

Sygn. akt I PSK 71/21

POSTANOWIENIE

Dnia 29 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A. W.

przeciwko W. W. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą W. W. z siedzibą w S.

o zasądzenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 kwietnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w T.

z dnia 31 października 2019 r., sygn. akt IV Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zasądza od powoda A. W. na rzecz pozwanego W. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą W. z siedzibą w S. kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w B., wyrokiem z 8 kwietnia 2019 r., oddalił powództwo A. W. przeciwko W. W., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą „W.” z siedzibą w S. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od 14 listopada 2013 r. jako mistrz wydziału na wydziale gastronomii, a następnie jako

mistrz wydziału w dziale lakierni, pianek i szklarni (co potwierdzał angaż z 23 lutego 2016 r.). Powód, jako mistrz wydziału, organizował pracę wydziału i osób w nim pracujących. Niewątpliwie zajmował stanowisko kierownicze, o jakim mowa w art. 151⁴ § 1 k.p. Ponadto od 1 czerwca 2017 r. formalnie zmieniono nazwę stanowiska powoda na kierownika wydziału.

Powód powoływał się na to, że nieprawidłowa organizacja pracy u pozwanego pracodawcy zmuszała go do stałej pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że w takiej sytuacji, to na powodzie spoczywał ciężar wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Powód nie sprostował temu ciężarowi. Nie wykazał, że organizacja pracy u pozwanego była wadliwa i to w takim zakresie, że wymuszała wykonywanie przez niego stałe pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że ocena w tej kwestii musi mieć zawsze charakter zindywidualizowany, uwzględniający okoliczności faktyczne konkretnego przypadku. W rozpoznawanej sprawie było niesporne, że powód nie miał pisemnego zakresu czynności. Z poczynionych ustaleń wynikało, że powód często (ale nie codziennie) spędzał w zakładzie pracy więcej niż 8 godzin dziennie, jednak nie jest to równoznaczne z tym, że tyle czasu efektywnie pracował. Ewidencja czasu pracy powoda, podobnie jak innych pracowników, była prowadzona na podstawie czytnika wejść i wyjść z zakładu pracy. Powód nie wykazał, że musiał przychodzić przed 7:00 do zakładu pracy, nie wykazał w jakim celu przychodził wcześniej do pracy i czy faktycznie przed 7:00 zaczynał pracę, czy tylko wchodził na teren zakładu pracy.

Należało również uwzględnić, że gdy powód zgłaszał potrzebę udzielenia mu pomocy, to otrzymywał wsparcie innych pracowników, którzy pomagali mu przy niektórych czynnościach, a mimo to nadal zdarzało się, że powód przebywał na terenie zakładu pracy więcej niż 8 godzin dziennie. W ocenie Sądu pierwszej instancji ustalone okoliczności świadczyły o złym zorganizowaniu sobie pracy przez samego powoda, który przecież mógł korzystać, jak sam przyznał, ze wsparcia czterech liderów działu IT, a dodatkowo – w niektórych okresach – z pomocy dodatkowych pracowników.

Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że powód nie wystąpił do pracodawcy o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani w okresie zatrudnienia, ani nawet w chwili rozwiązywania stosunku pracy, lecz dopiero po jakimś czasie od ustania stosunku pracy. Powód miał oczywiście do tego prawo, jednak taka postawa powoda skłania do negatywnej oceny prezentowanego przez niego stanowiska (na jego niekorzyść).

W ocenie Sądu Rejonowego w B., powodowi nie przysługiwało prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ponieważ nie udowodnił (nie wykazał), że rzeczywiście pracował (musiał pracować) w godzinach nadliczbowych oraz że konieczność przebywania przez niego ponad 8 godzin na terenie zakładu pracy wynikała z nadmiaru nałożonych na niego obowiązków, a nie z wadliwej organizacji jego własnej pracy (jako pracownik zajmujący stanowisko kierownicze mógł do pewnego stopnia sam organizować swoją pracę).

