzenia i premii stanowiła należności według stawki podstawowej. W niektórych miesiącach premia na wnioskach premiowych znaczenie przewyższała wynagrodzenie zasadnicze. Potwierdziła to kontrola PIP w K..

Dalej Sąd Okręgowy ustalił, że w poniedziałki bądź wtorki wyjazdowe niektórzy powodowie pracowali w zakładzie w K. pokazując nowe techniki montażu kabin, których nauczyli się w czasie pracy w (...). Niekiedy w tym celu byli też wzywani osobno i wtedy zjeżdżali na dzień, dwa do K. i pracowali w pozwanym zakładzie. Było też tak, w przypadku niektórych powodów, że przez kilka miesięcy świadczyli pracę w Polsce. Wyjeżdżając do (...) powodowie zabierali materiały do montażu, albo odwrotnie przywozili zaopatrzenie do zakładu w K.. Takie wyjazdy zdarzały się także w trakcie tygodnia pracy. Wtedy też korzystając z okazji przywozili prowiant dla pracowników przekazany przez rodziny. Wszystkie wyjazdy do Polski odbywały się za wiedzą i zgodą kierownictwa S.. Było to też rozpisywane na „listach (...)” jako czas pracy. Członkowie brygady z Polski funkcjonowali na specjalnych zasadach, co przejawiało się ich dużym zaufaniem i swobodą w zakresie organizacji i czasu pracy oraz specjalnym traktowaniem przez władze i kierownictwo spółek. Byli uważani za dobrych, solidnych pracowników, do pracy których nie było większych uwag. Czas pracy powodów na terenie zakładu w (...) nie był odrębnie ewidencjonowany. Nie pokrywał się też z systemem pracy obowiązującym pracowników (...). Wyznaczano im zadania do wykonywania na pewien okres i do brygady należało to wykonać. Z tego byli rozliczani. Aby wykonać nałożone zadania musieli pracować w godzinach nadliczbowych po 10 – 15 godzin, także w soboty, a niekiedy także niedziele. Wszystkie te godziny były rozpisane na listach przez brygadzystę. Powodowie godzili się na taki zakres pracy, albowiem od tego zależała wielkość ich wynagrodzenia. Czas pracy powodów był rozpisywany i ujmowany na kartach pracy w zakładzie w K.. Z ewidencji tej wynika, że powodowie świadczyli pracę według czasu normatywnego tj. po 8 godzin. Nie ujawniono na tych kartach pracy w godzinach nadliczbowych, w soboty i niedziele, mimo iż pracodawca dysponował „listami (...)”. „Listy (...)” nie funkcjonowały w dokumentacji zakładu jako listy z czasem pracowników w delegacji. „Nie były też podstawą do sporządzenia kart pracy”. Nie były okazywane podczas kontroli inspektorów PIP.

W okresie pracy w (...) powodowie nie podpisywali list obecności. Nigdy nie przedstawiono im oświadczenia o wysokości diet z 2 stycznia 2003 r. Taki dokument nie był też wywieszany na tablicy ogłoszeń w K. bądź w S.. Diety nie były też rozliczane w dokumentacji firmy w K..

W zakładzie w K. obowiązywał system premiowania – premia uznaniowa od wydajności w pracy, ustalona procentowo od wydajności produkcji mierzonej normami czasowymi, ustalonymi dla montażu poszczególnych modułów przez spółkę (...). W spornym okresie nie obowiązywał regulamin premiowania. Wytyczne w sprawie naliczania premii pochodziły z (...) i miały być realizowane przez zakład w K.. Te zasady nie obowiązywały i nie byli z nimi zapoznani. „Warunki premiowania tych pracowników w przypadku pracy w (...) ustalała strona (...)” (k.548). Powodowie nie otrzymali dni wolnych za pracę w nadgodzinach, soboty i niedziele. Warunki pracy i wynagrodzenie pracowników brygady skierowanych do pracy w (...) ustalone było przez kierownika technicznego H. P. (pełnomocnik zarządu w K.). „Zakres pracy określała spółka (...), zostało to scedowane przez spółkę polską na spółkę (...)”. Zakres pracy pracowników wysyłanych z Polski miała określić spółka (...) i odbywało się to za zgodą i wiedzą kierownictwa spółki w Polsce. (k.126) Księgowość firm prowadzi firma (...) w K.. Listy (...) nie były jej przekazywane do rozliczeń. Dokumenty do rozliczeń powodów były przygotowywane w firmie przez B. J..

Powodowie byli także kierowani do pracy na budowach w (...) i (...) przy montażu łazienek. Te wyjazdy były rozliczane podobnie jak praca w S.. „Czas pracy powodów ustalali N., bo w czasie pobytu w (...) podlegali pod (...) szefostwo” (k.549)

Sąd Okręgowy dokonał analizy roszczeń powodów zasadniczo w oparciu o dane o czasie pracy z „list (...)” przyjmując założenia, że 30 minut przerwy obiadowej nie wlicza się do czasu pracy powodów, w wyjazdowe poniedziałki i piątki przyjmowano jako czas podróży służbowej i czas pracy w wymiarze 8 godzin, o ile przypadał na ustalony w Regulaminie pracy rozkład czasu pracy tj. 7.00 – 15.00, w przypadku pracowników – kierowców cały czas podróży wliczono do czasu pracy (czas dojazdu z K. do przejścia granicznego w K. wynosi 2 godz. 40 minut, z S. do K. około 4 godz.), przyjmując że w poniedziałki wyjazdowe powodowie wyjeżdżali o godzinie 12.00, również w piątki wyjazdowe o godzinie 12.00 (do tej godziny pracowali), oraz, że w poniedziałki wyjazdowe już nie pracowali. W przypadku braku list (...) w niektórych miesiącach Sąd I instancji przyjął wartości czasu pracy najniższe w danym roku, a w przypadku list skreślonych, bądź z adnotacjami, przyjmowano dane z adnotacji odręcznych. Sąd Okręgowy uwzględnił należności już wypłacone z tytułu diet, jak też nieobecności z powodu urlopów, zwolnień lekarskich oraz nieobecności z powodów zjazdów indywidualnych i inne usprawiedliwione nieobecności oraz dokonał weryfikacji zjazdów godzin pracy i podróży na podstawie ewidencji tankowań i miał na uwadze zarzut przedawnienia i przerwę w przedawnieniu roszczeń. Zgodnie z tym w ocenie Sądu I instancji uzasadnione roszczenia powodów wynoszą :

- P. W. - 78.502,70 zł, w tym: 15.741,48 zł to dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i 62.721,22 zł to wyrównanie różnicy z tytułu wypłaty diet;

- D. I. - 128.174,69 zł w tym: 30.087 zł to dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i 97.087,69 zł to wyrównanie różnicy z tytułu wypłaty diet;

- B. K. - 88.476,14 zł w tym: 13.936,75 zł to dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i 74.734,85 zł to wyrównanie różnicy z tytułu wypłaty diet;

- T. O. - 118.490,44 zł w tym: 26.372,80 zł to dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i 92.117,64 zł jako wyrównanie różnicy z tytułu wypłaty diet;

- M. K. - 49.701,46 zł w tym: 12.261,25 zł to dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, a 37.440,21 zł to wyrównanie różnicy z tytułu wypłaty diet.

Tak ustalone kwoty dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych są kwotami brutto i nie zawierają odsetek za zwłokę w ich wypłacie.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika również, że powodowie do (...) podróżowali zarówno(...) (bus), jak również(...) i (...). Bywały okresy, że bus przez okres kilku tygodni nie wyjeżdżał do (...) (np. 20 wrzesień 2010 r. do 2 października 2010 r., 20 marzec 2010 r. do 12 kwiecień 2010 r.).

W dniu 2 maja 2011 r. powodowie D. I., M. K., T. O., B. K. złożyli do Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wnioski o zawiązanie pozwanej do próby ugodowej o roszczenia objęte niniejszym postępowaniem. W żadnej z tych spraw nie doszło do zawarcia ugody.

Odnosząc powyższe ustalenia do treści przepisów z art. 77<sup>5</sup> k.p. i art. 291 § 1, art. 295 k.p. oraz art. 151 i art. 151<sup>1</sup> k.p. Sąd Okręgowy zważył, że roszczenia powodów są częściowo zasadne.

