

Wyrok z dnia 14 grudnia 2004 r.

II PK 106/04

Powodowane względami organizacyjnymi, stałe wykonywanie pracy ponad normę czasu pracy przez pracownika zajmującego stanowisko kierownicze nie pozbawia go prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 grudnia 2004 r. sprawy z powództwa Jana W. przeciwko Kompanii Piwowskiej SA w P. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 grudnia 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Jan W. w lutym 2001 r. wystąpił z żądaniem zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie od marca 1998 r. do sierpnia 1999 r. Pracodawca zaprzeczył istnieniu podstaw roszczenia, powołując się na okoliczności, o których mowa w art. 135 k.p.

Wyrokiem z dnia 20 lutego 2002 r. Sąd Okręgowy w Legnicy uwzględnił powództwo. Na skutek apelacji pozwanej Kampanii Piwowskiej SA w P, Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z dnia 27 listopada 2002 r. uchylił wyrok Sądu pierwszej instancji w celu wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych ze względu na przesłanki z art. 135 k.p., w szczególności, czy powód musiał wykonywać pracę w nadgodzinach.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z dnia 21 sierpnia 2003 r. oddalił powództwo, ze względu na następujące ustalenia. Powód pracował w pozwanej Spółce od 1 marca 1994 r. do 30 listopada 1999 r.; w pierwszym okresie jako dyrektor spółki w B., a od 1 stycznia 1998 r. jako kierownik filii w B. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu w związku z likwidacją filii. Jako kierownik filii powód podlegał szefowi strefy oraz dyrektorowi regionu, z kolei powodowi podlegało około 16 pracowników. Filia pracowała od godziny 7⁰⁰ do 15⁰⁰. W okresach wzmożonego popytu na piwo (wakacyjnych, świątecznych) zachodziła konieczność pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników filii. Pismem z dnia 12 marca 1998 r. powód zwrócił się do pozwanej o dwa etaty administracyjne w celu ograniczenia pracy w nadgodzinach. Zarząd Spółki pismem z dnia 25 czerwca 1998 r. polecił ewidencjonowanie pracy w godzinach nadliczbowych, a dokonywanie wypłat za godziny nadliczbowe dopiero w razie niemożliwości udzielenia równoważnego czasu wolnego. Od lipca do grudnia 1998 r. specjalista do spraw handlowych przebywał na zwolnieniu lekarskim. Zatrudniona jako młodsza księgowka córka powoda na dwa miesiące przed likwidacją filii nie pracowała, gdyż była niezdolna do pracy. Na prośbę szefa strefy powód przez około 6 tygodni w pierwszym półroczu 1998 r. przyjeżdżał do W. pomagać w zarządzaniu tamtejszą filią. Powód przychodził do pracy o 6-ej a nieraz o 5-ej, ponieważ o 6-ej trzeba było przekazać do centrali meldunek dzienny. Od przełożonych nie otrzymywał polecenia pracy każdego dnia od 6-ej rano i po godzinach pracy. Telefonicznie informował szefa strefy, że w razie konieczności zostaje dłużej w pracy. Za przepracowane godziny nadliczbowe miał otrzymać dni wolne od pracy, ale nie występował do przełożonego o udzielenie mu dni wolnych. Dopiero po rozwiązaniu jego stosunku pracy, powód pismem z dnia 27 grudnia 1999 r. wystąpił o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, wskazując na bieżące prowadzenie ewidencji potwierdzanej po każdym miesiącu przez kolejnych szefów strefy. Po zakończeniu miesiąca, szef strefy potwierdzał pracę powoda w nadgodzinach tylko na podstawie jego ustnych informacji, nie sprawdzając w jakikolwiek sposób sporządzonych zestawień. W dniu 30 września 1999 r. powód skierował do pozwanej zestawienia pracy w godzinach nadliczbowych świadczonej przez podległych mu pracowników w latach 1998-1999. Pozwana na tej podstawie wypłaciła pracownikom filii (prócz powoda) dodatkowe wynagrodzenia za nadgodziny. Powód i podlegli mu pracownicy w okresie objętym żądaniem pozwu nie posiadali zakresów obowiązków. Powód sam organizował pracę podległym pracownikom. Zdaniem Sądu Okręgowego, powód jako

kierownik filii nie musiał pracować codziennie ponad normę czasu pracy. Powód, będąc organizatorem i koordynatorem pracy w jednostce nie miał obowiązku wykonywania pracy należącej do podległych mu pracowników. Sporządzanie i przesyłanie meldunków nie było nadzwyczajną czynnością poza bieżącą pracą powoda, która uzasadniałaby przyjęcie nadgodzin. Nie była konieczna codzienna praca powoda od 6-ej rano. Przełożeni powoda potwierdzali jego pracę w nadgodzinach tylko na podstawie tego co powód wpisał w zestawieniach, nie sprawdzając w żaden sposób wskazanych przez niego nadgodzin. Nie został potwierdzony obligatoryjny udział powoda w rozładunku samochodów, spisach z natury, codziennym rozliczaniu kierowców z powierzonego towaru. Powód sam ustalał rytm i ilość swej pracy, nie udowodnił, iż z przyczyn niezależnych od niego, a tylko z powodu wadliwej organizacji pracy, świadczył codziennie pracę poza normalnym czasem pracy.

