

Wyrok z dnia 13 grudnia 2006 r.

II PK 99/06

Równoważny czas pracy, normowany w art. 129⁴ k.p. w brzmieniu obowiązującym w latach 2001 i 2002 (jednolity tekst: Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.), mógł być wprowadzony w zakładach pracy nieobjętych regulaminem pracy na podstawie umowy o pracę.

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Beata Gudowska, Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 13 grudnia 2006 r. sprawy z powództwa Dariusza R. przeciwko Przedsiębiorstwu Ogólnobudowlanemu E. w K. - Edwarda P. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 5 lipca 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 19.576,86 zł oraz ściągnięcia od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwoty 2.040,90 zł i w tej części przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Apelacyjny w Gdańsku w punkcie 1 zaskarżonego wyroku oddalił apelacje powoda i pozwanego od wyroku końcowego Sądu Okręgowego w Koszalinie z 18 listopada 2004 r., w którym Sąd ten: (I) zasądził od pozwanego na rzecz powoda 19.576,86 zł z ustawowymi odsetkami od 7 grudnia 2002 r., (II) oddalił powództwo w pozostałej części, (III) nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa 2.040,90 zł tytułem zwrotu wydatków w sprawie, (IV) nie obciążył pozwanego kosztami procesu w pozostałej części. W punkcie 2 wyroku Sąd Apelacyjny zniósł między stronami koszty zastępstwa procesowego za drugą instancję.

W pozwie z 2 grudnia 2002 r. powód żądał od pozwanego Przedsiębiorstwa Ogólnobudowlanego „E.” w K. - Edwarda P. przywrócenia do pracy i odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z jego winy bez wypowiedzenia, a także wyrównania należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w nocy, wolne soboty, niedziele i święta. Następnie powód zmienił powództwo, żądając jedynie odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Natomiast wysokość dochodzonego wyrównania należności określił ostatecznie na 47.780,69 zł. Wyrokiem częściowym z 26 maja 2003 r. Sąd Rejonowy w Koszalinie oddalił powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a apelację powoda od tego wyroku Sąd Okręgowy w Koszalinie prawomocnym wyrokiem z 16 września 2003 r. oddalił.

Rozpoznając sprawę w zakresie dotyczącym wyrównania należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w nocy, wolne soboty, niedziele i święta Sąd Okręgowy w Koszalinie ustalił, że powód został zatrudniony przez pozwanego na stacji paliwa gazowego na stanowisku operatora od 1 lutego 2000 r. za wynagrodzeniem 1.625 zł brutto miesięcznie, które od 1 lipca 2002 r. zostało zmniejszone do 1.200 zł brutto. W umowach o pracę wskazano, że powyższe kwoty wynagrodzenia przysługują „za przepracowany miesiąc”. Ponadto w pierwszej umowie wskazano, że powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, dodając w nawiasie, jak stwierdził Sąd Okręgowy, „system zadaniowy”. Ustalony w umowie o pracę „ryczałt” obejmował wynagrodzenie za 240 godzin miesięcznie (tj. 20 dyżurów po 12 godzin). W przypadku, gdy pracownik w danym miesiącu przepracował więcej godzin (dyżurów) otrzymywał dodatkowo wynagrodzenie za dyżur, które przy wynagrodzeniu 1.625 zł brutto wynosiło 81,25 zł, a w przypadku wynagrodzenia 1.200 zł brutto - 60 zł. Za wypracowanie w miesiącu 240 godzin pracownik otrzymywał wynagrodzenie stanowiące iloczyn liczby przepracowanych dyżurów i stawki za dyżur. Pracownikom nie przedstawiano szczegółowego wyliczenia należności za dyżur. Na stacji paliw oprócz powoda pracowali jeszcze dwaj pracownicy. Obsługa stacji była całodobowa. Pracownicy mieli pracować w systemie 12 godzin pracy na 24 godziny wolne na podstawie między nimi ustalanego grafiku na dany miesiąc. Zmiany ustalono w godzinach od 7⁰⁰ do 19⁰⁰ i od 19⁰⁰ do 7⁰⁰. Nie były prowadzone listy obecności ani ewidencja czasu pracy. Ponieważ pozwany nie archiwizował miesięcznych grafików, wykazy czasu pracy za okres zatrudnienia powoda zostały sporządzone przez niego na podstawie raportów dziennych, czego strony nie kwestionowały. W więk-

