

Wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r.

II PK 93/06

Zadaniowy czas pracy mógł zostać wprowadzony na podstawie umowy o pracę także wówczas, gdy nie był przewidziany w obowiązującym u pracodawcy regulaminie pracy (art. 129⁸ § 2 w związku z art. 104¹ § 1 pkt 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2004 r.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 grudnia 2006 r. sprawy z powództwa Tadeusza D. przeciwko P.P. SA w W. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 20 września 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Powód Tadeusz D. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej P.P. SA w W. kwoty 80.394,96 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od marca 2001 r. do października 2003 r. Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2005 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej z powyższego tytułu łącznie kwotę 14.152,49 zł z ustawowymi odsetkami, a w pozostałej części powództwo oddalił. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Powód zatrudniony był u strony pozwanej od dnia 1 marca 2001 r. na stanowisku kierownika do spraw rozwoju w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 2.800 zł miesięcznie. Umowa o pracę określała nienormowany czas pracy oraz zakres obowiązków. W okresie zatrudnienia podwyższano powodowi wynagrodzenie przy zachowaniu pozostałych warunków zatrudnienia. Miejsce pracy powoda określono jako Polska, rejon województwa d. Do obowiązków powoda nale-

zało udzielanie pomocy w tworzeniu infrastruktury Spółki umożliwiającej świadczenie usług na rzecz klientów w Polsce oraz wdrażanie procedur operacyjnych, a także uzyskanie określonej liczby przedstawicieli w celu stworzenia sekcji, dostarczanie przedstawicielom odpowiedniej motywacji, koniecznego wsparcia, doradztwa i szkolenia w celu zapewnienia realizacji celów Spółki, cotygodniowe rejestrowanie i analizowanie wyników pracy rejestru wspólnie z przedstawicielami, zapewnienie funkcjonowania rejestru w sposób zgodny z przepisami prawa oraz polityką Spółki, a ponadto składanie wizyt w domach potencjalnych, aktualnych oraz byłych klientów w celu ustalenia ich wiarygodności, rozwiązywania problemów zaległości płatniczych i uzyskania maksymalnego poziomu sprzedaży oraz zapewnienia zadowolenia klientów. Zgodnie z § 13 obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu pracy, dla pracowników, którym w umowie o pracę określono wymiar czasu pracy jako nienormowany - wynosił on 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Powód od poniedziałku do piątku rozpoczynał pracę od godziny 9⁰⁰. Pracę w biurze kończył około godziny 14⁰⁰-15⁰⁰ i udawał się do domu na przerwę obiadową niewliczaną do czasu pracy. Po tej przerwie wracał do pracy biurowej lub odbywał wizyty w domach klientów. W poniedziałki i środy pracował głównie w biurze do godz. 18⁰⁰ - 19⁰⁰, spotykając się tam również z podlegającymi mu przedstawicielami handlowymi. We wtorki, czwartki i piątki zajmował się zbieraniem wyników, zestawianiem wizyt z dnia poprzedniego, wykonywaniem innych prac biurowych oraz przeprowadzaniem z klientami rozmów w biurze, a po przerwie obiadowej odbywał wizyty w domach klientów. Były to tzw. wizyty zaległościowe, w czasie których rozmawiał z klientami o ich zadłużeniu i przypominał o obowiązku spłacania kolejnych rat w terminie oraz wizyty raportowe i sprzedażowe, polegające na sprawdzeniu, czy klienci otrzymali gotówkę od przedstawicieli. Powód odbywał średnio tygodniowo około 40 wizyt zaległościowych oraz około 15 wizyt raportowych i sprzedażowych. Średnio 60% wizyt stanowiły tzw. wizyty zastane, gdy powód zastał w domu klienta. Czas jednej wizyty zaległościowej zastanej wynosił 15-20 minut, wizyty raportowej zastanej 5-10 minut, a wizyty niezastanej 2-5 minut. Część wizyt miała miejsce również w godzinach przedpołudniowych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że powód obowiązany był świadczyć pracę w wymiarze 8 godzin na dobę i 42 godzin tygodniowo w 2001 r., 41 godzin w roku 2002 r. i 40 godzin w 2003 r. Określenie przez pracodawcę obowiązującego powoda czasu pracy jako czasu pracy nienormo-