Sąd Okręgowy w T., wyrokiem z 31 października 2019 r., oddalił apelację powoda wniesioną od wyroku Sądu pierwszej instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd odwoławczy zaakceptował i przyjął za własne. Sąd Rejonowy prawidłowo postąpił, przyjmując, że wydruki dokumentów zawierających uwagi kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych nie mogły stanowić podstawy do ustalenia nieprawidłowej organizacji pracy u pozwanego pracodawcy. Można było na ich podstawie ustalić jedynie, co w zakładzie pracy wymagało poprawienia zdaniem osób sporządzających ten dokument. Wydruki dokumentów, zawierających uwagi kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych, należy traktować jako opisanie okoliczności, gdzie można coś poprawić w organizacji pracy. Nawet gdyby przyjąć, że to, co stwierdzono w tym dokumencie, oznacza złą organizację pracy, to jeszcze za mało, aby można było mówić o tym, iż ta okoliczność spowodowała, że powód regularnie musiał pracować w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu drugiej instancji, powód błędnie pojmuje niewłaściwą organizację pracy, która może prowadzić do wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe osobom zajmującym kierownicze stanowiska, o których mowa w art. 151⁴ k.p. Nawet bowiem prawomocne skazanie pozwanego, albo innej osoby z

zakładu pracy, za przestępstwa z art. 218 k.k. lub art. 219 k.k. nie oznacza zasadności powództwa. W rozpoznawanej sprawie nie chodziło bowiem o udowodnienie jakichkolwiek nieprawidłowości w zakładzie pracy, lecz wykazanie przez powoda, że pracę w godzinach nadliczbowych wykonywał nie tylko w razie konieczności, zgodnie z art. 151⁴ k.p., lecz systematycznie. Nawet gdyby przyjąć, że sam pozwany czy też ktoś z kadry zarządzającej zakładem pracy będzie ponosił odpowiedzialność za przestępstwo z art. 218 k.k. albo art. 219 k.k., nie byłoby to jednoznaczne z wykazaniem przez powoda nieprawidłowej organizacji pracy u pozwanego pracodawcy, wymuszającej wykonywanie przez powoda pracy stale w godzinach nadliczbowych. Z tej przyczyny Sąd Okręgowy nie zawiesił obecnego postępowania cywilnego z uwagi na toczące się inne postępowania (w tym prowadzone przez prokuraturę postępowanie przygotowawcze) opisane w apelacji i piśmie przedłożonym na rozprawie apelacyjnej.

Ponadto Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że powód nie wykazał, aby organizacja pracy u pozwanego była wadliwa i to w takim zakresie, że wymuszała wykonywanie przez niego stale pracy w godzinach nadliczbowych.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w T. wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości i opierając skargę kasacyjną na podstawach naruszenia prawa materialnego: art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 218 k.k. i art. 219 k.k. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości.

W ocenie skarżącego skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, gdyż pracodawca nie może w ramach stosunku pracy nakazać pracownikowi wykonywania pracy, która wypełniałaby znamiona przestępstw.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku sądu drugiej instancji poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo budzą poważne wątpliwości, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Skuteczne wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, które pozwalają Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd). Ustawodawca uznaje za doniosłe zadania Sądu Najwyższego związane przede wszystkim z doskonaleniem wykładni prawa i jego stosowania, ujednolicaniem orzecznictwa, rozwojem jurysprudencji, a w dalszej kolejności zadania polegające na eliminacji w dostępnych granicach orzeczeń niegodnych ochrony ze względu na oczywiste naruszenie prawa lub wydanie ich w warunkach nieważności.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. 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).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości

stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi. Oczywista zasadność skargi kasacyjnej, w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., to zasadność widoczna od razu (na pierwszy rzut oka), sprawiająca, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać, doszło bowiem do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego (tak m.in. w postanowieniu Sądu Najwyższego z 15 października 2015 r., III CSK 198/15, LEX nr 1823323). Pojęcie „oczywistości” mieści się w sferze obiektywnej i łączy się z powinnością wykazania, że podniesione zarzuty naruszenia przepisów powołanych w podstawach skargi są zasadne bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w jej uzasadnieniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2015 r., I PK 242/14, LEX nr 1678955).

