

Wyrok z dnia 5 lutego 2008 r.

II PK 148/07

Wynikające z art. 140 k.p. wymaganie „porozumienia” z pracownikiem nie oznacza uzgodnienia, lecz konsultację. Brak takiego porozumienia nie powoduje nieskuteczności ustanowienia zadaniowego systemu czasu pracy, ale w razie sporu rodzi po stronie pracodawcy obowiązek wykazania, że powierzone pracownikowi zadania były możliwe do wykonania w granicach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 lutego 2008 r. sprawy z powództwa Marcina S. przeciwko Ośrodkowi Hodowli Zarodowej Spółce z o.o. w O. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego we Włocławku z dnia 11 grudnia 2006 r. [...]

I. o d d a l i ł skargę kasacyjną,

II. nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Włocławku wyrokiem z dnia 2 sierpnia 2006 r. oddalił powództwo Marcina S. przeciwko Ośrodkowi Hodowli Zarodowej Spółce z o.o. w O. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta oraz pracę świadczoną w trakcie urlopu wypoczynkowego w łącznej kwocie 46.416,13 zł. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powód zatrudniony był w pozwanej Spółce od 1977 r. na stanowisku specjalisty do spraw produkcji zwierzęcej - zootechnika w Gospodarstwie w M. W ostatnich latach był odpowiedzialny za hodowlę trzody chlewnej, a do jego obowiązków należał przede wszystkim nadzór nad chlewnią i jej pracownikami fizycznymi

oraz organizacja pracy podległych pracowników. Chlewnia w M. liczyła 1600-1700 sztuk trzody, w tym około 130 sztuk macior. Powodowi podlegało czterech pracowników stałych i jeden zastępujący nieobecnych. Do codziennych zadań powoda należał obchód budynków (1-2 godziny dziennie) oraz nadzór nad pracą pracowników fizycznych. Pozostałe zadania wynikały z aktualnych potrzeb chlewni i należały do nich: przychodowanie nowo urodzonych prosiąt (obejrzenie miotu, rozpoznanie płci prosiąt i rasy oraz zapisanie tych danych w kwicie urodzenia - średnio pół godziny dziennie), oznakowanie prosiąt (21 dni po urodzeniu prosiąt - 10 minut na każdy miot), udział w mierzeniu materiału hodowlanego (dwa razy w miesiącu po 3 godziny), sporządzanie dokumentacji hodowlanej (czynność dokonywana przy znakowaniu lub przychodowaniu zajmująca pół godziny na jeden miot), wysyłka materiału hodowlanego lub rzeźnego (raz w tygodniu - średnio pół godziny), selekcja stada (raz w tygodniu - jedna godzina), inseminacja loch i obserwacja rui (pół godziny), sztuczne unasienienie (6 godzin tygodniowo). Powód był zapoznany ze szczegółowym zakresem swoich obowiązków i zadań pracowniczych, chociaż nie otrzymał go na piśmie. W ostatnich latach, z uwagi na skłonności do alkoholu, powód coraz gorzej wywiązywał się ze swoich obowiązków, co powodowało spadek wyników produkcyjnych chlewni w M. w porównaniu z innymi gospodarstwami wchodzącymi w skład Spółki. Celem poprawy wyników produkcyjnych oddelegowano do pomocy powodowi przy prowadzeniu hodowli Elżbietę N., zatrudnioną na analogicznym stanowisku w Gospodarstwie w J. Z dniem 4 lutego 2005 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W świetle postanowień obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy, stanowisko zootechnika zaliczane jest do stanowisk samodzielnych, na których czas pracy jest określony wymiarem zadań, przy czym nie może on przekroczyć 8 godzin dziennie i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Każdy z zootechników miał za zadanie zorganizowanie pracy swojej i podległych mu pracowników fizycznych w taki sposób, aby czas pracy nie przekraczał norm ustawowych. Powód był obecny w pracy codziennie: w dni powszednie przez 9,5 godziny, w soboty 8 godzin, w niedziele i święta 6 godzin, pomimo braku takich potrzeb i polecenia ze strony pracodawcy. Powód nie sygnalizował przełożonym niemożności wykonania obowiązków w normalnym czasie pracy ani nie zgłaszał świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Nie prowadzono dla niego ewidencji czasu pracy. W okresie od 13 do 31 stycznia 2003 r. oraz od 2 do 13 czerwca 2003 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego,

