



Sygn. akt I PK 79/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 16 listopada 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z odwołania Małgorzaty M.

przeciwko "CARREFOUR POLSKA" Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o
wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 listopada 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 listopada 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego
Sądowi Okręgowemu.**

Uzasadnienie

Powódka Małgorzata M. domagała się zapłaty od pozwanego Carrefour Polska sp. z o.o. 54.239,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 listopada 2003 r. do 30 kwietnia 2006 r. z ustawowymi odsetkami. W związku z opinią wydaną przez biegłego z 20 kwietnia 2009 r., pismem z 26 maja 2009 r. złożonym na rozprawie rozszerzono żądanie pozwu do 70.758,69 zł.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 3 lipca 2009 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki 70.009,50 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od kwot: 5.421,90 zł od 11 stycznia 2004 r. do dnia zapłaty, 5.336,64 zł od 11 marca 2004 r. do dnia zapłaty, 7.263,76 zł od 11 czerwca 2004 r. do dnia zapłaty, 6.668,64 zł od 11 września 2004 r. do dnia zapłaty, 7.671,42 zł od 11 grudnia 2004 r. do dnia zapłaty, 8.195,90 zł od 11 marca 2005 r. do dnia zapłaty, 7.649,56 zł od 11 czerwca 2005 r. do dnia zapłaty, 7.173,60 zł od 11 września 2005 r. do dnia zapłaty, 8.303,04 zł od 11 grudnia 2005 r. do dnia zapłaty, 2.152,64 zł od 11 marca 2006 r. do dnia zapłaty, 4.172,40 zł od 11 czerwca 2006 r. do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy ustalił między innymi, że powódka była zatrudniona przez pozwanego od 15 października 1997 r. do 31 lipca 2006 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Była kolejno: kasjerką, główną kasjerką, zastępcą kierownika działu i od 1 stycznia 2000 r. do 31 lipca 2006 r. kierownikiem działu kas. Powódka nie otrzymała zakresu obowiązków na piśmie. U pozwanego w spornym okresie obowiązywał regulamin pracy i regulamin wynagradzania. Obowiązywał równoważny system czasu pracy (możliwość przedłużenia normy dobowej do 12 godzin w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym). Czas pracy między innymi pracowników kierujących samodzielnie komórkami organizacyjnymi został w regulaminie pracy określony wymiarem ich zadań. Sklep, w którym świadczyła pracę powódka był otwierany dla klientów o 9.00, a zamykany o 22.00. W niedziele natomiast był otwarty w godzinach 9.00-21.00. Powódka w całym spornym okresie zaczynała pracę o 7.00. Przez okres dwóch tygodni przed świętami Bożego Narodzenia i Wielkanocy zaczynała pracę o 6.00. Również o godzinie 6.00 rozpoczynała pracę, gdy były akcje sklepu związane z bonami. Powódka nigdy nie

zaczynała pracy po 7.00. Sąd Rejonowy szczegółowo opisał dzień pracy powódki z podziałem na wykonywane przez nią czynności od 7.00 do 18.00. Każdy kierownik działu musiał codziennie zapytać dyrektora marketu (ok. 18.00) o zgodę na wyjście z pracy. Powódka stosowała się do tej praktyki. Dyrektor zgadzał się albo polecał powódce wykonanie dodatkowych czynności przed wyjściem. Jeśli kierownik dostawał od dyrektora polecenie wykonania pracy przed wyjściem, to po wykonaniu czynności ponownie dzwonił do przełożonego, informował o wykonaniu i pytał o zgodę na wyjście z pracy. Była to standardowa procedura wobec wszystkich kierowników. Powódka miała stały dzień wolny – wtorek. Drugim dniem mógł być każdy dzień z wyjątkiem soboty i niedzieli. W okresie przedświątecznym nie korzystała z dnia wolnego. Czas pracy powódki i innych kierowników nie był ewidencjonowany elektronicznie. Kadra kierownicza miała zakaz podbijania kart elektronicznych. Były listy obecności, które jednak nie odzwierciedlały czasu pracy, Wpisywano w nich po 8 godzin pracy dziennie i podpisywano je zwykle na koniec miesiąca.

