



Sygn. akt II PK 326/07

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 czerwca 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Herbert Szurgacz (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa J.G.

przeciwko B. Konstrukcje Stalowe Sp. z o.o.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 czerwca 2008 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 12 lipca 2007 r.,

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

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 21 lutego 2007 r. oddalił powództwo J. G. przeciwko pozwanemu – B. Konstrukcje Stalowe Sp. z o. o. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wyrokując Sąd dokonał następujących ustaleń faktycznych: powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2004 r. na czas określony, trwającej do dnia 31 grudnia 2004 r. Aneksiem z dnia 1 stycznia 2005 r. przedłużono trwanie powyższej umowy do dnia 31 stycznia 2005 r. W wyniku zawarcia kolejnej umowy o pracę z dnia 1 lutego 2005 r., powód został zatrudniony w pozwanej spółce na czas nieokreślony. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2006 r. w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę przez powoda. Powód, zatrudniony na pełen etat, zajmował stanowisko dyrektora ds. marketingu, z wynagrodzeniem w kwocie początkowo 11.300 zł (od lipca do października 2004 r.), następnie 10.780 zł (listopad 2004 r.), 9.950 zł (od grudnia 2004 r. do maja 2006 r.) i 11.750 zł (od czerwca 2006). Ponadto, powód otrzymał od pozwanej do dyspozycji, służbowy samochód i telefon komórkowy. Obowiązujące u pozwanej normy czasu pracy ustalono na maksymalnie 12 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powód był podporządkowany bezpośrednio zarządowi spółki, którego członkowie to obywatele Niemiec, przebywający w tym kraju przez większość czasu.

W zakresie obowiązków powoda mieściły się następujące czynności: pozyskiwanie i obsługa klientów, opracowywanie ofert przedstawianych klientom, w szczególności sporządzanie analiz w zakresie kosztów wykonania zadań, obsługa zleceń dawanych firmom zewnętrznym, łącznie z kalkulacją kosztów. Wszystkie te zadania miały być wykonywane przez powoda w sposób samodzielny, przy pozostawieniu mu w tej sferze dużej swobody, co przejawiało się w tym, że nie rozliczano go z czasu pracy, nie ewidencjonowano jego wyjść, nie kontrolowano na bieżąco wykonywania przez niego pracy. Powód kierował działem marketingu jednoosobowo, samodzielnie organizując sobie czas pracy, ustalając jej miejsce (ze względu na fakt, że część zadań była wykonywana poza siedzibą firmy, poprzez bezpośrednie kontakty z kontrahentami), wybierając firmy zewnętrzne do realizacji

zleceń. Wykonując swoje zadania, powód mógł wydawać pracownikom obsługującym sekretariat wiążące ich polecenia. Praca powoda koncentrowała się przede wszystkim na czynnościach kierunkowych - zleceniu poszczególnych zadań wykonawczych firmom zewnętrznym. W zakresie sprawowania nadzoru nad wykonywaniem pracy przez te firmy, powód faktycznie reprezentował pracodawcę.

W trakcie jednej z narad kierownictwa spółki powód zasygnalizował, iż ma nadmiar obowiązków, jednakże nie wysunął ewentualnej propozycji rozwiązania tej sytuacji i nie zgłosił również roszczenia o zapłatę za pracę w godzinach nadliczbowych.

Opierając się na tak ustalonych okolicznościach faktycznych Sąd Okręgowy przyjął, że powód pełnił u pozwanego funkcję kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, a zatem w związku z przepisem art. 151⁴ k.p. roszczenie o wynagrodzenie i dodatek za nadgodziny mu nie przysługuje.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że z uwagi na wysokość wynagrodzenia powoda wielokrotnie przekraczającego nie tylko ogólną średnią krajową, lecz także średnie płace przyznawane przez pracodawców w branży budowlanej, należy przyjąć tezę, że pracodawca, przyznając powodowi stanowisko kierownicze, zakładał jednocześnie zwiększone jego obowiązki, również w zakresie czasu pracy. W ocenie Sądu Okręgowego konieczność wykonywania przez powoda pracy w godzinach innych niż wyznaczone wynika nie z organizacji pracy u pozwanego - którą Sąd ocenił jako prawidłową i racjonalną - ale z samej właściwości zajmowanego przez powoda stanowiska menedżerskiego uzależnionego od kontaktów z kontrahentami i konieczności wielogodzinnego przebywania poza siedzibą firmy.

