

POSTANOWIENIE

Dnia 20 października 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko G. Spółce z o.o. w P.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 października 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 27 czerwca 2014 r.,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od strony pozwanej G. Spółki z o.o. w P. na rzecz powoda A. S. kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt)złotych powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług przewidzianą dla tego rodzaju czynności tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu przez radcę prawnego J. M. w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z 6 sierpnia 2013 r., IV P .../10, ustalił, że powód A. S. był zatrudniony w pozwanej G. Spółce z o.o. w P. na stanowisku kierownika rejonu w okresie od 1 maja do 27 sierpnia 2007 r. (punkt I. wyroku), zasądził od pozwanej G. Spółki z o.o. na rzecz powoda A. S. kwotę 59.354,61 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi

odsetkami od 26 maja 2011 r. do dnia zapłaty (punkt II. wyroku), nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie II. do kwoty 3.493,21 zł stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę powoda (punkt III. wyroku) oraz orzekł o kosztach sądowych i kosztach procesu (punkty IV.-VI.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód, zatrudniony od 31 lipca 2005 r. na stanowisku pracownika ochrony fizycznej w sklepie sieci L. w P., któremu w sposób nieformalny powierzono dodatkowo obowiązki kierownika rejonu, w okresie od 1 maja do 27 sierpnia 2007 r. wykonywał czynności wykraczające poza zakres obowiązków szeregowego pracownika ochrony fizycznej, tj. ewidencjonował czas pracy podległych pracowników, rekrutował nowych pracowników i zwalniał pracowników z pracy. Powierzenie powodowi tych obowiązków było spowodowane tym, że każdemu kierownikowi mogło podlegać około 10 sklepów, a u pozwanego jednej osobie podlegało 20 sklepów, co powodowało konieczność szybkiego przeszkolenia pracowników na stanowisko kierownika. Powód sprawował nadzór nad pracownikami sklepów L. w G., S., P. i W. Oprócz opisanych wyżej obowiązków, powód wykonywał czynności jako pracownik ochrony w sklepie L. w P. Od 28 sierpnia 2007 r. powód został awansowany na stanowisko specjalisty ds. kontroli obiektów i wszedł w skład trzyosobowej grupy kontrolnej. Do zakresu obowiązków grupy należały m.in.: kontrola pracowników ochrony i kasjerek, sprawdzanie rzetelności dokonanej inwentaryzacji, sprawdzanie paragonów fiskalnych z nagraniem z kamery przemysłowej. Powód od poniedziałku do piątku pracował w delegacji. Wyjazdy trwały zwykle 4-5 dni, czasem nawet do 7 dni, następnie były dwa dni wolnego. Grupa kontrolna przeprowadzała kontrole około siedemdziesięciu sklepów podlegających pod Centrum Dystrybucyjne S. W obiektach, w których nie było ochrony, powód pracował od godziny 8:00 do 21:00. Jeżeli była ochrona lub monitoring, zaczynał pracę o 9:00, kończył o 19:00-21:00. Po powrocie do domu powód sporządzał protokół kontroli: wypełniał arkusze, opisywał zdjęcia, filmy, pisał protokoły, rozliczał faktury i pieniądze, następnie przysyłał dane z raportów P. J. – za pośrednictwem poczty elektronicznej. Pozwana od stycznia 2008 r. nie prowadziła ewidencji czasu pracy powoda, a z materiału dowodowego wynika, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych.