szości miesięcy powód wypracował 20 dyżurów podstawowych. Liczne są też przypadki dodatkowych dyżurów (od 1 do 6 dyżurów). Powód został zwolniony z pracy w trybie dyscyplinarnym 14 listopada 2002 r. W pozwanym zakładzie nie było regulaminu pracy ani regulaminu wynagradzania. Wydłużony do 12 godzin czas pracy na jednej zmianie został ustalony przez pracodawcę. System pracy 12 na 24 wolne wymuszał pracę w tygodniu na co najmniej 5 zmianach. W zakładzie obowiązywał miesięczny okres rozliczeniowy. Pozwany w stosunku do każdego pracownika prowadził miesięczne rozliczenia czasu pracy i wynagrodzenia, w których uwzględniano liczbę dyżurów (w tym dyżurów podstawowych i dodatkowych), rozliczenie składek ubezpieczeniowych, podatku dochodowego i „ubezpieczenia”. Powód w każdym miesiącu podpisywał takie rozliczenie i listy płac. Zgodnie z przedstawionym przez biegłego wyliczeniem, opartym na wskazanym przez Sąd założeniu tzw. „III wariantu opinii”, zgodnie z którym wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę (1.625,00 zł lub 1.200,00 zł za 20 dyżurów 12 godzinnych) obejmuje tylko płace zasadnicze za przepracowane 240 godzin w miesiącu, bez dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej, pozwany z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej powinien wypłacić powodowi dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 19.576,88 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego, wskazanego przez pozwanego i potwierdzonego przez powoda systemu pracy, nie można uznać za równoważny czas pracy z art. 129⁴ k.p., ponieważ nie został on wprowadzony regulaminem pracy lub innym aktem wewnątrzzakładowym. Pracodawca nie ustalił też w inny sposób rozkładu uzasadniającego przedłużanie czasu pracy do 12 godzin na dobę. Z tego względu Sąd uznał, że powoda obowiązywał podstawowy wymiar czasu pracy określony w art. 129 k.p., co potwierdzają świadkowie. Ten normatywny czas posłużył do ustalenia liczby godzin nadliczbowych powoda i należności z tego tytułu. Sąd nie podzielił twierdzenia powoda, że ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie (1.625 zł brutto, a następnie 1.200 zł brutto) było wynagrodzeniem zasadniczym, ani twierdzenia pozwanego, że wynagrodzenie to zawierało wynagrodzenie za 240 godzin pracy w miesiącu oraz należności za pracę w nadgodzinach i dodatek za pracę w nocy w formie ryczału. Zdaniem Sądu Okręgowego, na stanowisku pracy powoda zastosowanie ryczału nie było uzasadnione ani pod względem faktycznym, ani prawnym. Gdyby zaś przyjąć za pozwanym, że taki ryczałt za nadgodziny został ustanowiony, to wobec uchybień w jego wyodrębnieniu, ta część umowy między stronami jest

nieważna. Zebrany materiał dowodowy daje podstawy do ustalenia, że wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę „za przepracowany miesiąc” obejmowało wynagrodzenie za 240 godzin pracy powoda w miesiącu według stawki podstawowej bez dodatków, o których mowa w art. 134 k.p. i dodatku za pracę w nocy. Sąd podkreślił, że system pracy powoda uprawnia do sformułowania wniosku, że pozwany wymógł na pracownikach pracę w nadgodzinach czyniąc z tego powszechną praktykę, bowiem założeniem systemu czasu pracy narzuconego przez pracodawcę była praca miesięcznie po 240 godzin. Z tych względów wyliczenia należności powoda za pracę w godzinach nadliczbowych i w nocy według wariantu III opinii biegłego uwzględniają okoliczności faktyczne sprawy, a także istniejący na ten czas stan prawny.

