

Sygn. akt I PK 165/18

POSTANOWIENIE

Dnia 18 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa M.L.
przeciwko E.M. i P.J. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą
Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „A.” Spółka Cywilna
o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 czerwca 2019 r.,
skargi kasacyjnej pozwanej E.M. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 24 listopada 2017 r., sygn. akt VI Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. odstępuje od obciążania pozwanej E.M. obowiązkiem zwrotu na rzecz powódki M.L. kosztów postępowania kasacyjnego (zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym);**
- 3. przyznaje od Skarbu Państwa (Sądu Okręgowego w P.) na rzecz adw. T.S. tytułem zwrotu kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu pozwanej E.M. w postępowaniu kasacyjnym kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych powiększoną o należną stawkę podatku od towarów i usług.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z 31 marca 2015 r., zasądził od pozwanych E.M. i P.J. solidarnie na rzecz powódki M.L.: kwotę 16.062,17 zł tytułem wynagrodzenia za pracę z ustawowymi odsetkami za okresy wymienione szczegółowo w sentencji wyroku (pkt 1); kwotę 3.062 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 lipca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (pkt 2). W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił powództwo (pkt 3).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka M.L. była zatrudniona od 9 września 2011 r. w Przedsiębiorstwie Wielobranżowym „A.” s.c. E.M., P.J. na podstawie umowy o pracę na czas określony: pierwszej obowiązującej od 9 września 2011 r. do 30 września 2012 r., drugiej obowiązującej od 1 października 2012 r. do 31 grudnia 2017 r. Powódka zajmowała stanowisko kucharza w Oddziale Przedsiębiorstwa w P., przy Pl. [...] . Zgodnie z zawartą umową, powódka miała wykonywać pracę w wymiarze całego etatu za wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Każdy z pracowników zatrudnionych u pozwanych posiadał własny zeszyt, w którym samodzielnie wypisywał godziny swojej pracy. Powódka prowadziła zeszyt, w którym wpisywała godzinę, o której przyszła do pracy i o której wyszła z pracy. Zeszyty te przechowywane były na miejscu, w lokalu. W okresie zatrudnienia M.L. pozwani nie prowadzili ewidencji czasu pracy. Powódka na bieżąco uzupełniała zeszyt, w którym wpisywała godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, kwoty wypłaconego jej wynagrodzenia. Osoby zatrudnione w lokalu, w tym powódka, otrzymywały wynagrodzenie za pracę gotówką, w ratach. Pieniądze wypłacał powódce pozwany P.J. albo na jego polecenie barman M.J.. Przez cały okres objęty pozwem M.L. nie otrzymała należnego jej wynagrodzenia w pełnej wysokości. Należne wynagrodzenie było wyliczane przez pracodawców jedynie na podstawie zapisków prowadzonych w zeszycie powódki. Ona sama wpisywała również kwoty, jakie otrzymywała od pracodawcy za poszczególne miesiące pracy. Wypłaty nie były w żaden inny sposób kwitowane, pracodawcy nie kwestionowali wysokości należnego wynagrodzenia.

Powódka nie otrzymywała czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych. W okresie zatrudnienia u pozwanych powódka nie wykorzystała 32

dni (256 godzin) urlopu wypoczynkowego. Pracodawca nie wypłacił powódce ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, zeznań świadków M.J., M.K., opinii biegłej, zeznania powódki, częściowo zeznań pozwanego P.J. i pozwanej E.M.. Dowody z dokumentów w postaci zeszytu prowadzonego przez powódkę oraz dokumentów znajdujących się w jej aktach osobowych Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne. Nie były one kwestionowane przez żadną ze stron.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, w okresie zatrudnienia objętym pozwem powódka świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych. Z zeznań powódki i świadków wynika, że powódka pracowała od poniedziałku do piątku, w soboty i niedziele. Okoliczności tej pozwani nie zaprzeczyli. Ponadto potwierdzają ją dane z zeszytu złożonego przez powódkę na rozprawie 19 sierpnia 2014 r. Z materiału dowodowego wynika także, że powódka nie otrzymywała od pracodawcy należnego jej wynagrodzenia w całości. Sąd Rejonowy podniósł również, że art. 149 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, jak i obowiązek udostępniania takiej ewidencji pracownikowi na jego żądanie. Ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest zasadniczym obowiązkiem pracodawcy, wynikającym z art. 94 pkt 9a w związku z art. 149 k.p. Za naruszenie tego obowiązku trzeba uznać całkowite odstąpienie od prowadzenia ewidencji, jak i niesystematyczne lub nierzetelne dokonywanie adnotacji, uniemożliwiające uzyskanie informacji o rzeczywistym czasie pracy pracowników.