Na tej podstawie Sąd Rejonowy ocenił, że w okresie od 1 maja do 27 sierpnia 2007 r. powód był zatrudniony na stanowisku kierownika rejonu, jednak – pełniąc tę dodatkową funkcję – nie był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, o którym mowa w art. 151⁴ § 1 k.p., ponieważ nie miał uprawnień do kierowania oddziałem pod względem ekonomicznym. Dlatego też powód nie należy do wskazanego w tym przepisie kręgu osób pozbawionych prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy przypomniał, że pracownika, który kierując wyodrębnioną komórką organizacyjną wykonuje równocześnie pracę na równi z członkami kierowanego zespołu, nie można uznawać za kierownika komórki organizacyjnej w rozumieniu powyższego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2011 r., II PK 221/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 111). Bezsprzecznie, powód pracował na stanowisku pracownika ochrony 100-120 godzin miesięcznie, a dodatkowo jako kierownik wyjeżdżał do podległych sklepów co zajmowało mu 16-20 godzin miesięcznie, nie licząc czasu poświęconego na prowadzenie już w domu dokumentacji związanej z pełnieniem tej funkcji. Natomiast pozwany pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy powoda, nie przedstawił też dowodów pozwalających obalić przedłożone przez powoda rozliczenie przepracowanych przez niego godzin nadliczbowych, ani nie wypłacił powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Apelację od tego wyroku wywiódł pozwany pracodawca, zaskarżając go w całości.

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 27 czerwca 2014 r., VI Pa .../14, odrzucił apelację w zakresie punktu VI. zaskarżonego wyroku (punkt I.), oddalił apelację w pozostałym zakresie (punkt II.), rozstrzygnął o kosztach procesu powstałych na skutek wniesienia apelacji (punkt III.) oraz rozstrzygnął o zażaleniu pozwanej Spółki na postanowienie Sądu Rejonowego z 27 sierpnia 2013 r. (punkty IV.-VI.).

Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne oraz wyprowadzone na ich podstawie wnioski prawne Sądu pierwszej instancji i z tego względu w całości oddalił apelację strony pozwanej. W związku z nieprowadzeniem przez pozwaną Spółkę ewidencji czasu pracy powoda i udowodnieniem przez powoda świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, nastąpiło odwrócenie rozkładu ciężaru dowodu i

to na pozwanej ciążył obowiązek udowodnienia, że było inaczej niż to przedstawił powód. Twierdzenia powoda są poparte zarówno zeznaniami świadków (współpracowników, przełożonych, żony), jak i dokumentami i wydrukami. Powód miał możliwość odtworzenia dokładnie swoich godzin pracy w sytuacji, gdy zajmował się rozliczeniem czasu pracy całej grupy i przygotowywał w tym zakresie szczegółowe zestawienia. Sąd Okręgowy za bezzasadny uznał zarzut apelacji dotyczący systemu czasu pracy, w którym powód świadczył pracę. Sąd Rejonowy ustalił bowiem, że powód pracował w podstawowym systemie czasu pracy, a ustalony zakres zadań powoda w okresie objętym sporem nie mieścił się w grupach pracowników wymienionych w art. 137 k.p., wobec których dopuszczalne jest stosowanie równoważnego systemu czasu pracy. Powód nie był bowiem zatrudniony przy pilnowaniu mienia, lecz jedynie kontrolował pracowników pilnujących mienia.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w części obejmującej punkty II. i III. (oddalenie apelacji i rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego).

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego: 1) art. 171⁴ § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że powód nie był zatrudniony na stanowisku kierownika wyodrębnionej jednostki organizacyjnej, o jakiej mowa w tym przepisie, w sytuacji gdy z ustalonego stanu faktycznego, w tym z przyznanych powodowi prerogatyw, wynika wniosek przeciwny, 2) art. 77⁵ § 1 k.p. w związku art. 151 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, że dojazd powoda do miejsca położonego na obszarze geograficznym oznaczonym w umowie o pracę jako miejsce wykonywania pracy oraz powrót do miejsca zamieszkania jest faktycznym wykonywaniem przez powoda na rzecz pozwanego umówionej pracy, i tym samym czas ten powinien być wliczony do czasu pracy powoda w obowiązującym systemie rozkładu czasu pracy.

