

Wyrok z dnia 15 marca 2006 r.

II PK 165/05

1. W razie stosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.) pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p.

2. Strona, która z przyczyn zawinionych uniemożliwiła przeprowadzenie dowodu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, nie może skutecznie w postępowaniu apelacyjnym podnosić zarzutu nieprzeprowadzenia tego dowodu, co w szczególności oznacza, że sąd drugiej instancji może pominąć wniosek dowodowy w tym zakresie (art. 381 k.p.c.).

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 marca 2006 r. sprawy z powództwa Zygmunta Z. przeciwko Formatowi Urządzeń i Montażom Przemysłowym Spółce z o.o. w W. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i diety pobytowe, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 26 stycznia 2005 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w pkt I ppkt 1 w ten sposób, że odsetki zasądził od kwoty 3.680,96 EUR i 1.247,96 EUR,

2. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w pkt I ppkt 2 w ten sposób, że kwotę 703,02 EUR zastąpił kwotą 518,55 EUR,

3. o d d a ł kasację w pozostałym zakresie.

Uzasadnienie

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 26 stycznia 2005 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy w Warszawie z dnia 22 września 2003 r. w pkt I i II w ten sposób, że zasądził od pozwanej Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe Spółki z o.o. w W. na rzecz

powoda Zygmunta Z. kwotę 4.990,38 EUR tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwotę 1.691,89 EUR tytułem wynagrodzenia za czas gotowości do pracy, obie kwoty wraz z ustawowymi odsetkami od 16 czerwca 2003 r. do dnia zapłaty, a ponadto kwotę 703,02 EUR tytułem skapitalizowanych odsetek za okres od 1 stycznia 2002 r. do 25 kwietnia 2003 r.; oddalił powództwo co do kwoty 16.358,90 EUR, a także apelację pozwanej w pozostałej części oraz apelację powoda w całości. Ponadto zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, a koszt wydatków na wynagrodzenie biegłego w postępowaniu apelacyjnym przejął na rachunek Skarbu Państwa.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony od 5 maja 1996 r. do 29 kwietnia 1997 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zbrojarza na budowie szybkiej berlińskiej kolei dojazdowej. W umowie o pracę ustalono rozliczanie pracy w systemie zadaniowym. Wynagrodzenie netto miało wynosić 1.600 DM miesięcznie za terminowe wykonywanie zadań, które miały być skalkulowane na 42 godziny robocze w tygodniu, przy założeniu prawdziwości deklarowanych przez pracownika w oświadczeniu kwalifikacyjnym kwalifikacji zawodowych i właściwej organizacji stanowiska pracy. Postępowanie dowodowe nie pozwalało na przyjęcie, że w praktyce stosowany był zadaniowy czas pracy. Z obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy i regulaminu płacowego wynikało, że w pozwanej Spółce obowiązywał „zadaniowy system wynagrodzeń, którego podstawy wskazane są zarówno w polskim Kodeksie pracy - zadaniowy system płac - jak i w Bau-Gewerbliche Arbeitnehmer pod nazwą Leistungslohn”. Zgodnie z § 2 regulaminu płacowego podstawą obliczenia wynagrodzenia w takim systemie nie jest czas, ale wynik pracy. Wielkością łączącą czas pracy z jej wynikiem jest norma kalkulacyjna wyrażona w czasie na jednostkę produkcji, niezależna od konkretnego kontraktu, przyjęta z polskiego katalogu nakładów rzeczowych i jego niemieckiego odpowiednika DIN-Norm.

W celu wyliczenia norm pracochłonności w poszczególnych miesiącach i sprawdzenia zgodności tych norm z zadaniami wykonywanymi przez powoda Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu budownictwa, któremu pozwana pomimo wezwań oraz zobowiązań sądowych nie przedstawiła niezbędnej dokumentacji w postaci harmonogramów zadań, wykazu godzin przepracowanych przez powoda oraz wykazu ilościowego zmontowanego zbrojenia. Następnie

Sąd Okręgowy odstąpił od przeprowadzenia tego dowodu i dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości w celu sprawdzenia prawidłowości wyliczenia i wypłacenia powodowi wynagrodzenia za wykonaną pracę. Biegły ten dokonał odpowiednich wyliczeń pozwalających na rozstrzygnięcie co do zasadności roszczeń powoda.

