



Sygn. akt II PK 172/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

Protokolant Anita Szewczyk

w sprawie z powództwa M. B.  
przeciwko H. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.  
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,  
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w dniu 4 września 2019 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)  
z dnia 14 marca 2018 r., sygn. akt III APa (...),

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od skarżącego na rzecz  
strony pozwanej kwotę 5.400 (pięć tysięcy czterysta) zł tytułem  
zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu  
kasacyjnym.**

**UZASADNIENIE**

Sąd Apelacyjny w (...) III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 14 marca 2018 r., oddalił apelację powoda M. B. od wyroku Sądu Okręgowego w W. XXI Wydziału Pracy z dnia 14 grudnia 2015 r., oddalającego powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych skierowane przeciwko stronie pozwanej H. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W..

W sprawie tej ustalono, że w dniu 22 października 2007 r. powód został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na stanowisku analityka finansowego w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie zadaniowego czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym 17.000 zł. W dniu 24 października 2007 r. powód zapoznał się z regulaminem pracy i regulaminem wynagradzania oraz systemem premiowym, a także deklaracją „Polityka kontroli obrotu w H.”, instrukcją WSK dla pracowników oraz zobowiązał się do odbycia w ciągu 15 dni od daty zatrudnienia szkolenia w zakresie obowiązujących u strony pozwanej zasad kontroli obrotu towarowego z zagranicą. Zawarcie tej umowy o pracę było poprzedzone pracą powoda wykonywaną na rzecz strony pozwanej z pośrednictwem umów zawieranych przez firmy zewnętrzne od 4 października 2003 r.

W dniu 31 października 2008 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, w którym w miejsce dotychczasowych warunków umowy dotyczących obowiązującego pracownika systemu czasu pracy oraz miejsca pracy wprowadzono zapis o zatrudnieniu powoda na stanowisku analityka finansowego w pełnym wymiarze czasu pracy w systemie zadaniowego czasu pracy oraz o wykonywaniu pracy w warunkach określonych w art. 67<sup>5</sup> k.p. - „telepraca”. W tym samym dniu strony zawarły umowę określającą warunki świadczenia pracy w formie telepracy. Punkt 3 podpunkt 2 tej umowy stanowił, że jeżeli powód uzna, iż musi wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, to musi poinformować o tym niezwłocznie osobę lub organ wskazany przez pracodawcę zgodnie z art. 67<sup>10</sup> k.p. oraz uzyskać zgodę na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, przed przystąpieniem do takiej pracy. Zgoda taka była poleceniem wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, a w przypadku jej braku praca ponadnormatywna nie stanowiła pracy w godzinach nadliczbowych. Przy podpisywaniu umowy powód nie

zgłaszał zastrzeżeń co do jej treści, nie wnosił też o wyjaśnienie jakichkolwiek wątpliwości.

Powód nie miał pisemnie określonego zakresu obowiązków, ale obowiązki te znał, ponieważ co do zasady, te same obowiązki wykonywał od 2007 r., natomiast obowiązki *ad hoc* były przekazywane przez zwierzchników ustnie lub w formie kopii pisma. Obowiązki te dotyczyły mapowań, raportowania lub przygotowywania systemów raportowania, opracowań arkuszy kalkulacyjnych do ładowania systemów, analizie i zatwierdzania wniosków finansowych. Były także roczne plany zadań na bieżąco modyfikowane i omawiane, co do ich priorytetów i terminów wykonania. Ustalanie terminów wykonywania zadań odbywało się co tydzień w formie telekonferencji z bezpośrednim zwierzchnikiem powoda pracującym na co dzień poza granicami Polski. W taki sposób uzgadniano ogólne zasady kolejności wykonywania zadań i terminy ich wykonywania, natomiast konkretne decyzje w tym zakresie powód podejmował samodzielnie. Przed określeniem terminu wykonywania zadań powód był proszony o oszacowanie czasu potrzebnego do wykonania zadania i podejmował się zadań, które był w stanie wykonać.