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z 24 listopada 2017 r., oddalił apelację pozwanych od wyroku Sądu Rejonowego w P.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy w P., przyjmując je za własne. Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Okręgowy przyjął, że powódka wypracowała godziny nadliczbowe i nie jest to jedynie hipoteza oderwana od ustaleń faktycznych. Podkreślił, że pozwani nie prowadzili ewidencji czasu pracy, toteż pracownik może przedstawiać wszelkie dopuszczalne prawem dowody na uzasadnienie swoich

żądań o wypłatę wynagrodzenia. Pozwani nie mogą bronić się gołosłownymi zarzutami, że ewidencja czasu pracy była prowadzona oraz że wypłaty mają odzwierciedlenie w listach płac. Brak takich dowodów w przedmiotowej sprawie.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w P. z 24 listopada 2017 r. wniosła pozwana E.M., reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia: art. 6 k.c. w związku z art. 149 § 1 k.p. i art. 128 k.p. oraz art. 233 k.p.c. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Ponadto pełnomocnik skarżącej wniósł o zasądzenie kosztów pomocy prawnej świadczonej z urzędu, oświadczając, że nie zostały one uiszczone przez pozwaną ani w całości, ani w części.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik skarżącej uzasadnił istnieniem potrzeby dokonania wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, co pokazało postępowanie przed Sądem Okręgowym w P..

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu za postępowanie kasacyjne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna nie jest kolejnym środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie. Jej rozpoznanie doznaje licznych ograniczeń z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Ewentualna możliwość dalszego postępowania, w tym postępowania przed Sądem Najwyższym, stanowi uprawnienie dodatkowe, które może zostać obwarowane szczególnymi przesłankami, w tym określonymi w art. 398⁹ § 1 k.p.c. Według tego przepisu, 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.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinno zawierać odpowiednie powołanie co najmniej jednej z przyczyn określonych – w ujęciu abstrakcyjnym – w czterech punktach art. 398⁹ § 1 k.p.c. Powinno obejmować skonkretyzowanie tej przyczyny i przedstawienie odpowiedniej argumentacji prawnej wykazującej, że dana przyczyna przyjęcia skargi występuje w rozpatrywanej sprawie.

Pełnomocnik skarżącej twierdzi, że w rozpoznawanej sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości. Odwołanie się do przesłanki istnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości wymaga sformułowania określonych wątpliwości dotyczących konkretnych przepisów prawa i wykazania, że są one poważne. Bez wyjaśnienia i wykazania, jakie wątpliwości interpretacyjne pojawiają się w związku z wykładnią wskazanych przepisów, Sąd Najwyższy odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania (postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania złożony przez pełnomocnika skarżącej ma ogólnikowy charakter. Nie odpowiada on wymaganiom wypracowanym w orzecznictwie sądowym dotyczącym przesłanki uregulowanej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Pełnomocnik nie konkretyzuje, o jakie przepisy prawa chodzi. Z kontekstu wniosku wynika jedynie, że może chodzić o przepisy wspomniane w podstawach kasacyjnych, dotyczące rozkładu ciężaru dowodu w sporach płacowych między pracodawcą a pracownikiem. Pełnomocnik skarżącej nie formułuje jakichkolwiek skonkretyzowanych wątpliwości prawnych, które

miałyby wynikać z zastosowania przepisów prawa przez Sąd *meriti*. Wypada przypomnieć, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania wraz z uzasadnieniem jest odrębną konstrukcyjnie i funkcjonalnie częścią skargi kasacyjnej (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) i nie jest rzeczą Sądu Najwyższego poszukiwanie w innych częściach skargi argumentów na uzasadnienie podniesionych w nim twierdzeń (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2015 r., IV CSK 613/14, LEX nr 1678089).

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do rozpoznania. Na marginesie warto nawiązać do trafnie powołanego przez Sąd *meriti* orzecznictwa Sądu Najwyższego i przypomnieć, że pracodawca, który wbrew obowiązkowi przewidzianemu w art. 94 pkt 9a k.p. nie prowadzi list obecności, list płac ani innej dokumentacji ewidencyjnej czasu pracy pracownika i wypłacanego mu wynagrodzenia, musi liczyć się z tym, że będzie na nim spoczywał ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru oraz wypłaconego mu wynagrodzenia (wyrok z 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579). Pogląd, że naruszenie obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę ma istotny wpływ na rozkład ciężaru dowodu w sprawie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych można uznać za utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Według wyroku z 5 lipca 2002 r., I PKN 314/01 (LEX nr 829082), w sytuacji gdy pracownik udowodnił, że faktycznie pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy nie może udowodnić liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Podobnie Sąd Najwyższy przyjął w wyroku z 4 października 2000 r., I PKN 71/00 (OSNAPiUS 2002 nr 10 poz. 231), stwierdzając, że z tego obowiązku wynikają konsekwencje w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) polegające na tym, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia rzeczywistego czasu pracy pracownika z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych. W wyroku z 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08 (OSNP 2010 nr 23–24, poz. 289), wyrażono zaś pogląd, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że

niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia za pomocą innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, dokumenty prywatne, domniemania faktyczne).

Wykładnia przepisów dotyczących rozkładu ciężaru dowodu w sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w sytuacji gdy pracodawca nie prowadził rzetelnej ewidencji czasu pracy, jest utrwalona w orzecznictwie, co wynika m.in. z wyroków powołanych przez Sąd Okręgowy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania pozwanej E.M. obowiązkiem zwrotu kosztów postępowania na rzecz powódki. O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej skarżącej z urzędu Sąd Najwyższy orzekł na podstawie § 16 ust. 4 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. poz. 1714 ze zm.).