Jako okoliczność uzasadniająca konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała oczywistą zasadność skargi, „jak bowiem wynika z treści poczynionych ustaleń faktycznych, pełniąc funkcję kierownika rejonu to powód był odpowiedzialny za organizację pracy, w tym także w punkcie, w którym

wykonywał czynności jako agent ochrony” i to do jego obowiązków należała organizacja pracy poszczególnych pracowników, w tym ewidencjonowanie ich czasu pracy, urlopów, zwolnień itp. Powód posiadał też odpowiednie prerogatywy do zarządzania podległym mu rejonem (mógł zatrudniać i zwalniać pracowników). „Sądy obu instancji naruszyły więc przepis art. 171⁴ § 1 k.p. w sposób oczywisty”. Ponadto Sąd Okręgowy „w ogóle nie badał tego, czy ustalony stan faktyczny wyczerpuje dyspozycje art. 77⁵ § 1 k.p. i art. 151 § 1 k.p. i to pomimo, że z umów o pracę, którym Sądy obu instancji dały wiarę w pełnej rozciągłości jasno wynika, że miejscem świadczenia pracy przez powoda był obszar województwa [...]. Zatem wykonując zadania na stanowisku kierownika rejonu jak i specjalisty ds. kontroli powód nie świadczył pracy w czasie, kiedy dojeżdżał do poszczególnych punktów i kiedy z nich wracał. Wydając zaskarżony wyrok Sąd nie brały tej okoliczności pod rozwagę”.

W ocenie skarżącej w sprawie występuje też istotne zagadnienie prawne, które „polega na rozstrzygnięciu, czy pracownik, zatrudniony na stanowisku o dużej samodzielności działania, którego obowiązki pracownicze są formułowane w sposób zadaniowy, może domagać się zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie wykazawszy uprzednio, że w normatywnym czasie pracy nie był w stanie wywiązać się z nałożonych obowiązków”.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz skarżącej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądami obu instancji, według norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia oraz o zasądzenie od powoda na rzecz skarżącej kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę pełnomocnik powoda wniosł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od skarżącej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłankach oczywistej zasadności skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) oraz występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Powołując przesłankę oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), skarżąca odwołała się do przepisu, którego nie ma w Kodeksie pracy, tj. art. 171⁴ § 1 k.p. Jedynie z kontekstu można wywieść, że skarżącej chodzi o art. 151⁴ § 1 k.p., jednak w całej skardze skarżąca konsekwentnie powołuje ten nieistniejący przepis. Tymczasem skarga kasacyjna powinna być tak zredagowana i skonstruowana, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać w jej podstawach lub ich uzasadnieniu pozostałych elementów kreatywnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). Sąd Najwyższy nie może samodzielnie ustalać przepisu, z którym zaskarżony skargą kasacyjną wyrok mógłby być ewentualnie niezgodny.

Jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (postanowienie Sądu Najwyższego z 3 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578). Ponadto, z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko

powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście istnieje. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym – w jego ocenie – wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest oczywiście uzasadniona. Sam zarzut naruszenia określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Skarżący powinien więc w wywodzie prawnym wykazać kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającą na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 14 lipca 2005 r., III CZ 61/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 75; z 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z 1 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774). Należy zauważyć, że sam argument skarżącej, iż powód był kierownikiem odpowiedzialnym za organizację pracy swojej własnej oraz podległych mu pracowników, nie jest wystarczający do przyjęcia, że w żadnych okolicznościach jego ponadnormatywna praca nie mogła być dodatkowo wynagradzana.

Z kolei art. 77⁵ § 1 k.p., którego naruszenie miałyby stanowić o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, został powołany poza istotą sprawy. Zgodnie z tym przepisem, pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Tymczasem rozpoznawana sprawa w żadnej mierze nie dotyczyła należności z tytułu podróży służbowej pracownika, tylko czasu pracy powoda i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Na marginesie należy zauważyć, że w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, według którego czasem pracy (art. 128 § 1 k.p.) pracownika wykonującego obowiązki pracownicze na określonym obszarze (np. na obszarze jednego województwa), do czego konieczne jest stałe przemieszczanie się, jest także czas poświęcony na niezbędne przejazdy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 lutego 2014 r., I PK 256/13, LEX nr 1455100; z 6 maja 2014 r., II PK 219/13, OSNP 2015 nr 10, poz. 132; z 3 grudnia

2008 r., I PK 107/08, OSNP 2010 nr 11-12, poz. 133; z 3 grudnia 2009 r., II PK 138/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 6, s. 312).