W apelacji powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu, między innymi, przyjęcie, że w umowach o pracę określony został czas pracy i zadania w ramach tak zwanych „dyżurów”, wskazując, że Sąd nie zasądził w pełnej wysokości kwoty wynikającej z żądania pozwu i wyliczenia biegłego zawartego w wariantcie II opinii z 31 lipca 2004 r. Tymczasem tylko to wyliczenie jest zgodne z treścią umów o pracę oraz z faktycznym czasem pracy powoda. Pozwany zaskarżył wyrok w punkcie I i III, kwestionując w szczególności ustalenie Sądu, że określone w umowie o pracę wynagrodzenie ryczałtowe należy rozumieć jako wynagrodzenie podstawowe. Podniósł, że wszyscy pracownicy stacji paliw mieli tak samo sformułowane umowy i wiedzieli, że ustalone wynagrodzenie zawiera nie tylko stawkę podstawową, ale wszystkie pozostałe elementy. Dodał również, że powód ani pozostali pracownicy nigdy nie domagali się wypłaty dodatków za nadgodziny i za pracę w porze nocnej, jak również nie wnosili zastrzeżeń do przedkładanego im do podpisu miesięcznego rozliczenia płac.

Po rozpoznaniu apelacji Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia i ocenę dowodów przyjęte przez Sąd pierwszej instancji. Uznał też za prawidłowy pogląd Sądu Okręgowego, że w braku aktu wewnątrzzakładowego wprowadzającego u pozwanego pracodawcy równoważony czas pracy lub inny rozkład uzasadniający przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę, powoda obowiązywał podstawowy wymiar czasu pracy, określony w art. 129 k.p., w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem. Wobec tego, zważywszy na obowiązywanie rozkładu 12 godzin pracy na 24 wolne, co dawało łącznie minimum 240 godzin pracy - nie ulega wątpliwości, że pracownicy stacji paliw, w tym również powód, nagminnie wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Za prawidłowe Sąd Apelacyjny uznał również

ustalenia Sądu Okręgowego dotyczące podstawy wyliczenia należności za pracę w godzinach nadliczbowych. Z zeznań świadków wynika jednoznacznie, że kwoty 1625 zł brutto (od lipca 2002 r. - 1200 zł brutto) były wynagrodzeniem za dwadzieścia 12-godzinnych dyżurów w miesiącu, czyli za 240 godzin pracy, zaś stawka za dyżur wynosiła zawsze 81,25 zł bez względu na to czy przypadał on w ciągu dnia, w nocy, w niedzielę czy też w święto. Dodatkowe wynagrodzenie pozwany wypłacał wyłącznie w wypadku pracy w ramach zastępstwa, gdy łączny czas pracy w miesiącu przekraczał umówione 240 godzin. Nie można więc przyjąć, jak twierdzi pozwany, że wynagrodzenie określone w umowie o pracę obejmowało inne składniki poza wynagrodzeniem zasadniczym za 240 godzin w miesiącu. Nie można również zgodzić się ze stanowiskiem powoda, że stawka określona w umowach o pracę obejmowała wyłącznie wynagrodzenie za normatywny czas pracy, bowiem także to twierdzenie nie znajduje potwierdzenia w zeznaniach świadków. Normalnym wynagrodzeniem w rozumieniu art. 134 k.p., w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem, była zatem wyłącznie stawka określona w umowie o pracę, powodowi nie przysługiwały bowiem inne składniki wynagrodzenia. Dlatego też jedynym możliwym do przyjęcia wariantem wyliczenia wynagrodzenia powoda jest wariant III opinii biegłego. Wbrew sugestii pozwanego, niedopuszczalne było przyjęcie wyliczeń przedstawionych w wariantach I i IV. Wariant I zakładał, że wynagrodzenie, określone w umowie, obejmowało kwotę zryczałtowaną uwzględniającą zarówno płacę zasadniczą jak i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatki za pracę w godzinach nocnych, co wobec zgodnych zeznań świadków oraz ze względów faktycznych jak i prawnych - podniesionych przez Sąd Okręgowy - jest niedopuszczalne. Nie ma też podstaw do uwzględnienia wariantu IV, w którym biegły do wyliczenia wynagrodzenia powoda przyjął płacę zasadniczą porównywalną ze średnimi stawkami wynagrodzeń obowiązującymi w tym czasie na stacjach paliw podobnych wielkością do stacji zatrudniającej powoda. Sąd Apelacyjny nie uznał również możliwości uwzględnienia, stosownie do żądania powoda, wariantu II opinii, przyjmującego, że wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę obejmuje wyłącznie wynagrodzenie za pracę w normatywnym czasie pracy, ponieważ stoi on w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości pozwany opierając skargę kasacyjną na podstawie naruszenia prawa materialnego, przez błędną wykładnię art. 129⁴ k.p. w związku z art. 29 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2000 r. do listopada 2002 r., polegającą na przyjęciu przez Sądy pierwszej i drugiej instancji, że