Sąd Okręgowy uznał również, że powód nie wykazał w sposób dostateczny przesłanek roszczenia wskazanego w art. 151¹ k.p. Powód nie udowodnił, aby jego pozostawanie w pracy po godzinach miało charakter stały, a przyczyn tego stanu należałoby poszukiwać po stronie pracodawcy.

Powód zaskarżył ten wyrok apelacją i zarzucił mu naruszenie przepisów prawa procesowego poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i zamknięcie przewodu sądowego oraz wydanie zaskarżonego orzeczenia bez rozpoznania szeregu wniosków dowodowych powołanych przez stronę powodową.

Ponadto wskazał na naruszenie prawa materialnego poprzez błędną interpretację przepisu art. 151⁴ § 1 k.p., w konsekwencji również niewłaściwe jego zastosowanie ujawniające się w przyjęciu zdecydowanie rozszerzającej wykładni zakresu znaczeniowego pojęcia "kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej". Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku, ewentualnie o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Sąd Apelacyjny, Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 12 lipca 2007 r. oddalił apelację jako bezzasadną.

W uzasadnieniu Sąd Apelacyjny podkreślił, że Sąd Okręgowy słusznie przyjął, iż stanowisko powoda było stanowiskiem kierowniczym, a zatem powód w pozwanej spółce pełnił funkcję kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p. Wynika to w sposób jednoznaczny między innymi z przeanalizowanego, faktycznego trybu pracy powoda i specyfiki funkcjonowania pracodawcy. Czas pracy powoda był nienormowany, a zatem samodzielnie ustalał on harmonogram wykonywania poszczególnych czynności w danym okresie i jednocześnie nie podlegał pracodawcy w zakresie rozliczenia ze swojego czasu pracy.

Sąd Apelacyjny zgodził się także z Sądem pierwszej instancji, że brak osób bezpośrednio podwładnych nie przesądza o tym, że stanowisko powoda nie może być uznane za kierownicze, zwłaszcza w sytuacji, gdy powód nadzorował pracę podwykonawców. Sąd Apelacyjny uznał ponadto, że stosunkowo wysokie wynagrodzenie powoda jest potwierdzeniem przyznania mu przez pozwaną kierowniczego stanowiska w spółce.

Odnosząc się do orzecznictwa Sądu Najwyższego w kwestii prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych osób na stanowiskach kierowniczych, jeżeli skutek niezależnej od nich wadliwej organizacji pracy są zmuszone do systematycznego przekraczania obowiązujących norm czasu pracy, Sąd drugiej instancji zauważył, że sposób rozkładu wykonywania przez powoda pracy w pozwanej spółce wynikał przede wszystkim z samej właściwości jego stanowiska, powiązanego z kontaktami z kontrahentami. Podkreślił przy tym, że na rozkład czynności pracodawca powoda nie miał wpływu, gdyż powód sam organizował sobie czas pracy.

Według Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej Instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zebrany materiał ocenił właściwie, z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów, przewidzianej przez przepis art. 233 § 1 k.p.c. Z tego też powodu Sąd Apelacyjny nie uwzględnił zawartych w apelacji wniosków dowodowych uznając, że ich przeprowadzenie nie jest istotne w sprawie, a jedynie przedłuży przedmiotowe postępowanie.

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną w całości, żądając uchylenia go w całości, jak również uchylenia w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego z dnia 21 lutego 2007 roku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi.

