

POSTANOWIENIE

Dnia 18 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa A. P.
przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w S.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 marca 2025 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie
z dnia 28 maja 2024 r., sygn. akt IV Pa 11/24,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych wraz z odsetkami, o których mowa w art. 98 § 1¹ Kodeksu postępowania cywilnego tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Koszalinie wyrokiem z dnia 28 maja 2024 r. zmienił zaskarżony apelacją powódki wyrok Sądu Rejonowego w Białogardzie z dnia 20 grudnia 2023 r. w ten sposób, że zasądził od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w S. na rzecz powódki A.P. kwotę

13.236,39 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w pozostałej części oddalając powództwo.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej pozwany podniósł zarzut naruszenia przepisów postępowania, to jest: - art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niedokonanie w postępowaniu apelacyjnym wszechstronnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie i poczynienie odmiennych ustaleń, niż to uczynił Sąd Rejonowy w Białogardzie, a nadto dokonanie przez Sąd Okręgowy w Koszalinie części ustaleń faktycznych wobec braku jakichkolwiek dowodów, a jedynie w oparciu o treść uzasadnienia apelacji powoda,

- art. 232 w zw. z art. 6 k.c. w związku z 149 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie wyrażające się w bezzasadnym odwróceniu rozkładu ciężaru dowodzenia faktów w niniejszym postępowaniu i przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że to pozwany w pierwszej kolejności winien udowodnić, iż świadczona przez powódkę praca ponad nominalny czas pracy wynikała z powodu różnych i niemożliwych do przewidzenia okoliczności związanych z kierowniczym stanowiskiem zajmowanym przez powódkę w sytuacji, gdy to powódka kwestionowała przyczynę świadczenia swojej pracy ponad nominalny czas;

- art. 231 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c., polegające na przyjęciu, iż w niniejszej sprawie uzasadnione jest zastosowanie konstrukcji dowodu „*prima facie*” wobec twierdzeń powódki, uznając je za udowodnione, pomimo nieprzedstawienia przez stronę powodową określonych środków dowodowych.

Pozwany podniósł także zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 151¹ k.p. w związku z art. 151² k.p. w związku z 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. oraz w związku z art. 6 k.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powódka będąca pracownikiem zarządzającym w imieniu pozwanego zakładu pracy była uprawniona do otrzymania rekompensaty w postaci wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz poprzez uznanie, że przekroczenie czasu pracy miało charakter ciągły i stały.

W świetle powyższych zarzutów skarżący wniósł o uchylenie orzeczenia Sądu Okręgowego w Koszalinie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi.

W ocenie pozwanego wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania jest uzasadniony występującym w sprawie istotnym zagadnieniem prawnym, sformułowanym w następujących pytaniach: „Czy w sprawach pracowniczych sąd może stosować na korzyść pracownika, który jest powodem w sprawie, instytucję dowodu *prima facie*, jako wyjątku od ogólnie obowiązującej w polskim systemie prawnym normy, gdzie powód domaga się od pozwanego pracodawcy wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych dla kategorii pracowników, wskazanych w art. 151⁴ § 1 k.p., a w związku z tym, czy sąd może przerzucić ciężar dowodu na pozwanego pracodawcę?”. „Jak należy rozumieć i stosować zapis z art. 151⁴ § 1 k.p. odnośnie do świadczenia pracy poza normalnymi godzinami bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych pracy, w przypadku pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych - czy w ich przypadku należy zaliczyć do czasu nadgodzin każdorazowe przekroczenie nominalnego czasu pracy?”

Według pozwanego skarga jest oczywiście uzasadniona, z uwagi na naruszenie prawa procesowego i prawa materialnego przez Sąd drugiej instancji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej, a także o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Sąd Najwyższy stosownie do przepisu art. 398⁹ § 1 k.p.c. 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). Zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego

uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy (postanowienia Sądu Najwyższego z: 29 października 2024 r., III PSK 57/24, Legalis nr 3147228; 11 grudnia 2024 r., II USK 61/24, Legalis nr 3168425).