równoważny rozkład czasu pracy w tych latach nie mógł być wprowadzony w drodze umowy o pracę, oraz błędną wykładnię art. 78 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 18 § 2 k.p. i w związku z art. 8 k.p., a także w związku z art. 65 § 1 k.c. w powiązaniu z art. 300 k.p., polegającą na przyjęciu, że umowa o pracę łącząca strony w części przewidującej wynagrodzenie ryczałtowe za pracę w godzinach nadliczbowych jest nieważna. Ponadto skarżący zarzucił naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c., przez wyciągnięcie wniosków z zebranego materiału dowodowego w kwestii ustalonego rozkładu czasu pracy i w kwestii wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia, sprzecznie z umową stron, co miało wpływ na wynik postępowania.

W uzasadnieniu pełnomocnik skarżącego podniósł, między innymi, że pozwany prowadził mały zakład pracy (trzech pracowników) i nie miał obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy. Żaden z przepisów obowiązujących w latach 2000 - 2002, tj. w okresie objętym sporem, nie określał sposobu wprowadzenia systemu czasu pracy innego niż podstawowy w zakładzie pracy niezobowiązany do wprowadzenia regulaminu pracy. Jednocześnie art. 129⁴ k.p. nie ograniczał możliwości przedłużenia czasu pracy do 12 godzin na dobę tylko do zakładów pracy stosujących regulaminy pracy. Jedynym kryterium takiej możliwości był rodzaj pracy lub jej organizacja. Natomiast przyjęcie przez Sądy, że umówione miesięczne wynagrodzenie nie zawierało ryczałtu za godziny nadliczbowe i za godziny nocne, nie znajduje uzasadnienia w materiale dowodowym. Poza tym umowa o pracę stron nie naruszała art. 78 § 1 k.p., który nie wymaga, aby umowa o pracę szczegółowo określała wszystkie składniki wynagrodzenia. Wysokość poszczególnych składników powinna być ustalona szczegółowo w regulaminach pracy (art. 78 § 2 k.p.). Ustalenie ryczałtu za godziny nadliczbowe w sytuacji, gdy pracownik nie wykonuje stałe pracy poza zakładem pracy, tj. sprzecznie z art. 134 § 3 k.p., będzie nieważne tylko w zakresie, w jakim ryczałt będzie niższy niż wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obliczone na zasadach ogólnych (art. 18 § 1 i 2 k.p.).

