

POSTANOWIENIE

Dnia 3 grudnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa W. O.
przeciwko Okręgowej Spółdzielni w G.
o wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 grudnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 14 marca 2024 r., sygn. akt XIV Pa 37/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

r.g.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie, wyrokiem z dnia 14 marca 2024 r., oddalił apelację Okręgowej Spółdzielni w G. od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie z dnia 21 grudnia 2022 r., zasądzającego od pozwanej Okręgowej Spółdzielni w G. na rzecz powoda W. O. określone kwoty wraz z odsetkami ustawowymi za wskazane okresy tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz określone kwoty wraz z odsetkami

ustawowymi za wskazane okresy z tytułu zaległego wynagrodzenia, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

W sprawie ustalono, że W. O. był zatrudniony w Okręgowej Spółdzielni w G. na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powoda określone w umowie obejmowało trzy składniki: ryczałt miesięczny, ryczałt za przejechane trasy oraz premię uznaniową.

U pracodawcy obowiązywał Regulamin wynagradzania, którego § 6 stanowił, że wynagrodzenia zasadnicze wszystkich pracowników ustalane są indywidualnie w umowach o pracę, a w § 20 Regulaminu zawarta została regulacja dotycząca wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, stanowiąca kopię art. 151¹ k.p.

Pracodawca prowadził ewidencję czasu pracy w postaci miesięcznych kart ewidencji czasu pracy, jednak odnotowane w nich godziny pracy były niezgodne z rzeczywistością, ponieważ ilość godzin nie odpowiadała wartościom wynikającym z kart drogowych czy ewidencji pobrań dokumentów samochodów i kluczyków. Jednocześnie pozwana nie zwracała pracownikom uwagi, że pracują powyżej 8 godzin, nie kwestionowała również godzin wpisywanych w ewidencjach ani w kartach drogowych. W konsekwencji dokumentacja pracownicza, w szczególności w odniesieniu do ewidencji czasu pracy i wynagrodzeń była prowadzona w sposób nierzetelny, a pracodawca w sposób nieczytelny określał składniki wynagrodzenia powoda, ich nazewnictwo nie odpowiadało bowiem temu, które zostało przyjęte w umowie. Przykładowo określona w umowie premia uznaniowa stanowiła stały składnik wynagrodzenia, zaś jej wysokość była zmienna.

Sąd Rejonowy dopuścił dowód z opinii biegłego do spraw rachunkowości na okoliczność wyliczenia wysokości wynagrodzenia powoda liczonego jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres wskazany w pozwie.

Sąd Okręgowy podzielił dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne. W ocenie Sądu odwoławczego, pracodawca zaczął wypłacać powodowi nowy składnik wynagrodzenia określany jako „wyrównanie wynagrodzenia”, jednocześnie wypłacał powodowi

dotychczasowe świadczenia w postaci „premii motywacyjnej” i „premii uznaniowej”. Pracodawca zatem nie wykazał, że w jakikolwiek sposób ewidencjonował pracę powoda w godzinach nadliczbowych we wcześniejszym okresie, co mogłoby uzasadniać wniosek, iż pod nazwą „ premia motywacyjna” pozwany wypłacał wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy podkreślił, że zaniechanie prowadzenia stosownej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy powoduje dla pracodawcy niekorzystne skutki dowodowe. Zasadą jest, że zgodnie z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia tego, iż wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, jednakże zgodnie z przepisem art. 94 pkt 9a k.p. pracodawca ma obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Jest to podstawowy obowiązek pracodawcy.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pracodawcy, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o jej przyjęcie do rozpoznania wskazał na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej w zakresie naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. i art. 94 pkt 9a k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przez oczywistą zasadność skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) należy rozumieć sytuację, w której skarga jest uzasadniona w sposób ewidentny, wskazując na rażące i poważne uchybienia zaskarżonego orzeczenia, które są możliwe do stwierdzenia bez konieczności prowadzenia bardziej złożonych rozumowań. Jedynie w takim wypadku możliwa jest kontrola prawomocnego orzeczenia sądu drugiej instancji w postępowaniu kasacyjnym. Obciążenie go oczywistą i istotną wadą wskazuje, że usunięcie tego orzeczenia z obrotu leży w interesie publicznym - a tym samym, że może dojść do realizacji celu skargi kasacyjnej jako nadzwyczajnego środka zaskarżenia. Przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Oczywiście

naruszenie prawa powinno być zatem rozumiane jako widoczna natychmiast, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z brzmieniem przepisów albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Skarżący jest w tym zakresie zobowiązany do sformułowania w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania odpowiednich wywodów potwierdzających tę okoliczność.

Analiza uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie pozwala przyjąć, by skarga była - w powyższym rozumieniu - oczywiście uzasadniona. Wszystkie kwestie, na których skarżąca opiera twierdzenie o oczywistej zasadności skargi, były przedmiotem ustaleń i rozważań Sądu drugiej instancji. Sąd Okręgowy przytoczył podstawę faktyczną i prawną swojego rozstrzygnięcia, analizując zaś tok rozumowania Sądu odwoławczego nie można stwierdzić, by sformułowane przez ten Sąd wnioski były w oczywisty sposób nieprawidłowe, zgodnie z opisanym wyżej rozumieniem przesłanki oczywistej zasadności skargi. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że art. 327¹ § 1 k.p.c. pełni funkcję sprawozdawczą i dlatego nie stanowi podstawy prawnej do podważenia ustaleń faktycznych i rozstrzygnięcia materialnego zaskarżonego wyroku, tym samym nie może wypełnić przesłanki wskazanej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Artykuł 94 pkt 9a k.p. stanowi, że pracodawca jest obowiązany w szczególności (...) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników. Zgodnie z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Natomiast stosownie do § 2 tego przepisu: w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy. Szczegółowe zasady ewidencjonowania czasu pracy zostały przewidziane. Natomiast Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 535) w § 6 ust. 1

określa katalog dokumentów dotyczących ewidencjonowania czasu pracy. Jednym z tych dokumentów jest ewidencja czasu pracy (do końca 2018 r. była to karta ewidencji czasu pracy) prowadzona dla każdego pracownika indywidualnie.

Abstrahując od odpowiedzialności za wykroczenie w przypadku niewypełnienia obowiązku przewidzianego w Kodeksie pracy (zgodnie z art. 281 pkt 6 k.p. kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników – podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł), należy wskazać, że w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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 dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535; z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 62/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 579; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 71/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 23; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 34/09, LEX nr 527067 i z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826). W orzeczeniach tych nie tyle jest mowa o odwróceniu ciężaru dowodu, ale o możliwości wykazywania przez pracownika faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i jej rozmiaru 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 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 ewencji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011 r., I PK 228/10, LEX nr 896458; z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12, LEX nr 1341274; z dnia 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, LEX nr 8416).

Podsumowując w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, zgodnie z którą powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy implikuje niekorzystne dla niego skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy. Brak dokumentacji wynikający z zaniechania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zatem zmianę określonego w art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodu (zob. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2021 r., I PSK 51/21, LEX nr 3145662).

Wobec niewykazania przez skarżącego istnienia powołanej przesłanki przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[SOP]

r.g.