Sąd Rejonowy ustalił, że przy założeniu, iż powódka pracowała w systemie równoważnego czasu pracy, w którym dobową normą czasu pracy wynosiła maksymalnie 12 godzin, przy przeciętnie czterdziestogodzinnym tygodniu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym (pierwszy okres rozliczeniowy w 2004 r. wynosił dwa miesiące i skończył się z 29 lutego 2004 r.), jej wynagrodzenie za czas pozostawania należy obliczyć w następujący sposób: 1) listopad-grudzień 2003 r. - obowiązujący wymiar czasu pracy - 320 godzin, faktyczny czas pracy - 499 godzin, przepracowanych 179 godzin ponadnormatywnych i 14 godzin nadliczbowych (wynikających z przekroczenia normy dobowej), godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% liczonym według art. 151¹ § 2 – 165, wynagrodzenie - 5.421,90 zł, 2) styczeń-luty 2004 r. - obowiązujący wymiar czasu pracy - 328 godzin, faktyczny czas pracy - 472 godziny, przepracowanych 144 godziny ponadnormatywne, godziny nadliczbowe z dodatkiem 100 % liczonym według art. 151¹ § 2 k.p. - 144; wynagrodzenie – 5.336,64 zł, 3) marzec-maj 2004 r. - obowiązujący wymiar czasu pracy - 400 godzin, faktyczny czas pracy - 596 godzin, przepracowanych 196 godzin ponadnormatywnych, godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% liczonym według art. 151¹ § 2 k.p. – 196, wynagrodzenie – 7.263.76 zł, 4) czerwiec-sierpień

2004 r. - obowiązujący wymiar czasu pracy - 440 godzin, faktyczny czas pracy - 638 godzin, przepracowanych 198 godzin ponadnormatywnych, godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% liczonym według art. 151¹ § 2 k.p. - 198, wynagrodzenie - 6.668,64 zł, 5) wrzesień-listopad 2004 r. - obowiązujący wymiar czasu pracy - 464 godziny, faktyczny czas pracy - 671 godzin, przepracowanych 207 godzin ponadnormatywnych, godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% liczonym według art. 151¹ § 2 k.p. - 207, wynagrodzenie - 7.671,42 zł, 6) grudzień 2004 r. - luty 2005 r. - obowiązujący wymiar czasu pracy - 480 godzin, faktyczny czas pracy - 701 godzin, przepracowanych 221 godzin ponadnormatywnych i 16 godzin nadliczbowych (wynikających z przekroczenia normy dobowej), godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% liczonym według art. 151¹ § 2 k.p. - 205, wynagrodzenie - 8.195,90 zł, 7) marzec-maj 2005 r. - obowiązujący wymiar czasu pracy - 424 godziny, faktyczny czas pracy - 623 godziny, przepracowanych 199 godzin ponadnormatywnych, godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% liczonym według art. 151¹ § 2 k.p. - 199, wynagrodzenie - 7.649,56 zł, 8) czerwiec-sierpień 2005 r. - obowiązujący wymiar czasu pracy - 440 godzin, faktyczny czas pracy - 636 godzin, przepracowanych 196 godzin ponadnormatywnych, godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% liczonym według art. 151¹ § 2 k.p. - 196, wynagrodzenie - 7.173,60 zł, 9) wrzesień-listopad 2005 r. - obowiązujący wymiar czasu pracy - 448 godzin, faktyczny czas pracy - 664 godziny, przepracowanych 216 godzin ponadnormatywnych, godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% liczonym według art. 151¹ § 2 k.p. - 216, wynagrodzenie - 8.303,04 zł, 10) grudzień 2005 r. - luty 2006 r. - obowiązujący wymiar czasu pracy - 160 godzin, faktyczny czas pracy - 216 godzin, przepracowanych 56 godzin ponadnormatywnych, godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% liczonym według art. 151¹ § 2 k.p. - 56, wynagrodzenie - 2.152,64 zł, 11) marzec-maj 2006 r. - obowiązujący wymiar czasu pracy - 296 godzin, faktyczny czas pracy - 410 godzin, przepracowanych 114 godzin ponadnormatywnych, godziny nadliczbowe z dodatkiem 100% liczonym według art. 151¹ § 2 k.p. - 114, wynagrodzenie - 4.172,40 zł.