za który wypłacono mu stosowne wynagrodzenie. W tym okresie nie świadczył pracy. Obowiązujący powoda zadaniowy czas pracy został przez pozwaną Spółkę prawidłowo wprowadzony regulaminem pracy z dnia 10 sierpnia 1996 r., zmienionym zarządzeniem [...] prezesa zarządu z dnia 20 grudnia 1996 r. Zarządzenie to co prawda zawierało błędy w zakresie numeracji jednostek redakcyjnych, jednakże nieścisłości te nie wpływały na wiedzę powoda odnośnie do obowiązującego go zadaniowego systemu czasu pracy i zostały usunięte przez pozwaną Spółkę w marcu 2005 r. Był to jedyny regulamin obowiązujący w spornym okresie u strony pozwanej. Powód był zapoznany z treścią regulaminu oraz zakresem nałożonych na niego zadań, których nie kwestionował. Zadania te były możliwe do wykonania w normatywnym czasie pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, praca w rolnictwie i hodowli - ze względu na jej rodzaj i organizację pracy - uzasadniała zastosowanie zadaniowego czasu pracy przewidzianego w art. 128⁹ oraz art. 140 k.p. Praca zootechnika jest bowiem pracą specyficzną, której nie da się wykonać w ustalonych ściśle godzinach. Z prowadzeniem hodowli trzody łączą się zdarzenia nie zawsze dające się wcześniej przewidzieć lub zaplanować. Istota zadaniowego systemu czasu pracy polega na samodzielnym kształtowaniu rozkładu czasu pracy przez pracownika. Obowiązkiem powoda było zatem tak organizować sobie pracę, aby nie przekraczać ustawowych norm czasu pracy, tym bardziej, że powód na stanowisku zootechnika pracował blisko 30 lat.

Wyrokiem z dnia 11 grudnia 2006 r., Sąd Okręgowy we Włocławku oddalił apelację powoda od powyższego wyroku, dzieląc ustalenia poczynione w sprawie przez Sąd pierwszej instancji i dokonaną przez ten Sąd ocenę prawną.

Sąd Okręgowy wskazał, że zadaniowy czas pracy regulowany był w okresie od 1 stycznia 1997 r. do 31 grudnia 2003 r. przez art. 129⁸ k.p., zaś od 1 stycznia 2004 r. kwestię tę normuje art. 140 k.p. Zadania pracowników objętych tym systemem powinny być tak ustalone, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Wprowadzenie zadaniowego czasu pracy na zajmowanym przez powoda stanowisku było celowe z uwagi na charakter wykonywanej przez niego pracy bezpośrednio przy hodowli zwierząt. Zadaniowy czas pracy został przez stronę pozwaną wprowadzony regulaminem pracy, a więc w sposób przewidziany w art. 129⁸ § 2 k.p. Skoro zatem powód przyjął regulamin pracy do wiadomości i miał obiektywną możliwość, przy dołożeniu należytej staranności, wykonania obowiązków w ustalonych ramach czasu pracy, to ciążyła na nim powinność ta-

