

Sygn. akt I PK 271/15

## POSTANOWIENIE

Dnia 6 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. Z.  
przeciwko G. Spółce Akcyjnej w W.  
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 września 2016 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w C.  
z dnia 23 kwietnia 2015 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda A. Z. na rzecz strony pozwanej 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w C. wyrokiem z 23 kwietnia 2015 r. oddalił apelację skarżącego powoda A. Z. od wyroku Sądu Rejonowego w C. z 27 listopada 2014 r., którym oddalono jego powództwo o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawy przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1, 2 i 4 k.p., „z uwagi na:

1. wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w zakresie dokonanej przez Sąd wykładni przepisów prawa materialnego, tj. art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., wymagającego udzielenia odpowiedzi na następujące

pytanie: Czy ciężar dowodu w zakresie czasu pracy w kontekście jej wykonywania z przekroczeniem norm określonych w art. 129 k.p. w sytuacji, gdy praca jest wykonywana w zadaniowym systemie czasu pracy ciąży wyłącznie na pracowniku? Czy może ciężar dowodzenia w takim procesie (zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., sygn. akt I PK 39/10) ciąży na pracodawcy w szczególności gdy uniemożliwia prowadzenie rzetelnej ewidencji czasu pracy albo „wymusza” potwierdzenia fikcyjnej ewidencji czasu pracy lub „powołuje się” na brak ustawowego obowiązku – prowadząc jednak fikcyjną ewidencję dobrowolnie zwolniony jest od obowiązku jej rzetelnego i prawidłowego prowadzenia oraz czy zwolniony jest z obowiązku zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych zawsze wtedy, gdy pracownik pracujący w zadaniowym systemie czasu pracy ze względu na brak dowodu jej wykonywania (wszystkie narzędzia dokonujące pomiaru czasu pracy jak system GPS, logi do serwera oraz rozmowy telefoniczne) nie zostanie obciążony obowiązkiem wypłaty ryczałtu o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p.

2. Dodatkowo istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących poważane wątpliwości, tj. istnienie potrzeby stwierdzenia czy zadaniowy system czasu pracy, o którym mowa w art. 140 k.p. ma miejsce zawsze wtedy, gdy zostanie on wskazany w umowie o pracę? Czy też ma znaczenie fakt, rzeczywistego jej wykonywania poprzez sposób określenia wymaganych do wykonania zadań? Czy też fakt wskazania wymaganych do wykonania zadań w odniesieniu tych zadań do wartości/ wyników ekonomicznych automatycznie stosuje się przepisy o normie czasu pracy określonej w art. 129 k.p.

3. Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż w toku postępowania apelacyjnego i podejmowanych czynności decyzyjnych związanych z wydaniem zaskarżonego orzeczenia nie została zrealizowana zarówno funkcja rozpoznawcza, jak i kontrolna tego sądu, których założenia i istota wyjaśnione zostały w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 49/07 - mającej moc zasady prawnej. Nadto koniecznym jest zajęcie przez Sąd Najwyższy stanowiska w zakresie pytań wskazanych przez skarżącego w zakresie tzw. zadaniowego systemu czasu pracy oraz możliwości otrzymywania wynagrodzenia za godziny

nadliczbowe oraz prymatu w dowodzeniu – tj. ciężaru dowodu w prowadzonym procesie”.

Pozwany wniósł o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przysądu i dlatego nie został uwzględniony.

Pierwsza podstawa, czyli istotne zagadnienie prawne, nie spełnia się jako podstawa przysądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., gdyż wskazane w niej kwestie nie wykraczają poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa.

Pytanie o ciężar dowodu w sprawach o godziny nadliczbowe ma już swoje orzecznictwo, które wcale nie zwalnia pracownika od obowiązku wskazania i wykazania podstawy faktycznej żądania, czyli rzeczywistej wersji czasu pracy w poszczególnych dniach spornego okresu. Tego wszak wymaga konstrukcja żądania pozwu – art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd pracy nie orzeka już ponad żądanie, czyli z faktów przytoczonych przez pracownika (obowiązujący art. 321 k.p.c.).

W zakresie ciężaru dowodu Sąd Najwyższy wypowiedział się kilkakrotnie. Tytułem przykładu można wskazać wyroki z 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09, z 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08, z 14 maja 2012 r., II PK 231/11. Stwierdzono w nich, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika. To czy stanowi odzwierciedlenie (fotografię) rzeczywistego czasu pracy pracownika podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. W szczególności nie jest uprawnione odwrócenie ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 k.p.c.) i twierdzenie, że w takiej sytuacji (braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika (II PK 369/09). 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 swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne; I PK 213/08). Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (II PK 231/11).