W ocenie Sądu Najwyższego skarżący nie wykazał, aby skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona. Twierdzenia oparte na odmiennej ocenie stanu faktycznego, ustalonego przez Sąd drugiej instancji i stanowiącego podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, nie mogą być uznane za argumenty przesądzające o oczywistym, niewątpliwym i rażącym naruszeniu prawa. Oczywista zasadność skargi nie może być także rozumiana jako subiektywna opinia strony skarżącej co do wadliwości wyroku.

Podnosząc, że pracodawca nie może w ramach stosunku pracy nakazać pracownikowi wykonywania pracy, która wypełniałaby znamiona przestępstwa, skarżący nie koncentruje się na naruszeniu decydujących dla rozstrzygnięcia sprawy przepisów prawa materialnego (art. 151⁴ § 1 k.p.), nie rozważa znamion przedmiotowych i podmiotowych sugerowanych przestępstw, lecz wyłącznie polemizuje z oceną stanu faktycznego, zaprezentowaną przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Prócz niedopuszczalnego na etapie postępowania kasacyjnego kwestionowania faktów, stanowiących podstawę faktyczną wyroku, w szczególności ustaleń odnoszących się do organizacji pracy u pozwanego pracodawcy, skarżący nie przedstawia żadnych argumentów prawnych, pozwalających na zaaprobowanie jego twierdzenia o oczywistej zasadności skargi.

Samo zaś powołanie się powoda na sugerowany przestępczy charakter zachowania pracodawcy zostało właściwie ocenione przez Sąd drugiej instancji jako nierozstrzygające o zasadności powództwa o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zarządzających zakładem pracy (kierowników). Nawet ewentualne popełnienie przestępstw przez pracodawcę lub osoby działające w jego imieniu lub interesie, albo ewentualne nakłanianie powoda do udziału w działalności przestępczej, nie przekładają się na rozstrzygnięcie co do istoty sprawy, a mianowicie na to, czy powód pracował systematycznie (stałe) w godzinach nadliczbowych, co miało być spowodowane wadliwą organizacją pracy u pozwanego pracodawcy. Według art. 151⁴ § 1 k.p., pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 2. Powód należał do kadry zarządzającej (był kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej). Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługiwałoby mu w razie wykazania, że ze względu na nałożone na niego zadania (obowiązki pracownicze) oraz złą organizację pracy w zakładzie pracy był zmuszony wykonywać stałe (systematycznie), a nie jedynie doraźnie ze względu na konieczność spowodowaną interesem pracodawcy, pracę w godzinach nadliczbowych. Tego powód nie wykazał.

Jak stwierdzono wcześniej, skarga kasacyjna służy kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia. W rozpoznawanej sprawie skarżący powód powoływał się na to, że nieprawidłowa organizacja pracy u pozwanego pracodawcy zmuszała go do stałej pracy w godzinach nadliczbowych. Sądy obu instancji nie dały wiary jego twierdzeniom, uznając je ponadto za nieudowodnione.

Należy zaznaczyć, że pracownicy należący do kadry zarządzającej zakładem pracy zachowują prawo do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wykażą, że poza normalnymi godzinami pracy pracowali stałe i systematycznie w czasie ponanormatywnym. Oznacza to, że ich

doraźna praca ponadwymiarowa, niewyrównana czasem wolnym, jest w istocie bezpłatna (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2020 r., III PK 24/20, LEX nr 3104778). Jak prawidłowo przyjęły Sady obu instancji, to na pracowniku należącym do kadry zarządzającej spoczywa ciężar wykazania wadliwej organizacji pracy przez pracodawcę, wymuszającej konieczność wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Jest to bowiem okoliczność, z której pracownik wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne - prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850). Przed Sądem *meriti* skarżący nie udowodnił tych okoliczności, co przesądziło o bezzasadności jego powództwa. Przed Sądem Najwyższym skarżący nie może już wykazywać nowych faktów bądź kwestionować dotychczasowej oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.).

Ponieważ skarżący nie wykazał oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, Sąd Najwyższy, na podstawie z art. 398⁹ § 2 k.p.c., odmówił przyjęcia skargi do rozpoznania. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.