kiego zorganizowania sobie pracy, aby realizacja nałożonych na niego zadań była możliwa w normatywnym czasie pracy.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił: 1) naruszenie prawa materialnego, to jest art. 129⁸ k.p. (w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2003 r.) i art. 140 k.p. (w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2004 r.), poprzez błędną wykładnię tego przepisu polegającą na przyjęciu, że powoda obowiązywał czas pracy określony wymiarem zadań, a następnie zadaniowy system czasu pracy, podczas gdy ten system czasu pracy nie został wprowadzony przez pozwanego prawidłowo, to jest nie został zachowany sposób i tryb jego wprowadzania, nie został ustalony zakres zadań powierzonych powodowi w relacji do czasu niezbędnego do ich wykonania, co już w swym założeniu powodowało naruszanie norm czasu pracy określonego art. 129 k.p.; 2) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 k.p.c., poprzez niedokonanie przez Sądy obu instancji wszechstronnej oceny zebranych dowodów i zastosowanie wadliwych kryteriów ich oceny oraz przyjęcie, że dowody stanowiące podstawę ustalenia, iż „praca powoda mogła zostać wykonana w niepełnym wymiarze czasu pracy” są wiarygodne, podczas gdy pozostają one w rażącej sprzeczności z innym materiałem dowodowym, są ze sobą wewnętrznie sprzeczne, a nadto dowody te potwierdzały pracę powoda tak w godzinach nadliczbowych jak i w dni wolne od pracy oraz w niedziele i święta.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego zmianę i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie powództwa.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że system zadaniowego czasu pracy wymaga ustalenia zadań powierzonych pracownikowi i czasu pracy niezbędnego do wykonania tych zadań. Powód nigdy nie otrzymał zakresu obowiązków, nie ustalono czasu potrzebnego do realizacji faktycznie przez niego wykonywanej pracy ani nie ustalono, czy wykonanie jego obowiązków jest możliwe w normatywnym czasie pracy. W ocenie skarżącego, realizacja wszystkich nałożonych na niego zadań nie była możliwa w normatywnym czasie pracy. Nadto przepisy regulaminów pracy obowiązujących w okresie zatrudnienia powoda były nieprecyzyjne i wewnętrznie ze sobą sprzeczne, a przez to nieczytelne dla pracownika. Nie mogły zatem spełniać wymagań co do wprowadzenia zadaniowego czasu pracy, tym bardziej, że zakres czynności wykonywanych przez powoda do tego systemu nie był dostosowany.

Skarżący wskazał, że zarządzenie nr 1/96 z dnia 9 grudnia 1996 r. do regulaminu z dnia 10 sierpnia 1996 r. odwołuje się do nieistniejącego de facto „paragrafu regulaminu”, nowy regulamin z dnia 17 marca 2004 r. w zakresie dotyczącym zadaniowego systemu pracy odnosi się do postanowienia dotyczącego czasu pracy młodocianych, a usunięcie tych nieprawidłowości nastąpiło w marcu 2005 r., po ustaniu zatrudnienia skarżącego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera podlegających uwzględnieniu zarzutów. W pierwszym rzędzie należy stwierdzić, że w myśl art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw. Pod pojęciem podstawy skargi rozumie się tylko konkretne przepisy prawa, które zostały w niej przytoczone z jednoczesnym zawarciem stwierdzenia, że w wyniku wydania zaskarżonego wyroku doszło do ich obrazy i wskazania, na czym naruszenie przytoczonych przepisów polega. W ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), skarżący powołał jedynie przepis art. 233 k.p.c. (z wywodów skarżącego wynika, że chodzi mu o § 1 tego przepisu). Tymczasem stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być przepisy dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Przytoczony przez skarżącego art. 233 k.p.c. odnosi się właśnie do tej sfery. Skoro więc stan faktyczny sprawy nie został w skardze kasacyjnej skutecznie zakwestionowany, przeto Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami poczynionymi przez Sąd pierwszej instancji i zaaprobowanymi przez Sąd odwoławczy. Z ustaleń tych wynika, że: w spornym okresie powód objęty był zadaniowym czasem pracy; obowiązujący powoda zadaniowy czas pracy został prawidłowo wprowadzony regulaminem pracy z 10 sierpnia 1996 r., zmienionym z dniem 1 stycznia 1997 r. zarządzeniem prezesa zarządu z 20 grudnia 1996 r.; regulamin ten w spornym okresie był jedynym regulaminem obowiązującym w pozwanej Spółce; powód z postanowieniami regulaminu został zapoznany i posiadał wiedzę, że jego czas pracy określony jest wymiarem zadań; powód zapoznany został z zakresem obowiązków i zadań pracowniczych i zakresu tego nie kwestionował; zakres ustalonych dla powoda zadań uzależniony był od aktualnych potrzeb chlewni; zadania te były możliwe do wykonania w normatywnym czasie pracy; nie zachodziła potrzeba wykonywania pracy w go-

dzinach nadliczbowych; powód nie zgłaszał niemożności wykonywania wyznaczonych mu zadań w normatywnym czasie pracy; dłuższe przebywanie przez powoda w miejscu pracy nie było spowodowane koniecznością wykonywania obowiązków w czasie pracy przekraczającym ustawowe normy, lecz nieprawidłową organizacją czasu pracy przez powoda; konieczność oddelegowania do pomocy powodowi zootechnika z innego gospodarstwa spowodowana była nadużywaniem przez powoda alkoholu i związanym z tym nienależytym wywiązywaniem się z obowiązków.

