



Sygn. akt II PK 254/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa I. S.

przeciwko Rodzinny Dom Dziecka [...]

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 kwietnia 2011 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego

z dnia 8 czerwca 2010 r.,

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

Uzasadnienie

W pozwie powódka żądała od pozwanego Rodzinnego Domu Dziecka zapłaty 20.877 zł z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Wyrokiem z 2 września 2009 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego koszty procesu w wysokości 1.800 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka pracowała w pozwanym rodzinnym domu dziecka od 2 kwietnia do 31 grudnia 2007 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora. Powódka pracowała w wymiarze przekraczającym ustalone w kodeksie pracy normy czasu pracy, pracując ponad osiem godzin dziennie, w soboty oraz niedziele i święta. Do jej obowiązków w okresie do 24 lipca 2007 r. należało urządzanie placówki, przygotowanie jej na przyjęcie dzieci oraz podtrzymywanie kontaktu z dziećmi, które przebywały w domu dziecka przy ul. T. Oprócz tego powódka zajmowała się sprawami administracyjnymi. W tym czasie pracowała od poniedziałku do piątku od godz. 8.00 do 16.00. Zdarzało się, że praca mogła się rozpocząć później i zakończyć później, ale na ogół było to 8 godzin dziennie. Po 24 lipca 2007 r. powódka nadal pracowała przez 8 godzin dziennie, od godz. 6.00 do 14.00. We wrześniu, w jeden weekend pracowała od 6.00 w sobotę do poniedziałku rano. Praca miała charakter pracy całodobowej, również w niedziele i święta. Dzieci trafiły do placówki 24 lipca 2007 i zostały objęte całodobową opieką. W tym czasie powódka występowała z pismami o zwiększenie liczby etatów, na które przez dłuższy okres nie dostawała odpowiedzi. We wrześniu 2007 r. powódka otrzymała odpowiedź, że ma zatrudniać zgodnie z kodeksem pracy, a dzieciom zapewnić całodobową opiekę. Powódka nie mogła spełnić tego wymogu, bo miała mało pracowników. Nie mogła zostawić dzieci bez opieki wychowawcy zatrudnionego na terenie placówki. W rezultacie czas pracy pracownika przekraczał limity czasu pracy. W związku z tym w listopadzie 2007 r. powódka podjęła się pracy w godzinach nadliczbowych, aby zapewnić dzieciom opiekę. W listopadzie 2007 r. powódka pełniła dyżury między 6.00 a 14.00 oraz między 22.00 a 6.00, a także we wszystkie soboty, niedziele i święta. Praca polegała na przygotowaniu posiłków, pomocy w nauce i odrabianiu lekcji, czworo z pięciorga dzieci było w wieku szkolnym, a piąte dziecko miało 3,5 roku i uczęszczało do przedszkola. Pozostałe dzieci miały od 7 do 13 lat. W dni wolne od nauki prowadziła rehabilitację dla dzieci, niezbędną przy terapii FAS. Powódka wraz z mężem i synem mieszkali w placówce. Powódka ma dwoje dzieci. W tamtym okresie syn miał 15 lat, a córka 19 lat i mieszkała poza placówką. W dni

robotnicza powódka wykonywała wiele czynności administracyjnych związanych z działaniem placówki, łącząc funkcję dyrektora i wychowawcy. Polegało to na pisaniu pism, spotkaniach u skarbnika miasta, w biurze polityki społecznej, w biurze prezydenta W. oraz w szeregu innych. W tym czasie dwoje dzieci poważnie zachorowało. Niektóre z dzieci miały objawy choroby sierocej. Trzeba było je uspokoić, wyciszyć. Do ataków dochodziło codziennie, najczęściej w godzinach nocnych. Praca w nocy polegała na pilnowaniu zachowań seksualnych dzieci, ponieważ niektóre z nich miały objawy molestowania seksualnego. Głównym zadaniem było wyciszenie i niedopuszczanie do takich zachowań.

W świetle powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie z art. 151⁴ § 1 k.p. powódka, jako dyrektor pozwanego zakładu, a więc pracownik zarządzający nim w imieniu pracodawcy, wykonując bezspornie pracę poza normalnymi godzinami pracy, nie nabyła prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W tej kwestii Sąd zgodził się ze stroną pozwaną, że ze względu na charakter placówki, którą zarządzała powódka, trudno jest oddzielić pracę od czasu wolnego. Z tego względu zasadnie strona pozwana powołała się na zasady współżycia społecznego.

