



Sygn. akt I PK 126/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa J. O.

przeciwko T. M. – R. w S.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 września 2020 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 20 lipca 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

2. przyznaje od Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego w C.) na rzecz adw. A. K. tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu powodowi J. O. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych powiększoną o należną stawkę podatku od towarów i usług.

UZASADNIENIE

Powód J. O. wniósł 24 listopada 2016 r. pozew o ustalenie, że w okresie od 3 października 2009 r. do 9 maja 2011 r. świadczył pracę na rzecz pozwanej T. M. prowadzącej działalność pod nazwą R. w S., w pełnym wymiarze czasu pracy, w ramach łączącego strony stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o jego oddalenie, twierdząc, że zawierała z powodem jedynie umowy zlecenia.

Sąd Rejonowy w Z., wyrokiem z 21 lutego 2018 r., oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że 7 marca 2011 r. powód zawarł z T. M., prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą R. T. M. w S., umowę zlecenia, na podstawie której miał w okresie od 7 marca 2011 r. do 30 kwietnia 2011 r. wykonywać prace remontowo-porządkowe (budowlane) za wynagrodzeniem w kwocie 2.500 zł. Umowa została przedłużona do 15 maja 2011 r. W ramach umowy zlecenia powód wykonywał naprawy m.in. zamków, toalet, łątał dziury w ścianach, malował ślady po uszkodzeniach itp. Pracując u pozwanej, powód nawiązywał kontakty z innymi osobami i również u nich w tym samym czasie wykonywał prace remontowe. Pracując na rzecz pozwanej, powód nie miał ustalonych stałych godzin pracy, a jedynie wskazywano mu na bieżąco, jakie prace ma wykonać. Do chwili wypadku w maju 2011 r. powód nie kierował do pozwanej żadnych żądań wynikających z kwestionowanego stosunku prawnego.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że żądanie powoda o przyznanie mu prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy zostało oddalone przez Sąd Okręgowy w C. (IV U (...)), zaś jego apelacja od tego wyroku została oddalona przez Sąd Apelacyjny w (...) (III AUa (...)). Sądy przyjęły, że zdarzenie nie miało cech wypadku przy pracy.

Z kolei w postępowaniu przed Sądem Rejonowym w M. w sprawie o odszkodowanie (sygn. akt I C (...)) ustalono, że powód nie był pracownikiem pozwanej, a pozwana pracodawcą powoda, w związku z tym w sporze między stronami nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy, lecz Kodeksu cywilnego.

Mając na uwadze dokonane ustalenia faktyczne, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w stosunku prawnym łączącym powoda z pozwaną nie dominowały

cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, określone w art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Cechy konstytutywne stosunku pracy to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Część wymienionych cech charakterystyczna jest również dla umów cywilnoprawnych. Nie ulega bowiem wątpliwości, że również umowa zlecenia lub umowa o dzieło zawierane są przez strony dobrowolnie i są to umowy odpłatne. W przypadku umowy zlecenia zasadą jest osobiste wykonywanie przyjętego zobowiązania przez zleceniobiorcę. W tym kontekście za cechę najbardziej charakterystyczną dla umowy o pracę należy uznać, zdaniem Sądu pierwszej instancji, podporządkowanie pracownika pracodawcy (wykonywanie pracy pod jego kierownictwem) oraz wykonywanie pracy na ryzyko pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód nie udowodnił, aby w stosunku prawnym łączącym go z pozwaną cechy umowy o pracę miały dominujący charakter nad cechami właściwymi stosunkom cywilnoprawnym.

Apelacja powoda od wyroku Sądu Rejonowego w Z. została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w C. z 20 lipca 2018 r.

Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne. Podzielił także ocenę prawną dokonaną przez ten Sąd.

Sąd drugiej instancji zaznaczył, że powód J. O., który od niemal samego początku postępowania jest reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, domagał się ustalenia, że w okresie od 3 października 2009 r. do 9 maja 2011 r. łączył go z pozwaną T. M. stosunek pracy. Tym samym wszelkie dowody na tę okoliczność powinien był przedstawiać niezwłocznie, bez wzywania go do tego przez sąd. W konsekwencji Sąd Okręgowy, na mocy art. 381 k.p.c., pominął wnioskowane dopiero w apelacji nowe dowody, w postaci pisemnego oświadczenia powoda zatytułowanego „O. J. – zakres prac na umowie o pracę w Hotelu R., S. ul.