Obowiązujące u pozwanej regulaminy wykazują sprzeczności. Regulamin płacowy w § 4 pkt 1 ustala obowiązek wyznaczania poszczególnym pracownikom zadań z wyprzedzeniem. Natomiast regulamin pracy w pkt VI stanowi o codziennym powierzaniu zadań przez kierownika budowy brygadzistom, którzy realizują je w danym dniu przez podległe zespoły pracowników (brygady). Zgodnie z § 4 pkt 5 i 6 regulaminu płacowego, biuro w Wiesbaden oblicza pule wynagrodzeń przypadające na poszczególne budowy bezpośrednio od wielkości wykonanych zadań, a kierownik budowy dokonuje podziału puli na poszczególnych pracowników z dokładnością do 2-3 osobowych brygad. Na gruncie takich regulacji regulaminowych bezzasadne jest twierdzenie, że każdego pracownika budowy obowiązywał zadaniowy system wynagradzania, ponieważ pozwana nie stosowała wartościowego określania zadań według harmonogramu budowy i nie określała zakresu wykonania zadań w systemie 42-godzinnego tygodnia pracy „z podziałem na każdego zbrojarza”. Ponadto powód wykonywał pracę na torowiskach kolejowych, przepustach, w tunelach, na mostach i wiaduktach, a pozwana nie zapewniała odpowiedniego miejsca spożywania posiłków.

Na podstawie opinii biegłego Sąd Okręgowy uznał, że norma dla powoda wynosiła 12,023 roboczogodzin na 1 tonę wbudowanej stali, a czas jego pracy wynosił 12 godzin na dobę w okresie całego zatrudnienia. Te ustalenia stanowiły podstawę wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia. W okresie zatrudnienia powód przebywał na bezpłatnym urlopie w wymiarze 89 dni. Urlop ten był wymuszony przez pracodawcę, co oznaczało, że w tych okresach powód był faktycznie gotów do świadczenia pracy, której nie wykonywał z powodu przeszkód pracodawcy. W takich okolicznościach sprawy Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 22.041,17 EUR z odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz kwotę 7.840,62 EUR tytułem skapitalizowanych odsetek za okres od 23 lipca 1997 r. do 31 grudnia 2001 r., oddalając żądanie powoda w pozostałej części, a także w całości roszczenie o zasądzenie diet pobytowych, ponieważ umowa o pracę przewidywała jako stałe miejsce świadczenia pracy teren Niemiec.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyły obie strony, a Sąd Apelacyjny uwzględnił w części apelację pozwanej. Sąd ten uznał, że pozwana realizowała w Niemczech kontrakty na podstawie dwustronnej umowy z dnia 31 stycznia 1990 r. pomiędzy RFN a Rzeczpospolitą Polską o oddelegowaniu polskich pracowników do realizacji umów o dzieło. Realizując taki kontrakt pozwana podpisała z powodem umowy o pracę na czas określony, które w zakresie skutków prawnych podlegały ocenie na podstawie Kodeksu pracy, ponieważ umowa międzynarodowa nie ingerowała w treść indywidualnych umów o pracę. Analizując treść § 4 umów o pracę, który stanowił, że „czas pracy jest określony wymiarem zadań (art. 129⁵ § 1 i 2 k.p.) w systemie zadaniowym następuje wykonanie i rozliczenie pracy. Zadania skalkulowane są na 42 godziny robocze na tydzień”, a także § 5 - „wynagrodzenie jest rozliczane za dni pracy i wynosi 1.600 DM miesięcznie - netto”, Sąd Apelacyjny uznał, że tak określony system pracy jest aktualnie uregulowany w art. 129 § 1 k.p. jako czas pracy określony wymiarem zadań pracownika, który może być stosowany w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją, a zadania powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach czasu pracy określonych w art. 129 k.p.; taki zadaniowy czas pracy został wprowadzony w regulaminie pracy i potwierdzony w umowie o pracę. Ustalenie zadań skalkulowanych na 42-godzinny tydzień pracy następowało w oparciu o polskie normy KNR i niemieckie normy DIN. Stosowanie w praktyce zadaniowego czasu pracy oznacza obowiązek pracodawcy udokumentowania przydziału pracownikom zadań odpowiadających obowiązującym normom w przyjętym czasie pracy. W uchwalonych regulaminach pracy i płacy pozwana w zasadzie przewidziała środki umożliwiające wykonanie tego obowiązku. Regulaminy te przewidywały prowadzenie list obecności, wyznaczanie pracownikom zadań z wyprzedzeniem od jednego dnia do jednego tygodnia w zależności od obowiązującego w danym okresie harmonogramu budowy, rozliczanie czasu pracy i wynagrodzenia obejmującego miesiąc kalendarzowy przez kierownika budowy do trzeciego dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Jednakże pozwana nie przedstawiła takiej dokumentacji, a jedynie listy pobytu na budowach, obejmujące czas przygotowania się pracownika do pracy, dojście do stanowiska pracy, przerwy na posiłek, itp. Regulamin pracy nie nakłada na brygadzystę obowiązku prowadzenia dokumentacji wykonywania zadań przez konkretnego członka brygady. Również pula wynagrodzeń według regulamin płacowego obliczana jest w oparciu o wielkość wykonanych zadań na poszczególnych budowach, a jej podział na poszczególnych pra-