Zadania zlecane powodowi były w części powtarzalne, a co do zasady tożsame z zadaniami, jakie wykonywał od 2007 r. Powód mógł korzystać z konsultacji osób wykonujących dla strony pozwanej podobne działania, ale nie zawsze chciał korzystać z pomocy innych osób, oferowanej przez zwierzchników, uznając, że przekazanie im zadań zajmie mu więcej czasu niż samodzielne ich wykonanie. W celu usprawnienia swojej pracy, po uzgodnieniu ze zwierzchnikami, powód wprowadzał nowe rozwiązania. Ponadto prowadził także szkolenia dla innych pracowników raz w ciągu roku lub co kilka miesięcy, które trwały od 1 do 6 godzin, a także całodniowe szkolenia dla nowych pracowników raz na kilka miesięcy. Powód uważał się za eksperta w zakresie mapowań i raportowania kosztów osobowych, a swoją pracę wykonywał prawidłowo. Większość tej pracy była twórcza i analityczna, a pomimo tylko średniego wykształcenia powód znał obszary swoich zadań. W 2009 r., w którym zakres mapowań zwiększał się, część tych zadań przekazano pracownikowi wykonującemu pracę w Malezji.

Zadania zlecane powodowi wymagały, aby w określone dni, np. od 1 do 6 dnia miesiąca pracę wykonywał w wymiarze większym niż 8 godzin, a w pozostałe

dni danego miesiąca czas pracy powoda wynosił mniej niż 8 godzin dziennie lub powód korzystał z czasu skróconego lub dni wolnych od pracy w zamian za nadgodziny przepracowane w pierwszych 6 dniach danego miesiąca. Poza zamknięciem okresów finansowych nie było wyjątkowych zadań, które uzasadniałyby pracę powoda w godzinach nadliczbowych.

Powód pracę wykonywał w domu. O rozpoczęciu pracy w danym dniu i jej zakończeniu strona pozwana nie była informowana. Powód sam organizował swój czas pracy, a część zadań musiał wykonywać w porze późnowieczornej bądź nocnej z powodu konieczności kontaktowania się ze współpracownikami spoza Europy. Powód niezwłocznie odpowiadał na emaile niewymagające dużego nakładu pracy i czasu na reakcję, nawet w porze nocnej. Zdarzało się, że powód w ciągu dnia roboczego nie był dostępny dla swoich zwierzchników. Równocześnie niektóre zadania wykonywał w czasie dłuższym niż dla nich przewidziane, które nie wymagały od niego pracy dłuższej niż 8 godzin dziennie w okresie rozliczeniowym, dlatego - w ocenie przełożonych - zlecane mu czynności mógł wykonać w normalnym czasie pracy, bez potrzeby ani konieczności pracy w godzinach nadliczbowych.

Powód upominał się u pozwanej o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, podając dni, w których pracował w godzinach ponadnormatywnych, za które nie wykorzystał dni wolnych. Po analizie zasadności żądań powoda pozwana wypłaciła mu niesporne wynagrodzenie, chociaż nie wnioskował on o wyrażenie zgody przez przełożonych na pracę w godzinach nadliczbowych, do czego zobowiązał się w łączącej strony umowie o pracę. I tak w 2008 r. powód zgłosił zgodnie z regulaminem obowiązującym u strony pozwanej czas pracy w godzinach nadliczbowych, które było mu wypłacone, a „w części niewypłaconej nadgodziny zostały rozliczone w formie odbioru dni wolnych”. W 2009 r. powód również przysłał zestawienie godzin nadliczbowych, choć nie na wymaganym druku. Po weryfikacji przez przełożoną, powód otrzymał wynagrodzenie częściowo w 2010 r., a drugą część w 2011 r. Tak dokonanej weryfikacji tych nadgodzin powód nie kwestionował, a nadto w dniu 22 lutego 2011 r. wysłał oświadczenie emailem stronie pozwanej, iż zgłosił pracodawcy

wszystkie przepracowane godziny nadliczbowe, za które należało mu się wynagrodzenie.

Za lata 2008-2009 powód otrzymał negatywną ocenę pracy ze względu na nieterminowość wykonywania zadań, choć merytoryczna ocena pracy powoda była pozytywna. Przełożeni zgłaszali zastrzeżenia do pracy powoda w zakresie terminowości wykonywania zadań, zarzucając mu, że bywa niedostępny w ciągu dnia pracy oraz źle organizuje swój czas pracy. W dniu 28 kwietnia 2011 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy i zmniejszenia zatrudnienia w związku ze zmianami organizacyjnymi, która rozwiązała się 31 lipca 2011 r.