Skargę kasacyjną oparto na obu podstawach z art. 398⁴ k.p.c. wskazując na:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, poprzez błędną interpretację przepisu art. 151⁴ § 1 i § 2 k.p., a w konsekwencji również niewłaściwe jego zastosowanie ujawniające się w przyjęciu zdecydowanie rozszerzającej wykładni zakresu znaczeniowego pojęcia "kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej", a tym samym wyłączenie prawa powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pomimo systematycznego przekraczania normatywnego czasu pracy
2. naruszenie art. 149 § 1 i 2 k.p., art. 128 k.p. poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że do obowiązków powoda należało organizowanie czasu pracy tak, aby nie dochodziło do przekroczenia norm czasu pracy, w sytuacji gdy organizacja czasu pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy
3. naruszenie art. 129 k.p. przez błędne przyjęcie, że pozwany, przekazując powodowi wyższe od przeciętnego wynagrodzenie, nie miał obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, w tym pracy w godzinach nadliczbowych, a brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru

dowodu i przerzucenie go na stronę zaprzeczającą faktom podanym w pozwie;

4. naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i zamknięcie przewodu sądowego oraz wydanie zaskarżonego orzeczenia bez rozpoznania szeregu wniosków dowodowych powołanych przez stronę powodową.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na jej oczywistą zasadność oraz występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego „czy jako "kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej" należy traktować także osobę, która nie zarządza żadnym zespołem i nie ma żadnych podwładnych a jedynie koordynuje oraz sprawdza (i to w pewnym zakresie swych obowiązków) podmioty zewnętrzne; w szczególności zaś jeżeli pracownikowi takiemu wskazano w zakresie obowiązków niepewny i niezależny od woli stron stosunku pracy cel w postaci zrealizowania określonego zadania (pozyskiwanie i obsługa klientów oraz opracowywanie ofert przedstawianych klientom), do którego realizacji prowadzi nieokreślona i niezależna od woli stron stosunku pracy liczba czynności sprawczych, przy czym ostatecznie kontrolę nad takim stanowiskiem pracy sprawuje pracodawca”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kodeks pracy w art. 151⁴ stanowi, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych (z wyjątkiem ew. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele lub święto w sytuacji nieudzielenia w zamian innego dnia wolnego). W przytoczonej regulacji prawnej oba jej elementy, mianowicie pojęcie „pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy” oraz „kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych” były przedmiotem komentarzy w piśmiennictwie oraz wykładni dokonywanej przez Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach. Skarga kasacyjna zarzuca naruszenie art. 151⁴ k.p. w tym jego elemencie, który odnosi się do oceny, iż stanowisko powoda

było stanowiskiem kierowniczym, a powód w pozwanej spółce pełnił funkcję kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej, w związku z czym należy w pierwszym rzędzie rozważyć trafność tego stwierdzenia Sądu Apelacyjnego.

Analizując *ratio legis* tego przepisu warto wskazać na wyrok z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 114/04, zgodnie z którym zakres zastosowania art. 135 k.p. (aktualnie art. 151⁴ k.p.) nie obejmuje tych kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, których obowiązki nie ograniczają się do organizowania kontroli i nadzorowania czynności pracowników podległej sobie komórki, lecz polegają na wykonywaniu pracy na równi z nimi. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że wpływ takich kierowników na organizację czasu pracy jest niewielki, stąd analizowany przepis nie powinien mieć do nich zastosowania. Przepis art. 151⁴ k.p. ma zapobiegać ewentualnym nadużyciom kadry zarządzającej w zakresie zlecania pracy w godzinach nadliczbowych pod własnym nadzorem na koszt pracodawcy.

Pojęcie kadry zarządzającej należy w świetle treści art. 151⁴ k.p. rozumieć szeroko. Obejmuje ono bowiem nie tylko „pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy” czyli zarząd sensu *stricte*, ale także „kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych”, czyli pracowników podległych formalnie i organizacyjnie pierwszej z wymienionych grup. W tym kontekście pojawia się jednak pytanie, podniesione w skardze kasacyjnej powoda, czy jako "kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej" można traktować także osobę, która nie zarządza żadnym zespołem i nie ma żadnych podwładnych a jedynie koordynuje oraz sprawdza (i to w pewnym zakresie swych obowiązków) podmioty zewnętrzne. Mając na uwadze, że omawiany przepis wprowadza wyjątek od ogólnej zasady wynagradzania pracy w godzinach nadliczbowych i to w sposób niekorzystny dla wskazanych w nim podmiotów, musi on podlegać precyzyjnej wykładni, przede wszystkim zaś nie może być interpretowany rozszerzająco.