Od powyższego wyroku apelację złożył powód, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia kwoty 52.700,95 zł z odsetkami. Zarzucił wadliwość istotnych ustaleń, polegającą na zawyżeniu stanu osobowego w kierowanej przez niego jednostce, przyjęciu, że nie występowały braki kadrowe, przypisaniu obowiązków pracowniczych do zlikwidowanych stanowisk pracy oraz pominięcie zwiększonego zakresu obowiązków. W zakresie przepisów prawa materialnego powód zarzucił błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: art. 135 k.p. przez wyłączenie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pomimo systematycznego przekraczania normatywnego czasu pracy; art. 100 § 1 k.p. przez przyjęcie, że powód nie musiał realizować poleceń jego przełożonych.

Wyrokiem z dnia 10 grudnia 2003 r. Sąd Apelacyjny we Wrocławiu-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powoda. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd drugiej instancji podkreślił znaczenie zastosowania art. 135 k.p., ustanawiającego wyjątek od reżimu godzin nadliczbowych. Dla stanowisk kierowniczych i samodzielnych, a więc takich jak stanowisko powoda, zasadą jest - stwierdził Sąd - że w razie konieczności pracy poza normalnymi godzinami pracy nie powstaje prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Kierownicy zarządzający zakładem pracy (filia) mają pozycję samodzielną, reprezentują pracodawcę i im powierza się zarządzanie jednostką z tą uwagą, że powszechny wymiar czasu pracy stanowi dla nich jedynie pewne minimum. Tak więc - według Sądu - na podstawie art. 135 k.p., osoby w tym przepisie wymienione, w razie konieczności mają obowiązek pracy w większym wymiarze, gdy konieczność taka powstanie bądź

na skutek polecenia właściwego przełożonego bądź z własnego przeświadczenia podyktowanego poczuciem odpowiedzialności za powierzoną pracę. Dodatkowa praca na stanowiskach kierowniczych nie jest zatem pracą w godzinach nadliczbowych zlecaną w trybie i na warunkach określonych w art. 133-134 k.p. Powodowi nie zostało wydane polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Przeciwnie, pisząc o potrzebie wzmocnienia obsady kadrowej w administracji (pismo z 12 marca 1998 r.) powód spotkał się z jednoznacznym stanowiskiem pracodawcy co do konieczności rozliczania godzin nadliczbowych w pierwszej kolejności czasem wolnym, a dopiero gdyby to było niemożliwe przez zapłatę wynagrodzenia; decyzję mogli podjąć nawet szefowie stref. Zresztą już w 1997 r. pracodawca wskazywał na zakaz pracy w godzinach nadliczbowych. Według Sądu, pracodawca w ten sposób potwierdzał zwykłe zasady rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca rozliczał też dni dodatkowo wolne od pracy, ale wówczas powód nie występował i nie zgłaszał godzin nadliczbowych. Powód miał doświadczenie w prowadzeniu jednostki, gdyż poprzednio był prezesem spółki, a następnie został kierownikiem jednostki. Znał zatem zasady organizacji pracy. Jednakże przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy powód nie występował w sprawie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Natomiast z samego zgłoszenia konieczności zwiększenia obsady jednostki nie wynika, że powód pracował w godzinach nadliczbowych. W przypadku powoda oraz pozostałych pracowników jednostki nie było formalnej ewidencji czasu pracy. Ewidencja, którą złożył powód sporządzona była „po czasie”, nie była prowadzona na bieżąco, nie określała godzin początku i końca pracy (w godzinach nadliczbowych). Z tego względu Sąd nie uznał zestawienia przedłożonego przez powoda za dowód, który mógłby świadczyć o wykonywaniu przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd drugiej instancji stwierdził, że organizacja filii oraz skład osobowy podległych mu pracowników umożliwiały powodowi wykonywanie pracy w granicach normalnego czasu pracy. Powód nie miał obowiązku wykonywać pracy za innych. Wskazana przez powoda liczba godzin nadliczbowych nie została udowodniona. Zeznania świadków w tej kwestii Sąd uznał za wątpliwe i stwierdził, że nie stanowią one dowodu, który pozwalałby ustalić „całościową i pełną ilość godzin pracy powoda w każdym dniu spornego okresu”. Sąd uznał, że powód jako kierownik jednostki objęty regulacją z art. 135 k.p. w razie konieczności zobowiązany był pracować ponad zwykłą normę czasu pracy bez prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Wersja czasu pracy przedstawiona przez powoda nie była pewna, gdyż potwierdzenia

