



Sygn. akt II PK 270/08

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 kwietnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca)

Protokolant Halina Kurek

w sprawie z powództwa C. S.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Ambulatoryjnej Opieki
Zdrowotnej w B.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 8 kwietnia 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego [...]

z dnia 8 maja 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy Wydział Pracy wyrokiem z dnia 21 września 2007 r.

częściowo uwzględnił powództwo C. S. wniesione przeciwko pozwanemu Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Ambulatoryjnej Opieki Zdrowotnej w B. o wynagrodzenie i zasądził na rzecz powoda kwotę w wysokości kwotę 32.000 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 19 kwietnia 2004 r. do dnia zapłaty, a dalej idące powództwo oddalił.

Rozstrzygnięcie to oparto na następujących ustalenia faktycznych:

Pozwem z 15 grudnia 2003 r. skierowanym przeciwko Wójtowi Gminy B. W.G. i Urzędowi Gminy B. powód C. S. wnosił o zasądzenie kwoty 75.000 zł. z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za wykonywaną i pełnioną funkcję głównego księgowego Samodzielnego Publicznego Zakładu Ambulatoryjnej Opieki Zdrowotnej w B., w okresie od 1 stycznia 2000 r. do 7 lutego 2003 r. Strona pozwana powództwa nie uznała i wniosła o jego oddalenie podnosząc jednocześnie zarzut braku legitymacji procesowej biernej, gdyż ani Urząd Gminy B., ani Wójt Gminy nie są pracodawcami powoda. Zakładem pracy powoda i samodzielnym pracodawcą był Samodzielny Publiczny Zakład Ambulatoryjnej Opieki Zdrowotnej w B..

Postanowieniem z dnia 9 marca 2000 r. Sąd Okręgowy na podstawie art. 194 § 1 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie Samodzielny Publiczny Zakład Ambulatoryjnej Opieki Zdrowotnej w B.. Samodzielny Publiczny Zakład Ambulatoryjnej Opieki Zdrowotnej w B. powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 1 grudnia 2005 r. Sąd Okręgowy Wydział Pracy oddalił powództwo o wynagrodzenie w stosunku do pozwanych i nie obciążył powoda kosztami postępowania w sprawie.

Sąd Apelacyjny po rozpoznaniu apelacji wniesionej przez powoda, wyrokiem z 24 kwietnia 2006 r. uchylił zaskarżony wyrok w punkcie II i III, i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania. Sąd Apelacyjny podkreślił, że powód świadczył pracę głównego księgowego od 1 stycznia 2000 r. i wykonywał ją przy pełnej akceptacji organu nadzorującego ZOZ, a dopiero od 1 czerwca 2002 r. powierzył prowadzenie czynności księgowych innemu pracownikowi. Wobec tego Sąd Apelacyjny wskazał, że należałoby zbadać ile faktycznie czasu powód poświęcał na wykonywanie czynności głównego księgowego i czy powodowało to stałe i systematyczne przekraczanie