B., od 3 października 2009 r. do 9 maja 2011 r.”; pism Państwowej Inspekcji Pracy w K. z 9 października 2013 r. i 22 kwietnia 2015 r.; jego własnych pism z września 2013 r. i marca 2015 r.; pism ZUS z 7 listopada 2014 r. i 5 lutego 2015 r.; pisma (...) ZU z 4 listopada 2014 r., albowiem wnioskując o przeprowadzenie tych dowodów, powód nie wykazał równocześnie, aby nie mógł ich powołać w postępowaniu przed Sądem Rejonowym lub aby potrzeba powołania się na nie powstała dopiero na etapie postępowania apelacyjnego. Pismo zawierające zakres prac, jakie skarżący miał wykonać na rzecz pozwanej w ramach stosunku pracy, mógł on sporządzić w dowolnym momencie i przedstawić je Sądowi pierwszej instancji, zaś daty pozostałych załączonych do apelacji pism wprost wskazują, że powstały one i były dostępne skarżącemu jeszcze przed wydaniem wyroku przez Sąd Rejonowy.

W ocenie Sądu Okręgowego całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wskazuje, że powoda i pozwanej w spornym okresie nie łączył stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p. Nie ulega wątpliwości, że w pewnych okresach powód dobrowolnie i osobiście świadczył na rzecz pozwanej pracę określonego rodzaju, za co otrzymywał umówione wynagrodzenie. Sąd drugiej instancji zauważył jednak, że te akurat elementy łączącego strony stosunku prawnego nie są charakterystyczne wyłącznie dla stosunku pracy. Za doniosły fakt Sąd uznał to, że powód nie był podporządkowany kierownictwu pozwanej w sposób odpowiadający podporządkowaniu pracownika względem pracodawcy. Powód nie był zobowiązany do świadczenia pracy w określonych dniach i godzinach ani z góry określonym dziennym wymiarze, lecz pracował tyle, ile sam uznał za stosowne. Owszem, pozwana zlecała mu konkretne prace do wykonania, jednak następnie nie kierowała jego pracami w rozumieniu wydawania poleceń co do techniki i sposobu wykonywania poszczególnych prac, a także nie nadzorowała jego pracy, odbierając jedynie jej końcowe efekty. Zeznania przesłuchanych świadków nie potwierdziły, żeby powód miał wyznaczone stałe godziny pracy ustalone przez pozwaną albo podlegał jej kierownictwu i nadzorowi.

Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia obecnej sprawy była okoliczność, że sam powód – występując przeciwko pozwanej o odszkodowanie i rentę uzupełniającą (w sprawie I C (...) Sądu Rejonowego w M.) twierdził, że strony

łączyła cywilnoprawna umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu.

Co do zasady same strony decydują o wyborze rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył, byle nie naruszało to bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa. W obecnej sprawie strony zdecydowały się na cywilnoprawną umowę o świadczenie usług i jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ich decyzja nie naruszała norm wyrażonych w art. 22 § 1, art. 11 i art. 12 k.p. Niedopuszczalna w tej sytuacji jest następcza ocena tej woli, dokonana przez jedną ze stron stosunku prawnego już po jego ustaniu, wynikająca z chęci uzyskania przez powoda dodatkowych korzyści materialnych, po tym jak wyczerpał on już inne drogi ich uzyskania (sprawa cywilna o odszkodowania oraz sprawa o rentę z tytułu niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy). Strony ponoszą odpowiedzialność za następstwa podejmowanych przez siebie decyzji i nie mogą wyrokiem sądowym uzyskać pracowniczego statusu zatrudnienia sprzecznego z pierwotnie wyrażoną wolą.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w C. wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarżący oparł skargę kasacyjną na podstawie naruszenia prawa materialnego:

1) art. 22 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że praca wykonywana pod kierownictwem pracodawcy zawsze musi polegać na udzielaniu pracownikowi poleceń co do techniki i sposobu wykonywania poszczególnych prac, a także stałym i bezpośrednim nadzorze pracodawcy nad pracownikiem;

2) art. 22 § 1¹ k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że o zakwalifikowaniu łączącego strony stosunku prawnego przesądza jego nazwa i w niej wyrażony zgodny zamiar stron w sytuacji, gdy interpretacja wskazanego przepisu prowadzi do wniosku, że decydującym kryterium kwalifikacji zatrudnienia na bazie stosunku pracy jest sposób realizacji łączącej strony umowy i wykonywania wynikających z niej obowiązków;

3) art. 140 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p. przez jego błędne niezastosowanie w wyniku uznania, że stosunek pracy wyklucza to, że powód nie był zobowiązany do świadczenia pracy w określonych godzinach i z góry

określonym dziennym wymiarze, podczas gdy w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy.