Sąd I instancji dokonując oceny wyjazdów powodów do (...) uznał, iż miały one charakter podróży służbowej, o których stanowi przepis art. 77<sup>(5)</sup> § 1 k.p., za czym przemawiały takie okoliczności jak : treść umowy o pracę i oznaczenie w niej miejsca pracy jako (...) Spółka z o.o. w K. (kontrakt krajowy); zgodność stron stosunku pracy, iż praca będzie świadczona w Polsce, a na polecenie pracodawcy wykonanie zadania służbowego także w innym miejscu w kraju i za granicą między innymi w (...), (...), G.; określenie wynagrodzenia w walucie polskiej a w konsekwencji i rozliczanie wszystkich zobowiązań pracowniczych u pracodawcy polskiego w K. oraz rozliczanie podatku i składek ubezpieczeniowych w Polsce; cykliczność wyjazdów i zjazdów w systemie dwutygodniowym samochodem służbowym, rozliczanie między innymi świadczeń pracowniczych w dniach zjazdów, rozliczanie kosztów podróży, (jazdy), przeglądy samochodów organizacja tankowań paliwa; charakter szkoleniowy wyjazdów do (...) w celu większej mobilności pracowników i wykorzystania tak na budowach do montażu gotowych materiałów łazienkowych w Polsce i za granicą; zagwarantowanie na czas wyjazdów stawek godzinowych z umowy o pracę; gwarancja pokrywania diet „dodatek żywnościowy”, w wysokości 7,40 i 10 euro na dobę; bezpłatne zakwaterowanie w miejscu pracy i poza siedzibą firmy; bezpłatny dojazd do (...) i z powrotem; niektórzy z powodów na podstawie zawartych umów o pracę świadczyli pracę w pewnych okresach tak w Polsce (K., G.) jak i na terenie (...), (...). Okoliczności te nie były sporne między stronami, dlatego zastosowanie do pracy powodów w celu wykonywania zadań służbowych za granicą norm z art. 77<sup>(5)</sup> § 1 k.p. i rozliczania należności z tytułu diet nie budziło wątpliwości Sądu Okręgowego. Zważywszy na specyficzny charakter wyjazdów oraz akceptację tego przez strony umowy o pracę, nawet gdy zważy się, iż trwa on stosunkowo długo – nie było podstaw do zastosowania regulacji dyrektywy 96/71 Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. W ocenie Sądu Okręgowego strony świadomie i dobrowolnie zawarły umowę o pracę krajową ustalając także warunki pracy i wynagrodzenie za granicą (podróż służbowa) i nie było ich intencją zmiana formy zatrudnienia. Strony nie określiły ani terminu zatrudnienia za granicą, ani wynagrodzenia w walucie obcej, aby mówić o delegowaniu członków brygady do pracy za granicą w świetle wyżej powołanej dyrektywy. Wyjazdy powodów do (...) miały charakter „szkoleniowy”, co zresztą było wykorzystywane przez pracodawcę polskiego w zakładzie i w kierowaniu powodów do pracy w różne miejsca. Praca powodów w spornym okresie była wykonywana w czasie podróży służbowych i dlatego też strona pozwana już w toku procesu przedstawiła oświadczenie z 2 stycznia 2003 r. które miało dowodzić wprowadzenia i obowiązywania od tej daty ryczałtu z tytułu diet w wysokości 7,40 euro. Fakt, że oświadczenie to zostało złożone w zaawansowanej fazie procesu i wcześniej nie było o nim mowy zdaniem sądu I instancji podważa walor dowodowy tego oświadczenia, tym bardziej że pracownikom i świadkom nie było ono w ogóle znane. Sąd Okręgowy stwierdził, iż oświadczenie to w przedstawionej formie nie może stanowić źródła prawa pracy i jako takie nie wpisuje się w dyspozycję art.77<sup>(5)</sup> § 1 k.p. Ponadto ani w regulaminie, ani w układzie zbiorowym pracy, ani też w umowach o pracę nie ustalono innych zasad ustalania diet, w przypadku wyjazdów służbowych w pozwanej firmie. A skoro tak, to zgodnie z § 5 pracownikowi przysługuje należność na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2 art. 77<sup>(5)</sup> k.p. Na tej podstawie biegły sądowy dokonał wyliczenia należnych diet (przyjmując wartość pełną diety 42 euro) zgodnie z rozporządzeniem MPiPS z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju. Od tak naliczonych wartości potrącono należności wypłacone z tego tytułu (k. 158). Kurs euro przyjęto według kursu NBP na pierwszy dzień wyjazdu do (...), albowiem diety były wypłacone z góry (k.709).

Sąd Okręgowy wskazał dalej, że rozliczenie diet za dni zjazdowe odbyło się według ustaleń i założeń biegłego w opinii uzupełniającej, która jest zgodna z zebraniem materiałem dowodowym oraz orzecznictwem Sądu Najwyższego. To że

diety (dodatki żywnościowe) były wypłacane przez zakład w S. było sprawą ustaleń między zakładami (cesji) i nie może rodzić ujemnych konsekwencji wobec pracowników. Pracownicy mają z tego tytułu roszczenia do pracodawcy.

Sąd I instancji uwzględnił częściowo zarzut przedawnienia wynikający z art. 291 § 1 k.p. z modyfikacją wynikającą z art. 295 k.p. w przypadku powodów, którzy złożyli do Sądu Rejonowego w Koszalinie wnioski o polubowne zakończenie sporu. Przyjmując powyższe założenia i uznając, iż przedawnienie po przerwaniu biegnie na nowo od zakończenia postępowań sądowych w tych sprawach. Cezury roszczeń ustalone w opinii sądowej również nie budziły zastrzeżeń i były prawidłowe.

Następnie z rozważań Sądu Okręgowego wynika, że nie podzielił zarzutów braku legitymacji biernej H. P. i samej pozwanej spółki w niniejszym procesie. Po pierwsze podkreślił, że powód P. W. w pozwie określił stronę pozwaną jako (...) Spółka z o.o. w K. H. P.". H. P. nie był wymieniony jako drugi pozwany, a jako przedstawiciel pozwanego zakładu, którego był „dyrektorem - kierownikiem”, który przyjmował powoda do pracy i ustalał warunki pracy i płacy. Stanowisko to zostało w sposób jasny przedstawione przez powoda już na pierwszej rozprawie. Natomiast co do legitymacji biernej spółki w procesie, Sąd I instancji zważył, że zarzut ten jest niezasadny z tego względu, że decydem odnośnie charakteru i sposobu świadczenia pracy przez powodów w ramach krajowych umów o pracę była właśnie pozwana spółka. To, że część obowiązków wynikających ze stosunku pracy została scedowana przez pracodawcę na inny podmiot, nie powoduje uchylecia odpowiedzialności pracodawcy za zapłatę wynagrodzenia za dodatkowe godziny pracy. Pozwana tym bardziej nie może tego uczynić, iż miała pełną wiedzę odnośnie organizacji i czasu pracy powodów w (...), chociażby na podstawie tzw. list (...), które były podstawą do wyliczenia wynagrodzeń. Wiedzę w tym zakresie miało kierownictwo (zarząd) spółki, które taki sposób świadczenia pracy i jej rozliczania ustaliło i stosowało. Odwołując się do wybranego orzecznictwa Sądu Najwyższego, Sąd I instancji zaznaczył, że wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, znajdującym się zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem, nie powoduje nawiązania stosunku pracy z tym podmiotem, zaś polecenie przełożonego może polegać na tym, iż zobowiązuje on pracownika do wykonywania poleceń innych osób (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 listopada 1999 r., I PKN 337/99, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 maja 1998 r., I PKN 71/98).

W ocenie Sądu Okręgowego, zebrany materiał dowodowy dowiódł, iż dane odnośnie czasu pracy powodów na „listach (...)” stanowią miarodajny dowód w sprawie i mogą stanowić podstawę do wyliczeń należności powodów z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, tym bardziej, że wynagrodzenie za godziny według stawki podstawowej zostały uregulowane przez pracodawcę. Wynika to niezbicie z wyczerpujących i spójnych zeznań B. J.. Sąd I instancji zauważył przy tym, że przez około 2 lata, w trakcie których powodowie byli kierowani do pracy w zakładzie w (...), pozwana nie zarzucała nigdy, iż listy te są wypełniane na przód. Listy „(...)” były przecież zatwierdzane przez kierownika zakładu w (...), a jak podniosła pozwana, wypłacała delegowanym pracownikom wynagrodzenie wynikające właśnie z tych list „(...)”. Odrębną kwestią jest, że wypłacała je tylko według stawki podstawowej – tzn. wynagrodzenie zasadnicze za normatywny czas pracy i premię uznaniową, tj. ilość godzin nadliczbowych razy stawka podstawowa. Praca w godzinach nadliczbowych i związane z tym dodatki uregulowane zostały w Kodeksie pracy, zatem przysługują one pracownikowi za wykonaną pracę niezależnie od tego czy dostał premię uznaniową, czy też nie. Sąd Okręgowy podkreślał przy tym, że uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania, a przepisy Kodeksu pracy nie uzależniają przyznania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za pracę wykonywaną w czasie delegacji służbowej od warunku, aby praca w tych godzinach została wyraźnie zlecona pracownikowi przez przełożonego. Decydujące znaczenie ma wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też – nawet bez zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, nie pozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 10 listopada 2009 r., II



PK 51/2009; wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 października 1978 r., I PRN 91/78).

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na sprzeczności w wyjaśnieniach pozwanej zawartych w piśmie z dnia 28 lipca 2011 r., dotyczących rzekomego zadaniowego systemu czasu pracy, który miał obowiązywać powodów w (...). W jednym zdaniu pozwana nadmienia, iż codziennie kierownik produkcji przychodził i wskazywał zadania na dany dzień a także, że wszystkie wyznaczane zadania były możliwe do wykonania przez 8 godzin, aby następnie stwierdzić, iż pracowników nie obowiązywał czas pracy, tzn. mieli oni wykonać wyznaczone zadania. Stwierdzenie to w konfrontacji z zeznaniami świadków, z których jednoznacznie wynika, iż pracowali dopóki nie wykonali zadania wyznaczonego w danym dniu przez kierownika zakładu (produkcji) gdzie pracowali, zdaniem Sądu Okręgowego oznacza, że ilość tych zadań wymagała pracy w godzinach nadliczbowych i to w znacznych rozmiarach. Powodowie akceptowali to, bo mieli świadomość, iż od tego zależało ich wynagrodzenie.