normatywnego czasu pracy powoda jako dyrektora, gdyż z treści art. 135 k.p. obowiązującego w czasie trwania stosunku pracy powoda nie wynika, iż tacy pracownicy nie są nieobjęci maksymalnymi ochronnymi normami czasu pracy. Sąd Apelacyjny polecił Sądowi pierwszej instancji zobowiązać powoda do wykazania ile faktycznie czasu zajmowało mu prowadzenie spraw, które obciążają wyłącznie głównego księgowego, wskazanie dowodów (osobowych i rzeczowych) potwierdzających te okoliczności. Wskazane zaś przez powoda dowody i formułowane przez niego twierdzenia Sąd polecił zweryfikować.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd pierwszej instancji ustalił, że C. S. (ur. [...] 1961 r.) ukończył Liceum Zawodowe 02 czerwca 1980 r. w zawodzie monter urządzeń elektrycznych. W okresie od 1980 r. do 1992 r. pracował w 5 zakładach pracy na stanowiskach monter układów elektronicznych, zestrzajacz urządzeń elektronicznych, monter elektronik, konserwator EMC, elektryk automatyk, operator monitorów ekranowych aparatury kontrolno - pomiarowej. W latach 1992 -1994 przebywał za granicą. W okresie od 19 czerwca 1995 r. do 31 października 1996 r. zatrudniony był na stanowisku asystenta, kierownika handlowego i kierownika biura. W okresie od 25 listopada 1996 r. do 24 lutego 1997 r. powód był słuchaczem kursu księgowości II stopnia. W latach 1997 - 1998 powód ponownie przebywał za granicą. W okresie od dnia 12 grudnia 1998 r. do 28 lutego 1999 r. był słuchaczem kursu na głównego księgowego w Centrum Kształcenia Zawodowego. W kwietniu 1999 r. ukończył kurs głównego księgowego w Szkole Biznesu i Języków Obcych Centrum Kształcenia Zawodowego i w tym samym miesiącu przedstawił swoją ofertę na stanowisko Kierownika ZOZ w B.. W dniu 28 kwietnia 1999 r. Zarząd Gminy B. po zapoznaniu się z przedstawioną przez powoda ofertą postanowił zatrudnić go na czas określony od 4 maja 1999 r. do 31 lipca 1999 r. na stanowisko Dyrektora SP ZAOZ w B. z wynagrodzeniem zasadniczym 1.476,20 zł. Aneksem z dnia 30 lipca 1999 r. umowa o pracę z 4 maja 1999 r. przekształcona została na umowę zawartą na czas nieokreślony, a wynagrodzenie zasadnicze ustalono na kwotę 1.495 zł. Z dniem 1 stycznia 2001 r. przyznano powodowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.930 zł.

Od dnia 1 stycznia 2000 r. powód obok funkcji dyrektora wykonywał pracę głównego księgowego. Pracę głównego księgowego zaczynał o różnych godzinach.

Wielokrotnie kontynuował ją w domu po godzinach pracy, zdarzało się, iż w razie potrzeby pozostawał dłużej w pracy. Od 1 lipca 2001 r. w SP ZAOZ w B. została zatrudniona przez powoda M. A. na stanowisku referenta ds. biurowych. Do obowiązków M. A. od momentu zatrudnienia należało przygotowywanie rozliczeń z NFZ tj. merytoryczne przygotowywanie ewidencji wykonywanych świadczeń, przygotowywanie płac tj. naliczanie płac i sporządzanie list zgodnie z komputerowym programem, naliczanie składek ZUS dla pracowników i weryfikowanie ich z listami płac, prowadzenie spraw ubezpieczeń pracowników, wymiennie z drugą pracownicą I. W. wystawianie faktur i przygotowywanie ich do księgowania.

Od marca 2003 r. księgowość w SP ZAOZ w B. prowadził T. D.. Został on zatrudniony na cały etat z zastrzeżeniem, że ma nienormowany czas pracy. Księgowość nie została przekazana w oficjalny sposób. W początkowym okresie czasu zatrudniony księgowy w SP ZAOZ T.D. przyjeżdżał codziennie do B. na 2- 3 godziny, a resztę pracy wykonywał w domu.

Wobec tak ustalonego stanu faktycznego sprawy Sąd uwzględnił w części roszczenie powoda. W pisemnych motywach wyroku Sąd wskazał, że bezspornym jest fakt, iż powód w okresie od stycznia 2000 r. do 7 lutego 2003 r. wykonywał czynności głównego księgowego w SP ZAOZ w B. i w tym samym czasie pełnił funkcję Dyrektora w tymże Ośrodku Zdrowia. Jako dyrektor miał nienormowany czas pracy, nie była zatem prowadzona żadna dokumentacja obrazująca ile czasu C. S. przeznaczał na czynności związane z księgowością. Z tego względu Sąd oparł się na zeznaniach powoda i zeznaniach przesłuchanych świadków, które Sąd ten uznał za wiarygodne. Sąd przyjął, że praca ta zajmowała powodowi ok. 5 godzin dziennie. W Ośrodku Zdrowia pracował 6 godzin, pozostałą pracę związaną z księgowością wykonywał w domu.