W związku z powyższymi zarzutami skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji. Pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za pomoc prawną udzieloną z urzędu, oświadczając jednocześnie, że wynagrodzenie to nie zostało uregulowane ani w całości, ani też w części.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw i z tej przyczyny została oddalona.

Skarżący oparł skargę kasacyjną jedynie na podstawie naruszenia prawa materialnego – art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. oraz art. 140 k.p. w związku z art. 22 § 1 k.p. – co oznacza, że nie kwestionuje ustalonego przez Sąd Okręgowy stanu faktycznego, a w związku z tym Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami stanowiącymi podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Z ustaleń tych wynika, że powód nie był podporządkowany kierownictwu pozwanej w sposób odpowiadający podporządkowaniu pracownika względem pracodawcy. Powód nie był zobowiązany do świadczenia pracy w określonych dniach i godzinach ani z góry określonym dziennym wymiarze, lecz pracował tyle, ile sam uznał za stosowne. Co prawda pozwana zlecała mu konkretne prace do wykonania, jednak następnie nie kierowała jego pracami w rozumieniu wydawania poleceń co do sposobu wykonywania poszczególnych prac, jak to może czynić pracodawca, a także nie nadzorowała jego pracy, odbierając jedynie jej końcowe efekty.

Powód kwestionuje wnioski wyprowadzone przez Sąd Okręgowy z przytoczonych ustaleń, powołując się: po pierwsze – na przyjętą w orzecznictwie konstrukcję tzw. podporządkowania autonomicznego, po drugie – na świadczenie

pracy w tzw. zadaniowym czasie pracy. Obydwa te argumenty są w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy nietrafne.

1. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy jest uważane za jedyną cechę rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych prawnych stosunków świadczenia usług, przesądzającą o gospodarczym i społecznym charakterze zatrudnienia pracowniczego. Pozostałe cechy stosunku pracy (dobrowolność zawarcia umowy, osobiste świadczenie pracy, odpłatność) są cechami wspólnymi dla stosunku pracy i stosunków wynikających z umów prawa cywilnego. Prawdą jest, że tradycyjne pojmowanie podporządkowania kierownictwu pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.) jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń przełożonych (art. 100 § 1 k.p.) ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego, hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań, bez ingerowania w sposób ich wykonania. Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Jednakże nawet w odniesieniu do podporządkowania autonomicznego należy przyjąć, że pracodawca zachowuje prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy. To uprawnienie pracodawcy uznawane jest przez doktrynę za podstawowy przejaw podporządkowania pracowniczego.

Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.), oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz organizuje proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń

przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i zakreszenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego 10 maja 2018 r., I PK 60/17, LEX nr 2486218).

Nowe podporządkowanie nazywane autonomicznym, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania, dotyczy w szczególności kadry kierowniczej zajmującej najwyższe stanowiska w danym podmiocie gospodarczym (u danego pracodawcy). Chodzi na przykład o członków zarządów spółek prawa handlowego, dyrektorów, menadżerów najwyższego szczebla zarządzania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18 i z 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139). Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Istota takiego pracowniczego podporządkowania sprowadza się więc do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192). Ma natomiast samodzielność w sposobie, terminie, kolejności wykonywania powierzonych mu obowiązków i zadań. W orzecznictwie przyjmuje się w związku z tym, że w przypadku wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a zarazem członka jej zarządu, wydanie przez pracodawcę jakiegokolwiek dyspozycji takiemu pracownikowi jest nierealne, gdyż oznaczałoby wydawanie poleceń samemu sobie. Zarówno bowiem funkcję członka zgromadzenia wspólników, jak i organu zarządzającego spółki pełni ta sama osoba fizyczna, która jednocześnie miałaby świadczyć pracę. Nawet w autonomicznym

systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są wprawdzie realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, lecz wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 marca 2019 r., II UK 556/17, OSNP 2019 nr 12, poz. 149). Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Jednak dotyczy to szczególnych stanowisk pracy, związanych z funkcjami menadżerskimi, w tym członków zarządów spółek, kadry kierowniczej zajmującej najwyższe stanowiska w danym podmiocie gospodarczym. Nie dotyczy pracowników wykonujących proste prace fizyczne, na przykład prace remontowo-porządkowe, czyli drobne remonty, naprawy. Tego rodzaju praca nie wymaga podporządkowania autonomicznego związanego ze znaczną samodzielnością pracownika. Wprost przeciwnie, ten rodzaj pracy może być (i jest) realizowany w praktyce w ścisłym podporządkowaniu pracownika pracodawcy (przedstawicielowi pracodawcy – np. kierownikowi budowy, majstrowi itp.). Argumentacja powoda dotycząca tego rodzaju podporządkowania – mająca w jego intencji świadczyć o tym, że zawarta z pozwaną umowa była faktycznie umową o pracę, a nie umową zlecenia – jest całkowicie chybiona.