Ewidencja czasu pracy stanowi dokument prywatny pracodawcy (art. 245 k.p.). Podobnie gdy idzie o wersję czasu pracy pracownika.

Reasumując tę część rozważań, to również w sprawach z zakresu prawa pracy obowiązuje co do zasady ogólna reguła, że na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia słuszności twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania (zob. także P. Prusinowski - Postępowanie w sprawach o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych a obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2012 nr 5, s. 26).

Istotne zagadnienie prawne sformułowane we wniosku kumuluje kilka kwestii, które nie mogą być oderwane od sprawy. Przesłanką przedsądu jest wszak występowanie istotnego zagadnienia prawnego w sprawie (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.). W ocenie podstawy przedsądu wiążą więc ustalenia stanu faktycznego na którym oparto zaskarżony wyrok, co oznacza, że istotne zagadnienie prawne nie może być oderwane od ustaleń faktycznych Sądu powszechnego (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. ma odpowiednie zastosowanie na etapie przedsądu). Chodzi o to, że w sprawie ustalono, iż powód wykonywał pracę w zadaniowym czasie pracy, zgodnie z umową. W sprawie nie podważono ustalenia, że powoda obowiązywał zadaniowy czas pracy. W szczególności nie ustalono, że zadania powierzone przez pracodawcę były niewykonalne w zwykłych normach czasu pracy (art. 129 k.p.). Dopiero wówczas nie jest wykluczone dochodzenie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, oczywiście gdy zostanie ustalone, że przekroczone zostały normy czasu pracy. W zagadnieniu powód odwołuje się do wyroku Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., I PK 39/10, jednak wprowadza elementy, które nie zostały w sprawie ustalone. Czym innym jest system równoważnego czasu pracy i czym

innym jest zadaniowy czas pracy. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy nie ewidencjonuje się godzin pracy (art. 149 § 2 k.p.). Zagadnienie rozmiąga się więc z ustaleniami w sprawie. Nie ustalono w sprawie, aby pozwany działał instrumentalnie i „uniemożliwiał prowadzenie rzetelnej ewidencji czasu pracy albo „wymuszał” potwierdzenia fikcyjnej ewidencji czasu pracy lub „powoływał się” na brak ustawowego obowiązku”. W sprawie ustalono, że powód nie zgłaszał pracy w godzinach nadliczbowych i nie kierował roszczeń z tego tytułu. Nie ustalono również, aby pozwany prowadził „fikcyjną ewidencję” czasu pracy albo taką, która pomijałaby ujawniane godziny nadliczbowe. Godziny nadliczbowe w przypadku zadaniowego czasu pracy mogą wystąpić i może to być nawet podstawą do ryczału z art. 151<sup>1</sup> § 4 k.p., jednak i ta kwestia nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 2008 r., II PK 288/07).

Druga podstawa przedsądu, czyli z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., nie spełnia się, gdyż także nie wykracza poza zwykłą wykładnię art. 129 i 140 k.p. Orzecznictwo jest niemałe, co nie dowodzi problemu w wykładni lecz wynika z różnych stanów faktycznych. System zadaniowego czasu pracy ma swoje uwarunkowania faktyczne i prawne. Czyli uprawniona jest odpowiedź, że „nie ma miejsca zawsze, gdy zostanie wskazany w umowie o pracę”. Praca przedstawiciela handlowego należy do prac, które mogą być objęte zadaniowym czasem pracy. Zadania mają być ustalone w taki sposób, aby pracownik mógł je wykonać w granicach norm czasu pracy. Pytanie o automatyczne stosowanie art. 129 k.p., gdy wskazano zadania w odniesieniu do wartości/wyników ekonomicznych, jest zbyt ogólne. Tym samym wykracza poza formułę podstawy przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2, gdyż przedmiotem jej zainteresowania jest sam przepis a nie zastosowanie go w konkretnej sprawie, czyli ze względu na określone uwarunkowania lub odrębności.

We wniosku nie wykazano, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Poprzestanie na wskazaniu na uchwałę Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r. (31 stycznia 2008 r.), III CZP 49/07 nie jest wystarczające. Na etapie przedsądu nie ocenia się podstaw kasacyjnych, lecz tylko podstawę przedsądu. Podstawy kasacyjne stanowią odrębny element skargi i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu jej do rozpoznania. Oznacza to, że nie zastępują podstawy przedsądu z

art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. ani jej uzasadnienia. Skarżący powinien więc samodzielnie (czyli odrębnie od podstaw kasacyjnych) wskazać i wykazać naruszenie przepisów (jak w podstawach kasacyjnych – art. 398<sup>3</sup> § 1 k.p.c., jednak aż oczywiste), które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Wniosek tego nie czyni.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 6 pkt 5, § 12 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.