Powołanie się przez skarżącego na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. w postaci istotnego zagadnienia prawnego wymaga wykazania powstałego na kanwie przedmiotowej sprawy problemu prawnego cechującego się nowością i dotychczas niewyjaśnionego, dotyczącego ważnego abstrakcyjnego zagadnienia jurydycznego, którego rozpatrzenie przyczyni się do rozwoju prawa i jurysprudencji i będzie miało znaczenie nie tylko do oceny konkretnej, jednostkowej sprawy, ale także przy rozstrzyganiu innych podobnych spraw. Zagadnienie to musi przy tym rzeczywiście występować w sprawie i mieścić się w zakresie problematyki, która podlega badaniu w postępowaniu kasacyjnym. Powołanie się na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, powinno we wniosku zawierać sformułowane zagadnienie prawne oraz w uzasadnieniu przedstawiać argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu prawnego. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm) albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego (postanowienia Sądu Najwyższego z: 28 października 2015 r., I PK 19/15, LEX nr 2021941; 19 maja 2022 r., I USK 422/21, LEX nr 3439438; 19 listopada 2024 r., I USK 501/23, Legalis nr 3170724).

Istotne jest przy tym, aby problem prawny, ujęty w skardze kasacyjnej, dotyczył kwestii decydującej o rozstrzygnięciu sprawy. Nie może być bowiem dla niej prawnie obojętny. Innymi słowy, w sprawie występuje istotne zagadnienie

prawne tylko wtedy, kiedy wynik sprawy uzależniony jest od interpretacji przepisów przedstawionych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (postanowienia Sądu Najwyższego z: 26 września 2005 r., I PK 98/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 243; 29 czerwca 2001 r., I PKN 33/01, OSNP 2003 nr 9, poz. 228; 3 lipca 2024 r., III PSK 126/23, LEX nr 3732398; 28 listopada 2024 r., III PSK 86/23, Legalis nr 3171060). Ocena, czy zgłoszone zagadnienia prawne są decydujące dla jej rozstrzygnięcia, wiąże się z przedmiotem sporu oraz dokonanymi przez Sąd *meriti* ustaleniami faktycznymi, którymi w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy jest związany. Przedstawione przez skarżącą zagadnienie prawne nie jest zagadnieniem nowym. Problem powyższy był już rozstrzygany przez Sąd Najwyższy.

Z ustalonego w niniejszej sprawie, niekwestionowanego stanu faktycznego wynika, że powódka była w zakładzie pracy zatrudniona jako główna księgowa. U strony pozwanej wystąpiły problemy kadrowe i dodatkowo od maja 2021 r. trwająca w zakładzie pracy kontrola wymagała m.in. od powódki dodatkowej pracy związanej z przygotowaniem dokumentacji, zaś w dalszym okresie - od grudnia 2021 r., po przejściu dyrektora pozwanego na zwolnienie lekarskie, a następnie przejęciu jego funkcji przez inną osobę pełniącą obowiązki dyrektora, powódce, obok jej dotychczasowych obowiązków głównej księgowej, zostały w praktyce powierzone obowiązki związane z zarządzaniem całym zakładem. Powódka wykonywała obowiązki przewidziane dla dwóch odrębnych etatów kierowniczych (księgowego i dyrektorskiego), co niewątpliwie przełożyło się na konieczność stałego i regularnego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. W związku z tym zdarzały się sytuacje, że powódka pozostawała w pracy po godzinach. W ocenie Sądu odwoławczego zgromadzony materiał dowodowy wykazał, że przedmiotowe przekroczenia wynikały z permanentnego nałożenia na powódkę wymiaru obowiązków, który nie mógł zostać zrealizowany w nominalnym czasie pracy, co z kolei było skutkiem trudnej sytuacji kadrowej, a także powierzenia jej w praktyce - oprócz obowiązków głównej księgowej, kierującej odpowiednią komórką - także ogółu obowiązków związanych z zarządzaniem zakładem pracy, w zastępstwie osób nominalnie kierujących zakładem pracy, a ponadto była przez nią wykonywana za wiedzą i zgodą dyrektora jednostki. Sąd Apelacyjny uznał, mając

na uwadze powyższe ustalenia, że wynikająca z art. 154⁴ k.p. konieczność pracy powódki poza normalnymi godzinami pracy wynikała ze stałego obciążenia nadmiernym zakresem zadań, wynikającym z nałożenia na nią dodatkowych obowiązków, co uzasadniało zasądzenie dochodzonego przez powódkę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Odnosząc się do sugerowanego przez skarżącego istotnego zagadnienia prawnego, godzi się podkreślić, że twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących owo zagadnienie. Te zależności nie zachodzą w przedmiotowej sprawie. Na przedstawione przez skarżącego wątpliwości dotyczące pracy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych poza obowiązujące ich normy czasu pracy, a więc „czy w ich przypadku należy zaliczyć do czasu nadgodzin każdorazowe przekroczenie nominalnego czasu pracy?” można udzielić odpowiedzi (i w sprawie tak też się stało) za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych i ugruntowane w tym zakresie orzecznictwo.