W tym kontekście należy wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 56/05 (OSNP 2006/13-14/213), w którym Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w rozpatrywanej kategorii podmiotów chodzi o kierowników nie każdej, ale tylko wyodrębnionej komórki organizacyjnej. Z kolei wyodrębnienie komórki organizacyjnej z zakładu pracy powinno wynikać z istotnych cech

organizacyjnych dotyczących zarządzania zakładem pracy, z uzyskania przez daną komórkę względnej samodzielności. Chodzi bowiem o stanowiska dotyczące zarządzania (kierowania) zakładem pracy i to tylko stanowiska pod tym względem najważniejsze (kierownicze). Podobieństwo szczególne pod tym względem dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, którzy w istocie rzeczy uzyskali relatywnie podobną, tyle tylko, że pomniejszoną do skali wyodrębnionej komórki, funkcję zarządzania kierowanymi przez nich wyodrębnionymi komórkami.

W związku z tym okoliczność, że „kierowany” przez powoda dział marketingu był w istocie jednoosobowy a powód nie miał podwładnych, których pracą mógłby kierować, a zwłaszcza wpływać na organizację ich czasu pracy, wskazuje, że stanowisko pracy powoda miało charakter specjalistyczny i samodzielny, ale nie kierowniczy w rozumieniu art. 151⁴ k.p. Z tego powodu nie do zaakceptowania jest stanowisko Sądu Okręgowego, podzielone przez Sąd Apelacyjny że brak osób bezpośrednio podporządkowanych powodowi nie przesądza o tym, że jego stanowisko nie może być uznane za kierownicze. Jak wcześniej podkreślono, ocena zajmowanego stanowiska jako kierowniczego ma w świetle art. 151⁴ k.p. przede wszystkim to znaczenie, że przepis ten dotyczy pracowników, których stanowisko pozwala na wydawanie poleceń związanych z pracą innym pracownikom, przede wszystkim dotyczących wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych pod nadzorem zlecającego. Z tego powodu brak podwładnych i współpraca z podmiotami zewnętrznymi przemawia przeciwko uznaniu stanowiska powoda za kierownicze.

Z drugiej jednak strony ustalono, że przy wykonywaniu zadań powód mógł wydawać wiążące polecenia pracownikom obsługującym sekretariat. Z tego powodu konieczne jest dokonanie szczegółowych ustaleń faktycznych dotyczących zakresu uprawnień powoda w tym zakresie oraz porównanie obciążenia sekretariatu zadaniami zlecanymi przez powoda i innych pracowników tzw. kadry menedżerskiej.

Oceny Sądu odnoszące się do wysokości wynagrodzenia powoda „wielokrotnie przekraczającego nie tylko ogólną średnią krajową, lecz także średnie płace przyznawane przez pracodawców w branży budowlanej” nie mogą być

uznane za argument o kierowniczym charakterze stanowiska powoda, nie tylko dlatego, że należałoby je porównać raczej z innymi pracownikami pozwanej spółki niż całą branżą budowlaną, ale przede wszystkim z tego powodu, że kryterium wysokości wynagrodzenia jest bez znaczenia dla zastosowania art. 151⁴ k.p. Należy podkreślić, że wysokość wynagrodzenia powoda może równie dobrze stanowić argument na rzecz tezy o specjalistycznym i samodzielnym charakterze jego stanowiska.

Stanowisko Sądu Apelacyjnego dotyczące wysokości wynagrodzenia, wynikające w ocenie tego Sądu z dokonanego przez pracodawcę założenia o zwiększonych obowiązkach powoda „również w koniecznym okresie pracy” także wymagają doprecyzowania. Można by z nich bowiem wywnioskować (co Sąd pierwszej instancji uznał za nie do przyjęcia, nie uzasadniając jednak swego stanowiska), że wynagrodzenie powoda obejmowało ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151¹ § 4 k.p. – co oznaczałoby przyjęcie, że powód w godzinach nadliczbowych pracował, a pracodawca go z tego tytułu wynagradzał.

Odnosnie do ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych należy zwrócić uwagę na dwie istotne kwestie. Po pierwsze, wprowadzenie ryczałtu musi być jasno uzgodnione przez strony jako szczególna metoda rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. W szczególności faktu uzgodnienia takiego ryczałtu nie można domniemywać wyłącznie opierając się na wysokości ustalonego przez strony wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto ustalone orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, że jeżeli pracodawca spełnia świadczenie pieniężne w formie ryczałtu, to ryczałt ten powinien co do wysokości odpowiadać świadczeniu, które przysługuje pracownikowi na ogólnych zasadach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1998 r., I PKN 464/98, OSNAPiUS 2000, nr 2, poz. 50).