Sądy obu instancji uznały, że roszczenia powoda nie zasługiwały na uwzględnienie. Spór w sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy zasadne było roszczenie powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od maja 2008 r. do 31 grudnia 2009 r., gdy bezsporne było to, że powód w niektóre dni tego okresu pracował w godzinach nadliczbowych. W pierwszej kolejności Sąd Apelacyjny wskazał, że z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, iż powód miał wiedzę o wymaganej procedurze wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz świadomość, że taka praca powinna być poprzedzona uzyskaniem zgody przełożonych. Ponadto miał na uwadze to, że powód w spornym okresie pracował w zadaniowym systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 140 k.p. Miało to uzasadnienie „w charakterze stanowiska pracy powoda oraz organizacji pracy w formie telepracy”, którą świadczył w domu, samodzielnie organizując swój czas pracy, zwłaszcza że jego przełożeni świadczyli pracę w innych państwach Europy, przeto nie mieli bezpośredniego i ścisłego nadzoru nad godzinami pracy powoda. W 2009 r. powód nie sygnalizował w żaden sposób konieczności pracy w godzinach nadliczbowych, taki problem zgłosił dopiero w grudniu 2009 r. po otrzymaniu negatywnej oceny rocznej. Za przepracowane godziny nadliczbowe powód miał możliwość odebrania sobie dni wolne od pracy. Ponadto pozwana poza wynagrodzeniem zasadniczym wypłacała mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w zweryfikowanym zakresie. Takie wynagrodzenie było mu wypłacone w maju 2008 r. w kwocie 3.578 zł oraz w listopadzie 2008 r. w kwocie 4.473 zł. W tych okresach powód

proceedził także korespondencję z przełożoną na temat dodatkowych dni pracy. Tego typu korespondencji powód nie prowadził już w 2009 r. we współpracy z nowymi przełożonymi. Ostatecznie jednak powód otrzymał od pozwanej za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie 2009 r. kwotę 86.047,20 zł. W tym zakresie z korespondencji mailowej powoda z 22 i 23 lutego 2011 r. wynikało, że powód uznał, że pozwana rozliczyła jego godziny nadliczbowe.

Ze względu na charakter pracy świadczonej w formie telepracy powód samodzielnie organizował swój czas pracy, a pracodawca nie miał obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy i na tej podstawie rozliczania jego godzin pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, pozwana - wypłacając powodowi uzgodnioną kwotę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych - zaspokoiła w całości jego roszczenia za okres objęty sporem. Zwrócił uwagę, że postępowanie dowodowe wykazało, iż „nadmiar pracy powoda w niektórych okresach był kompensowany mniejszą ilością godzin pracy w innych okresach zaś przedstawione przez powoda dowody nie były wystarczające dla oszacowania pracochołności i czasochłności jego zadań”. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał na ustalenie, że to „pozwany pracodawca niewłaściwie zorganizował pracę powoda nakładając na niego zbyt dużo obowiązków i w ten sposób wymuszał stałą pracę w czasie ponadnormatywnym”.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1/ art. 386 § 4 k.p.c., przez nierozpoznanie istoty sprawy wskutek błędnego rozkładu ciężaru dowodów w zakresie „okoliczności faktycznych leżących u podstaw roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych pracownika objętego zadaniowym czasem pracy”, 2/ art. 290 § 1 w związku z art. 278 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 468 § 2 pkt 4 w związku z art. 13 § 2 k.p.c., przez niedopuszczenie i nieprzeprowadzenie dowodu z opinii instytutu naukowego z zakresu informatyki „na okoliczność rzeczywistej pracochołności zadań i obowiązków nałożonych na powoda”, 3/ art. 328 § 2 w związku z art. 378 § 1 i art. 391 § 1 k.p.c., „przez pominięcie ustosunkowania się do wielu istotnych elementów faktycznych i prawnych przez Sąd drugiej instancji, w szczególności braku rozważenia przesłanki ustalenia pracochołności i wymaganej wobec tego konkretyzacji zadań jako warunku ustanowienia w sposób ważny zadaniowego