Analizując proces rzekomego „premiowania”, wskazany przez świadka J. K., który koresponduje z zeznaniami R. D., Sąd I instancji uznał, że faktycznie pracodawca „premiami” gratyfikował pracę w godzinach nadliczbowych i rozpisывał to w ten sposób w dokumentacji firmy chcąc uchylić się od pełnej należności z tytułu dodatków. Przedłożone wnioski premiowe z różnymi współczynnikami nijak mają się z systemem premiowania, który był stosowany w zakładzie w K. wobec pracujących tu pracowników. Ewidencja czasu pracy pracowników w (...), która była dokonywana w zakładzie w K. nie przystawała do rzeczywistości, albowiem przyjmowano tylko normatywny czas pracy i w żaden sposób nie weryfikowano. A wręcz kierownictwo spółki zabraniało ujawniania godzin nadliczbowych na kartach pracy, dlatego były inaczej rozpisывane. Również z tego względu chybione i bezprawne jest stanowisko pozwanego, iż w przypadku ujawnionej w opinii biegłego pracy powodów w wymiarze 7,5 godzin pracodawcy przysługuje skuteczny zarzut nadpłaty wynagrodzenia i zarzut potrącenia.

Sąd Okręgowy negatywnie ocenił zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut potrącenia, stwierdzając że ani nie został sprecyzowany ani też nie wykazano jego zasadności. Zarzut ten zdaniem Sadu I instancji jest sprzeczny z przepisem z art. 498 i 505 k.c.

Wskazując na powyższe, Sąd I instancji dokonał szczegółowego rozliczenia należności powodów w oparciu o opinię biegłego sądowego, który w sposób wyczerpujący odniósł się do wszystkich zarzutów pełnomocników stron. Sąd Okręgowy za optymalny uznał wariant II opinii biegłego, przyjmujący między innymi godzinę 12.00 jako godzinę wyjazdu z Polski. Zeznania powodów w tym zakresie były rozbieżne, aczkolwiek ustalono tę godzinę jako uśrednioną (starali się wyjeżdżać nie później niż o godzinie 12.00) i najbardziej właściwą. Analiza zeznań powodów przyczyniła się także do ustalenia przez sąd I instancji, iż w dni zjazdów w poniedziałki zasadą było, że już nie wykonywali tego dnia pracy. Jeżeli zdarzały się takie sytuacje, to miały charakter sporadyczny, ale nie zostały udowodnione przez powodów. Podobnie rzecz się ma z godzinami wyjazdów. Sąd uznał iż dane z list (...) należy zweryfikować o tak zwane listy tankowań, które obrazują także indywidualne przyjazdy służbowe powodów do Polski, urlopy i inne nieobecności usprawiedliwione. W tym zakresie rozliczenia powodów zostały skorygowane w sposób jak to zostało ujęte w opinii sądowej. Zdaniem Sądu Okręgowego braki za niektóre miesiące list tzw. (...) obciążają pracodawcę jako zobowiązanego do prowadzenia rzetelnej i prawidłowej ewidencji czasu pracy. W tych sytuacjach i miesiącach, gdy bezsporne było, że powodowie świadczyli pracę przyjęto wartości czasu pracy najniższe z danego roku. Wyższe wartości nie zostały bowiem udowodnione przez powodów zgodnie z regułami dowodowymi (art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c.).

Ustalając podstawę wymiaru dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Okręgowy kierował się dyspozycją normy z przepisu art. 151<sup>1</sup> § 3 k.p., dlatego pominął tzw. „dodatek efektywnościowy” jako stały składnik wynagrodzenia ustalony poza wynagrodzeniem zasadniczym określonym stawką godzinową. Rozliczenia dodatku dokonano w oparciu o art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p. Załączniki do opinii uzupełniającej zawierają całkowite i pełne wyliczenie należności poszczególnych powodów tak z tytułu godzin nadliczbowych, w soboty i niedziele oraz wyrównania diet. Sąd Okręgowy uznał, iż powyższe wyliczenia są prawidłowe, zgodne z przyjętymi w zleceniu założeniami oraz materiałem dowodowym zebrany w sprawie, który uwiarygodnił stanowisko i roszczenia powodów. Biegły sporządził opinię stosując właściwe przepisy prawa pracy, dodatkowo wzmacniając swoje stanowisko orzecznictwem Sądu Najwyższego.

Należności powyższe zostały zasądzone z odsetkami ustawowymi odpowiednio od dnia wniesienia pozwów zgodnie z art. 481 § k.c. w związku z art. 300 k.p. W pozostałym zakresie powództwa oddalono jako bezzasadne i pozbawione podstaw faktycznych i prawnych.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd Okręgowy oparł o zasadę z art. 98 k.p.c. oraz art. 100 i 102 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku w części, co do punktów I, II, III, IV, VII, VIII, IX i X, wywiodła pozwana (...) sp. z o.o. w K., zarzucając mu:

1. obrazę przepisów prawa procesowego, które mogło wpłynąć na wynik sprawy

poprzez:

A. naruszenie przepisu art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 325 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na braku rozróżnienia w wyroku z jakiego tytułu zasądzono określoną tam należność, co jest konieczne m.in. ze względów opłacenia składki ubezpieczeniowej oraz podatku od wynagrodzenia, a zwolnienia z tych danin diet;

B. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nienależytą ocenę tzw. „list (...)” i wynikających z nich ustaleń między stroną polską, (...), a także pracownikami (powodami), a sprowadzających się do tego, że na tzw. „listach (...)” wpisywano czas potrzebny do normalnego wykonania pracy wg ustalonej wcześniej normy, a nie rzeczywisty czas wykonywania pracy przez pracowników;

C. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny materiału dowodowego i pominięcie faktu, iż powodowie zamieszkiwali na terenie zakładu pracy przez co nie można było uznać ich całego pobytu na terenie zakładu pracy jako ich pracy (w tym pracy w nadgodzinach),

D. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny materiału dowodowego poprzez pominięcie faktu, iż powodowie w czasie podróży z Polski do (...) oraz powrotów nie świadczyli pracy, w związku z tym czas tych podróży – wbrew stanowisku Sądu Okręgowego – nie powinien zostać doliczony do czasu pracy powodów, tym bardziej, że pomiędzy spółką polską i (...) nie było porozumienia w sprawie uznania czasu podróży za czas pracy powodów;

E. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny materiału dowodowego i uznanie, że K. B., G. P., T. T. oraz P. L. zeznawali o czasie pracy powodów, gdy tymczasem zeznawali o zupełnie innych zagadnieniach, a nadto ww. świadkowie nie mieli wiedzy na temat czasu pracy powodów;

F. naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające w szczególności na braku precyzyjnego wskazania podstawy faktycznej, na której to Sąd oparł swe rozstrzygnięcie, gdy funkcją każdego uzasadnienia jest wskazanie podstaw, w tym także podstaw faktycznych, którymi kierował się decydent przy rozstrzygnięciu sprawy. Przy czym brak podstaw faktycznych (brak danych dotyczących ustalenia czasu rozpoczynania pracy, czasu przyjazdów do (...) i powrotów do Polski) wyłączył ewentualność skutecznego postawienia i sprecyzowania przez pozwaną zarzutu potrącenia;

G. naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające w szczególności na braku precyzyjnego wskazania podstawy prawnej, na której to Sąd oparł swe rozstrzygnięcie;

H. naruszenie przepisu art. 278 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności przyjęcie, że stan faktyczny niniejszej sprawy jest taki, że jego wyjaśnienie wymaga wiadomości specjalnych i w konsekwencji przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego, gdy tymczasem w przedmiotowej sprawie nie było konieczności posiadania specjalnej wiedzy;

I. naruszenie przepisu art. 278 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności pozwolenie biegłemu na ustalenie stanu faktycznego sprawy, które to obowiązek jest powinnością Sądu, a biegły powinien pracować na zgromadzonym i już ustalonym stanie faktycznym sprawy;

J. naruszenie przepisu art. 278 § 3 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przedstawieniu biegłemu do analizy jedynie wybiórczych informacji istotnych w sprawie, które wpłynęły na wypaczenie opinii biegłego;

K. naruszenie przepisu art. 98 k.p.c. w zw. z 100 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na wzajemnym zniesieniu kosztów zastępstwa procesowego oraz obciążeniu pozwanej opłatami stosunkowymi w sytuacji, gdy powództwa powodów zostały przez nich w części cofnięte,

2. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez :

L. przyjęcie przez Sąd na podstawie wariantu II opinii biegłego kwoty 78 502,70 zł, jako należnej P. W. oraz kwoty 88 476,14 zł, jako należnej B. K., gdy tymczasem kwoty te stanowią błędnie wyliczoną sumę wartości na nie się składających (na podstawie danych wskazanych przez biegłego i nota bene kwestionowanych przez pozwaną w trakcie procesu);

M. uznanie, że na tzw. „listach (...)” zapisany został rzeczywisty czas pracy powodów (czas, w którym powodowie rzeczywiście pracowali), a nie ich normatywny czas pracy (czyli czas zaplanowany wg normy do wykonania określonych czynności);