wany nie znajdowało uzasadnienia w przepisach art. 135-138, art. 143 czy też art. 144 k.p., ani w regulaminie pracy. Powód zatrudniony był zatem w normatywnym czasie pracy, o którym mowa w art. 129 § 1 k.p. Sąd Okręgowy przyjął, że we wtorki, czwartki i piątki czas pracy powoda nie przekraczał 8 godzin na dobę, a skoro ściśle ustalenie czasu pracy powoda w pozostałych dniach i wysokości należnego mu wynagrodzenia jest niemożliwe lub nader utrudnione, zasądził odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy (art. 322 k.p.c.).

Wyrokiem z dnia 20 września 2005 r. Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz oddalił apelację powoda w całości. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego, jednakże dokonał ich odmiennej oceny. Przede wszystkim łącząca strony umowa o pracę oraz istniejący w praktyce sposób jej wykonywania wskazywały, że powód nie był zatrudniony w normatywnym czasie pracy, ale że praca i czas jej wykonywania określone były wymiarem zadań przyjętych między stronami w umowie. Wykonywanie przez powoda obowiązków odbywało się bowiem w czasie przez niego samego ustalonym ze względu na charakter wykonywanej pracy i jej specyfikę i to sam powód winien organizować pracę w taki sposób, aby jak najefektywniej wykorzystać czas pracy. Z treści art. 129⁸ § 1 k.p. wynika, że w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją, czas pracy pracowników może być określony wymiarem ich zadań. Istota tego systemu pracy polega na samodzielnym kształtowaniu rozkładu czasu pracy przez pracownika, ale pracodawca może wyznaczyć granice czasowe, w których powinna ona być wykonywana. Takie granice pracodawca wskazał powodowi w umowie o pracę, nakazując przestrzeganie godzin pracy przewidzianych przepisami Kodeksu pracy. Powód tych postanowień umowy nigdy nie negował, jak również nie sygnalizował pracodawcy nadmiernego obciążenia, przekraczającego możliwość wykonywania obowiązków w normatywnym czasie pracy. Zastosowanie wskazanego systemu nie stwarzało możliwości ani potrzeby ewidencjonowania przez pracodawcę czasu pracy. Praca wykonywana przez powoda cechowała się dużą samodzielnością w ustaleniu czasu i miejsca pracy, a strona pozwana nie ewidencjonując ściśle godzin jego pracy pozostawiła mu dużą samodzielność w tym zakresie. Ponadto, mając na uwadze fakt zatrudnienia powoda na stanowisku kierowni-