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o jej odrzucenie lub oddalenie. Pełnomocnik powoda nadmienił, że wbrew błędnemu ustaleniu Sądu pierwszej instancji w umowie o pracę określono system obowiązujący powoda, jako „zmianowy”, a nie „zadaniowy”. Wskazał również, że pozwany niekonsekwentnie określa się raz jako mały pracodawca, zatrudniający 3 osoby, raz jako wielki. Powodowi wiadome jest, że pozwany prowadzi firmę budowlaną, a sprzedaż gazu prowadzi jako działalność dodatkową.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W zakresie podstawy naruszenia przepisów postępowania skarga nie podlega ocenie Sądu Najwyższego, ponieważ przedstawiony w niej zarzut naruszenia art. 233 k.p.c., dotyczący oceny dowodów, nie może być, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 września 2005, III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76).

Uzasadniony okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 129⁴ k.p. w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem. W tym czasie kwestia ustalania w zakładzie pracy rozkładów czasu pracy, w tym równoważnego czasu pracy, była normowana bezpośrednio w art. 129⁷ k.p., który stanowił, że sposób ustalenia rozkładów czasu pracy, o którym mowa w art. 129, 129⁴ i 129⁶, określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy. Z przepisu tego wynikało wprost, że w zakładach pracy objętych układem zbiorowym pracy lub regulaminem pracy sposób ustalenia rozkładów równoważnego czasu pracy powinien być zostać określony w tych aktach (lub jednym z nich). Z kolei zgodnie z art. 104¹ § 1 pkt 2 w związku z art. 104 § 2 k.p., systemy i rozkłady czasu pracy, które mogły być w zakładzie stosowane, należało określić w regulaminie pracy, chyba że kwestie te regulował układ zbiorowy pracy lub gdy pracodawca zatrudniał mniej niż 5 pracowników. W rezultacie w zakładach pracy objętych układem zbiorowym pracy normującym kwestie systemów i rozkładów czasu pracy oraz w zakładach pracy obowiązanych do wprowadzenia regulaminu pracy możliwość wprowadzenia równoważnego czasu pracy była uzależniona od dopuszczenia jego stosowania w jednym z tych aktów. Wymienione przepisy nie rozstrzygały natomiast kwestii sposobu ustalania rozkładów równoważnego czasu pracy w małych zakładach nieobjętych ani układem zbiorowym pracy, ani regulaminem pracy. Także art. 104⁴ k.p., który wszedł w życie 29 listopada 2002 r. (dodany ustawą z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 1146, art. 1, art. 6), a więc już po upływie okresu objętego sporem, nie regulował tych kwestii, nakazując jedynie pracodawcy, który nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, informować pracownika na piśmie o 1) obowiązujących normach czasu pracy, 2) terminach dni wolnych od pracy, wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, 3) porze nocnej. Dopiero obecnie obowiązujący art. 150 k.p. stanowi, że pracodawca nieobjęty układem zbio-

rowym pracy lub regulaminem pracy ustala systemy i rozkłady czasu pracy oraz okresy obliczeniowe w obwieszczeniu. Z opisanych regulacji nie wynika, że w okresie objętym sporem pracodawca w małym zakładzie pracy, nieobjętym układem zbiorowym pracy lub regulaminem pracy, nie mógł ustalić rozkładu równoważnego czasu pracy. Z przytoczonych przepisów, tj. art. 104¹ § 1 pkt 2 w związku z art. 104 § 2 i art. 129⁷ k.p. taki zakaz nie wynikał, bo dotyczyły one zakładów większych. Jednocześnie z art. 129⁴ k.p. w związku z art. 1 k.p., który stanowi, że Kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, należało wyprowadzić ogólną zasadę dopuszczalności stosowania równoważnego czasu pracy. Wyłączenie pracodawców niezobowiązanych do ustalania regulaminu pracy z działania tej zasady musiałoby wynikać z wyraźnego przepisu prawa, a przepisu takiego nie było. Nie ulega wątpliwości, że art. 129⁴ k.p. odnosił się do wszystkich pracodawców. W tej sytuacji należy przyjąć, że pracodawca niezobowiązany do ustalania regulaminu pracy i nieobjęty układem zbiorowym pracy mógł w ramach swych uprawnień kierowniczych wprowadzić równoważny czas pracy i ustalić stosowany rozkład powiadamiając o tym pracowników (tak E. Szemplińska: [w:] Kodeks pracy. Komentarz, pod red. T. Zieliński, Warszawa 2000, s. 685; M. Nałęcz: [w:] Kodeks pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalski, Warszawa 2003, s. 538). Jest oczywiste, że tym bardziej równoważny czas pracy mógł być wprowadzony w umowie o pracę, jako indywidualny rozkład czasu pracy.