O. jednoczesne uznanie przez Sąd Okręgowy, że zasady wynagradzania zostały powodom przedstawione przed wyjazdem do (...) (str. 11 uzasadnienia wyroku), a z drugiej strony negowaniu tej okoliczności (str. 14 uzasadnienia wyroku);

P. przyjęcie (wbrew zeznaniom samych powodów), że powodowie rozpoczynali wspólnie pracę o tej samej godzinie i następnie wspólnie pracowali, podczas gdy powodowie wskazali, że rozpoczynali pracę o różnych godzinach (natomiast charakterystyka ich pracy wymagała wspólnego jej rozpoczęcia i realizowania);

Q. przyjęcie założenia (str. 7 uzasadnienia wyroku), że w przypadku braku „list (...)” dla niektórych miesięcy należało uwzględnić wartość najniższego czasu pracy w danym roku, gdy tymczasem pozostaje to w sprzeczności z wszelkimi zasadami doświadczenia życiowego, w tym pomija okoliczność, że mogły to być dla powodów okresy nieobecności w pracy spowodowane np. urlopami bądź chorobami pracowników;

R. uznanie, że pozwana nie kwestionowała wyliczeń biegłego pod względem matematycznym i formalnym, gdy przeczy temu treść kolejnych pism procesowych pozwanej, które w ostateczności i tak nie doprowadziły do prawidłowych wyliczeń biegłego odnośnie wysokości świadczeń dla powodów;

S. uznanie, że prawidłowe są wyliczenia biegłego dotyczące świadczeń za nadgodziny i diety zawarte w opinii biegłego z dnia 11 czerwca 2012 r., podczas gdy biegły zweryfikował swe wyliczenia i podał nowe dane w opinii z dnia 1 października 2012 r., przy czym i te zweryfikowane wyliczenia dotknięte są błędami. Taka rozbieżność w ocenie skarżącej wyłącza ustalenie jaka kwota została zasądzona powodom, z tytułu diet, a jak tytułem nadgodzin.

3. obrazę przepisów prawa materialnego poprzez:

T. naruszenie przepisu art. 151 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności brak ustalenia czy powodowie mieszkając na terenie zakładu pracy w (...) w czasie, który uznają za pracę nadliczbową w rzeczywistości pracę wykonywali (czemu skarżąca zaprzecza), uwzględniając że pracą w godzinach nadliczbowych nie jest czas, w jakim pracownik pozostaje jedynie (np. odpoczywając) na terenie zakładu pracy;

U. naruszenie przepisu art. 6 k.c. w związku z przepisem art. 149 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności pominięcie faktu, iż w sytuacji prowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy, to powodowie powinni udowodnić nie tylko fakt pracy w godzinach nadliczbowych, ale także konkretne dni, w których taką pracę wykonywali, jak i godziny faktycznie wykonywanej pracy;

V. naruszenie przepisu art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p. poprzez błędną jego interpretację, a w szczególności poprzez uznanie, iż określenie wysokości diet dla pracowników wyjeżdżających do pracy do (...) nie mogło zostać dokonane w formie oświadczenia ustalającego wysokość tych świadczeń.

W. naruszenie przepisu § 1 rozporządzenia 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 w związku z art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. poprzez błędną ich interpretację, a w szczególności poprzez uznanie, iż pracownikom (powodom) wyjeżdżającym do (...) przysługiwało wynagrodzenie za prace także za czas przejazdu z Polski do (...) i powrotu do Polski, podczas gdy zgodnie z § 1 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. 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, a dojazd do miejsca wykonywania pracy i powrót nie są zaliczane do czasu pracy.

Zarzucając powyższe wnosząca apelację postulowała o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie wszystkich powództw w całości oraz zasądzenie od każdego z powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego i zasądzenie solidarnie od powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W toku rozprawy apelacyjnej powodowie wnieśli o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie na ich rzecz od pozwanej kosztów za instancję odwoławczą.

### ***Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.***

Apelacja co do zasady nie zasługiwała na uwzględnienie. Słuszne okazały się bowiem jedynie zarzuty braku wyodrębnienia w wyroku Sądu I instancji kwot zasądzonych na rzecz powodów z tytułu wyrównania diet oraz z tytułu wynagrodzenia za pracę świadczoną w nadgodzinach i w tym też zakresie zaskarżony wyrok uległ zmianie.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Apelacyjny uznał, że ustalenia faktyczne poczynione w tej sprawie przez Sąd Okręgowy są prawidłowe. Sąd I instancji ustalając stan faktyczny oparł się na całokształcie zebranego i obszernego materiału dowodowego, należycie go rozważył i wskazał jakim środkiem dowodowym dał wiarę, przedstawiając prawidłową ich ocenę, którą właściwie uargumentował. Całość skrupulatnie podjętych ustaleń faktycznych tego Sądu przedstawiona w pisemnym uzasadnieniu wyroku zasługuje na pełną akceptację. Ustalenia te jako w pełni prawidłowe i znajdujące oparcie w materiale dowodowym Sąd Apelacyjny podziela przyjmując za własne. Nie ma więc konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2001 r., V CKN 348/00, LEX nr 52761, Prok.i Pr. 2002/6/40). Analiza akt postępowania wskazuje, że nie wystąpiło w sprawie również naruszenie przepisów prawa materialnego, które zarzuca apelująca lub też które Sąd II instancji byłby zobowiązany wziąć pod uwagę z urzędu.

W wyczerpującym i sporządzonym zgodnie z wymogami przepisu art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy określił dowody, na których się oparł i wyjaśnił podstawę prawną wyroku. Tezy uzasadnienia rozstrzygnięcia są prawidłowe i odpowiadają przepisom prawa materialnego, wskazując na stosowanie prawa procesowego zgodnie z k.p.c. Tym samym rozważania Sądu Odwoławczego ograniczą się do zarzutów

wyartykułowanych w apelacji, których zdaniem apelującej dopuścił się Sąd orzekający w tej sprawie i które mogły mieć istotny wpływ na jej wynik.

Wyjściowo trzeba mieć na uwadze, że z umów o pracę zawartych pomiędzy każdym z powodów a pozwaną spółką wynika, że po stronie pracodawcy występowała (...) sp. z o.o. w K.. Rodzaj stanowiska określony został jako monter kabin sanitarnych (co do T. O. i B. K.) oraz monter kabin sanitarnych, spawacz w przypadku P. W., M. K. i D. I. (który pełnił także funkcję brygadzysty), zaś miejscem jej wykonywania miała być siedziba spółki. Co istotne w aspekcie żądań pozwów każdy z powodów został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem określonym za godzinę pracy w złotych. Niesporne jest ustalenie, że wypłata wynagrodzenia następowała w Polsce i tu też dokonywane było rozliczenie podatku i składek ubezpieczeniowych. Strony nie kwestionowały nadto ustalenia, że zjazdy pracowników polskich do (...) miały charakter cykliczny, odbywały się samochodem służbowym pracodawcy i na jego koszt, jak i tego, że czas pracy w (...) wynosił 2 tygodnie, a w tym czasie pracownicy z Polski mieli zapewnianie zakwaterowanie i gwarancję otrzymywania diety, tzw. „dodatek żywieniowy”. Jak wynika z treści apelacji problemem pozostał wymiar czasu pracy obowiązujący powodów, w okresie którego dotyczy spór oraz wysokość należnych im diet z tytułu odbywanych podróży służbowych.

W ramach istotnych ustaleń faktycznych odnośnie czasu pracy powodów, Sąd odwoławczy zauważa, że pozwana spółka nie prowadziła dokumentacji w postaci list obecności, godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy przez poszczególnych pracowników. Pierwotnym i źródłowym dokumentem, w którym zapisywano czas pracy powodów były tzw. listy (...). Wskazują one liczbę godzin pracy w poszczególnych dniach oraz zawierają informację co do nieobecności pracownika z powodu choroby lub urlopu wypoczynkowego. Ewidencja czasu pracy sporządzana przez B. J. w siedzibie spółki w Polsce stanowiła jedynie modyfikację wspomnianych list (...) sygnowanych podpisem kierownika produkcji w (...) i dokonywana była zgodnie z poleceniem polskiego pracodawcy. W obliczu całokształtu materiału dowodowego sprawy, słusznie więc Sąd Okręgowy przyjął, że koronnym dowodem na okoliczność wykonywania przez poszczególnych powodów pracy ponad podstawowy wymiar czasu pracy były tzw. „listy (...)”, na których wpisywano rzeczywisty czas pracy pracowników z Polski. Ustalenia tego nie zdołała podważyć pozwana, zwłaszcza zaś nie wykazała aby wpisany na listach wymiar godzin był jedynie normatywnym czasem pracy, przewidzianym dla wykonania konkretnego zadania, który nie przekładał się na rzeczywisty czas jego wykonania.

Kwestionując znaczenie dowodu z list (...), skarżąca całkowicie pomija konsekwentne i spójne w tym zakresie zeznania wszystkich powodów oraz wybiórczo traktuje kluczowe zeznania B. J.. Wersji ustalonej przez Sąd Okręgowy nie podważyły żadne z dowodów przeprowadzonych na wniosek pozwanej, w tym również treść zeznań świadków tej strony.