Wyliczenie rzeczywistego czasu pracy powódki Sąd oparł na sporządzonym przez nią wykazie przepracowanych godzin. Ustalono, że powódka nie świadczyła pracy w ramach zadaniowego systemu czasu pracy. Pracodawca nie wykazał, aby powierzone powódce zadania możliwe były do wykonania w ramach czasu pracy określonego w art. 129 k.p. W sprawie nie można było zastosować również art. 151⁴ § 1 k.p. Przyjęto, że powódkę obowiązywał równoważny system czasu pracy. Ewidencja czasu pracy nie była prowadzona rzetelnie. W związku z tym przyjęto, że to pracodawca ma obowiązek wykazać, że pracownik nie pracował w rozmiarze wskazanym (przerzucenie ciężaru dowodu). Sąd zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 listopada 2003 r. do 31 maja 2006 r. Wysokość zasądzanego świadczenia Sąd ustalił w oparciu o opinię biegłego z zakresu księgowości. Sąd Rejonowy nie uwzględnił podniesionego zarzutu przedawnienia roszczenia w stosunku do tych roszczeń, które zostały zgłoszone w piśmie procesowym z 26 maja 2009 r. co do kwoty przekraczającej 54.239,00 zł. Stwierdzono, że samo kwotowe zwiększenie żądanych wynagrodzeń (w następstwie dokonanych przez biegłego wyliczeń) nie może powodować, iż kwoty dochodzone w wysokości wyższej niż wskazane w pozwie (za okres wskazany w pozwie) uległy przedawnieniu. Zobowiązanie pozwanego do zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych miało charakter terminowy i stawało się wymagalne najpóźniej 10-tego dnia następnego miesiąca. Pracodawca pozostawał w opóźnieniu od dnia następnego.

Apelacją wyrok zaskarżył w całości pozwany. Zarzucono naruszenie: 1) art. 322 k.p.c., 2) art. 245 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., 3) art. 328 § 2 k.p.c., 4) art. 151⁴ § 1 k.p., 5) art. 233 § 1 k.p.c., art. 217 § 1 i 2 k.p.c., 6) 140 k.p., 7) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., 8) art. 233 § 1 k.p.c., 9) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., 10) art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 295 § 1 pkt 1 k.p. i art. 292 k.p., 11) art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 12 listopada 2009 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że powódka nie świadczyła pracy w ramach systemu zadaniowego czasu pracy. Powódkę obowiązywał ponad wszelką wątpliwość równoważny system czasu pracy. Warunki świadczenia przez nią pracy pozostawały w sprzeczności z warunkami z art. 140 k.p., w szczególności z