W apelacji powódka zarzuciła wyrokowi Sądu pierwszej instancji, między innymi naruszenie art. 151⁴ § 1 k.p. oraz art. 8 k.p. Wskazała również, że Sąd błędnie przyjął, iż jako dyrektor była ona osobą zarządzającą zakładem pracy, a jej praca ponad normalny czas pracy wynikała z konieczności wykonywania obowiązków poza normalnymi godzinami pracy, podczas gdy przyjęte rozwiązania organizacyjne w samym swoim założeniu rodziły konieczność wykonywania stale pracy w godzinach nadliczbowych dla zachowania ciągłości pracy tego zakładu.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy uznał, że sąd pierwszej instancji prawidłowo wyjaśnił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy oraz dokonał prawidłowej oceny prawnej zgromadzonych dowodów. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p., pracownicy jednoosobowo zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez

prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., odnosi się do osób, które mają szerokie kompetencje w zakresie zarządzania składnikami materialnymi i niematerialnymi zakładu pracy oraz zarządzania pracownikami. Skoro powódka, jak ustalił Sąd Rejonowy, była dyrektorem pozwanego zakładu, a więc pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, to do niej należało zapewnienie prawidłowego toku i właściwej organizacji pracy w podległej placówce. Mogła samodzielnie dysponować swoim czasem pracy i nikt nie wydawał jej poleceń świadczenia pracy ponad uzgodniony jej wymiar. Wskazując na utrwalony w orzecznictwie pogląd, iż w szczególnych sytuacjach, w tym w przypadku stosowania rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych, także pracownikom kadry zarządzającej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę ponad normę czasu pracy, Sąd stwierdził, że w przedmiotowej sprawie sprzeciwia się temu wzgląd na zasady współżycia społecznego. Nawet bowiem gdyby uznać, iż powódka przekraczała ustalone w kodeksie normy czasu pracy ze względu na wadliwą organizację pracy, polegającą na zbyt małej liczbie pracowników placówki, to jej roszczenia są niezasadne w świetle art. 8 k.p. ze względu na wyjątkowy charakter rodzinnego domu dziecka, polegający na całodobowej opiece i wychowaniu dzieci. W tej sytuacji, ewentualne zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stałoby, w kontekście specyfiki przedmiotowego zakładu pracy, w oczywistej sprzeczności z obiektywną oceną moralną, w kontekście specyfiki przedmiotowego zakładu pracy – rodzinnego domu dziecka.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego uchylenie w całości oraz przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W zakresie podstawy prawa materialnego powódka zarzuciła wskazanemu wyrokowi:

1) niewłaściwe zastosowanie art. 151 § 1 i art. 151¹ § 1 i 2 k.p., polegające na niezastosowaniu tych przepisów do stanu faktycznego w niniejszej sprawie, pomimo istnienia podstaw do jego zastosowania i pozbawienie jej w ten sposób uprawnienia do żądania wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;

2) błędną wykładnię art. 151⁴ § 1 k.p., polegającą na przyjęciu, że powódce, jako pracownikowi kadry zarządzającej nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, pomimo, że nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych „w razie konieczności”, jak mówi art. 151⁴ § 1 k.p., ale stale i nie tylko, jako dyrektor, ale również wychowawca;

3) niewłaściwe zastosowanie art. 132 § 1 k.p., polegające na niezastosowaniu tego przepisu do stanu faktycznego w niniejszej sprawie, pomimo istnienia podstaw do jego zastosowania i pozbawienie w ten sposób Powódki prawa do nieprzerwanego 11 godzinnego dobowego wypoczynku;

4) niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p., polegające na zastosowaniu tego przepisu do stanu faktycznego w niniejszej sprawie i uznaniu, że żądanie przez powódkę wypłaty wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych nie zasługuje na ochronę, ponieważ narusza zasady współżycia społecznego ze względu na specyfikę pracy u pozwanego.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c., przez ogólnikowe wskazanie w uzasadnieniu wyroku, że zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stałoby w oczywistej sprzeczności z obiektywną oceną moralną w kontekście specyfiki rodzinnego domu dziecka.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Nietrafny okazał się jednak zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania. Oznacza to, że postępowanie kasacyjne ogranicza się do zbadania

prawidłowości wykładni i zastosowania przepisów prawa, które zostały wskazane w skardze kasacyjnej jako naruszone. Art. 328 § 2 k.p.c. dotyczy postępowania przed sądem pierwszej instancji, a odniesienie zarzutów dotyczących jego naruszenia do sądu drugiej instancji wymagało powołania art. 391 § 1 k.p.c., czego skarżąca nie uczyniła. W tej sytuacji Sąd Najwyższy nie ma kompetencji do merytorycznej oceny trafności omawianego zarzutu.

W większości trafne okazały się natomiast zarzuty powódki odnoszące się do naruszenia przez zaskarżony wyrok wskazanych w podstawie rozpoznawanej skargi przepisów prawa materialnego.