owników jest dokonywany przez kierownika budowy z dokładnością do 2-3 osobowych brygad. Taki sposób ustalania wynagrodzeń oznaczał oparcie się na efekcie pracy wszystkich pracowników i nie pozwalał na kontrolę wykonywania nałożonych na konkretnych pracowników zadań w normatywnym czasie pracy. Prowadziło to do przyjęcia, że pozwana nie udowodniła, aby stosowała w praktyce zadaniowy czas pracy, ponieważ rozliczanie wykonania zadań następowało „zbiorczo w stosunku do wszystkich pracowników budowy i w oderwaniu od zależności pomiędzy wymiarem zadań, a czasem normatywnym (42 godziny w tygodniu) i w rzeczywistym czasie pracy”. Podział ogólnej puli wynagrodzenia na brygady nie uwzględniał nakładu pracy poszczególnych brygad. Skoro zadania te były wykonywane w niektórych miesiącach przez mniejszą od zakładanej liczby pracowników, to „osoby pracujące wykonywały większą ilość pracy. W konsekwencji pracownik nieobecny w pracy, po powrocie musiał pracować wydajniej, aby plan miesięczny został wykonany”.

Sąd Apelacyjny zdecydował o uzupełnieniu postępowania dowodowego, uznając, że biegły dowolnie ustalił normę pracochłonności „12.023 rob/t.”. Tymczasem obowiązująca norma pracochłonności dla prac zbrojarskich w konkretnych warunkach budowy, na której pracował powód, wynosiła 8,6 rbg/t i w oparciu o tę normę polecił biegłemu skorygowanie wyliczonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nieobecności powoda w pracy związane były z pobytami całej załogi na urloпах bezpłatnych, ale nie wynikały one z osobistych potrzeb powoda, lecz były udzielane całej załodze na czas przestoju. Z tych względów usprawiedliwione było roszczenie powoda o wynagrodzenie z tytułu gotowości do pracy, z wyjątkiem okresów przestoju i urloпów bezpłatnych udzielonych w okresach Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocnych wykorzystywanych na wyjazdy do kraju. Po dokonanych korektach biegły sporządził opinię uzupełniającą, którą Sąd Apelacyjny uznał za miarodajną do ustalenia wysokości uzasadnionych roszczeń powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i z tytułu gotowości do pracy oraz w tym zakresie wyrokował reformatoryjnie, przyjmując, że roszczenia powoda nie uległy przedawnieniu.

W kasacji pozwana Spółka zaskarżyła wyrok Sądu Apelacyjnego w części zasądzającej na rzecz powoda kwoty 4.990,38 Euro i 1.691,89 Euro oraz 703,02 Euro (pkt I ppkt 1 i 2 wyroku), a także w części oddalającej apelację pozwanej (pkt II wyroku), podnosząc następujące zarzuty: 1) naruszenia przepisów postępowania cywilnego: art. 381, 382, 385, 386 § 1 i art. 391 § k.p.c. w związku z art. 3, 155 § 2, art.