obowiązkiem pozostawania do dyspozycji pracodawcy w określonych dniach i godzinach. Nazwanie systemu czasu pracy powódki zadaniowym miało na celu obejście przepisów regulujących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Bez wątplenia przełożony powódki miał świadomość stałej pracy ponad obowiązujące powódkę normy czasu pracy. Nie prowadzono ewidencji czasu pracy, dlatego doszło do zmiany rozkładu ciężaru dowodu i związanej z tym możliwości dowodzenia przez pracownika świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych przy pomocy wszelkich dowodów, w tym zeznań świadków. Kwotę żądanego wynagrodzenia Sąd I instancji prawidłowo obliczył w oparciu o opinię biegłego z zakresu księgowości, za podstawę której służyło zestawienie przedłożone przez powódkę. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu podkreślił jednak, że rozstrzygnięcie nie opiera się wyłącznie na sporządzonych przez powódkę zestawieniach, lecz również na zeznaniach świadków /.../. Także zeznania powódki, zbieżne z zeznaniami świadków, stanowiły podstawę ustaleń faktycznych. W dalszej części uzasadnienia stwierdzono, że powódka jedynie nominalnie zajmowała stanowisko kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Poza tym stwierdzono, że ustalenie w tym przedmiocie nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia, ponieważ powódka na polecenie przełożonych obowiązana była stale wykonywać pracę ponad normy określone w art. 135 k.p. Sąd I instancji ustalił samodzielnie faktyczny zakres obowiązków powódki, dlatego nie było potrzeby powoływania biegłego w zakresie organizacji czasu pracy. W przedmiocie zarzutu przedawniania, z powołaniem się na wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2007 r. III PK 90/06, OSNP 2008/11-12/155, stwierdzono, że przerwanie biegu przedawnienia dotyczy tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która została zgłoszona – w pozwie lub w piśmie rozszerzającym powództwo – zarówno co do samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), jak i jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Powódka wniosła o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wskazując konkretne kwoty oraz okres, którego dotyczy przedmiotowe żądanie. Jednak dopiero po załączeniu zestawień pracy w godzinach nadliczbowych oraz dokonanego przez biegłego wyliczenia i sporządzeniu kolejnych opinii uzupełniających – 26 maja 2009 r. pełnomocnik powódki złożył pismo procesowe

– precyzując wysokość dochodzonej kwoty. Powódka nie była w stanie w pozwie wskazać rzeczywiście należnych kwot, ponieważ pozwany nie prowadził prawidłowo ewidencji czasu pracy. Rozszerzenie powództwa polegało jedynie na podwyższeniu sumy dochodzonej za wskazany uprzednio okres. Podstawa faktyczna dotycząca roszczeń została zgłoszona już w pozwie. Zobowiązanie powódki miało charakter terminowy. U pozwanego wynagrodzenie wypłacane było co miesiąc z dołu do 10-tego dnia następnego miesiąca i z tą datą stawało się wymagalne. Od dnia następnego pracodawca popadał w opóźnienie. Prawidłowo zatem Sąd I instancji zasądził odsetki ustawowe od dnia 11-tego każdego miesiąca następującego po kolejnym okresie rozliczeniowym, za który powstał obowiązek pracodawcy zapłaty wynagrodzenia nadliczbowego.

Wyrok skargą kasacyjną pozwany zaskarżył w całości. Jako podstawę skargi wskazano naruszenia: 1) art. 140 k.p. poprzez błąd subsumcji i jego niezastosowanie, które polegało na stwierdzeniu, że świadczenie pracy w systemie równoważnego czasu pracy wyłącza możliwość zastosowania systemu mieszanego, który miałby obejmować także elementy zadaniowego czasu pracy. Błędnie przyjęto również, że u pozwanego system zadaniowego czasu pracy stosowano wyłącznie w celu obejścia prawa, 2) art. 217 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. i art. 278 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z opinii biegłego z zakresu organizacji pracy, celem wykazania, że zakres powierzonych powódce zadań nie był nadmierny i nie wiązał się z koniecznością stałego przekraczania przez powódki norm czasu pracy, 3) art. 151⁴ § 1 k.p. poprzez błąd subsumcji i jego niezastosowanie przy ocenie charakteru pracy powódki w przedsiębiorstwie pozwanej, mimo że jako kierownik działu w hipermarkecie pełniła ona funkcję kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, 4) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Błędnie uznano, że to na pozwanym spoczywał ciężar dowodu wykazania, iż powódka nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych. Dla osób kierujących w zakładzie pracy wyodrębnioną komórką organizacyjną i świadczących pracę w systemie zadaniowym ewidencja czasu pracy nie jest prowadzona, 5) art. art. 385 k.p.c. i 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 i 391 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie konieczności ustosunkowania się do podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego;