czym, zasadnie oczekiwała zorganizowania przez niego swojego czasu pracy w taki sposób, że przy pełnym zaangażowaniu obowiązki wykonywane będą bez przekraczania norm czasu pracy. Specyfika pracy powoda polegającej głównie na pracy w terenie wymuszała na obu stronach umowy wypromowanie takich metod współpracy, które pozwolą na spełnienie ich wzajemnych oczekiwań. Pracodawca, określając zakres obowiązków powoda, wskazał w umowie o pracę wymiar czasu pracy jako pełny, a do należytego wykonywania w tym zakresie obowiązków wyposażył go w niezbędne instrumenty, takie jak biuro, telefon i samochód służbowy. A zatem to powód, organizując swoją pracę, winien w taki sposób planować poszczególne zajęcia, aby wykorzystując normy czasu pracy nie przekraczać ich, a ewentualne sporadyczne przekroczenia rekompensować ograniczaniem zajęć w innym czasie. Powód nie wykazał stosownie do art. 6 k.c. konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i jej rozmiaru, a zgodnie z art. 133 § 1 k.p. dopiero praca wykonywana ponad normę czasu pracy ustaloną zgodnie z przepisami Kodeksu stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Kodeksowe unormowania dotyczące czasu pracy oparte są na założeniach, że podstawowe zadania pracodawcy powinny być zaplanowane w sferze organizacji pracy w taki sposób, aby realizacja ich następowała w normalnym czasie pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do wnioskowania, że u pozwanego występowały tego rodzaju okoliczności, które stwarzałyby potrzebę pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Sąd pierwszej instancji, uznając roszczenie powoda, oparł się na zeznaniach świadków oceniających swój czas pracy a nie czas pracy powoda oraz na nieformalnych zaleceniach co do konieczności pracy w biurze bez wskazania celowości tej pracy i bez zlecenia jej przez pracodawcę, co nie może zasługiwać na aprobatę. Jeżeli nawet powód bywał w biurze i wykonywał pracę biurową, to przy rutynowych czynnościach polegających na wypełnianiu jednakowych formularzy ani powód nie wykazał, ani dowody nie wskazywały na konieczność wykonywania tych czynności w czasie powodującym „wraz z innymi” wykonywanymi przez powoda czynnościami przekroczenie norm czasu pracy w taki sposób, aby była ona pracą w godzinach nadliczbowych.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił: 1) naruszenie prawa materialnego polegające na przyjęciu, że zakres obowiązków powoda, a także czas wykonywania pracy miały charakter zadaniowy w sytuacji, gdy powyższym ustaleniom przeczą zarówno postanowienia umowy o pracę powoda, jak i obowią-

zującego w momencie podpisywania tejże umowy regulaminu pracy, nieprzewidującego w ówczesnym brzmieniu możliwości wykonywania pracy w ramach zadaniowego czasu pracy, to jest naruszenie art. 151 § 1 k.p. w związku z art. 140 k.p., 2) naruszenie prawa procesowego, poprzez sprzeczność ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności a) z ilościami wizyt odbywanych przez powoda i wykazywanych w „tygodniowych raportach wizyt”, które były zatwierdzone przez bezpośrednich przełożonych powoda, a oparcie się na zeznaniach występujących w sprawie świadków, b) poprzez nieuwzględnienie przy wyliczaniu czasu pracy powoda czasu poświęconego przez powoda na dojazdy do klientów, co wynika z zeznań wszystkich występujących w sprawie świadków, c) nieuwzględnienie pracowanego przez powoda czasu pracy w soboty, który to czas powód zmuszony był poświęcić na zbieranie wyników obrazujących wielkość zebranych pieniędzy oraz ilość zawartych umów przez przedstawicieli w każdy piątek, d) nieuwzględnienie przedłożonych przez powoda dowodów wskazujących, że w październiku 2003 r. pozwana Spółka zmieniła całkowicie obowiązujące zasady czasu pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowisku kierownika do spraw rozwoju poprzez wprowadzenie „nowego modelu pracy kierownika do spraw rozwoju”, e) nieuwzględnienie przedłożonych przez powoda dowodów wskazujących, że w regulaminie pracy z dnia 14 września 1999 r. pozwana Spółka obowiązywała pracowników do odzwierciedlania obecności w pracy zgodnie z postanowieniami załącznika nr 3 do tego regulaminu, który wymagał od pracownika podania godziny „przyjścia” i „wyjścia”, co stosowało się zarówno do powoda, jak i innych pracowników, 3) naruszenie prawa procesowego polegające na naruszeniu art. 328 § 2 k.p.c., poprzez brak wskazania w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia przyczyn odmowy mocy dowodowej „tygodniowym raportom z wizyt” oraz zeznaniom świadków, a także sporządzenie uzasadnienia w sposób wskazujący, że zostało ono powielone z uzasadnienia innej sprawy toczącej się przed tym Sądem z powództwa Piotra C. przeciwko pozwanej Spółce oraz 4) naruszenie prawa procesowego polegające na obciążeniu powoda obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego bez przeprowadzenia niezbędnego postępowania, jak w chwili wyrokowania kształtowała się sytuacja rodzinna i materialna powoda oraz na ile sytuacja ta uległa zmianie w stosunku do ustaleń poczynionych przez Sąd pierwszej instancji.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że Sąd Apelacyjny nie poddał właściwej analizie postanowień umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2001 r. w części odnoszącej się do obowiązującego powoda czasu pracy. Punkt 4 tej umowy stanowił, że „o ile oczekuje się, że pracownik będzie przestrzegał godzin pracy w swoim miejscu pracy, będzie on miał (dla potrzeb polskiego Kodeksu pracy) nienormowany czas pracy”. Tymczasem § 13 ust. 2 obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu pracy przewidywał nienormowany czas pracy jedynie w odniesieniu do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, głównych księgowych, kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych oraz zastępców tych osób. Zajmowane przez powoda stanowisko nie mieściło się w tej kategorii pracowników. Co prawda § 13 ust. 2 regulaminu w brzmieniu ustalonym na dzień 25 lipca 2001 r. określał, że „nienormowany czas pracy mają ci pracownicy spółki, w przypadku których w treści umowy o pracę zostały zawarte adekwatne zapisy wprowadzające ten rodzaj rozliczania czasu pracy”, zachowano jednak ust. 4 ustalający ogólną normę czasu pracy wynoszącą 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Strona pozwana dopiero w 2004 r. dokonała zmian umów o pracę osób zatrudnionych na stanowiskach kierowników do spraw rozwoju poprzez wprowadzenie postanowień, że pracownik będzie zatrudniony w ramach zadaniowego czasu pracy. Rozważania skargi kasacyjnej w pozostałym zakresie dotyczą błędów w dokonanych w sprawie ustaleniach faktycznych i ocenie zebranych w sprawie dowodów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (pkt 2). W myśl § 3 powołanego przepisu podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Zgodnie z utrwa-