Apelacje od wyżej opisanego wyroku wywiodły obie strony procesu.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok w całości zarzucając mu sprzeczność ustaleń sądu z zebranymi w sprawie dowodami, polegającymi na przyjęciu, że powód w spornym okresie powód pracował w godzinach nadliczbowych, w sytuacji gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, iż wykonywanie czynności głównego księgowego przez średnio 2 godziny dziennie nie prowadziło do

przekraczania norm czasu pracy. Ponadto apelujący zarzucił Sądowi istotne błędy w ustaleniach faktycznych, polegające na rozbieżności w ustaleniu faktycznej liczby godzin poświęconych przez powoda na czynności głównego księgowego. Strona pozwana zarzuciła również Sądowi naruszenie prawa materialnego poprzez brak zastosowania art. 135 k.p. w brzmieniu obowiązującym do dnia 01 stycznia 2004 r. w związku z art. 94 k.p. i pominięcie istotnej dla sprawy okoliczności, iż ewentualne przekraczanie przez powoda obowiązujących norm czasu pracy było wynikiem zależnej od powoda wadliwej organizacji czasu pracy w zakładzie, a także naruszenie prawa materialnego poprzez brak zastosowania art. 8 kp. w sytuacji, gdy żądanie przez powoda wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest sprzeczne ze społecznym przeznaczeniem prawa i jako takie nie może korzystać z ochrony. Ponadto skarżący zgłosił zarzut przedawnienia roszczeń o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2000 r. do 30 listopada 2000 r., oparty na przepisie art. 291 § 1 k.p. Wobec tak przedstawionych zarzutów strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia w całości i oddalenie powództwa.

Powód zaskarżył wyrok w części, domagając się zasądzenia na jego rzecz kwoty 42.958 złotych z ustawowymi odsetkami od stycznia 2000 r. do dnia zapłaty, za każdy miesiąc zwłoki oraz naliczenia obowiązkowej składki ZUS płaconej przez pracodawcę. Powód zarzucił Sądowi nieprawidłowe obliczenie wartości zasądzonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz przyjęcie niższego wynagrodzenia zasadniczego w miesiącach III-XII 2000 r. i wadliwego określenia rozmiaru czasu pracy.

Sąd Apelacyjny, wyrokiem z dnia 8 maja 2008 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że obniżył zasądzoną na rzecz powoda kwotę do 15.000 zł, nie naruszając orzeczenia o odsetkach, a dalej idącą apelację strony pozwanej oddalił, podobnie jak apelację powoda.

W uzasadnieniu Sąd Apelacyjny stwierdził, że spór w niniejszej sprawie koncentrował się wokół ustalenia, czy praca z zakresu księgowości wykonywana przez powoda dodatkowo poza piastowaniem przez niego stanowiska dyrektora SP ZAOZ była pracą w godzinach nadliczbowych, a jeśli tak, to w jakim wymiarze i w jakiej wysokości należy się powodowi z tego tytułu wynagrodzenie. Materiał

dowodowy zebrany w sprawie wykazał, że powód od 1 stycznia 2000 r. do marca 2003 r. obok wykonywanej funkcji dyrektora wykonywał pracę głównego księgowego. Okolicznością wymagającą rozstrzygnięcia pozostała kwestia wymiaru tejże pracy oraz jej charakteru.

Sąd drugiej instancji uznał, że powód nie wykazał, iż prowadzenie księgowości w SP ZAOZ wymagało od niego codziennej pracy przez 5 czy 6 godzin. Powód nie przedstawił na te okoliczność żadnych istotnych dowodów, a formułowane przez siebie roszczenia oparł na własnych twierdzeniach. Zasadny jest również zarzut strony pozwanej w przedmiocie przedawnienia roszczeń o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres od 1 stycznia 2000 r. do 30 listopada 2000 r.