W świetle powyższych uwag zarzut naruszenia art. 129⁴ k.p. okazał się uzasadniony ze względu na wadliwą subsumcję ustalonego stanu faktycznego do normy zawartej w tym przepisie. Sąd nie ustalił, czy pozwany był zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy, nie ustalił bowiem, czy zakładem pracy powoda było przedsiębiorstwo pozwanego, czy stacja paliw i jaka w zależności od wyniku tego ustalenia była liczba pracowników zakładu pracy powoda, decydująca o istnieniu takiego obowiązku. Tym samym Sąd nie mógł ocenić, czy zgodnie z opisanymi wyżej regulacjami, pozwany mógł wprowadzić równoważny czas pracy jedynie w regulaminie pracy, czy także w drodze powiadomienia lub umowy o pracę. Jednocześnie Sąd nie rozważył pod tym kątem treści umowy o pracę zawartej przez strony. Sąd ograniczył się w tym zakresie do stwierdzenia, że w braku aktu wewnątrzzakładowego wprowadzającego u pozwanego pracodawcy równoważony czas pracy lub inny rozkład uzasadniający przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę, powoda obowiązywał podstawowy wymiar czasu pracy, określony w art. 129 k.p. W przypadku ustalenia, że pozwany

nie miał obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy stwierdzenie to byłoby niewystarczające do zaskarżonego rozstrzygnięcia sprawy.

Bezpodstawny jest natomiast zarzut naruszenia art. 78 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 18 § 2 k.p. i w związku z art. 8 k.p., a także w związku z art. 65 § 1 k.c. w powiązaniu z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że umowa o pracę łącząca strony w części przewidującej wynagrodzenie ryczałtowe za pracę w godzinach nadliczbowych jest nieważna. Należy zauważyć, że tezę o nieważności umowy o pracę w powyżej wskazanym zakresie sformułował Sąd pierwszej instancji, traktując ją wszakże jako hipotetyczną ocenę prawną na wypadek ewentualnej trafności twierdzenia pozwanego, że wynagrodzenie powoda obejmowało ryczałtowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i godziny nocne. Sąd Okręgowy uznał jednak w pierwszej kolejności, że taki ryczałt nie został w ogóle ustalony, ponieważ nie było to uzasadnione ani pod względem faktycznym, ani prawnym. Sąd Apelacyjny stwierdził natomiast jedynie, że ustalenie ryczałtowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i godziny nocne było niedopuszczalne ze względów faktycznych i prawnych, podniesionych przez Sąd Okręgowy. Wobec tego rozpatrywany zarzut dotyczy wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie niepodzielonym wyraźnie przez Sąd odwoławczy, co zważywszy na to, że skarga kasacyjna przysługuje od orzeczenia sądu drugiej instancji, przesądza o jego bezpodstawności. Na marginesie można jedynie wskazać, że w okresie objętym sporem ryczałtowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe mogło dotyczyć wyłącznie pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy (art. 134 § 3 k.p.), zaś ustalenie ryczałtu za pracę w godzinach nocnych nie było w przepisach przewidziane.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====