W świetle tych ustaleń bezzasadne okazały się zarzuty obrazy art. 129⁸ i art. 140 k.p., które skarżący powołuje w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Naruszenia tych przepisów skarżący upatruje w przyjęciu, że obowiązywał go zadaniowy czas pracy, podczas gdy system ten nie został w stosunku do niego prawidłowo wprowadzony z uwagi na nieustalenie zakresu powierzonych mu zadań oraz czasu niezbędnego do ich wykonania w taki sposób, aby mógł je zrealizować w granicach norm wynikających z art. 129 k.p. Przed dniem 1 stycznia 2004 r. zagadnienie możliwości ustanowienia zadaniowego czasu pracy regulował art. 129⁸ § 1 k.p., w myśl którego w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy, czas pracy pracowników może być określony wymiarem ich zadań. Zadania tych pracowników powinny być ustalone w taki sposób, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129. Z kolei stosownie do obowiązującego od 1 stycznia 2004 r. przepisu art. 140 k.p., w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129. Zatem zadaniowy czas pracy (zarówno przed dniem 1 stycznia 2004 r. jak i od tej daty) może być stosowany wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce wykonywania pracy uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Drugą przesłanką zastosowania tego rodzaju czasu pracy jest skonkretyzowanie przez pracodawcę zadań pracownika, które albo realizuje w danym momencie albo będzie także realizował w przyszłości, przy czym zadania te powinny być tak określone, aby ich wykonanie było możliwe w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Wyznaczenie pracownikowi konkretnych zadań do wykonania jest koniecznym elementem zadaniowego czasu pracy dlatego, że jedynie w odniesieniu do skonkrety-

zwanego zadania (zadań) można mówić o jego wymiarze w odniesieniu do norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 377/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 422; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 69; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 117/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 198). W przypadku prawidłowego ustanowienia zadaniowego czasu pracy miernikiem pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy staje się rodzaj i ilość pracy (zadań), którą pracownik ma wykonać, często w sposób powtarzający się. Zadania te nie mogą być zatem wyznaczane przez pracodawcę doraźnie, każdego dnia, lecz konieczne jest ich określenie w akcie (aktach) lub czynnościach kreujących treść stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 810). Takim aktem jest przede wszystkim umowa o pracę, określająca rodzaj pracy, a więc zespół czynności należących do obowiązków pracownika związanych z zajmowanym stanowiskiem. Zakres tych czynności może również wynikać z kwalifikacji pracownika, rodzaju działalności pracodawcy oraz rodzaju czynności wykonywanych przez pracownika w ramach stosunku pracy. Możliwość ustanowienia zadaniowego czasu pracy istnieje wówczas, gdy czynności te mają charakter skonkretyzowany, zamknięty i powtarzający się. Pracownik objęty takim rodzajem czasu pracy samodzielnie organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład czasu pracy, a więc wyznacza początek i koniec dnia pracy, a wymiar jego zadań powinien być tak ustalony przez pracodawcę, aby pracownik mógł je wykonać w normach czasu pracy określonych w art. 129 k.p. Zabezpieczeniem przed zbyt dowolnym ustalaniem wymiaru zadań jest wprowadzony do art. 140 k.p. w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 stycznia 2004 r. wymóg „porozumienia” z pracownikiem co do czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań. Porozumienie to nie ma charakteru uzgodnienia, lecz oznacza konsultację, w ramach której pracownik może wyrazić swoją opinię. Niewypełnienie wymogu wysłuchania stanowiska pracownika bądź ustalenie czasu niezbędnego do wykonania powierzonych pracownikowi zadań wbrew jego opinii nie oznacza nieskuteczności ustanowienia zadaniowego systemu czasu pracy, lecz w razie sporu między stronami powoduje konieczność wykazania przez pracodawcę, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w wymiarze czasu pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. Wyznaczenie pracownikowi zadań, których wykonanie nie jest możliwe w normalnym czasie pracy, jest równoznaczne ze świadczeniem pracy w czasie przekraczającym normy czasu