art. 245 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c., które miałyby polegać na oparciu rozstrzygnięcia wyłącznie na niepodpisanych wydrukach zawierających zestawienie godzin nadliczbowych, w jakich pracę powódka miała świadczyć. Wydruki te nie mają waloru dowodowego w rozumieniu k.p.c., 6) art. 291 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie, w związku z art. 295 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez jego wadliwe zastosowanie, a sprowadzające się do przyjęcia, że wniesienie przez powódkę powództwa obejmującego ograniczenie żądania przerywało bieg terminu przedawnienia, także co do roszczeń niezgłoszonych pierwotnie w pozwie, 7) art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez przyznanie powódce odsetek od zasądzonego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, począwszy od każdego z przyjętych okresów rozliczeniowych podczas gdy, w przypadku sporu co do zasady należności, odsetki od wynagrodzenia za godziny nadliczbowe liczone są od chwili doręczenia wezwania do zapłaty lub doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na istnienie istotnego zagadnienia prawnego, które sformułowano w formie pytania: czy dopuszczalne jest stosowanie mieszanego systemu czasu pracy, który jednocześnie obejmowałby elementy systemu z art. 135 § 1 i 2 k.p. i z art. 140 k.p.?

W zakresie zarzutu z pkt 6. (przedawnienie) skarga ma być oczywiście uzasadniona. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie do rozpoznania stwierdzono w tym zakresie, z powołaniem się również na wyrok z Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2007 r., III PK 90/06, OSNP 2008/11-12/155, że niniejszą sprawę rozpoznawano po 5 grudnia 2008 r., to jest po dacie wejścia w życie nowelizacji k.p.c., która wyłączała orzekanie ponad żądanie w sprawach z zakresu prawa pracy. Z powołaniem się na art. 187 § 1 k.p.c. podkreślono, że tylko dokładne określenie żądania wraz z uzasadniającymi je okolicznościami faktycznymi określa granice rozpoznawania przez sąd. Sąd II instancji błędnie nie uznał, że pismem rozszerzającym powództwo doszło nie tylko do ilościowych, ale także jakościowych zmian zgłoszonego w sprawie powództwa, które niweczyły dotychczasową podstawę faktyczną sporu. W powództwie zgłoszonym w pierwotnym kształcie powódka dochodziły wyłącznie wynagrodzenia za pracę w godzinach

nadliczbowych świadczoną ponad dobową normę czasu pracy i w dni od wolne pracy. Po przekształceniu powództwa, zasadniczą część ich roszczeń stanowiło już wynagrodzenie za pracę ponad normy czasu pracy z tytułu przekroczenia normy średniotygodniowej, a nie dobowej.

Wniesiono również o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W skardze podniesiony został zarzut naruszenia przepisu art. 140 k.p. poprzez przyjęcie, że świadczenie pracy w systemie równoważnego czasu pracy wyłącza możliwość zastosowania systemu mieszanego z elementami zadaniowego czasu pracy. Zarzut ten nie jest uzasadniony, gdyż Sąd Okręgowy przyjął jedynie zgodnie ze stanowiskiem Sądu pierwszej instancji, że powódka pracowała w systemie równoważnego czasu pracy. Jest to trafne rozstrzygnięcie, znajdujące wystarczające uzasadnienie w ustaleniach faktycznych. Sąd dokonał więc subsumcji wynikającej z okoliczności faktycznych sprawy. Inną kwestią jest to, że nawet w razie stosowania zadaniowego czasu pracy pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 69). Tymczasem z niebudzących wątpliwości ustaleń wynika, że powódka normy te regularnie i znacząco przekraczała.

Zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego okazały się również nieuzasadnione. Wiadomości specjalne nie były w tym przypadku niezbędne. Pominięcie opinii kolejnego biegłego nie miało więc wpływu na rozstrzygnięcie sprawy. Stanowisko powyższe potwierdza rozstrzygnięcie z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2009 r., I CSK 158/09 (LEX nr 5333833), w którym stwierdzono, że nieprzeprowadzenie dowodu z opinii biegłego tylko wówczas uzasadnia zarzut naruszenia art. 278 § 1 k.p.c. oraz art. 217 § 2 k.p.c., jeżeli wiadomości specjalne były niezbędne do miarodajnej oceny zasadności roszczenia.

O tym zaś, czy dla rozstrzygnięcia sprawy niezbędne są wiadomości specjalne, decyduje sąd.

Także nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 151⁴ § 1 k.p. Pełnienie funkcji kierowniczych nie upoważnia bowiem pracodawcy do stosowania takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2010 r., I PK 6/10, niepublikowany). Jak wcześniej stwierdzono powódka była zmuszona do stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Nie powinno więc budzić wątpliwości, że w tych okolicznościach faktycznych przysługiwało wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nie został również naruszony art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jak wykazano powódka nie świadczyła pracy w systemie zadaniowego czasu pracy. W tej sytuacji na pracodawcy spoczywał obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego w takich przypadkach pracodawca musi się liczyć z tym, że na nim będzie spoczywał obowiązek udowodnienia, że pracownik nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNP 2000, nr 15, poz. 579).

Nie jest zasadny także zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, powołanych w pkt 5 skargi kasacyjnej. Sąd Okręgowy nie pominął bowiem tego problemu i uzasadnił to na s. 39 uzasadnienia. Nie został też naruszony przepis art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy trafnie określił bowiem termin liczenia odsetek (dzień wypłaty wynagrodzenia).

Uzasadniony okazał się natomiast zarzut naruszenia przepisów art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 295 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Okręgowy przyjął bowiem, że wystarczającym do przerwania biegu przedawnienia było rozszerzenie powództwa (podwyższenie kwoty) przy zgłoszonej wcześniej podstawie faktycznej dochodzonych roszczeń. Zasadnicze znaczenie ma w tej kwestii zmiana przepisów art. 477¹ k.p.c. (skreślenie § 1 i 1¹) oraz art. 321 k.p.c. (skreślenie § 2). Na skutek tych zmian sąd jest związany żądaniem zgłoszonym przez stronę i nie może orzekać ponad żądanie. W postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji doszło do rozszerzenia powództwa ponad kwotę określoną w pozwie. Zarzut dotyczący

przedawnienia był podnoszony przez pozwaną w obu instancjach. Problem powyższy został rozstrzygnięty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2007 r., III PK 90/06, (OSNP 2008, nr 11-12, poz. 155). Nie ulega też wątpliwości, że sprawa niniejsza została wszczęta po wejściu w życie zmian legislacyjnych skutkujących zakazem orzekania ponad żądanie. Sąd Najwyższy stwierdził, że przerwanie biegu przedawnienia (art. 295 § 1 k.p.) dotyczy tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która została zgłoszona – w pozwie lub w piśmie rozszerzającym powództwo – zarówno co do samego żądania (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), jak i jego podstawy faktycznej (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Wynika więc z tego, że wniesienie pozwu przerywa bieg przedawnienia tylko co do roszczeń objętych żądaniem pozwu, a sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty pozwem. Tak więc, jak stwierdził Sąd Najwyższy pozwem, w którym powód (świadomie lub nieświadomie) nie wystąpił z całym przysługującym mu w stosunku do pozwanego żądaniem nie przerywa biegu przedawnienia co do tej części roszczenia w znaczeniu materialnoprawnym, która pozostała poza żądaniem tego pozwu. Można też wspomnieć, że w skardze nie został podniesiony w istocie zarzut błędnego oparcia podstawy wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe o przekroczenie normy tygodniowej, a nie dziennej. Skarżący wspomina o tym bowiem tylko przy okazji problemu przedawnienia. W tym stanie rzeczy konieczne jest jedynie rozstrzygnięcie o terminie przedawnienia części roszczenia, która nie była określona w pozwie.

Z tych względów, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.