czasu pracy, braku ustosunkowania się do kwestii zakresu obowiązków ewidencjonowania zdarzeń związanych z pracowniczym stosunkiem prawa pracy w sytuacji ustanowienia zadaniowego czasu pracy, czy też nieadekwatny sposób ustosunkowania się do zarzutów związanych z nieprawidłowym określeniem rozkładu ciężaru dowodu”, 4/ art. 231 i art. 233 § 2 w związku z art. 233 § 1 i w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez niezastosowanie, „pomimo obowiązku zastosowania konstrukcji domniemania faktycznego, jak również przyjęcia skutków braku dostarczenia określonych dokumentów i danych przez pozwanego, jeśli wiedza, zasady logicznego rozumowania i zasady doświadczenia życiowego oraz pozostałe ustalone w sprawie fakty wskazują, że zaistnienie danej okoliczności graniczy z pewnością, co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, 5/ art. 140 w związku z art. 129<sup>1</sup> k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że do zastosowania zadaniowego czasu pracy wystarczającym jest ustalenie, że jest to uzasadnione z uwagi na rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy lub organizację pracy danego pracownika, podczas gdy konstytutywnym elementem jest tu również ustalenie zadań powierzonych pracownikowi, które są na tyle skonkretyzowane, że umożliwiają w sposób obiektywny określenie ich pracochłonności, jak również są ewidencjonowane”, 6/ art. 6 k.c. w związku z art. 300, 140 i 129<sup>1</sup> k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, tj. niezastosowanie, a w efekcie „pominięcie, że w przypadku roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przez pracownika objętego zadaniowym czasem pracy, materialny ciężar dowodu, że praca była świadczona w określonym wymiarze, obciąża pracodawcę, nie zaś pracownika”, 7/ art. 149 § 2 w związku z art. 94 pkt 9a i art. 149 § 1 zdanie pierwsze k.p. w związku z § 6 ust. 1 i § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 894), przez błędną wykładnię i przyjęcie, że „zwrot ‘nie ewidencjonuje się godzin pracy’ zastosowany w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, obejmuje zwolnienie z obowiązku ewidencjonowania jakichkolwiek informacji dotyczących czasu pracy takiego pracownika, podczas gdy prawidłowa wykładnia tych przepisów prowadzi

do wniosku, że wyłącznym zamierzeniem ustawodawcy było zwolnienie z obowiązku rejestrowania godzin pracy, nie zaś innych zdarzeń związanych z czasem pracy”.

We wnioskach o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący sformułował następujące zagadnienia prawne: 1/ „czy w razie zastosowania wobec pracownika zadaniowego czasu pracy, to pracodawcę obciąża dowód, że powierzył mu zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z ogólnie przyjętych norm czasu pracy?”, 2/ „czy stosowanie zadaniowego systemu czasu pracy zwalnia pracodawcę od ewidencjonowania innych zdarzeń związanych ze stosunkiem pracy, niż godziny pracy?”, 3/ „czy warunkiem ustanowienia zadaniowego czasu pracy w sposób ważny jest, oprócz rodzaju pracy lub jej organizacji albo miejsca wykonywania, ustalenie na właściwym poziomie konkretyzacji oraz ewidencjonowanie zadań dla pracownika, czy też brak dostatecznej konkretyzacji i ewidencjonowania zadań oraz ustalenia ich pracochłonności sprawia jedynie, że pracodawca może ponosić negatywne skutki rozkładu ciężaru dowodu”?

Ponadto skarżący wskazał na potrzebę wykładni art. 140 w związku z art. 129 k.p., ponieważ „nie jest jasne jak należy rozumieć obowiązek pracodawcy co do ustalania czasu niezbędnego do wykonania powierzonych zadań, w tym w jakiej formie, jak również jakie skutki wiążą się z brakiem ustalenia pracochłonności, w tym uwzględniając wariant przeprowadzenia konsultacji z pracownikiem i brakiem przeprowadzenia konsultacji, w szczególności w kontekście materialnego ciężaru dowodu”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego „według maksymalnych stawek wynikających z norm przepisanych”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:



Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw kasacyjnego zaskarżenia, przeciwnie jej bezpodstawne zarzuty sprowadzały się w istocie rzeczy do nieuprawnionej, bezpodstawnej, chybionej i oczywiście bezzasadnej polemiki z ustaleniami oraz prawidłową oceną zebranego w sprawie materiału dowodowego, które ponadto i co do zasady nie podlegają weryfikacji kasacyjnej (por. art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.).

Całkowicie i zupełnie chybiony był zarzut rzekomego nierozpoznania istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c., ponieważ przedmiotowy spór o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe spotkał się z merytorycznym negatywnym osądem roszczeń powoda. Zawarty dopiero w skardze kasacyjnej zarzut niedopuszczenia kolejnego dowodu z opinii instytutu naukowego z zakresu informatyki „na okoliczność rzeczywistej pracochłonności zadań i obowiązków nałożonych na powoda” był nie tylko spóźniony w rozumieniu art. 381 w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c., ale całkowicie zbędny na gruncie ocen uzyskanych od dwóch biegłych informatyków, którzy wykluczyli takie opiniowanie ze względu na brak danych o „godzinach wpływu zgłoszeń o realizację zadania, konkretnych czynnościach podjętych w celu ich wykonania oraz czasie poświęcanym na ich realizację”, co uniemożliwiało „odtworzenie godzin pracy powoda”. W tym spornym zakresie powód ignorował uzgodniony w umowie o warunkach świadczenia telepracy obowiązek uzyskania uprzedniej zgody na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych przed przystąpieniem do takiej pracy (pkt 3 ppkt 2 tej umowy), przeto w taki sposób sam pozbawił się możliwości dowodzenia tezy o wykonywaniu w godzinach nadliczbowych obarczających go zadań, skoro ponadto nie wskazał żadnych danych wymaganych do ustalenia i zweryfikowania pracochłonności lub czasochłonności zlecanych mu czynności, co wykluczało obiektywne „odtworzenie godzin pracy powoda” zatrudnionego w formie telepracy.