lonym orzecznictwem pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się tylko konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym zawarciem stwierdzenia, że w wyniku wydania zaskarżonego wyroku doszło do ich obrazy. Nie jest natomiast wystarczające powołanie się przez skarżącego jedynie na przepis art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. przy równoczesnym opisowym określeniu zarzucanych uchybień procesowych, bez odniesienia się do właściwych, naruszonych przepisów postępowania. W ramach podstawy kasacyjnej określonej w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. skarżący powołał wyłącznie art. 328 § 2 k.p.c. (w związku z art. 391 k.p.c.), zgodnie z którym 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. Oparcie skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga, aby - poza naruszeniem przepisów postępowania - skarżący wykazał, że następstwa stwierdzonych wadliwości postępowania były tego rodzaju, że kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia. To, czy sprawa została wadliwie, czy prawidłowo rozstrzygnięta nie zależy od tego, jak zostało napisane uzasadnienie. Dlatego zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia przez sąd odwoławczy może okazać się zasadny jedynie wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej. Skarżący nie tylko nie wykazuje takich skutków zarzucanego naruszenia, ale nawet nie wskazuje, aby uchybienie procesowe, jakiego - w jego ocenie - dopuścił się Sąd Apelacyjny mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Dotyczy to przede wszystkim wykorzystania w uzasadnieniu zaskarżonego skargą kasacyjną wyroku zapisów dotyczących innego pracownika, w sprawie którego toczyło się równoległe postępowanie przeciwko temu samemu pozwanemu o takie samo roszczenie. Ponadto zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. skarżący formułuje jako brak wskazania przyczyn odmowy mocy dowodowej „tygodniowym raportom z wizyt” oraz zeznaniom wymienionych świadków. Tymczasem z uzasadnienia Sądu drugiej instancji jasno wynika, że nie zakwestionował on prawdziwości zapisów w raportach z wizyt, a jedynie uznał, iż czas wykonywania wymienionych w nich czynności oraz zakres i rodzaj czynności biurowych powoda nie uzasadniają przyjęcia, że nie był on w stanie wykonywać powierzonych mu zadań w normatywnym czasie pracy, a w konsekwencji na konieczność świadczenia przez niego pracy