210 § 3, art. 217 § 1 i 2, art. 224 § 1, art. 227, 228, 232, 233 § 1, art. 236, 245, 278 § 1, art. 279, 286, 299, 316 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c.; 2) naruszenia prawa materialnego: art. 80, 81, 133 § 1, art. 134 § 1 i art. 136 k.p., a także § 5 ust. 1 uchwały Nr 71 Rady Ministrów z dnia 3 maja 1989 r. w sprawie zasad wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług eksportowych (M.P. Nr 14, poz. 106, powoływanej dalej jako uchwała Nr 71); § 10 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych praw i obowiązków pracowników skierowanych do pracy za granicą w celu realizacji budownictwa eksportowego i usług związanych z eksportem (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 44, poz. 259 ze zm., powoływanego dalej jako rozporządzenie z 27 grudnia 1974 r.); § 4 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 82, poz. 289), a także art. 482 k.c., „przez błędną ich wykładnię, niezastosowanie i niewłaściwe zastosowanie w konsekwencji nieustalenia oraz wadliwego ustalenia stanu faktycznego”. Zdaniem skarżącej wyrok Sądu Apelacyjnego oczywiście narusza prawo „przez niedopuszczenie i nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłego do spraw budownictwa oraz innych dowodów wnioskowanych przez stronę, a także oczywiście błędne stosowanie przepisów prawa materialnego”. Występuje ponadto zagadnienie prawne „warunków stosowania zadaniowego czasu pracy, niejednolite dotychczas w orzecznictwie, a mające praktyczny wyraz w bieżącym stosowaniu prawa pracy przez uczestników stosunków pracy”. Skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skarżąca twierdziła, że powód nie pracował na budowie w RFN w godzinach nadliczbowych i dla stwierdzenia tej okoliczności pozwana wносиła między innymi o powołanie biegłego do spraw budownictwa. Twierdzenia powoda o przestojach i jego zaprzeczenia jakoby składał wnioski o udzielenie urlopów bezpłatnych w dniach wskazanych w świadectwie pracy są bezzasadne, ponieważ powód nie domagał się sprostowania tego dokumentu. Opinię w sprawie wydał biegły niebędący biegłym księgowym, ale biegłym „z zakresu podatków”, co dyskwalifikuje uzyskaną opinię jako wydaną przez osobę nieuprawnioną. Ponadto „o przeprowadzeniu

dowodu Sąd nie odebrał wniosków stron co do liczby biegłych i ich wyboru”. Powołany biegły „wykazał niczym niezrozumiały i bezzasadny od strony faktycznej negatywny stosunek do strony pozwanej”. Wyszedł też „ponad zlecenie Sądu, dokonując odrębnego obliczenia odsetek i naruszając zakaz anatocyzmu”. Dokonywał też wadliwych ustaleń, opinii szacunkowych, „wyprowadzanych z podstaw, do których nie miał uprawnień”, nie potrafił odpowiedzieć na szereg pytań, podawał dane „wręcz absurdalne”, sporządził „opinię o dużej objętości, lecz w istocie pustą”. Sąd Apelacyjny dopuścił dowód jedynie z uzupełniającej opinii tego samego biegłego. Bezpodstawne było odrzucenie stosowania przez Sąd Apelacyjny przepisów rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. i uchwały Nr 71, które stosuje się również do jednostek kierujących, którą jest skarżąca będąca eksporterem usług budownictwa, która wypłaciła powodowi wyższe wynagrodzenia miesięczne niż określone w umowie o pracę, „tj. 7.702 DEM więcej, co pokrywa ze znaczną nadwyżką także wynagrodzenie z dodatkiem za godziny nadliczbowe”. W każdym miesiącu powód składał pisemne oświadczenia o braku zastrzeżeń co do prawidłowości naliczonego i wypłaconego wynagrodzenia lub warunków pracy, a z roszczeniami finansowymi wystąpił „po ostatecznym zjeździe do Polski”. Powód nie może utożsamiać godzin pobytu na budowie z godzinami wykonywania pracy i powinien udowodnić każdą konkretną godzinę takiej pracy. „Żadne przepisy nie dopuszczają tutaj początku dowodu, szacunku lub analogii”. Powód nie powoływał się na własne zapiski lub ewidencję czasu pracy, do którego „nie zalicza się czasu przebierania i mycia przed rozpoczęciem i po zakończeniu pracy, czasu przeznaczonego na posiłki od chwili przerwania do chwili wznowienia pracy, czasu zawinionych przez pracownika przestojów w pracy, czasu indywidualnych przerw w pracy, czasu przeznaczonego na zakupy i wszelkie inne sprawy osobiste oraz (prawnie) czasu poświęconego na usuwanie własnych usterek pracownika w pracy”. W tej mierze Sądy nie poczyniły żadnych ustaleń, choć należy to do zakresu „notoriów” i nie rozpoznały szczegółowo istoty sprawy. Zdaniem skarżącej zadania zlecane zbrojarzom były zasadniczo możliwe do wykonania w 42-godzinnym tygodniowym czasie pracy, a dla zweryfikowania takich twierdzeń Sąd Apelacyjny powinien dopuścić wnioskowany przez pozwaną dowód z opinii biegłego z zakresu budownictwa. Ponadto „suma liczb ton stali wbudowanej przez powoda wynosi nie 522,84 ton lecz 440,917 ton, a suma liczb godzin na wykonanie tej pracy wynosi 3792”. Zasądzone na rzecz powoda kwoty 4.990,38 i 1.691,89 EUR zawierają także odsetki od kwot 3.690,96 i 1.247,96 EUR i zostały doliczone do tych kwot głównych z narusze-