2. Podobnie nie ma racji skarżący, powołując się świadczenie pracy w tzw. zadaniowym czasie pracy (art. 140 k.p.). System zadaniowego czasu pracy może być stosowany w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p.

W rozpoznawanej sprawie powód nie powoływał się w toku postępowania przed Sądami pierwszej lub drugiej instancji na zawarcie z pozwaną porozumienia dotyczącego tego systemu czasu pracy, a porozumienie takie jest konieczne, ze względu na gwarancje dotyczące między innymi norm czasu pracy.

W stosunku do pracowników objętych zadaniowym czasem pracy nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 149 § 2 k.p.) ani obowiązku

sporządzania rozkładu czasu pracy (art. 129 § 4 pkt 2 k.p.). Jednak brak ewidencji czasu pracy osoby świadczącej pracę nie oznacza, że była ona zatrudniona w zadaniowym czasie pracy.

Zadaniowy czas pracy może być wprowadzony, gdy dla danej pracy co najmniej utrudnione jest precyzyjne określenie momentu jej rozpoczęcia i zakończenia, gdy niemożliwa jest kontrola czasu poświęconego na wykonywanie pracy, praca może być wykonywana poza normalnym rytmem funkcjonowania zakładu pracy, wykonanie pracy zależy od zmiennych, trudnych do przewidzenia okoliczności i uwarunkowań, zapotrzebowanie na daną pracę jest nierytmiczne, decydującym czynnikiem dla wykonania pracy jest indywidualne zaangażowanie pracownika, a nie jego uczestnictwo w kolektywie pracy skooperowanej i bezpośrednio podporządkowanie kierownictwu pracy. Doświadczenie życiowe wskazuje, że w zadaniowym czasie pracy zatrudniani są w szczególności listonosze, inkasenci, poborcy skarbowi, programiści, projektanci, gospodarze domów i osoby sprząające.

Zadaniowy czas pracy może być stosowany tylko w wąskim zakresie – wówczas, gdy rodzaj pracy, jej organizacja albo miejsce jej wykonywania uniemożliwiają lub znacznie utrudniają kontrolę pracodawcy nad pracownikiem w czasie wykonywania pracy. Ten rodzaj czasu pracy jest stosowany przede wszystkim wówczas, gdy pracownik wykonuje pracę poza siedzibą pracodawcy i bezpośrednim nadzorem przełożonych. Samo określenie przez strony czasu pracy jako zadaniowego nie jest podstawą do stosowania omawianego przepisu, jeżeli nie jest to uzasadnione rodzajem pracy i jej organizacją (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 810).

Zadaniowy czas pracy nie polega na tym, że pracownik przychodzi do pracy kiedy chce, pracuje tyle godzin, ile chce, i upuszcza pracę, kiedy chce. Nie ma co prawda ścisłych godzin pracy, wiążą go jednak przydzielone mu zadania, które powinien wykonać w okresie rozliczeniowym. Zadania powinny być tak ustalone, aby pracownik, przy dołożeniu należytej staranności i sumienności (art. 100 § 1 k.p.), mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 k.p.), jeżeli jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. W tych

granicach czas niezbędny do wykonania powierzonego zadania ustala pracodawca po porozumieniu z pracownikiem. Choć porozumienie w sprawie stosowania systemu zadaniowego czasu pracy nie musi przybrać postaci umowy sporządzonej na piśmie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNP 2009 nr 7–8, poz. 93), to jednak musi rzeczywiście mieć miejsce, ponieważ pracownik ma prawo wyrazić swoje stanowisko co do tego, czy będzie w stanie wykonać powierzone (przydzielone) mu zadania w obowiązującej go normie czasu pracy. Niedostosowanie wymiaru zadań pracowników do norm czasu pracy stanowi naruszenie art. 140 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 r., I PKN 526/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 147).

Skarżący nie przedstawił przekonujących argumentów pozwalających uznać, że rodzaj pracy, jej organizacja lub miejsce jej wykonywania przemawiały za możliwością zastosowaniem do niego systemu zadaniowego czasu pracy, ani że zawarł z pracodawcą porozumienie co do stosowania do niego tego systemu czasu pracy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw, co prowadziło do jej oddalenia.

O kosztach pomocy prawnej świadczonych skarżącemu przez pełnomocnika ustanowionego przez sąd orzeczono na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (Dz.U. z 2019 r., poz. 18).