Nie ma natomiast racji strona pozwana podnosząc, że powód przekraczał obowiązujące go normy czasu pracy w wyniku zależnej od powoda wadliwej organizacji czasu pracy w zakładzie. Wprawdzie wiadomym jest, że powód wykonywał prace księgowe jako pracę dodatkową poza zatrudnieniem na stanowisku dyrektora i to powód miał kompetencje do powołania odpowiedniej osoby na stanowisko głównego księgowego, a jednak tego nie uczynił. Jednakże wiadomym jest również fakt, że taka sytuacja trwała przez stosunkowo długi okres czasu i była aprobowana przez Urząd Gminy B., który winien był podjąć w tym przedmiocie odpowiednie kroki, a ich nie podjął.

Odnosząc się do apelacji powoda Sąd stwierdził, że stanowisko powoda wyrażone w apelacji stanowi jedynie polemikę ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji nie popartą żadnymi istotnymi argumentami. Ponadto Sąd ten uznał, że okoliczności sprawy nie pozwalały na przyjęcie, iż powód wykonywał prace w wymiarze 4, 5 godzin dziennie, jak to ustalił to Sąd pierwszej instancji. Materiał dowodowy wskazuje, że praca w charakterze księgowego wymagała znacznie mniejszego nakładu pracy, a tym samym znacznie krótszego czasu pracy. Sąd Apelacyjny nie zgadza się w tym zakresie ze stanowiskiem Sądu Okręgowego i stwierdził, że zarówno okoliczności faktyczne sprawy, zebrany w niej materiał dowodowy jak oraz zasady doświadczenia życiowego przemawiają za przyjęciem, iż powód w spornym okresie poświęcał znacznie krótszą ilość czasu na prowadzenie księgowości, to jest średnio 2 godziny dziennie.

Pozwana zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu.

Jako podstawy skargi kasacyjnej skarżąca wskazała:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 135 k.p., poprzez całkowicie błędną jego wykładnię i brak bezpośredniego zastosowania, w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2004 r i w związku z art. 94 k.p., t.j przyjęcie, że osoba wykonująca uprawnienia pracodawcy zwolniona jest z odpowiedzialności za wadliwą organizację czasu pracy w zakładzie pracy tylko dlatego, iż organ założycielski tego zakładu świadomy trwania takiego zjawiska, nie podjął "odpowiednich kroków" w celu zmiany sytuacji.
- naruszenie art. 8 kodeksu pracy, poprzez brak jego zastosowania i przyjęcie, iż pozostaje w zgodzie z zasadami współżycia społecznego i nie stanowi nadużycia prawa dochodzenie wynagrodzenia za pracę za okres kilku lat wstecz po rozwiązaniu stosunku pracy, przez kierownika zakładu pracy świadczącego dodatkowe obowiązki na rzecz pracodawcy (nie objęte umową o pracę) w sytuacji, gdy wbrew prawu i wszelkim zaleceniom nadzorczym osoba ta nie zatrudniła dla ich wykonania kompetentnego pracownika.
- naruszenie art. 134 k.p., w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2004 r, poprzez jego zastosowanie w sytuacji, gdy zarówno z zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak i konsekwentnych do niego ustaleń faktycznych Sądu Apelacyjnego wynika, iż powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych

2. Naruszenie przepisów postępowania:

- rażące naruszenie art. 322 kp.c. poprzez jego zastosowanie do ustalenia wysokości wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, w sytuacji braku dowodów co do samej podstawy zgłoszonego żądania i odstąpienie przez Sąd Apelacyjny od uzasadnienia podstawowych przesłanek jego zastosowania;
- rażące naruszenie art. 232 kp.c. poprzez zwolnienie powoda z ciężaru

gromadzenia materiału procesowego i dowodzenia faktów, a zastosowania w to miejsce uprawnienia do ocenego ustalenia wysokości zasądzonej sumy.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej oraz potrzebę wypowiedzenia się Sądu Najwyższego w kwestii występującego w sprawie zagadnienia prawnego, które sformułowane zostało jako potrzeba wytyczenia „granicy pomiędzy dającą się zaakceptować swobodą kierownika zakładu pracy, w regulowaniu organizacji i czasu pracy własnej oraz pracowników, a jego samowolą, prowadzącą do obciążania pracodawcy roszczeniami o zapłatę wynagrodzeń pracowniczych wraz z odsetkami za okresy wsteczne” oraz pytanie: „Czy dochodzenie takich roszczeń przez osobę wykonującą uprawnienia pracodawcy jest zgodne z zasadami współżycia społecznego, czy nie stanowi nadużycia prawa podmiotowego, a zatem czy w związku z tym zasługuje na ochronę?”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W zakresie naruszenia przepisów postępowania skarga kasacyjna formułuje zarzut naruszenia art. 322 oraz 232 k.p.c. Na ich podstawie nie mogą zostać zakwestionowane dokonane w sprawie ustalenia faktyczne, którymi Sąd Najwyższy jest związany.

Rozważenie zarzutu naruszenia art. 322 k.p.c. musi zostać poprzedzone oceną, czy w rozpoznawanej sprawie zostały wykazane przesłanki roszczenia o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. W tym zakresie sprawą podstawową jest charakter prawny zatrudnienia powoda w zakresie pełnienia przez niego obok funkcji dyrektora strony pozwanej również czynności głównego księgowego. W szczególności powstaje pytanie, czy powód pozostawał ze stroną pozwaną w jednym stosunku prawnym, czy też w dwu odrębnych stosunkach prawnych: a) jako dyrektor oraz jako główny księgowy, czy też b) łączyła go z pozwaną poza umową o pracę na stanowisku dyrektora umowa cywilnoprawna zlecenia na pełnienie zadań głównego księgowego.

Praktyce są znane przypadki łączenia dwu różnych zatrudnień (funkcji) u jednego pracodawcy. Wyraźnie dopuszczają to niekiedy postanowienia układów zbiorowych pracy. Tego rodzaju zatrudnienia uznaje za dopuszczalne judykatura, również są one uznawane za dopuszczalne w piśmiennictwie prawa pracy, gdzie została nawet zaproponowana na ich określenie nazwa „praca rotacyjna”.

W rozpoznawanej sprawie powód pozostawał ze stroną pozwaną w jednym stosunku pracy. Umowa o pracę z 30 kwietnia 1999 r. w punkcie „Rodzaj umówionej pracy” zawierała jej określenie jako „Dyrektor Samodzielnego Publicznego Zakładu Ambulatoryjnej Opieki Zdrowotnej”, a czas pracy na tym stanowisku określała jako „pełny”. Równocześnie jest poza sporem, że powód poza pełnieniem funkcji dyrektora wykonywał czynności głównego księgowego. Nie są to czynności tego samego rodzaju, zatrudnienie powoda nie nosiło cech pracy jednorodnej. Na pełnienie czynności głównego księgowego nie została zawarta formalnie dodatkowa umowa o pracę ani umowa cywilnoprawna. W okolicznościach sprawy należy przyjąć, że w drodze czynności konkludentnych doszło do zmiany treści zawartej w 1999 r. umowy o pracę przez poszerzenie zadań powoda o pełnienie przez niego dodatkowo czynności głównego księgowego. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca wiedział o pełnieniu dodatkowych czynności przez powoda i stan ten akceptował. Zgłaszane w późniejszym okresie zastrzeżenia organu założycielskiego nie mogą zostać uznane za skuteczną prawnie zmianę ukształtowanych w ten sposób warunków zatrudnienia.