pracy i nie wyłącza roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Skarżący upatruje wadliwości wprowadzenia w stosunku do niego zadaniowego czasu pracy w nieotrzymaniu konkretnego zakresu obowiązków oraz w braku ustalenia przez stronę pozwaną zarówno czasu niezbędnego do realizacji wykonywanych przez niego czynności, jak również w nieustaleniu, czy czynności te były możliwe do wykonania w normatywnym czasie pracy. Tak skonstruowany zarzut nie odnosi się do stanu faktycznego sprawy, ale do zaprezentowanej przez skarżącego własnej wersji zdarzeń. Tymczasem orzekające w sprawie Sądy dokonały w tym zakresie wiążących ustaleń, których wzruszenie przy pomocy zarzutu naruszenia prawa materialnego jest niedopuszczalne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2006 r., V CSK 35/06, LEX nr 198529 i orzeczenia tam powołane). W świetle tych ustaleń skarżący znał zakres i wymiar swoich zadań związanych z zajmowanym stanowiskiem specjalisty do spraw produkcji zwierzęcej - zootechnika. Co prawda zadania te nie zostały określone na piśmie, jednakże skarżący wykonywał je w niezmiennym kształcie od wielu lat. Zresztą fakt znajomości nałożonych zadań wynika z zawartych w skardze kasacyjnej wywodów. Szczegółowe ustalenia co do rodzaju, zakresu i wymiaru (czasu niezbędnego do wykonania) powierzonych powodowi i realizowanych przez niego od szeregu lat zadań, posiadających skonkretyzowany, zamknięty i powtarzalny charakter stanowiły z kolei podstawę uznania, że tak określone zadania były możliwe do wykonania - przy dołożeniu należytej staranności i sumienności ze strony skarżącego - w normatywnym czasie pracy, bez potrzeby jej wykonywania w godzinach nadliczbowych.

W ramach zarzutu naruszenia art. 129⁸ i art. 140 k.p. skarżący wskazał również na niezachowanie sposobu i trybu wprowadzenia zadaniowego czasu pracy, o czym ma świadczyć nieprecyzyjność przepisów obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu pracy. Przed dniem 1 stycznia 2004 r. kwestię tę regulował art. 129⁸ § 2 k.p., w myśl którego zadaniowy czas pracy mógł zostać wprowadzony w trybie przewidzianym w art. 129⁷ k.p. (w układzie zbiorowym pracy albo w regulaminie pracy) lub na podstawie umowy o pracę. Od dnia 1 stycznia 2004 r. sposób wprowadzenia zadaniowego systemu czasu pracy normuje art. 150 k.p., który w § 1 stanowi, że systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowią-

zany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniami wynikającymi z § 2 i 3 oraz art. 139 § 3 i 4. Skarżący nie zarzuca naruszenia postanowień obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu pracy, ani nie przytacza jednostek redakcyjnych, których dotyczyć mają zarzucane przez niego nieścisłości. Wskazuje jedynie na odwołanie się we wprowadzającym zadaniowy czas pracy zarządzeniu z dnia 9 grudnia 1996 r. do „paragrafu regulaminu, który de facto nie istnieje”. Wydaje się, że skarżącemu chodzi o § 1 zarządzenia, zgodnie z którym „w § 12 ust. 4 regulaminu pracy dodaje się zdanie drugie w brzmieniu: czas pracowników zatrudnionych przy tych pracach określa się wymiarem ich zadań, które ustala się w ten sposób, aby mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w § 10 ust. 1”. Nie wiadomo natomiast, czy zarzut skarżącego odnosi się do § 12 czy też do § 10 regulaminu pracy. Niezależnie od tego należy zauważyć, że to właśnie § 10 ust. 1 regulaminu z dnia 10 sierpnia 1996 r. w ówczesnym brzmieniu określał podstawową normę czasu pracy, natomiast § 12 odnosił się do pracowników zatrudnionych przy pracach polowych oraz w produkcji zwierzęcej, do których to pracowników skarżący niewątpliwie się zaliczał. Kolejne zmiany postanowień regulaminu pracy zostały wprowadzone dopiero zarządzeniem prezesa zarządu pozwanej Spółki nr 1/2005 z dnia 17 marca 2005 r. (a nie, jak błędnie wskazuje skarżący, z dnia 17 marca 2004 r.), a więc już po ustaniu łączącej strony umowy o pracę. Natomiast kwestia dostosowania postanowień regulaminowych do stanu prawnego obowiązującego od dnia 1 stycznia 2004 r. uchyla się spod rozważań Sądu Najwyższego wobec braku zarzutu naruszenia art. 150 k.p.

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

=====