niem zakazu anatocyzmu, a następnie ponownie odsetkowane. Ponadto ustawowy wymiar czasu zatrudnienia za granicą wynosił 46 godzin na tydzień, co wynika z rozporządzenia z 27 grudnia 1974 r. i uchwały Nr 71. Uwzględnienie wniosków dowodowych pozwanej skutkowałoby oddaleniem powództwa w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja okazała się uzasadniona wyłącznie w zakresie naruszenia art. 482 §1 k.c., polegającego na bezpodstawnym uwzględnieniu przez Sąd Apelacyjny wyliczeń biegłego, który istotnie doliczył skapitalizowane odsetki, wyliczone w markach niemieckich (DM) za okres od 23 lipca 1997 r. do 31 grudnia 2001 r., do należności głównych z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za gotowość do pracy, również należnych w tym okresie w markach niemieckich (DM), a następnie wszystkie te należności przeliczył na walutę euro (EUR), po czym wyliczył skapitalizowane w tej walucie odsetki od sumy tych kwot za okres od 1 stycznia 2002 r. do 25 kwietnia 2003 r. Naruszało to wyrażony w powołanym przepisie zakaz anatocyzmu, zważywszy że powód nie dochodził zasądzenia odsetek od zaległych odsetek, ale od zgłoszonych roszczeń głównych. W konsekwencji Sąd Najwyższy, mając w szczególności na uwadze długotrwałość dotychczasowego postępowania sądowego w rozpoznawanej sprawie, dokonał we własnym zakresie (według danych z k. 1052 i 1053 a.s.) stosownych reformatoryjnych korekt w pkt 1 i 2 wyroku (art. 393¹⁵ k.p.c.).

W pozostałym zakresie zarzuty kasacji okazały się nieusprawiedliwione. Za oczywiście bezzasadny Sąd Najwyższy uznał zarzut niedopuszczenia i nieprzeprowadzenia, rzekomo „podstawowego” dla rozstrzygnięcia sprawy dowodu z opinii biegłego do spraw budownictwa, już dlatego, że dowód z opinii takiego biegłego był dopuszczony postanowieniem z dnia 10 grudnia 1998 r., tyle że nie został on przeprowadzony z wyłącznej winy strony pozwanej, która pomimo wezwań ze strony biegłego i zobowiązań sądowych nie przedstawiła dokumentacji niezbędnej do sporządzenia takiej opinii. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji postanowieniem z dnia 23 czerwca 2001 r. odstąpił od przeprowadzenia tego dowodu i dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu księgowości, który na podstawie niekompletnej dokumentacji oraz sporządzonych w podobnej sprawie opinii innych biegłych do spraw budownictwa wydał opinię pozwalającą, po jej dwukrotnym uzupełnieniu w postępowaniu apelacyj-

nym, na rozstrzygnięcie co do częściowej zasadności dochodzonych przez powoda roszczeń. W takich okolicznościach sprawy Sąd Najwyższy uznał, że strona, która z przyczyn zawinionych uniemożliwiła przeprowadzenie dowodu z opinii określonego biegłego (z zakresu budownictwa) w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, nie jest uprawniona do czynienia (stawiania) skutecznego zarzutu nieprzeprowadzenia tego dowodu w dalszym postępowaniu sądowym, co w szczególności oznacza, że sąd drugiej instancji pomija taki wniosek dowodowy w trybie art. 381 k.p.c.