W niestandardowym systemie zadaniowego czasu pracy w formie telepracy wykonywanej poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (art. 67<sup>5</sup> - 67<sup>11</sup> k.p.) strony porozumiewają się co do czasu pracy niezbędnego do wykonania powierzonych zadań w normalnym czasie pracy (art. 140 k.p.). Podważa to konstruowanie przez skarżącego domniemania

faktycznego skarżącego i to rzekomo „graniczącego z pewnością”, które miałyby „w sposób wręcz automatyczny” pozwalać na ustalenie, że „wypełniał swoje zadania i obowiązki pomiędzy pierwszym a ostatnim mailem danego dnia pracy”. Przeciwnie, współporozumienie się z pracodawcą co do czasu pracy niezbędnego do wykonania powierzonych zadań w normalnym czasie pracy może świadczyć o uzgodnieniu możliwości ich wykonania w granicach zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w formie telepracy. W razie sporu w tym zakresie, pracodawca ma obowiązek wykazania, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w granicach normalnego czasu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 15 marca 2006 r., II PK 165/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 69; z 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, OSNP 2010 nr 2, poz. 22; z 19 stycznia 2016 r., I PK 24/15, LEX 1994278). Tylko wtedy gdy wykonanie wyznaczonych lub oczekiwanych od pracownika celów (zadań) nie jest możliwe w normalnym czasie pracy, dochodzi do świadczenia pracy ponadnormatywnej uzasadniającej żądanie lub roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 września 1998 r., I PKN 301/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 608; z 4 sierpnia 1999 r., I PKN 181/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 81, czy wyżej powołane orzeczenia: z 5 lutego 2008 r., II PK 148/07, czy z 19 stycznia 2016 r., I PK 24/15), co wszakże nie zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia konkretnej liczby przepracowanych nadgodzin, za które dochodzi spornego wynagrodzenia. Każdy stan rzeczy, w którym forma lub sposób zatrudnienia wymusza niestandardową organizację lub szczególną formę zatrudnienia pracownika, w których niemożliwa lub utrudniona jest kontrola pracodawcy nad sposobem i czasem wykonywania pracy przez zatrudnionego, który sam organizuje sobie pracę i kształtuje swój rozkład oraz wymiar czasowy świadczenia pracy w konkretnych terminach jej wykonywania, uzasadnia obarczenie obu stron stosunku pracy ciężarem dowodu na przeciwstawne sporne fakty lub okoliczności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 538). Oznacza to, że pracownik powinien udowodnić lub wykazać z wysokim prawdopodobieństwem, że we wskazanych dniach pracy lub dniach wolnych od pracy pracował w interesie i co najmniej za dorozumianą akceptacją pracodawcy w konkretnej i weryfikowalnej liczbie godzin nadliczbowych, co

pracodawca może kontestować przeciwdowodami, że taka potrzeba nie wystąpiła, ponieważ zadania te pracownik mógł i powinien był wykonać w granicach normalnego czasu pracy.