Wszyscy powodowie spójnie wskazali, że faktycznie czas ich pracy wskazywany został na listach (...). Listy te, jak podali, sporządzane były przez brygadzystę – D. I., a zatwierdzał je kierownik spółki (...), w której wykonywali czynności pracownicze. D. I. potwierdził, że sporządzał listy z liczbą przepracowanych przez poszczególnych pracowników godzin i przedkładał do zatwierdzenia kierownikowi produkcji z (...). Stwierdził przy tym wyraźnie, że na listach był zapisywany rzeczywisty czas pracy powodów. Powód ten w sposób szczegółowy wyjaśnił sposób sporządzania tych list zaznaczając, że w tym zakresie był też kontrolowany przez (...) pracowników (k. 127-128 akt sąd.). Według przedstawionej przez niego wersji zgodnej z pozostałymi, kierownik produkcji – S. po sprawdzeniu list, zapisywał na nich również wysokość należnej pracownikom premii (od 20 do 35 %). Premia ta nie była jednak zależna od ilości przepracowanych godzin, a od wydajności pracy.

Kluczowe dla weryfikacji twierdzeń pozwu oraz zeznań powodów okazały się zeznania B. J., zatrudnionej w okresie którego dotyczy spór na stanowisku pracownika biurowego-sekretarki. Do obowiązków wymienionej należało prowadzenie dokumentacji kadrowej, akt osobowych i prowadzenie rozliczeń związanych z odprawami celnymi i fakturowanie. Świadek potwierdziła, że w przypadku pracowników pracujących w (...) godziny pracy kontrolował i zatwierdzał pan S., który zatwierdzał wszystkie listy godzin pracy sporządzone przez D. I.. Wskazując na wypowiedź świadka, jakoby na listach (...) miały być podane godziny pracy, które rzekomo były przepracowane przez powodów, skarżąca pomija dalszą część jej wypowiedzi, z której wynika, że wierzyła panu S., że liczby godzin wskazane na tych

listach to jest czas pracy poszczególnych pracowników. Dalej z zeznań B. J. wynika też, że musiała robić odrębną ewidencję czasu pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w firmie łącznie z delegowanymi na teren (...), co polegało na tym, że wypełniała w tym celu tabele w rozbiciu na dni i w tych tabelach wpisywała 8 godzin pracy każdego dnia, bo firma założyła, że wykazywać będzie jedynie taki czas pracy. Natomiast nadwyżka godzin liczona była jako premia. Świadek precyzyjnie wyjaśniła, że premia była liczona w ten sposób, że od faktycznie wykazywanych godzin w (...) odejmowało się godziny normatywnego czasu pracy i różnica dawała liczbę godzin, która po przemnożeniu przez stawkę godzinową każdego z pracowników dawała kwotę premii uznaniowej, którą otrzymywali pracownicy. Na listach płac było wskazane wynagrodzenie zasadnicze oraz premia uznaniowa. (...) W przypadku powodów musiałam robić jak mi kazano czyli w wykazach ujmowałam tylko normatywny czas pracy nie ujmowałam tam żadnych nadgodzin. (...) Ja przyjmowałam, że czas wykazywany na tych listach jest rzeczywistym czasem pracy pracowników, bo zatwierdzała to osoba decyzyjna pan S. - prawa ręka szefa pana B. - był to jeden ze współwłaścicieli (...) firmy i naszej też. Pod tymi tabelami robiłam podsumowanie wszystkich godzin poszczególnych pracowników i w każdym miesiącu różnica, która wynikała z odjęcia godzin normatywnych była przeliczana na premie i nie była wykazywana jako nadgodziny. Premię stanowiła liczba godzin przemnożona przez stawkę godzinową, nie były uwzględniane dodatki 50 % i 100 % (...) Ostatecznie księgowość naliczyła 112 godzin natomiast różnica między 193, a 112 dawała liczbę godzin 81, która procentowo do kwoty 112 wynosiła 73% i taką kwotę uznawano jako wysokość premii. To drugie rozpisanie było przekazywane do księgowości i na tej podstawie dokonywano rozliczenia wynagrodzenia. Ostatecznie pracownicy otrzymywali wynagrodzenie z godzin na listach (...) tylko to było rozpisane dla pewnego kamuflażu. Treść zeznań tego świadka w żadnym razie nie pozwala więc na podważenie ustalenia, aby czas pracy powodów zobrazowany na listach (...) stanowił jedynie normatywny czas pracy przewidziany dla wykonania danej czynności, a nie odzwierciedlał rzeczywistego czasu pracy powodów.

Organizację pracy powodów w delegacji spójnie potwierdzili w swych zeznaniach także inni pracownicy pozwanej (K. B., G. P., T. T. oraz P. L.), jak również członkowie najbliższej rodziny powodów, co wynika choćby z tezy dowodowej sądu. Wnosząca apelację spółka niekonsekwentnie już w petitum swego środka zaskarżenia stawia zarzuty procesowe związane z oceną i znaczeniem zeznań wskazanych świadków, raz podając, że wymienione osoby zeznały na okoliczność zupełnie innych zagadnień, aniżeli czas pracy powodów, po czym wybiórczo traktując treści zeznań tych osób przy analizie wykazywanego przez powodów czasu i organizacji pracy. Tymczasem Sąd odwoławczy miał na względzie, że K. B. zatrudniony był w spółce jako kierowca i w czasie zjazdów i odjazdów z miejsca pracy kierowców widywał powodów. Choć zatem nie przebywał z nimi stale, ani też nie uczestniczył w wykonywanej przez nich pracy, to takie sporadyczne, przy wykonywaniu swoich obowiązków, spotkania z powodami pozwalały na weryfikację prezentowanej przez nich wersji, umacniając jej wiarygodność. Natomiast świadek G. P. pracował wspólnie z D. I. i w sposób szczegółowy przedstawił organizację pracy w (...) w latach 2006-2007, czyniąc to w sposób w pełni zgodny z zeznaniami powodów. Pewne informacje na temat pracy powodów posiadał również P. L., zatrudniony u pozwanej jako kierownik produkcji. Choć bowiem z zeznań tego świadka wynika, że nie ma on bezpośredniej wiedzy o ustalonych z powodami warunkach pracy i płacy, to wiedział, że pracownicy wyjeżdżający do (...) otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze plus premię uznaniową. Przyznał przy tym, że charakter produkcji w Polsce i w (...) jest taki sam. W Polsce to właśnie P. L. zatwierdzał listy ewidencji czasu pracy pracujących w Polsce, a analogiczne zadanie miał kierownik produkcji w zakładzie w (...). Stąd w pełni logiczny jest wniosek tego świadka, że podpis na listach (...) pana S. oznaczał, że zatwierdza on to co jest napisane na listach odnośnie godzin pracy pracowników. W kontekście przedmiotu sporu nie sposób również pomijać zeznania T. T., który był zatrudniony w spółce jako monter kabin sanitarnych w latach 2003 – 2004. Wymieniony wskazał, że już wówczas praca w (...) była rozliczana godzinowo. Potwierdził, że pracownicy z Polski pracę rozpoczynali około 6.30, a brygadziści D. I. zapisywałienne godziny pracy, które były rzeczywistym czasem jej wykonywania. Te godziny następnie zatwierdzał kierownik produkcji w (...) – S., a następnie listy te były przesyłane do Polski i na tej podstawie było wyliczane wynagrodzenie. Pozwana spółka zmierzając do podważenia waloru zeznań tego świadka, jakkolwiek słusznie podniosła, że zeznał on o okresie który nie był objęty zadaniem sporu, to nie wykazała, aby w organizacji i warunkach pracy pracowników polskich w (...) nastąpiły od tego czasu jakiegokolwiek zmiany. W obliczu całokształtu materiału dowodowego sprawy, na podstawie zeznań T. T. wnioskować więc jedynie

można, że model organizacji pracy pracowników wysyłanych do firmy w (...) był utrwalony od wielu lat i rządził się stałymi zasadami.

Poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń nie podważają zeznania świadka J. K., ani tym bardziej przedstawiciela pozwanej R. D.. Jak wynika z treści podanych przez J. K. nie miał on rzeczywistej wiedzy na temat czasu i organizacji pracy pracowników z Polski. Podał, że pracownicy ci podporządkowani byli innemu wydziałowi, który nadzorował inny mistrz. Twierdzenia, jakoby liczba godzin zawarta na listach (...) nie była rzeczywistym czasem pracy powodów, świadek opierał jedynie na własnych przypuszczeniach, które niewątpliwie wynikały z odniesienia do realiów pracy (...) pracowników. Tymczasem jak wynika z zeznań powodów oraz świadków pracowników spółki w Polsce, niemieccy pracownicy rządzili się innym systemem i organizacją czasu pracy i zdecydowanie pracowali krócej. Zresztą także zakres zadań pracowników z Polski i z (...) różnił się. Odmienność systemów pracy pracowników (...) i polskich potwierdził również R. D.. Wskazał przy tym, że czas pracy pracowników z Polski nie interesował przedstawicieli (...) spółki. Jakkolwiek zaprzeczył, aby powodowie wykonywali pracę w nadgodzinach, to jednocześnie podał, że godziny przepracowane w (...) miały być przekazywane do K. w formie list. Te listy stanowiły natomiast podstawę wyliczenia wynagrodzenia według polskiego systemu płac. Trafnie ocenił Sąd I instancji, że w treści zeznań reprezentanta strony pozwanej brak jest spójnej, pełnej i konsekwentnej wersji odnośnie przedstawionych na listach (...) godzin pracy polskich pracowników. R. D. wielokrotnie zaznaczał, że nie potrafi wyjaśnić tego stanu rzeczy. Choć wskazywał kilka przyczyn wpisywania rzekomo nierzeczywistego czasu pracy powodów, to podał jednocześnie, że nie wie dlaczego S. zatwierdzał te listy i jakie panowały stosunki pomiędzy pracownikami z Polski a panem S.. Na tej podstawie nie sposób więc konstruować ustaleń zgodnych z wnioskami apelacji.