szełów strefy jakie uzyskał, bez prowadzenia formalnej i bieżącej ewidencji jego czasu pracy, nie były wiarygodne. Organizacja pracy i obsada kadrowa, nie pozwalały też na jej ustalenie w oparciu o domniemania faktyczne. Czas pracy na stanowisku kierowniczym, co do nadgodzin winien być ustalony pewnie i konkretnie, na bieżąco z prawem do jego weryfikacji przez pracodawcę. Taka sytuacja w sprawie nie występowała. Natomiast godziny wydłużonego czasu pracy, które mogły wystąpić mieszczą się w formule czasu pracy wymaganej od osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych na podstawie art. 135 k.p.

W kasacji od powyższego wyroku powód wniósł o jego zmianę oraz o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 52.900,75 zł. W razie nieuwzględnienia powyższego wniosku, skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu we Wrocławiu do ponownego rozpoznania. W zakresie podstawy dotyczącej przepisów prawa materialnego skarżący zarzucił niewłaściwe zastosowanie art. 124⁴ k.p., art. 129¹¹ k.p. w związku z art. 6 k.c. i art. 100 k.p. oraz błędną wykładnię art. 135 k.p. W zakresie podstawy dotyczącej przepisów postępowania, skarżący zarzucił naruszenie art. 231 k.p.c. przez uznanie za niedopuszczalne domniemania faktycznego jako jednego z dowodów na okoliczność pracy w ponadnormatywnym czasie oraz naruszenie art. 233 k.p.c. przez pominięcie dowodu z zeznań świadków „na obciążenie powoda” pracą w porównywalnych okresach i przez uznanie za niewiarygodny - z powodu uchybień formalnych - dowodu z ewidencji czasu pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zaskarżone rozstrzygnięcie - jak to wynika z jego uzasadnienia - opiera się na przyjętej przez Sąd Apelacyjny we Wrocławiu interpretacji art. 135 k.p., która następnie stała się odniesieniem dla oceny twierdzeń stron i mocy dowodów. Istotą tej interpretacji stanowi podkreślenie odmienności sytuacji prawnej pracowników, których dotyczy art. 135 k.p. (pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, głównych księgowych i kierowników - także ich zastępców - wyodrębnionych komórek organizacyjnych), że - inaczej niż pozostali pracownicy - nie mają oni prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Koncentrując uwagę na podmiotowym zakresie regulacji Sąd Apelacyjny w niedostatecznym jednak stopniu ocenił jej zakres przedmiotowy. Nie jest przecież tak - co zresztą je-

Jeżeli chodzi o samą zasadę nie powinno wzbudzać kontrowersji - że pracownicy określani w art. 135 k.p. nie mają prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Kontrowersyjny problem prawny sprowadza się do określenia zakresu, w jakim zwykle uprawnienie pracownicze zostaje w stosunku do tych pracowników ograniczone. Wyznaczenie tego zakresu ma podstawę normatywną przede wszystkim bezpośrednio w przepisie art. 135 § 1 k.p.; w zdaniu opisującym sytuację określonych pracowników, którzy wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy. Skoro chodzi o sytuację zdarzającą się „w razie konieczności”, to musi to być zdarzenie odbiegające od sytuacji normalnej (typowej) i to w wyjątkowy sposób. Przecież „konieczność” to stan rzeczy nadzwyczajny, który z tego swojego wyjątkowego charakteru czerpie rację dla szczególnych konsekwencji prawnych. Otóż w zaskarżonym kasacją wyroku Sąd Apelacyjny, pomijając wyjątkowy - w wyżej przedstawionym, przedmiotowym aspekcie - zakres art. 135 k.p., bezpodstawnie nadaje mu się - w istocie rzeczy - znaczenie wyłączające „pracowników zarządzających” (i innych, o których mowa w art. 135 § 1) z zasad ochrony wymiaru czasu pracy.