Przenosząc te reguły „obustronnego” dowodzenia na podłoże przedmiotowej sprawy należało mieć na uwadze, że wprowadzając pozwanego pracodawcę nie wykazał, aby zadania skarżącego były możliwe do wykonania w normalnym czasie pracy, skoro wypłacił mu wynagrodzenie za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych w maju i listopadzie 2008 r., w kwotach odpowiednio 3.578 zł i 4.473 zł, a ponadto za 2009 r. w kwocie 86.047,20 zł, zastrzegając *prima facie*, że skarżący nie formułował dalszych żądań w tym spornym zakresie aż do czasu poddania pod osąd sądowy kolejnych roszczeń z tego tytułu o łącznej wartości 385.849 zł. Zasadności tych dalszych roszczeń skarżący pracownik nie udowodnił, gdyż nie występował o zgodę przełożonych na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych - wbrew powinności uzgodnionej w umowie o warunkach wykonywania zlecanych mu zadań w formie stosunku telepracy, a pomimo to pozwany uznał jego roszczenia w kwotach wyżej wymienionych, których skarżący nie remonstrował ani nie podważał w dalszym zakresie, przyznając w korespondencji elektronicznej z „K. B. w dniach 22 i 23 lutego 2011 r. (k.1578-1579)”, że pozwany rozliczył się z godzin nadliczbowych. Taki stan rzeczy uprawniał Sady obu instancji do prawidłowego zanegowania zgłoszonych spornych roszczeń przez skarżącego, który nie udowodnił, że jego eskalowane żądania miały jakiegokolwiek uzasadnienie. Sąd Najwyższy potwierdził dokonane przez Sady obu instancji ustalenia oraz ich prawidłową ocenę jurysdykcyjną, zwracając dodatkowo uwagę, że skarżący pobierał *prima facie* godziwe wynagrodzenie w kwocie 17.000 zł miesięcznie, które „wzrosło” po wypłaceniu mu przez pozwanego za godziny nadliczbowe przepracowane w 2009 r. kwoty 86.047,20 zł, która oznaczała średniomiesięczne „uzupełnienie” wynagrodzenia zasadniczego o 7.170,60 zł miesięcznie. Gdyby do tej sumy (17.000 zł plus 7.170,20 zł) uwzględnić zgłoszone roszczenia o wartości przedmiotu kasacyjnego zaskarżenia w wysokości 385.849 zł, która przekładałaby się na kolejne średniomiesięczne „uzupełnienie” łącznego wynagrodzenia o 19.292,45 zł, to oznaczałoby, że skarżący oczekiwał w istocie rzeczy orzeczenia, że jego zatrudnienie w systemie telepracy wymagało

wykonywania pracy w wymiarze sięgającym lub przekraczającym „podwójny” normalny czas pracy. W takiej sytuacji bez precyzyjnego udowodnienia takiego systemu i rozmiaru czasu efektywnego wykonywania pracy, w którym skarżący nie mógłby skorzystać nawet z przysługujących powszechnie w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku (art. 132 § 1 k.p.), wykluczone było uwzględnienie dalszych bezpodstawnych i bezzasadnych roszczeń z nieudowodnionego tytułu pracy w godzinach nadliczbowych ponad rozmiar zrekompensowany dobrowolnie przez pozwanego pracodawcę skarżącego, jeżeli skarżący ignorował obowiązek uprzedniego uzyskania zgody przełożonych do świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych i w żaden sposób nie remonstrował świadczeń dobrowolnie uzyskanych od pozwanego aż do wytoczenia bezpodstawnego i bezzasadnego roszczenia o zapłatę dalszych nieudowodnionych roszczeń w „eskalującej” kwocie 385.849 zł za sporny okres od maja 2008 r. do 31 grudnia 2009 r.

Sąd Najwyższy uznał, że sformułowane w skardze kasacyjnej problemy prawne różniły się z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi i trafnymi ocenami jurysdykcyjnymi zawartymi w zaskarżonym wyroku, przeto jako zagadnienia „oderwane” od miarodajnego stanu rzeczy nie wymagały dalszych wyjaśnień. Końcowo należy tylko powtórzyć, że bez precyzyjnego określenia przez pracownika konkretnego rodzaju i rozmiaru pracy, która miała być wykonana w konkretnych dniach wskazanego okresu zatrudnienia, nie było obiektywnie możliwe ustalenie ani „oszacowanie” pracochłonności lub czasochłonności obarczających skarżącego zadań, które miałyby wykonywać w godzinach nadliczbowych w zadaniowym systemie telepracy. Dlatego też pozbawione podstaw prawnych i jakiegokolwiek, w tym racjonalnego uzasadnienia było stanowisko skarżącego, jakoby na jego rzecz i korzyść miało działać domniemanie faktyczne i to rzekomo „graniczące z pewnością”, że przy nieskonkretyzowanych co do rodzaju, pracochłonności lub czasochłonności czynnościach pracował w dalszych godzinach nadliczbowych ponad czas zrekompensowany przez pozwanego pracodawcę, który mógł uznać, że zaspokoił w całości roszczenia skarżącego pracownika z tytułu rozmiaru spornej pracy „ponadnormatywnej”.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., orzekając o należnych stronie pozwanej kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w zgodzie z art. 98 k.p.c.