Na prawo do wynagrodzenia i dodatku za pracę w nadgodzinach wynikających z art. 154⁴ k.p. wpływ może mieć organizacja pracy w danym zakładzie pracy. W doktrynie i orzecznictwie przyjmowany jest pogląd, zgodnie z którym pracownicy wykonujący pracę na stanowiskach kierowniczych nie powinni zostać pozbawieni prawa do wynagrodzenia i dodatku, jeżeli wskutek niezależnej od nich, wadliwej organizacji pracy, są zmuszeni do systematycznego przekraczania normalnego czasu pracy (M.T. Romer, Czas pracy, cz. IV, Godziny nadliczbowe osób na stanowiskach kierowniczych, Prawo Pracy 1998, nr 12, s. 13; R. Sadlik, Specyfika zatrudnienia pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, Służba Pracownicza 2008, nr 12, s. 3; wyrok Sądu Najwyższego z 20 lutego 2020 r., I PK 247/18, Legalis nr 2572324). Jak podkreśla się w orzecznictwie, pracownicy wskazani w komentowanym przepisie są objęci normami czasu pracy. Ich zakres obowiązków powinien zostać określony tak, aby mogli je

wykonać w ramach obowiązujących u danego pracodawcy norm czasu pracy. Zatem komentowanego przepisu nie można traktować jako upoważnienia pracodawców do wprowadzania takich rozwiązań organizacyjnych, które w założeniu rodzą konieczność stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (wyroki Sądu Najwyższego z: 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65; 10 czerwca 2010 r., I PK 6/10, LEX nr 589951; 16 listopada 2010 r., I PK 79/10, Monitor Prawa Pracy 2011, nr 5, s. 255–258; 5 marca 2014 r. II PK 135/13, LEX nr 1448389; 12 stycznia 2022 r., I PSKP 45/21, OSP 2023 nr 2, poz. 16, s. 97). Przyjęcie założenia, że pracodawca może wyznaczać stale pracę nadliczbową kadrze kierowniczej, przy jednoczesnym pozbawieniu takich pracowników wynagrodzenia i dodatku, skłaniałoby do uznania, że niewłaściwa organizacja pracy może prowadzić do ograniczenia praw pracowniczych (K. Stefański (w:) Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304⁵, wyd. VI, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, art. 151⁴ k.p.).

Sąd Najwyższy w postanowieniu z 20 października 2015 r., (I PK 9/15, LEX nr 2021673) stwierdził, że z art. 151⁴ k.p. wynika zakaz stosowania przez pracodawców takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo, „w razie konieczności”. Pracodawca nie może więc ustalić pracownikowi zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest zatem możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Z powyższego wynika, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy. Zwrot „w razie konieczności” nie może być nadinterpretowany. W szczególności pracodawca nie może ustalić pracownikowi zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy (K. Rączka (w:) M. Gersdorf, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Zwolińska, K. Rączka, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Warszawa 2024, art. 151⁴ k.p.).

Odnosząc się do sformułowanego przez stronę skarżącą zagadnienia dotyczącego ciężaru dowodu w sprawach dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd Najwyższy niezmiennie uznaje, iż w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła rozkładu ciężaru, zgodnie z którą to powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 k.p.c. i art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.). Jeśli więc - co do zasady - wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikowi wymienionemu w art. 151⁴ § 1 k.p., to na takim pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850). Pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których *prima facie* (z wykorzystaniem domniemań faktycznych - art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych (wyroki Sądu Najwyższego z: 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPIUS 2002 nr 10, poz. 23; 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067; 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826; 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/11, LEX nr 1216857; M. Raczkowski, K. Zielińska (w:) P. Ryłski, A. Olaś (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Warszawa 2024, art. 473 k.p.c.). Pracownik może faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i jej rozmiaru dowodzić za pomocą wszelkich środków dowodowych przewidzianych w Kodeksie postępowania cywilnego, co z kolei powoduje konieczność podjęcia przez pracodawcę inicjatywy dowodowej w celu podważenia przedstawianych dowodów.

Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można bowiem rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenia, wówczas to

pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (wyroki Sądu Najwyższego z: 12 maja 2011 r., I PK 228/10, LEX nr 896458; 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12, LEX nr 1341274; postanowienie Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2024 r., II PSK 92/24, Legalis nr 3168396). W sytuacji, kiedy powód udowodnił, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana oraz ilości przepracowanych nadgodzin, a także wadliwą organizację pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania pracy w nadgodzinach (art. 151⁴ § 1 k.p.), to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny. Tak też w niniejszej sprawie powódka udowodniła, na podstawie przeprowadzonych w sprawie dowodów, w tym: ewidencji czasu pracy, opinii biegłego, zeznań świadka, jak i protokołów toczącej się równolegle sprawy dotyczącej zwolnienia dyscyplinarnego powódki, iż w sposób permanentny i regularny wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, niemal w każdym dniu roboczym, objętym ewidencją, przekraczała normy czasu pracy z przyczyn organizacyjnych leżących po stronie pozwanego. W materiale dowodowym nie znalazły potwierdzenia twierdzenia strony pozwanej, jakoby przekroczenia wynikały ze złej organizacji pracy powódki ani tym bardziej domniemania, że mogła ona w tym czasie w praktyce nie wykonywać pracy, zatem nie przeprowadziła skutecznie przeciwdowodu.

Zdaniem Sądu Najwyższego, przedstawiony przez skarżącego problem nie spełnia wyżej określonych kryteriów przede wszystkim z tej przyczyny, że został już wyjaśniony w dotychczasowym orzecznictwie, zgodnie z którym za utrwalony należy uznać pogląd, że dowód *prima facie* znajduje zastosowanie wówczas, gdy w świetle dużych trudności w zgromadzeniu dowodów bezpośrednich zasady doświadczenia życiowego nakazują wysnuć odpowiedni wniosek w zakresie istnienia związku przyczynowego (postanowienie Sądu Najwyższego z 30 września 2021 r., I PSK 112/21, LEX nr 3517481). W niniejszej sprawie Sąd nie musiał posiłkować się dowodem *prima facie*, gdyż powódka przedstawiła dowody na uzasadnienie dochodzonego roszczenia.

Strona skarżąca powołała się również na oczywistą zasadność wniesionej skargi kasacyjnej, jednak nie sprecyzowała w obrazie, którego przepisu upatruje tej

przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ani nie uzasadniła słuszności tezy o kwalifikowanym naruszeniu tego przepisu. Argumentów za istnieniem tejże przesłanki przedsądu należałoby zatem poszukiwać w innych elementach konstrukcyjnych skargi, to jest w podstawach kasacyjnych i ich uzasadnieniu. Nie jest to jednak rolą Sądu Najwyższego na etapie badania kryteriów przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a ten nadzwyczajny środek zaskarżenia powinien być tak zredagowany i skonstruowany, aby Sąd Najwyższy nie musiał poszukiwać jej w uzasadnieniu podstaw pozostałych elementów konstrukcyjnych skargi, ani tym bardziej się ich domyślać (postanowienia Sądu Najwyższego z: 24 września 2015 r., II PK 27/15, LEX nr 2019527; 26 lutego 2016 r., V CSK 518/15, LEX nr 2015640; 12 czerwca 2019 r., II UK 255/18, LEX nr 2688935; 24 sierpnia 2023 r., II USK 87/23, LEX nr 3598961; 15 maja 2024 r., III USK 197/23, Legalis nr 3078808). Na tle zarysowanych wywodów prawnych, w odniesieniu do poczynionych w niniejszej sprawie wiążących ustaleń Sądu Apelacyjnego, z których wynikało, że wadliwa organizacja pracy panująca w pozwanym zakładzie pracy wymusiła na powódce w sposób permanentny i regularny wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, w ocenie Sądu Najwyższego zarzuty skarżącego oparte na rażącym naruszeniu prawa materialnego nie znajdują uzasadnienia.

Wobec niewykazania przez stronę skarżącą istnienia powołanych przesłanek przedsądu Sąd Najwyższy z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach stosownie do art. 108 § 1 k.p.c. i art. 98 § 1, 1¹ k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1935).

(J.K.)

[r.g.]