Nasuwa zastrzeżenia stanowisko zaskarżonego wyroku jakoby w stosunku do kierowników zarządzających zakładem pracy, powszechny wymiar czasu stanowił „jedynie pewne minimum” i że w związku z tym wykonywanie pracy poza owym „minimum” - czy to na skutek poleceń przełożonego, czy też z własnej inicjatywy pracownika - nie stwarza podstawy do osobnego wynagrodzenia. Przyjmując takie założenia, Sąd Apelacyjny dochodzi w swej interpretacji do stwierdzenia, że „dodatkowa praca na stanowiskach kierowniczych nie jest więc pracą nadliczbową zlecaną w trybie i na warunkach określonych w art. 133-134 k.p., lecz ustawowym obowiązkiem pracowników z art. 135 k.p.” Tymczasem, o czym już wyżej wspomniano, wyłączenie pracowników określonych w art. 135 § 1 k.p. z zasad ochrony czasu pracy, ma ograniczony zakres tylko w ramach wyjątkowego zasięgu stanu faktycznego określonego w art. 135 k.p. Jeżeli przepis ten dotyczy sytuacji wykonywania pracy w razie konieczności poza normalnymi godzinami pracy, to w żadnym razie nie może prowadzić do stanowiska, że „normalne godziny pracy” w tym wypadku przestają obowiązywać. Chodzi wszak o wyjątkowe odstępstwo od normalnych godzin pracy (por. art. 129 k.p.). W kontekście wprowadzonego w art. 135 § 1 k.p. ograniczenia prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną „w razie konieczności” poza normalnymi godzinami pracy, w art. 135 § 2 k.p. zostało wprowadzone określone ścieśnienie tego

ograniczenia prawa do wynagrodzenia. Z art. 135 § 2 k.p. wynika bowiem, że w wypadku, gdy owa „konieczność”, o której jest mowa w § 1, dotyczy pracy wykonanej na polecenie pracodawcy w niedzielę i święto, to prawo do oddzielnego wynagrodzenia jednak przysługuje, chyba że pracownicy otrzymali inny wolny dzień pracy. Zacieśnienie w art. 135 § 2 k.p. wyjątkowego zakresu art. 135 § 1 k.p. w żadnym razie nie uprawnia przyjętego w zaskarżonym wyroku rozszerzenia art. 135 § 1 k.p. na rzecz tezy, że pracownikom, o których mowa w tym przepisie, nie przysługuje wynagrodzenie za dodatkową pracę świadczoną z innych przyczyn niż wymienione w art. 135 § 2 k.p.

Jeżeli chodzi o interpretację zakresu art. 135 § 1 k.p. poprzez wyjaśnienie zakresu pracy wykonywanej w razie konieczności poza normalnymi godzinami pracy, to - w kontekście budzącego zastrzeżenia stanowiska wyroku - należy zwrócić uwagę na podkreślenia wynikające z piśmiennictwa i orzecznictwa, że pracownicy, o których mowa w art. 135 § 1 k.p., nie mogą być pozbawieni prawa do dodatkowego wynagrodzenia, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszeni do systematycznego przekraczania normalnego, obowiązującego ich czasu pracy. Jeżeli zakres czy rodzaj przydzielonych pracownikowi zadań pozwoli na ustalenie, iż nie są one możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, lecz wymagają stałego jego przekraczania, wówczas także pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko będzie przysługiwało wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Stałe świadczenie pracy w przedłużonym czasie pracy nie należy do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym, dlatego nie ma wówczas zastosowania art. 135 § 1 k.p. (por. wyrok SN z 12 kwietnia 1988 r., I PR 11/88, PiZS 1988 nr 8, s. 69). Zakres obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym powinien być tak ukształtowany przez pracodawcę, aby możliwe było ich wykonanie w ustawowym czasie pracy. O zakresie obowiązków pracownika decyduje nie tylko rodzaj wykonywanej pracy, ale również rozmiar wynikających z niej zadań (czynności), które powinny być tak określone, aby ich wykonanie w normalnym czasie pracy było obiektywnie możliwe (por. wyrok SN z 27 czerwca 1977 r., I PRN 86/77, LEX nr 14397). Pracodawca nie jest uprawniony do stałego obarczania pracownika pracą w ponadnormatywnym wymiarze. Przepis art. 135 Kodeksu pracy nie upoważnia pracodawcy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które by w samym swoim założeniu rodziły konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska (por. wyrok SN z 26

marca 1976 r., I PRN 9/76, LEX nr 14304). Pracownik na stanowisku kierowniczym nie może być zobowiązany przez pracodawcę do stałego świadczenia pracy ponad ustawowy czas pracy, i to bez wynagrodzenia, tylko dlatego, że jest to potrzebne do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy. Na pracodawcy spoczywa obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby nie zachodziła potrzeba stałego zatrudnienia pracowników poza ustawowym czasem pracy. Jeżeli - z przyczyn organizacyjnych - jest to niemożliwe, pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko należy się wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (por. wyrok SN z 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 230). Odmienny pogląd - nie do przyjęcia - prowadziłby do tego, że pracownik byłby zobowiązany do pracy bez dodatkowego wynagrodzenia, pracując stale znacznie dłużej ponad ustawowy czas pracy i to tylko dlatego, że został zaszeregowany do grupy osób zajmujących kierownicze stanowiska.