Dodatkowo w rozpoznawanej sprawie dowód z opinii takiego biegłego nie był szczególnie przydatny, zważywszy że pomimo posiadania instrumentów pozwalających na stosowanie zadaniowego czasu pracy pozwany pracodawca nie stosował tego systemu zatrudniania w praktyce, albowiem nie prowadził ewidencji czasu pracy, nie kalkulował indywidualnych zadań możliwych do wykonania w umówionym na 42 godziny tygodniowo czasie pracy, wyliczał wynagrodzenia pracownicze „na efekcie pracy wszystkich pracowników budowy w rozliczeniu miesięcznym”, co oznaczało, że podział puli wynagrodzeń za wykonanie zadań na budowie („za wynik pracy całej budowy”) nie uwzględniał nakładu pracy poszczególnych brygad, ich stanu osobowego, w tym występujących usprawiedliwionych nieobecności w pracy poszczególnych pracowników, co łącznie nie pozwalało na skontrolowanie, czy konkretni pracownicy mogli wykonać powierzane im zadania w obowiązującym ich czasie pracy. W takich okolicznościach mniej istotne dla rozstrzyganej sprawy było to, czy zadania całej budowy były możliwe do wykonania w terminach określonych w kontrakcie budowlanym, ale to czy realizujący go pracownicy pozwanego wykonywali powierzone im zadania w obowiązującym ich normalnym czasie pracy, czy również w godzinach nadliczbowych. W tym zakresie Sąd Apelacyjny trafnie konkludował, że stosowanie systemu zadaniowego czasu pracy (aktualnie art. 140 k.p.) wymaga od pracodawcy dokumentowania i wykazania, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p., co w razie sporu pomiędzy stronami umożliwia sądową kontrolę tego systemu czasu pracy w zakresie roszczeń o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, które nie są wyłączone (mogą występować) w zadaniowym systemie zatrudniania, jeżeli wykonanie powierzonych pracownikowi zadań nie było możliwe w ramach obowiązujących go ustawowych norm czasu pracy. Wbrew twierdzeniom kasacji, jakoby powoda obowiązywał 46 godzinny tydzień pracy, a jego zatrudnienie odbywało się według regulacji przepisów rozporządzenia 27 grudnia 1974 r. i uchwały

Nr 71, to przede wszystkim z zawartej z powodem umowy o pracę wynikało, że jego czas pracy określony był wymiarem zadań skalkulowanych na 42 godziny robocze na tydzień. Ponadto postępowanie dowodowe w sprawie wykazało „w sposób niewątpliwy, że powód pracował ponad określony umową czas pracy”. Ustalenie należnego z tego tytułu wynagrodzenia nastąpiło przy wykorzystaniu wszystkich środków dowodowych dostępnych w sprawie, w której Sąd Apelacyjny uznał, że wykonanie nałożonych na pracowników zadań było „wynikiem ich proporcjonalnego nakładu pracy, co pozwalało na określenie wielkości wbudowanej stali przypadającej na powoda” w ilości 522,82 ton stali według normy pracochłonności 8,6 rbg/t, co równało się 4.497 godzinom jego pracy. Odniesienie tak ustalonej liczby godzin pracy do obowiązującego powoda 42 godzinnego tygodnia pracy w okresie jego zatrudnienia stanowiło podstawę wyliczenia należnego mu wynagrodzenia za pracę w 867 godzinach nadliczbowych, z dodatkiem 50% za 608 oraz dodatkiem 100% za 235 nadgodzin. Twierdzenie skarżącej Spółki, jakoby „suma liczb ton stali wbudowanej przez powoda wynosi nie 522,84 ton lecz 440,917 ton, a suma liczb godzin na wykonanie tej pracy wynosi 3792”, nie może być skutecznie zweryfikowane na gruncie dostępnego materiału dowodowego w sprawie, który Sąd Apelacyjny ocenił nie wykraczając poza granice swobodnej sędziowskiej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.).

Natomiast kasacyjny zarzut naruszenia art. 81 k.p. odnoszący się do zasądzonego wynagrodzenia za gotowość powoda do pracy nie został w żaden sposób przybliżony ani uzasadniony, co zwalniało Sąd Najwyższy od potrzeby szczegółowego odnoszenia się do tego zakresu kasacji. Mając powyższe na uwadze, w tej części kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 392¹² k.p.c.

=====