Przyjmując stanowisko, że powód pełnił funkcję kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ k.p. Sąd Apelacyjny nie rozważał kwestii czasu pracy powoda, przedwcześnie przyjmując, iż rozmiar jego czasu pracy nie ma znaczenia w świetle tego przepisu. Tymczasem omawiany przepis, nawet w odniesieniu do osób zajmujących stanowiska „kierowników

wyodrębnionych komórek organizacyjnych” nie wyklucza możliwości wynagrodzenia takich pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych. Utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego zajmuje stanowisko, zgodnie z którym jeżeli sposób organizacji pracy przez pracodawcę powoduje konieczność stałego wykonywania przez kierownika pracy ponad normę pracy, to ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 221 i powołane tam orzecznictwo oraz wyrok z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005, nr 5, poz. 65). Uzasadnieniem tego stanowiska jest użyty w art. 151⁴ § 1 k.p. zwrot "w razie konieczności", który oznacza, że przepis ten wprowadza samodzielną przesłankę obowiązku wykonywania pracy poza normalnymi godzinami pracy. Wprawdzie przesłanka "konieczności" jest szersza od "szczególnych potrzeb pracodawcy" (art. 151 § 1 pkt 2), gdyż wymaganie od kierowników większej dyspozycyjności jest uzasadnione ich rodzajem pracy. Tym niemniej przez "konieczność" należy rozumieć sytuacje nietypowe, nie zaś stosowanie u pracodawcy takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 1976 r., I PRN 58/75 (OSNCP 1976 nr 10, poz. 223; OSPiKA 1976 nr 12, poz. 229, por. też orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 26 marca 1976 r., I PRN 9/76, nie publikowany - patrz: W. Masewicz "Czas pracy" Warszawa 1992, s. 45; wyrok z dnia 12 marca 1976 r., I PR 13/76, OSNCP 1976 nr 10, poz. 230; uchwała z dnia 21 października 1977 r., I PZP 38/77, OSNCP 1978 nr 4, poz. 68; OSPiKA 1978 nr 9, poz. 160 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 24 kwietnia 1979 r., I PRN 42/79, Biuletyn Generalnej Prokuratury 1979 nr 11, s. 21; wyrok z dnia 27 czerwca 1977 r., I PRN 86/77, nie publikowany - patrz: T. Romer: Godziny nadliczbowe osób na stanowiskach kierowniczych, Prawo Pracy 1998 nr 12, s. 15; wyrok z dnia 12 stycznia 1998 r., I PKN 461/97, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 657).

W związku z tym ustalenia wymaga system czasu pracy powoda. Umowa o pracę z dnia 1 lipca 2004 r. w polskiej wersji językowej, podobnie jak umowa z dnia

1 lutego 2005 r., przewiduje, że czas pracy zostanie wyznaczony w załączniku nr 2, którego nie ma w aktach sprawy. W załączonych „informacjach dla pracownika” wskazano obowiązujące pracownika normy czasu pracy: maksymalnie 12 godz. na dobę i przeciętnie 40 godz. w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a w nagłówku określono system czasu pracy jako równoważny. Natomiast umowa o pracę z dnia 1 lipca 2004 r. w niemieckiej wersji językowej i załączone tłumaczenie tej umowy zawierają (także pod nagłówkiem „informacja dla pracownika”) postanowienia o dobowej normie czasu pracy wynoszącej 8 godz. Ustalenie obowiązującego powoda systemu czasu pracy ma istotne znaczenie nie tylko dla oceny, czy pracował on w godzinach nadliczbowych, ale także dla obliczenia ewentualnie przysługującego mu z tego tytułu wynagrodzenia.

Wynika stąd, że zachodzi przesłanka uzupełnienia materiału dowodowego oraz ponownego rozważenia przez Sąd Apelacyjny wskazanych kwestii prawnych co w sumie uzasadnia uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania (art. 398¹⁵ k.p.c.).