Co do czasu pracy powodów całkowicie chybione jest również twierdzenie pozwanej, jakoby Sąd Okręgowy pominął okoliczność, że powodowie zamieszkiwali na terenie zakładu pracy w (...), a w związku z tym błędnie utożsamiał ten fakt z pracą w godzinach nadliczbowych. Pisemne motywy zaskarżonego wyroku przekonują bowiem, że Sąd I instancji analizował kwestię zakwaterowania powodów w barakach na terenie zakładu pracy, a czas ich pracy ustalił na podstawie tzw. list (...) oraz zeznań świadków i stron. Żaden z dowodów nie pozwala zaś na założenie, aby listy (...) sporządzane przez D. I. i zatwierdzone przez S. obejmowały czas pobytu powodów w miejscu ich zakwaterowania, tj. poza halą, na której wykonywali czynności pracownicze.

W kwestii dojazdów, Sąd Apelacyjny uznaje za własne ustalenie Sądu I instancji, że u pozwanej panowała praktyka, wedle której czas powrotu do Polski i podróży do zakładu w (...) pracownicy mieli prawo doliczać do czasu pracy i w to w pełnym wymiarze. Dorozumiana zgoda przełożonego wynikała choćby z akceptowania zapisów w tym zakresie na listach (...), w których uwzględniano także dni przyjazdu i odjazdu pracowników, nawet wówczas gdy faktycznie w tym czasie nie wykonywali pracy w zakładzie w (...). Te dni B. J. rozliczała tak samo jak pozostałe dni pracy powodów w (...).

Swobodna ocena materiału dowodowego w sprawie, przy uwzględnieniu zasady wynikającej z art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. nie pozwala na podważenie założenia i opartego na tym ustalenia Sądu Okręgowego, że powodowie także w pozostałe dni (miesiące), gdy bezsporne było, że świadczyli pracę, a za które brak jest list (...) pracowali co najmniej w wymiarze czasu pracy najniższym z danego roku. Przyjmując bowiem, że jedynym dokumentem odzwierciedlającym rzeczywisty czas pracy powodów były listy (...), a pozwana nie prowadziła innej, niezależnej od tych list ewidencji czasu pracy powodów, słusznie argumentował Sąd I instancji, że braki za niektóre miesiące list (...) obciążały pracodawcę. Z jednolitych zeznań powodów oraz przesłuchanych w sprawie świadków, pracowników pozwanej wynika, że powodowie w tych okresach świadczyli pracę. Nic nie wskazuje zaś na to, aby w czasie wyjazdów do pracy za granicą bywały okresy, w których polscy pracownicy wykonywali pracę wyłącznie w czasie 8 godzin dziennie. Przeciwnie, zatrudnienie w grupie S. miało stale charakteryzować się zwiększonym wymiarem czasu pracy, a przez to też umożliwiać wyższe wynagrodzenie. Ustalono również, że zwykle zakres zadań przewidzianych dla powodów był taki, że nie było możliwym ich wykonanie w umówionym czasie pracy, z czego strona pozwana musiała sobie zdawać sprawę. Tym bardziej, że jak przyznał sam przedstawiciel strony pozwanej wyjazdy zarezerwowane były dla ścisłego grona pracowników, którzy się sprawdzali, natomiast żaden z nich nie potwierdził pracy zamykającej się w 8 godzinach dziennie. Okoliczność wykazania, że w okresach, za które brak jest list (...), poszczególni pracownicy przebywali na urlopie, zwolnieniu chorobowym lub z innych powodów nie byli obecni w pracy, obciąża w tej sytuacji pracodawcę. Ten

jednak wobec nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy faktów takich nie zdołał wykazać, choćby na podstawie akt osobowych pracowników.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie jest również dowolnym ustalenie optymalnego czasu wyjazdu powodów z Polski do pracy w (...) na godzinę 12. Sąd Okręgowy dostrzegł bowiem, że zeznania powodów w tym zakresie były rozbieżne, ale spójne w nich było twierdzenie, że starali się wyjeżdżać nie później niż o 12.00. Nie można też zarzucić bezkrytycznej oceny treści zeznań powodów, w szczególności wobec ustalenia przez Sąd I instancji, że w dni zjazdów w poniedziałki powodowie zasadniczo nie wykonywali już pracy, a jeżeli zdarzały się takie sytuacje to sporadycznie. Zresztą to ustalenie, jako korzystane dla strony pozwanej nie było przez nią kwestionowane.

To, że powodowie wskazywali inne godziny rozpoczęcia pracy (różniące się o 30-60 min.) zdaniem Sądu Apelacyjnego nie ma wpływu na ustalony w nich ogólny wymiar przepracowanych godzin. Normę stanowi 8 godzin pracy, zatem każda godzina ponad ten wymiar jest przepracowana w godzinach nadliczbowych, co zostało wykazane niezależnie od tego czy przyjmie się że początek pracy następował o 6.30, czy też o 7.00. Listy (...) nie operowały godziną rozpoczęcia pracy, ale wskazywały precyzyjnie wymiar czasu pracy. Pracodawca nie prowadził zaś list obecności pracowników odbywających podróże służbowe, ani nie rejestrował godzin rozpoczęcia i zakończenia przez nich pracy w (...), choć system taki dotyczył pracowników (...).

Swobodna, a nie dowolna ocena przeprowadzonych w sprawie dowodów, w żaden sposób nie może więc prowadzić do ustalenia, że czas pracy zapisany w tzw. listach (...) był czasem normatywnym, tj. czasem przewidzianym na wykonanie określonego zadania, które polscy pracownicy każdorazowo wykonywali w czasie 8 godzin. Z jednej strony ustaleniu temu przeczy obszerny materiał dowodowy, w szczególności z akt osobowych pracowników, w tym treści ich umów o pracę oraz uznanych za wiarygodne list (...), ale także zeznań świadków (w tym pracownika zajmującego się czynnościami kadrowymi i rozliczeniami powodów – B. J.) oraz zeznań stron, a z drugiej strony pozwana nie wykazała, aby w spółce obowiązywały jakiegokolwiek normy czasu pracy przewidziane dla poszczególnych zadań.

Bezasadnie zarzuca apelująca oparcie rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego na wnioskach opinii biegłego sądowego z zakresu prawa pracy, w szczególności nie dostrzegając potrzeby powołania biegłego w sprawie. Zarzut ten jest nieuprawniony tak z uwagi na przedmiot sprawy, zakres zgromadzonego w niej materiału dowodowego, w tym konieczność dokonania precyzyjnych obliczeń matematycznych, z uwzględnieniem przepisów prawa pracy, jak również dlatego, że to strona pozwana już w odpowiedzi na pozew sygnalizowała potrzebę zasięgnięcia wiedzy specjalisty, na co też zwracała uwagę także w dalszym toku postępowania. Należy więc przyjąć, że to nie zbyteczność dowodu z opinii biegłego sądowego, a przyjęte w tej opinii niekorzystne dla strony obliczenia, poprzedzone niejako wstępną oceną dowodów przez sąd były źródłem zarzutów pozwanej.

Jak wynika z akt sprawy Sąd I instancji powołał biegłego sądowego z zakresu wyliczania wynagrodzeń pracowników, na okoliczność wyliczenia należności powodów za pracę w godzinach nadliczbowych, soboty i niedziele (tylko odpowiednich dodatków) oraz wyrównania diet z tytułu podróży służbowych zagranicznych. Zlecając sporządzenie opinii Sąd Okręgowy dysponował już obszernym materiałem dowodowym, w związku z tym zobligował biegłego do dokonania wyliczeń przy przyjęciu wariantowo godzin pracy na podstawie tzw. list (...) po ich odpowiedniej weryfikacji o przerwy w pracy, nieobecności z powodu urlopów, zwolnień lekarskich i dni zjazdów do Polski i z powrotem do (...), a inne zjazdy poszczególnych pracowników na podstawie ewidencji tankowań, a w przypadku braku takich list za niektóre miesiące przy założeniu wartości uśrednionych. Dane z tzw. list (...) biegły miał zweryfikować także w oparciu wypłacone przez pracodawcę premie, natomiast w przypadku dni zjazdów oraz inne dni nieobecności w pracy należało przyjąć, że dodatki nie przysługują. Także odnośnie obliczenia wyrównania diet Sąd Okręgowy w postanowieniu o powołaniu biegłego sądowego w sposób precyzyjny wskazał, że przy obliczeniu należy uwzględnić nieobecności powodów i dni zjazdów do pracy w poniedziałki i piątki średnio co 2 tygodnie, uwzględniając należności już wypłacone z tego tytułu. Tak sformułowana teza dowodowa w żadnym razie nie uzasadnia zatem wniosku, że biegły zobowiązany został do skonstruowania stanu faktycznego sprawy lub też dokonania jakichkolwiek ocen zgromadzonego materiału dowodowego. Zadaniem biegłego było dokonanie matematycznych obliczeń na podstawie istniejących dowodów oraz przy ściśle oznaczonych przez sąd meriti założeniach. Tym samym Sąd I instancji wobec obszernej dokumentacji oraz



liczby powodów i żądań mających ściśle źródło w przepisach prawa pracy, podejmując decyzję o powołaniu biegłego z zakresu wyliczania wynagrodzeń nie naruszył przepisu art. 278 § 1 k.p.c.