Z powołanych orzeczeń wynika, że chociaż pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym decyduje, przynajmniej w pewnym stopniu, o sposobie wykorzystania swojego czasu pracy, to jednak nie ponosi pełnej odpowiedzialności za sposób zorganizowania swojego czasu pracy w tym znaczeniu, że w każdej sytuacji, niezależnie od przyczyn przekraczania normatywnego („normalnego”) czasu pracy, mógłby zostać pozbawiony wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Organizowanie czasu pracy należy do pracodawcy - decyzje w tym zakresie podejmuje za jednostkę organizacyjną osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

W związku z podkreśleniem w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że do powoda jako do osoby pracującej na kierowniczym stanowisku należało organizowanie czasu pracy w taki sposób, aby nie dochodziło do przekraczania norm czasu pracy, zasadnie zarzucono w kasacji przerwienie na pracownika obowiązków pracodawcy. Wszak obowiązek organizowania czasu pracy w sposób nie tylko zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, ale także zgodny z obowiązującymi przepisami - w tym bezwzględnie obowiązującymi przepisami o czasie pracy (normach czasu pracy) - należy do podstawowych obowiązków pracodawcy (por. art. 94 pkt 2 k.p.). Nie jest to obowiązek kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej zakładu pracy, chyba że pracodawca wyraźnie powierzyłby kierownikowi taki obowiązek. Jednakże Sąd Apelacyjny nie powołał w swojej argumentacji jakiegokolwiek podstawy normatywnej nałożenia na powoda - jako kierownika filii w B. - obowiązku organizowania czasu

pracy (czy to adekwatnego przepisu Kodeksu pracy, czy to wewnętrznej regulacji prawnej obowiązującej u pozwanego pracodawcy, na przykład regulaminu pracy, czy wreszcie postanowienia umowy o pracę).

W kasacji powoda został przeprowadzony przekonujący wywód o bezpośrednim związku błędnych założeń co do interpretacji art. 135 k.p. i co do podziału obowiązków pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w odniesieniu do organizacji pracy i jej czasu (art. 94 pkt 2 k.p., art. 100 k.p. i art. 129¹¹ k.p.), oraz „procesowymi” przesłankami wyroku (przyjętymi przez Sąd założeniami oceny zebranego w sprawie materiału). Dotyczy to szczególnie wyraźnie dowodów, które powód przedstawiał w celu wykazania, że wykonywał w dłuższym okresie czasu pracę ponad obowiązujące normy. Tak więc, z pominięciem obowiązku pracodawcy prowadzenia ewidencji czasu pracy, uwzględniającej pracę w godzinach nadliczbowych (art. 129¹¹ k.p.) i związanego z tym ciężaru dowodu w rozumieniu art. 6 k.c., Sąd skoncentrował - w tych okolicznościach błędnie - uwagę na formalnych wadliwościach ewidencji godzin nadliczbowych prowadzonej przez powoda, chociaż była ona akceptowana przez przełożonych powoda i chociaż pracodawca nie prowadził, ani nawet nie zarządził prowadzenia jakiegokolwiek innej ewidencji. Tak więc, Sąd podważył wiarygodność dowodów, w szczególności owego rejestru godzin nadliczbowych (który był systematycznie potwierdzany przez przełożonych powoda) tylko z powodu formalnej niedoskonałości owego dokumentu, chociaż to nie na powodzie, ale na pracodawcy ciążył obowiązek prowadzenia w odpowiedni sposób ewidencji czasu pracy, z uwzględnieniem godzin nadliczbowych.

Wadliwe ukierunkowanie konsekwencji ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) uzasadnia ponadto postawiony w kasacji zarzut naruszenia art. 231 k.p.c. i art. 233 k.p.c., także ze względu na „pominięcie” dowodu z zeznań świadków relacjonujących o tym jak rzeczywiście - w zakresie czasu pracy - funkcjonowała w spornym okresie jednostka organizacyjna pozwanej, którą kierował powód.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł zgodnie z wnioskiem zasadnej kasacji (art. 393¹³ § 1 k.p.c.).

=====