Z przedstawionych wyżej względów, przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej nie została w skardze w odpowiedni sposób uzasadniona poza odwołaniem się do poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych oraz do nieistniejącego przepisu Kodeksu pracy.

W zakresie drugiej z przesłanek „przedsądu” należy zwrócić uwagę, że formułując zagadnienie prawne skarżąca nie odwołała się w ogóle do żadnego przepisu prawa. Zagadnienie zostało bowiem sformułowane następująco: „czy pracownik, zatrudniony na stanowisku o dużej samodzielności działania, którego obowiązki pracownicze są formułowane w sposób zadaniowy, może domagać się zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych nie wykazawszy uprzednio, że w normatywnym czasie pracy nie był w stanie wywiązać się z nałożonych obowiązków”. Zagadnienie to zdaje się sugerować, że powód pracował w systemie zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.), chociaż przepisy dotyczące tego systemu czasu pracy nie zostały powołane w podstawach skargi kasacyjnej.

Jeżeli skarżący powołuje jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), to powinien mieć na uwadze, że zagadnienie prawne jest to zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym (czyli z kilkoma lub wieloma przepisami prawa), których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Sformułowanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o merytoryczne rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, i przedstawienie argumentów prawnych, które mogą prowadzić do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51, z 10 stycznia 2012 r.,

I UK 305/11, LEX nr 1215784, z 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575). Ponadto, przez istotne zagadnienie prawne, o którym mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć jednocześnie charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Jednocześnie chodzi o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sądem Najwyższym, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467). Skoro w ramach przesłanki występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego skarżący formułuje pytanie bez odniesienia go do jakichkolwiek unormowań prawnych, to samo w sobie nie pozwala na ocenę, że zagadnienie to ma rzeczywiście charakter istotnego zagadnienia prawnego o doniosłości wymagającej rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy w celu rozwoju prawa i sądowej jego wykładni.

Odwołanie się przez skarżącą w przedstawnym „zagadnieniu prawnym” do obowiązków pracowniczych sformułowanych w sposób zadaniowy, za które pracownik może domagać się zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych tylko wtedy, gdy uprzednio wykaże, że w normatywnym czasie pracy nie był w stanie wywiązać się z nałożonych obowiązków, wymagało powołania w ramach podstaw kasacyjnych art. 140 k.p. Na tle tego przepisu ugruntowany jest pogląd Sądu Najwyższego, według którego w razie zastosowania systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.) pracodawca powinien wykazać, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147; z 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 69). Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, który wobec braku procesowych zarzutów kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) nie został przez skarżącą skutecznie

podważony i wiąże Sąd Najwyższy (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), wynika, że powód pracował na stanowisku pracownika ochrony, dodatkowo jako kierownik rejonu wyjeżdżał do podległych sklepów, a następnie poświęcał czas w domu na prowadzenie dokumentacji związanej z pełnieniem tej funkcji. Z ustaleń Sądów obu instancji wynika, że powód codziennie (lub prawie codziennie) pracował w ponadnormatywnym czasie pracy oraz że powierzone powodowi zadania w żaden sposób nie były możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy, które wynoszą 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu (art. 129 § 1 k.p.). W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że określenie w systemie zadaniowym przez pracodawcę zakresu obowiązków w sposób uniemożliwiający ich wykonanie w obowiązującym pracownika wymiarze czasu pracy, uzasadnia roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (por. postanowienie z 7 grudnia 1999 r., I PKN 427/99, OSNAPiUS 2001 nr 8, poz. 274 oraz wyrok z 24 marca 2000 r., I PKN 553/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 484).

Z art. 151⁴ k.p. (którego nie powołano w skardze kasacyjnej) wynika zakaz stosowania przez pracodawców takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo, "w razie konieczności". Pracodawca nie może więc ustalić pracownikowi zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest zatem możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Z powyższego wynika, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 9 lipca 2014 r., III APa 3/14, LEX nr 1506281).

Z powyższych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

eb