Z ustaleń przyjętych w podstawie faktycznej skargi wynika, że powódka niewątpliwie świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, a także pracę w niedziele i święta. Sąd Okręgowy odmówił zasądzenia żądanej przez nią zapłaty, po pierwsze, ze względu na to, że była dyrektorem pozwanej placówki wychowawczej – pracownikiem zarządzającym zakładem pracy i, po drugie, z powodu uznania, że jej żądania są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Argumentacja wspierająca obydwie te powody oddalenia apelacji powódki jest nieprzekonująca.

Zgodnie z ustalonym i powszechnie akceptowanym stanowiskiem orzecznictwa sądowego osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wskutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy (por. wyroki SN z: 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976, nr 10, poz. 230; 26 marca 1976 r., I PRN 9/76, LEX nr 14304; 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04; 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 221). Jak wynika z ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji i przyjętych przez Sąd Okręgowy, zapewnienie w kierowanej przez powódkę placówce całodobowej opieki nad dziećmi nie było możliwe ze względu na małą liczbę pracowników, a jej wnioski o zatrudnienie dodatkowej osoby były odrzucane. Powódka mogła albo, po wyczerpaniu dopuszczalnych limitów czasu pracy pracowników jednostki, pozostawić dzieci bez opieki albo podjąć pracę w godzinach nadliczbowych. W takiej sytuacji stałe wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych powinno być

uznane za zachowanie wymuszone przez wadliwą i niezależną od pracownika zarządzającego organizację pracy. Wobec tego oderwane od stanu faktycznego sprawy jest, dotyczące powódki, stwierdzenie Sądu Okręgowego, iż „Mogła samodzielnie dysponować swoim czasem pracy i nikt nie wydawał jej poleceń świadczenia pracy ponad uzgodniony jej wymiar.” Niewiele wyjaśnia też stwierdzenie Sądu, że skoro powódka była dyrektorem pozwanego zakładu, a więc pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy, to do niej należało zapewnienie prawidłowego toku i właściwej organizacji pracy w podległej placówce. Sądy orzekające w sprawie nie wyjaśniły statusu prawnego pozwanej jednostki, przyjmując za pewnik, że jest ona pracodawcą powódki. Rozważanie tej kwestii wykracza poza podstawy skargi kasacyjnej, jej wyjaśnienie należy jednak do obciążającego sąd merytoryczny pełnego ustalenia podstawy prawnej wyroku. W tej sytuacji wystarczy tylko wskazać, że kwestia ta może budzić wątpliwości, co wynika z załączonego do skargi kasacyjnej wyroku Sądu Rejonowego w G. z 8 lipca 2009 r., sygn. akt IV P .../08), który w analogicznej sprawie uznał za pracodawcę powiat, a nie rodzinny dom dziecka. Nawet jednak gdyby uznać, że pozwana jednostka ma cechy pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., to nie wynika stąd, że jej działania w zakresie organizacji pracy tej jednostki nie są uzależnione od decyzji jednostki nadrzędnej w stopniu uzasadniającym, w określonych okolicznościach, twierdzenie, że to ten podmiot nadrzędny odpowiada za wadliwość organizacji pracy wymuszające stałe wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych przez dyrektora placówki. Wątpliwości w tym zakresie budzi już pobieżna lektura przepisów regulujących funkcjonowanie pozwanej placówki, które wyłączają możliwość samodzielnego zatrudniania pracowników przez dyrektora rodzinnego domu dziecka, pozostawiając decyzje w tym zakresie „podmiotowi prowadzącemu” (zob. np. § 31 rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 lutego 2005 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych, Dz.U. z 2005 Nr 37, poz. 331 i § 9 ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 października 2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych, Dz.U. z 2007 r. Nr 201, poz. 1455). Obowiązek ustalenia i oceny tych, między innymi, unormowań w świetle żądań powódki, tj. ustalenia i rozważenia materialnoprawnej podstawy zgłoszonego żądania w granicach wskazanej

podstawy faktycznej, należał do sądów orzekających w niniejszej sprawie w pierwszej i drugiej instancji, zgodnie z zasadami „da mihi factum, dabo tibi ius” oraz „facta probantur, iura novit curia” (art. 187 § 1 k.p.c.) (zob. np. wyrok SN z 24 sierpnia 2009 r., I PK 32/09, LEX nr 548916).

Należy też dodać, że Sąd Okręgowy, dokonał oceny żądania powódki bez ustalenia i rozważenia jej statusu pracowniczego, od którego, w świetle art. 123 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2004 r. Nr 64, poz. 593), zależy, czy i ewentualnie, które ze wskazanych w tym przepisie aktów prawnych, regulowały w okresie objętym sporem czas pracy powódki, jako pracownika samorządowego zatrudnionego w placówce opiekuńczo-wychowawczej. Z ustaleń Sądu nie wynika nawet, czy była ona zatrudniona na podstawie umowy o pracę, czy mianowania, czego w okresie objętym sporem nie można całkowicie wykluczyć. W rezultacie nie jest jasne, w jakim zakresie powoływane przez Sąd i wskazane w podstawie rozpoznawanej skargi przepisy kodeksu pracy mają zastosowanie w sprawie.