Zaakcentować trzeba, że zarzutu apelacyjnego w tym zakresie w żadnym razie nie potwierdza powołane w apelacji orzecznictwo Sądu Najwyższego. Analiza treści cytowanych orzeczeń wskazuje bowiem, że zapadły one na gruncie zupełnie odmiennych spraw cywilnych, niejednokrotnie rodzinnych, w okolicznościach faktycznych w żaden sposób nie przystających do stanu faktycznego tej sprawy. Tytułem przykładu wskazać należy, że wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2006 r., V CSK 360/06 zapadł w sprawie, której przedmiotem były roszczenia odszkodowawcze dochodzone w związku z błędem lekarskim, zaś według Sądu Najwyższego w obliczu przedstawianego rozbieżnie zdarzenia (przebiegu porodu), nie była możliwa prawidłowa ocena przyczyn i skutków określonego działania lub zaniechania jedynie w świetle stanu wiedzy w danej gałęzi nauki i doświadczenia zawodowego, w szczególności gdy nie ma gwarancji że przedstawiane przez biegłych wnioski oraz informacje odzwierciedlają obiektywnie dane oraz fakty, które miały miejsce w przeszłości. Także kolejne orzeczenie, na które powołuje się skarżąca, tj. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 września 1979 r., nie uprawdopodobnia tezy o niezasadnym zasięgnięciu w niniejszej sprawie opinii biegłego, skoro rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego zapadło w toku postępowania o ubezwłasnowolnienie, w których zasięgnięcie wiedzy biegłego lekarza psychiatry ma swoją szczególną regulację w k.p.c., zaś Sąd Najwyższy w przywołanej sprawie faktycznie zakwestionował samodzielne ustalenie przez sąd stanu zdrowia psychicznego, co wymaga zasięgnięcia wiedzy specjalistycznej. Kolejny wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 1976 r. (I CR 374/76) dotyczy natomiast kwestii powołania w charakterze biegłego osoby, która z faktami istotnymi dla rozstrzygnięcia sprawy miała styczność jeszcze przed objęciem funkcji biegłego w sprawie, co mogłoby nasuwać wątpliwości co do prawidłowości wydanej opinii.

Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że potrzeba skorzystania z opinii biegłych w postępowaniu cywilnym wynika stąd, że do rozstrzygnięcia sprawy obok znajomości przepisów prawnych, niezbędne są określone wiadomości fachowe. O tym, czy takie wiadomości specjalne są niezbędne decyduje sąd, a okoliczność że sędzia ma wiadomości z danej dziedziny, nie zwalnia sądu od przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego. Niewątpliwie przy tym biegły jest pomocnikiem sądu w ustaleniu lub ocenie okoliczności sprawy, jednakże prezentuje własne stanowisko w kwestii, którą rozstrzyga sąd. W tej sprawie biegły nie dokonywał żadnych ustaleń faktycznych, oceny dowodów oraz wykładni prawa. Zgodnie z zakresem tezy dowodowej sporządził stosowne wyliczenia, które następnie zostały poddane krytyce stron, a ostatecznie ocenie Sądu w kontekście całokształtu materiału dowodowego w sprawie.

Sąd Apelacyjny podzielił zatem dostrzeżoną przez Sąd I instancji potrzebę przeprowadzenia w sprawie dowodu z opinii biegłego, w zakresie wyliczeń dotyczących należności powodów z tytułu dodatku do wynagrodzenia w związku z pracą w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania diet, co niewątpliwie zmierzało do usystematyzowania jej przedmiotu oraz przyspieszenia rozstrzygnięcia, wobec konieczności dokonania precyzyjnych i szczegółowych obliczeń matematycznych, przy uwzględnieniu charakteru żądań. Rozliczenie roszczeń powodów zostało oparte na aprobowanych przez Sąd założeniach (ocenie materiału dowodowego) oraz ostatecznie nie budzi wątpliwości co do prawidłowości rachunku matematycznego. Biegły w sposób rzetelny i pełny sporządził opinię, wyczerpując zakres tezy dowodowej i nie wkraczając w zakres kompetencji sądu co do oceny materiału dowodowego sprawy oraz rozważań prawnych. Jednocześnie ustosunkował się do wszystkich zarzutów stron, a wbrew stanowisku apelacji z protokołu rozprawy z dnia 18 października 2012 r. wynika, że pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, że zgadza się z wyliczeniami matematycznymi przedstawionymi przez biegłego i przyjmuje wyjaśnienie biegłego w tym zakresie za prawidłowe (k. 928). Pozostałe zarzuty, które pozwana kierowała przeciwko opinii biegłego w istocie odnosiły się do oceny materiału dowodowego, w tym list (...) oraz założeń w zakresie godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, jak również wymiaru czasu pracy powodów w okresach, za które nie ma list (...), o czym było już wyżej. Zagadnienia te, jak trafnie rozważył Sąd Okręgowy pozostawały poza zakresem kompetencji biegłego.

Uwzględniając wszystko powyższe, Sąd Apelacyjny zgodził się z Sądem Okręgowym, że najbardziej optymalny jest wariant II wyliczeń przyjętych w opinii sądowej. Analiza jej treści przekonuje, że ostateczne rozliczenie roszczeń

powodów wskazane przez biegłego w tym wariantie jest prawidłowe tak z matematycznego punktu widzenia oraz oparte zostało na właściwie zweryfikowanym przez Sąd Okręgowy materiale dowodowym.

W kontekście zarzutów apelacji powtórzenia wymaga, że biegły dokonał szczegółowego rozliczenia wartości należnych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz diet. Według aprobowanego II. wariantu wyliczeń biegłego poszczególnym pracownikom pracodawca nie wypłacił następujących należności:

1. P. W. : kwoty 15.741,48 zł z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz 62.761,22 zł z tytułu wyrównania diet, co łącznie daje 78.502,70 zł, (k. 897, 903 i 922 akt sąd.);
2. D. I. : kwoty 31.087,00 zł z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i 97.087,69 zł z tytułu wyrównania diet, co łącznie daje 128.174,69 zł, (k. 844, 853, 922 akt sąd.);
3. B. K. kwoty 13.936,75 zł z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i 74.734,85 zł z tytułu wyrównania diet, co łącznie dało kwotę 88.671,60 zł, (k. 882, 889, 922 akt sąd.);
4. T. O. 26.372,80 zł z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i 92.117,64 zł z tytułu wyrównania diet, co łącznie dało 118.490,44 zł (k. 864, 873 akt sąd.);
5. M. K. 12.261,25 zł z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i 37.440,21 zł z tytułu wyrównania diet, łącznie kwotę 49.701,46 zł (k. 901 i 908 akt sąd.).

Sąd Apelacyjny dostrzegł, że uzasadnienie wyroku nie jest wolne od nieznaczących omyłek rachunkowych, wynikających najpewniej z błędnego przepisania wartości obliczonych przez biegłego sądowego. Pisemne motywy zaskarżonego wyroku, jak również jego sentencja nie pozostawiają jednak wątpliwości co do tego, że Sąd Okręgowy za optymalny uznał wariant II opinii biegłego sądowego oraz dokonane w tym zakresie ostateczne obliczenia, po uwzględnieniu zarzutów obu stron, tj. zweryfikowane w opiniach uzupełniających (zwłaszcza w opinii z dnia 15 października 2012 r., k. 922 akt sąd.). Do takich oczywistych omyłek należy wskazana łącznie wartość należna według wariantu II B. K. – faktycznie z opinii biegłego wynika, że łącznie z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wyrównania różnicy z tytułu wypłaty diet powodowi należna jest kwota 88.671,60 zł, podczas gdy Sąd Okręgowy omyłkowo oznaczył tę kwotę jako 88.476,14 zł. Oczywiście wskazanej omyłki rachunkowej wynika w szczególności z sumy prawidłowo oznaczonych kwot należnych z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, tj. 13.936,75 zł i z tytułu wyrównania diet 74.734,85 zł. (k. 882, 889 i 922 akt sąd.). Podobnie rzecz wygląda w przypadku D. I., którego łączna kwota niewypłaconych przez pracodawcę należności wyniosła w II wariantie według opinii biegłego 128.174,69 zł (tak też w wyroku Sądu Okręgowego), a na kwotę tą składały się 31.087 zł (a nie jak omyłkowo wskazał w uzasadnieniu Sąd I instancji 30.087 zł) z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i 97.087,69 zł z tytułu wyrównania diet (k. 844, 853 i 922 akt sąd.). Wskazane błędy rachunkowe mają charakter oczywistych omyłek, które dają się usunąć już poprzez przeprowadzenie właściwego rachunku matematycznego, ale nadto wynikają wprost z treści zaakceptowanej części opinii biegłego sądowego. Nie mogły mieć zatem żadnego wpływu na merytoryczną ocenę tego dowodu, a przez to na rozstrzygnięcia o żądaniach stron.