w godzinach nadliczbowych. Sąd Apelacyjny uzasadnił również, z jakich względów odmówił wiarygodności zeznaniom słuchanych w sprawie świadków w zakresie rozmiaru czasu pracy skarżącego i jej potrzeby. Pozostałe zarzuty procesowe dotyczą w istocie braku ustalenia w sprawie okoliczności istotnych dla jej rozstrzygnięcia bądź błędnej oceny zebranych dowodów, nie mogą one jednak uzasadniać zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., gdyż jego dyspozycją tego rodzaju zarzuty nie są objęte. Skoro zatem ustalenia faktyczne, stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku, nie zostały przez skarżącego skutecznie zakwestionowane, to są one wiążące dla Sądu Najwyższego. Z ustaleń tych wynika, że powód objęty był zadaniowym czasem pracy, a wymiar przydzielonych mu w umowie o pracę zadań był tak określony, że mógł je wykonać w ramach norm czasu pracy (w granicach wymiaru czasu pracy) bez potrzeby wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

W ramach określonej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. podstawy naruszenia prawa materialnego skarżący powołał art. 151 § 1 k.p. w związku z art. 140 k.p. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że zarzuty naruszenia prawa materialnego powinny wykazywać wystąpienie którejkolwiek z możliwych postaci naruszeń wymienionych w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., a więc błędną wykładnię norm prawa materialnego (ich mylne rozumienie) lub niewłaściwe zastosowanie przepisów materialnoprawnych (oparcie się na przepisach nieobowiązujących lub błędnie w subsumpcji, która wyraża się w błędnym uznaniu, że ustalony w sprawie stan faktyczny odpowiada stanowi hipotetycznemu przewidzianemu w normie prawnej bądź błędnym „niepodciągnięciu” ustalonego stanu faktycznego pod hipotezę określonej normy prawnej). Skarżący nie wskazuje na którąkolwiek postać naruszenia prawa materialnego wymienioną w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., zaś rzeczą Sądu Najwyższego nie jest domyślanie się, o którą z postaci naruszenia mu chodzi. Wydaje się, że skarżący naruszenia tego upatruje w popełnieniu przez Sąd drugiej instancji błędu w subsumpcji polegającego na mylnym uznaniu, że ustalony w sprawie stan faktyczny pozwala na przyjęcie, iż powoda obejmował system zadaniowego czasu pracy (błędnym zastosowaniu art. 140 k.p.) i w konsekwencji, że praca wykonywana przez niego ponad normy czasu pracy nie była pracą w godzinach nadliczbowych (błędnym niezastosowaniu art. 151 § 1 k.p.). Zarzut ten jest nieadekwatny do stanu faktycznego i prawnego sprawy. Po pierwsze, Sąd Apelacyjny uznał za bezzasadne roszczenie skarżącego nie dlatego, że był on zatrudniony w zadaniowym czasie pracy, lecz z tego względu, że nie było potrzeby pracy powoda w godzinach nadliczbowych, a nadto nie wykazał on, aby pracę w ta-