W rozpoznawanej sprawie sporny jest zatem jedynie rozmiar czasu niezbędnego do pełnienia tych dodatkowych czynności oraz kwestia, czy potrzeba ich pełnienia wynikała z potrzeb zakładu pracy, czy też przyczyny leżały wyłącznie po stronie powoda i wynikały z niewłaściwej organizacji czasu pracy i niechęci powoda zatrudnienia głównego księgowego, to znaczy, czy roszczenie powoda znajduje uzasadnienie w przepisie art. 135 k.p. w wersji obowiązującej w okresie zatrudnienia powoda. W myśl art. 135 § 1 k.p. pracownicy zarządzający, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, główni księgowi i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, a także zastępcy tych osób, wykonują, w razie konieczności, prace poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Zdaniem

skarżącej, do zadań powoda jako dyrektora zakładu pracy należało odpowiednie zorganizowanie pracy w tej jednostce, obejmujące również, o ile taka potrzeba zaistniała, zatrudnienie dodatkowego pracownika w osobie głównego księgowego. Jeżeli więc w ogóle doszło do przekroczenia norm czasu pracy, to wyłącznie z przyczyn leżących po stronie powoda.

Stanowisko to nie jest trafne. Przepis art. 135 § 1 k.p. nie dotyczył sytuacji, kiedy praca w nadgodzinach jest wykonywana stale. Sąd Apelacyjny ustalił, że powód pracował średnio 2 godziny dziennie w godzinach nadliczbowych w związku z wykonywaniem czynności głównego księgowego. Ustalenie to nie zostało przez skarżącą skutecznie podważone. Ponadto przepis art. 135 k.p. nie dotyczył sytuacji pełnienia przez osoby w nim wymienione pracy poza normalnymi godzinami pracy w związku z wykonywaniem stale dodatkowego zatrudnienia na rzecz tego samego pracodawcy.

W wypadku pełnienia dwóch rodzajów pracy w ramach jednej umowy o pracę, strony mogą określić wynagrodzenie za pełnioną dodatkowo funkcję (rodzaj pracy). Jeśli tego nie uczyniły, należy przyjąć, iż za funkcję dodatkową przysługuje to samo wynagrodzenie, co w przypadku funkcji podstawowej. Taki też w istocie sposób określenia należnego wynagrodzenia za pełnienie czynności głównego księgowego przyjął Sąd Okręgowy i podzielił to stanowisko Sąd Apelacyjny. Sposób wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe nie został zakwestionowany przez pozwaną, która kwestionowała, w ocenie Sądu Najwyższego bezzasadnie, samą zasadę wynagrodzenia powoda za nadgodziny, a także ich rozmiar.

Sąd Apelacyjny natomiast, inaczej niż przyjął to Sąd Okręgowy, ustalił, że rozmiar pracy w godzinach nadliczbowych to przeciętnie nie cztery godziny, a dwie godzinyienne. W związku z tym, akceptując zastosowaną przez Sąd Okręgowy metodę obliczenia wysokości wynagrodzenia za nadgodziny obniżył je z kwoty 30.000 zł na 15.000 zł. Jak już podkreślono, ustalenia Sądu Apelacyjnego odnośnie do rozmiarów pracy w godzinach nadliczbowych nie zostały przez stronę pozwaną skutecznie zakwestionowane. W tych warunkach zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 322 k.p.c. poprzez niewykazanie przesłanek zastosowania tego przepisu w postaci niewykazania przesłanek zasadności żądania wynagrodzenia za

godziny nadliczbowe, jest chybiony. W ustalonych okolicznościach sprawy nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 8 k.p., oparty na założeniu, że powód celowo nie zatrudniał głównego księgowego, by następnie, po rozwiązaniu stosunku pracy wystąpić z roszczeniem o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres kilku lat wstecz, łącznie z odsetkami.

Z przytoczonych motywów, na podstawie art. 398-14 k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

/tp/