Wobec powyższych wyników kontroli instancyjnej w aspekcie naruszenia przepisów procesowych, w tym oceny materiału dowodowego w sprawie oraz ustaleń faktycznych, Sąd Apelacyjny stwierdził, że nieuzasadnione okazały się również poniesione w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego.

Co do treści przepisu art. 149 k.p. Sąd Apelacyjny zauważa, że powinność prowadzenia ewidencji czasu pracy spoczywa na każdym pracodawcy niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników. Zgodnie z treścią § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. nr 62 poz. 286 ze zm.) pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w

godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego. Pewne odstępstwa od zasady ewidencjonowania godzin pracy zawiera art. 149 § 2 k.p.c. w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej. Dotyczy to jednak wyłącznie zwolnienia z ewidencjonowania godzin pracy, a nie ewidencjonowania czasu pracy. W tej sprawie niewątpliwe powodowie nie mieli zadaniowego systemu czasu pracy, a pozwana spółka jak wynika z powyższych ocen, w sposób nierzetelny prowadziła ewidencję czasu ich pracy. Wbrew stanowisku apelacji Sąd Okręgowy w sposób szczegółowy wyjaśnił na czym owa nierzetelność polegała, w szczególności w oparciu o zeznania B. J., która ewidencję czasu pracy powodów tworzyła. Ciężar dowodu, że powodowie świadczyli pracę w wymiarze nie przekraczającym 8 godzin dziennie przeszedł więc na pozwaną.

Skoro jednak Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że powodowie wykonywali, w okresie którego dotyczy spór pracę ponad obowiązujące ich normy czasu pracy (tj. ponad 8 godzin dziennie), to słusznie też zastosował w sprawie treść przepisu art. 151 § 1 k.p., jak również art. 151<sup>1</sup> k.p. Wyjaśniając wskazaną podstawę prawną rozstrzygnięcia Sąd I instancji przywołał także trafne orzecznictwo Sądu Najwyższego (w całości aprobowane przez tut. Sąd), które ugruntowało wniosek o prawidłowym zastosowaniu prawa materialnego w tej sprawie. Zarzut pozwanej odnośnie naruszenia wskazanej regulacji jest niezasadny o tyle, że opiera się wyłącznie na ustaleniu odmiennym, aniżeli przyjęte przez sądy obu instancji, tj. że powodowie nie wykonywali pracy w godzinach nadliczbowych, a jedynie przebywali na terenie zakładu pracy gdzie zamieszkiwali), nie świadcząc w tym czasie pracy. Nie można jednak zarzucać wadliwej subsumpcji przepisów prawa materialnego z ustaleniami faktycznymi, odmiennymi od tych które przyjęte zostały przez Sąd.

Wreszcie też na podstawie niespornej treści umów o pracę, w tym oznaczenia miejsca jej wykonywania w K., z zastrzeżeniem że na polecenie pracodawcy praca będzie świadczona także w innym miejscu w kraju i za granicą, określenia wynagrodzenia za pracę w walucie polskiej, jak również niekwestionowanych ustaleń co do cykliczności wyjazdów powodów do pracy za granicą, zagwarantowania w tym czasie zakwaterowania, bezpłatnego dojazdu do (...) i z powrotem, jak również wypłata powodom tzw. „dodatków żywnościowych” za czas pobytu za granicą, stwierdzić należy, że wyjazdy powodów do (...) niewątpliwie miały charakter podróży służbowej w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p.

Dla pracowników zatrudnionych poza sferą budżetową zasady zwrotu kosztów podróży służbowej ustalone są w układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania lub w umowie o pracę. Choć regulacja należności z tytułu podróży służbowej dla pracowników zatrudnionych poza państwową sferą budżetową stanowi materię układową, regulaminową lub umowną, w razie braku regulacji w tym zakresie mają do nich odpowiednie zastosowanie wymienione przez Sąd I instancji rozporządzenia. Nadto, oba te akty prawne limitują granice swobody odmiennego kształtowania przez strony układowe lub podmioty stosunku pracy minimalnej wysokości diet za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Nie może być ona niższa od przewidzianej w rozporządzeniu kwoty diety za dobę podróży służbowej na terenie kraju.

W sprawie tej niekwestionowane jest jedynie ustalenie, że powodowie mieli gwarantowany tzw. „dodatek żywieniowy” w wysokości 7,4 a później 10 euro na dobę. Ani w regulaminie ani w układzie zbiorowym pracy, ani też w umowach o pracę nie ustalono innych zasad ustalenia wysokości diet w przypadku wyjazdów służbowych. Z tej przyczyny, zgodnie z art. 77<sup>5</sup> § 3 i 5 k.p. pracownikowi należało obliczyć należność na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów rozporządzenia 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, co też właściwie uczynił biegły sądowy i zaakceptował Sąd Okręgowy. Sąd Apelacyjny w pełni podziela przy tym zapatrywanie, że to, iż diety w postaci tzw. „dodatku żywieniowego” były wypłacane przez zakład w (...), było sprawą ustaleń pomiędzy zakładami i

zdecydowanie nie może rodzić ujemnych skutków wobec pracowników. Przy okazji tego zarzutu myli się też skarżąca, jakoby Sąd Okręgowy całkowicie pominął fakt, że wysokość diet została oznaczona u pozwanej w oświadczeniu ustalającym wysokość tych świadczeń w sposób zgodny z zasadami charakteryzującymi się wprowadzenie w życie regulaminu pracy. Sąd I instancji słusznie rozprawił się z tym twierdzeniem, w szczególności ustalając że pracownikom i świadkom w ogóle nie było znane oświadczenie z dnia 2 stycznia 2003 r., jak również stwierdzając, że oświadczenie w przedstawionej formie nie może stanowić źródła prawa pracy i jako takie nie wpisuje się w dyspozycję normy zawartej w przepisie z art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p. W rezultacie bezzasadny okazał się zarzut naruszenia art. 77<sup>5</sup> § 3 k.p.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny zważył, że apelacja pozwanej co do zasady nie zasługiwała na uwzględnienie. Jak wynika z dotychczasowych rozważań Sąd Apelacyjny zaaprobował zarówno podstawę faktyczną, jak i prawną rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego, nie uwzględniając w tym zakresie żadnego z zarzutów pozwanej.

Rację ma skarżąca jedynie o tyle, o ile twierdzi, że o treści wyroku decyduje nie uzasadnienie, a jego sentencja (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1969 r., III CRN 291/69, OSNCP 1970, nr 3 poz. 527). Sentencja wyroku przeto rozstrzyga o żądaniu w sposób samodzielny (por. postanowienie sądu Najwyższego z 19 stycznia 1968 r., IIICRN 420/67). Przepisem, który określa treść sentencji wyroku jest art. 325 k.p.c., według którego sentencja wyroku powinna zawierać wymienienie sądu, sędziów, protokolanta oraz prokuratora, jeżeli brał udział w sprawie, datę i miejsce rozpoznania sprawy i wydania wyroku, wymienienie stron i oznaczenie przedmiotu sprawy oraz rozstrzygnięcie sądu o żądaniach stron. Z kolei art. 328 § 2 k.p.c. stanowi, że uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Rozstrzygnięcie sądu o żądaniach stron wymienione jest więc tylko w art. 325 k.p.c., jako obligatoryjny element sentencji wyroku, a nie jego uzasadnienia.

Na tej podstawie Sąd Apelacyjny podzielił pogląd pozwanej, że Sąd I instancji niewłaściwie nie dokonał rozróżnienia w wyroku z jakiego tytułu zasądził określoną w nim należność, co jest konieczne tak z uwagi na treść art. 325 k.p.c., ale ma również znaczenie w egzekwowaniu wskazanych należności i ich oskładkowaniu. Odnotować wypada, że podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie jednak z treścią § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody z tytułu diety i inne należności z tytułu podróży służbowej pracownika.

Z sentencji wyroku Sądu Okręgowego w sposób jednoznaczny wynika jednak, że wyrokiem tym Sąd uwzględnił żądania powodów o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wyrównanie diet sumując należne w tym zakresie wartości. Dodatkowo uzasadnienie Sądu Okręgowego przekonuje, że rozstrzygnięcie oparte zostało m.in. na obliczeniach zawartych w opinii biegłego sądowego (według wariantu II.).

Uwzględniając powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 350 k.p.c. w pierwszej kolejności sprostował w punkcie 1 zaskarżonego wyroku błąd rachunkowy (omówiony już wyżej) przez wpisanie w miejsce kwoty „88.476,14” kwoty „88.671,60”, a następnie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił wyrok w tym zakresie poprzez rozdzielenie zasądzonych należności z tytułu diet oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych zasądzonych poszczególnym powodom jak w punkcie 2 wyroku.

W pozostałym zakresie, jak to wynika z przedstawionych wyżej przyczyn, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. apelację pozwanej oddalił. (punkt 3 wyroku)

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd odwoławczy oparł na zasadzie wynikającej z treści art. 98 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c. i w wysokości wynikającej z § 6 pkt 6 (w odniesieniu do kosztów poniesionych przez P. W., D. I., B. K. i T. O.) oraz z § 6 pkt 5 (w odniesieniu do M. K.) związku z § 11 ust. 1 pkt 2 i § 12 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 rozporządzenia

Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z 2002 r. z późn. zmianami), punkt 4 wyroku.

SSA Urszula Iwanowska SSA Zofia Rybicka - Szkibiel SSA Barbara Białecka