kich godzinach faktycznie wykonywał. Po drugie, przedmiotem niniejszej sprawy jest roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od marca 2001 r. do października 2003 r. A zatem do roszczenia tego znajdowały zastosowanie przepisy obowiązujące w spornym okresie, w tym art. 129⁸ k.p. i art. 133 § 1 k.p. w brzmieniu sprzed zmiany dokonanej z dniem 1 stycznia 2004 r. ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081). Przytoczony w skardze kasacyjnej art. 151 § 1 k.p. w ogóle w spornym okresie nie obowiązywał (przepis art. 151 k.p. stanowiący, że praca w godzinach norm ustalonych zgodnie z przepisami, o których mowa w art. 150, nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, utracił moc z dniem 1 stycznia 1997 r.), a przepis art. 140 k.p. regulował zagadnienie świadczenia pracy w niedzielę, dotyczył zatem kwestii niebędącej przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie. Sąd drugiej instancji oparł rozstrzygnięcie na obowiązującym w sprawie stanie prawnym, a tym samym nie stosował wskazanych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego i w konsekwencji nie mógł dopuścić się ich obrazy. Zarzut naruszenia powołanych przez skarżącego przepisów już z tego tylko względu musi być uznany za bezzasadny.

Skarga kasacyjna jest nieusprawiedliwiona także z tego powodu, że skarżący upatruje naruszenia przepisu art. 151 § 1 k.p. w związku z art. 140 k.p. (będących w pewnym zakresie odpowiednikami art. 133 § 1 k.p. i art. 129⁸ § 1 k.p. w brzmieniu sprzed 1 stycznia 2004 r.) w przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, iż powoda obejmował zadaniowy czas pracy w sytuacji, gdy nie wynikało to ani z umowy o pracę, w której użyto określenia nienormowany czas pracy, ani z obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy. Przede wszystkim Sąd drugiej instancji uznał, że pomimo odniesienia się w umowie o pracę do pojęcia „nienormowanego czasu pracy”, powód nie był pracownikiem objętym takim czasem pracy, lecz z uwagi na zakres powierzonych mu w umowie zadań, rodzaj pracy i jej organizację oraz specyfikę polegającą na wykonywaniu szeregu czynności „w terenie”, a nadto możliwość ustalania własnego rozkładu czasu pracy, obowiązywał go zadaniowy czas pracy w rozumieniu art. 129⁸ § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy, jej organizacją lub miejscem wykonywania pracy, czas pracy pracowników może być określony wymiarem ich zadań, przy czym zadania te powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Oznacza to, że pracownik objęty takim czasem pracy

samodzielnie kształtuje swój rozkład czasu pracy, a jedynie wymiar zadań powinien być tak ustalony, aby pracownik mógł je wykonać w ramach norm czasu pracy. Sąd Apelacyjny ustalił, a skarżący ustalenia tego skutecznie nie zakwestionował, że powód samodzielnie ustalał swój rozkład czasu pracy, a powierzone mu zadania były możliwe do wykonania w ramach ustawowej normy czasu pracy i nie było faktycznej potrzeby świadczenia przez niego pracy w godzinach normę tę przekraczających w rozumieniu art. 133 § 1 k.p. Ponadto zgodnie z art. 129⁸ § 2 k.p. czas pracy, o którym mowa w § 1, wprowadza się w trybie przewidzianym w art. 129⁷ (w układzie zbiorowym pracy albo w regulaminie pracy) lub na podstawie umowy o pracę. Brzmienie art. 129⁸ § 2 k.p. zezwalało zatem na wprowadzenie zadaniowego czasu pracy na podstawie umowy o pracę także wówczas, gdy system ten nie był wpisany do obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy stosownie do art. 104¹ § 1 pkt 2 k.p. Do takiego wniosku prowadzi porównanie treści art. 129⁸ § 2 k.p. i art. 133 § 2¹ k.p. (w obu przypadkach w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 stycznia 2004 r.). Ten ostatni zezwalał na ustalenie w umowie o pracę innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym, niż określona w § 2 wyłącznie w sytuacji, gdy pracodawca nie był objęty układem zbiorowym pracy lub nie był obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Natomiast art. 129⁸ § 2 k.p. warunku takiego nie ustanawiał.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====