Z powyższych uwag wynika, że w świetle przyjętych w sprawie ustaleń faktycznych, uznanie przez Sąd Okręgowy, iż powódka mogła sama zorganizować pracę w pozwanej jednostce w sposób wyłączający konieczność stałego świadczenia przez nią pracy w godzinach nadliczbowych jest co najmniej przedwczesne. W tym stanie rzeczy uzasadniony, jest zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 151 § 1, art. 151¹ § 1 i 2 i art. 151⁴ § 1 k.p.

Trafny okazał się również zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 8 k.p.

Przede wszystkim należy wskazać, że stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w

danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Zaskarżone orzeczenie nie spełnia tych wymagań. Powódka domaga się normalnej zapłaty za godziny nadliczbowe wynikającej z przepisów prawa. Sąd nie ustalił, że wystąpiły szczególne okoliczności po jej stronie lub po stronie pracodawcy, które uzasadniałyby wyłączenie możliwości korzystania z tego prawa. Sąd nawet nie odniósł swojej oceny do wyjątkowych okoliczności rozpoznawanego przypadku, lecz stwierdził, że wynika ona ze „specyfiki przedmiotowego zakładu pracy – rodzinnego domu dziecka”. Wynika stąd, że zdaniem Sądu Okręgowego pracownicy publicznych placówek opiekuńczo-wychowawczych typu rodzinnego zwanych potocznie „rodzinnymi domami dziecka” nie mają prawa do zapłaty za godziny nadliczbowe. W ten sposób Sąd w sposób sprzeczny z istotą konstrukcji nadużycia prawa kreuje normę postępowania, w istocie o charakterze przepisu szczególnego w stosunku do przepisów o godzinach nadliczbowych, która ma mieć zastosowanie do pracowników tego typu jednostek. Brakuje także wyjaśnienia, dlaczego Sąd uważa, że podmiot prowadzący rodzinny dom dziecka i decydujący się zatrudnić jego dyrektora, pełniącego jednocześnie funkcję wychowawcy, w ramach stosunku pracy, ma być zwolniony z normalnych obowiązków pracodawcy. Pytanie to jest tym bardziej istotne, że jak wynika z art. 80 ust. 11 i 12 ustawy o pomocy społecznej, podmiot ten może zatrudniać wychowawców w omawianych placówkach na podstawie umowy o pracę lub umowy, do której stosuje się przepisy o zleceniu, a zatrudniając ich na podstawie stosunku pracy, może stosować szczególny, określony w tej ustawie system zadaniowego czasu pracy. Sąd Okręgowy nie wziął też pod uwagę, że prawo pracownika do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wynika z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Na koniec należy zauważyć, że Sąd Okręgowy, odmawiając powódce prawa do żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, nie wskazał zasady (zasad) współżycia społecznego przemawiającej za takim rozwiązaniem. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, wyrażonym w

uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III 3) do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., zob. wyrok TK z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04 (OTK-A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi „konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współżycia społecznego chodzi”. Według Sądu Najwyższego w obecnym składzie, wskazanie takiej zasady jest pożądane, i jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08 OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156, sąd powinien podjąć próbę sformułowania zasady współżycia społecznego, z którą niezgodne w jego ocenie jest czynienie użytku z prawa podmiotowego. Należy jednak uznać, że w przypadku niesformułowania takiej zasady, minimalnym i niezbędnym warunkiem stwierdzenia przez sąd nadużycia prawa z powodu czynienia z niego użytku sprzecznego z zasadami współżycia społecznego jest dokładne wskazanie w uzasadnieniu orzeczenia względów moralnych, które sąd miał na uwadze powołując się na takie nadużycie. Bez spełnienia tego wymagania orzeczenia sądowe ogólnikowo odwołujące się do zasad współżycia społecznego narażone są na zarzut arbitralności i dowolności. Sądy orzekające w niniejszej sprawie takiego wymagania nie spełniły.

Nieuzasadniony okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 132 § 1 k.p., dotyczącego prawa do nieprzerwanego dobowego odpoczynku. Nie jest jasne, jakie żądanie wiąże powódka z naruszeniem tego prawa, skoro jej powództwo ogranicza się do zapłaty wynagrodzenia, nie formułuje ona natomiast żądań, które, zgodnie z ustalonym orzecznictwem mogą być wiązane z naruszeniem prawa do wypoczynku (zob. zwłaszcza uchwałę składu siedmiu sędziów SN z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 247).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.