

Sygn. akt I PK 157/14

POSTANOWIENIE

Dnia 26 listopada 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa m. S.

przeciwko Z. K.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, odprawę pieniężną,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 listopada 2014 r.,
skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 30 września 2013 r., sygn. akt VII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Ł. – Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 20 marca 2013 r., X P (...), zasądził od pozwanego Z. K. na rzecz powódki M. S. kwotę 49.927 złotych, z ustawowymi odsetkami za wskazane w sentencji okresy, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany.

Sąd Okręgowy w Ł. – Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 30 września 2013 r., VII Pa (...), oddalił apelację.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu pozwanego jego pełnomocnik. Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: 1) art. 253 k.p.c. w związku z

art. 6 k.c., przez uznanie, że nieprowadzenie rzetelnej dokumentacji dotyczącej ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę powoduje przerzucenie na pracodawcę ciężaru dowodu, oraz uznanie, że wiarygodna jest wersja wskazana przez powódkę i niepoparta żadnym dowodem, w sytuacji gdy obowiązek udowodnienia faktów, z których powódka chce wywodzić skutki prawne, spoczywał na niej; 2) art. 245 k.p.c., przez uznanie, że ewidencja czasu pracy przedstawiona przez powódkę stanowi dowód w sprawie w zakresie zawartych w niej danych co do przepracowanej ilości godzin (w tym nadliczbowych) oraz przyjętych stawek za przepracowane godziny nadliczbowe, w sytuacji gdy dane te zostały zakwestionowane przez stronę pozwaną, a powódka nie udowodniła faktycznej ilości przepracowanych godzin pracy, oraz uznanie, że nie otrzymywała dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych; 3) art. 233 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i dowolną ocenę, że powódka przepracowała w każdym dniu tygodnia przez okres trzech lat ponad 4 godziny ponad obowiązujący ją czas pracy bez wynagrodzenia i dodatku funkcyjnego.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z uwagi na to, że Sąd drugiej instancji dokonał wadliwej i jedynie powierzchownej kontroli odwoławczej zaskarżonego rozstrzygnięcia. Skarżący podniósł ponadto, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, związane z koniecznością rozstrzygnięcia kwestii, czy brak ewidencji czasu pracy może powodować przesunięcie ciężaru dowodzenia faktu ilości czasu pracy z pracownika na pracodawcę, czy też co najwyżej może jedynie powodować odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, jednak z przepisów o ewidencji czasu pracy nie wynikają zmiany reguł dowodzenia.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżący podniósł, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ Sąd drugiej instancji, oddalając apelację, zaakceptował pogląd, że z art. 253 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. wynika, że

nieprowadzenie rzetelnej dokumentacji dotyczącej ewidencji czasu pracy pracownika przez pozwanego powoduje przerzucenie na pracodawcę ciężaru dowodu i uznanie, że wiarygodna jest wersja wskazana przez powódkę i niepoparta żadnym dowodem, w sytuacji gdy obowiązek udowodnienia faktów, z których powódka chce wywodzić skutki prawne, spoczywa na niej. W ocenie skarżącego w sprawie występuje wymagające zasadniczej wykładni zagadnienie prawne związane z koniecznością rozstrzygnięcia kwestii czy brak ewidencji czasu pracy może powodować przesunięcie ciężaru dowodzenia faktu ilości czasu pracy z pracownika na pracodawcę, czy też co najwyżej może jedynie powodować odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenie, jednak z przepisów o ewidencji czasu pracy nie wynikają zmiany reguł dowodzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania.

Istotą wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jego uzasadnienia (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) jest wykazanie przez skarżącego okoliczności, które podlegają badaniu przez Sąd Najwyższy podczas tzw. przedsądu, czyli wstępnego badania sprawy, mającego na celu stwierdzenie występowania jednej z przesłanek skargi wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a mianowicie: 1) istotnego zagadnienia prawnego, 2) potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, 3) nieważności postępowania albo 4) oczywistej zasadności skargi.

Przedstawione przez skarżącego uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przekonuje o konieczności, a nawet potrzebie jej merytorycznego rozpoznania przez Sąd Najwyższy.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance oczywistej zasadności skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) oraz występowania w sprawie istotnych zagadnień prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.).

1. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w sytuacji, gdy przesłanką wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest twierdzenie

skarżącego, że skarga jest oczywiście uzasadniona, wniosek ten powinien zawierać odpowiedni wywód prawny opisujący, w czym wyraża się ta „oczywistość”, a ponadto przedstawienie argumentów wykazujących tę oczywistość. Skarżący powinien zatem wykazać kwalifikowany charakter naruszenia prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49), ponieważ przesłanką uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest samo naruszenie prawa, lecz sytuacja, w której zaskarżone orzeczenie oczywiście narusza prawo, co czyni skargę oczywiście uzasadnioną. Z tego względu w skardze kasacyjnej należy w sposób przekonujący wykazać, że zastosowanie przepisu prawnego błędnie interpretowanego spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230).

Przedstawiona w skardze argumentacja prawna nie daje podstaw do przyjęcia, że skarga jest „oczywiście uzasadniona” w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Odnosząc się do podniesionych we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania „oczywistych naruszeń” art. 253 k.p.c. w związku z art. 6 k.c., nie można się zgodzić z twierdzeniem skarżącego, że Sąd uznał, iż wiarygodna jest wersja przedstawiona przez powódkę niepoparta żadnym dowodem. Sądy obu instancji ustaliły, że ewidencja czasu pracy powódki nie była prowadzona przez pozwanego w sposób prawidłowy i rzetelny. Jednocześnie, w ocenie Sądów obu instancji, powódka dokładnie i wyczerpująco określiła dni, w których świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych, a także szczegółowo ilość tych godzin. Powódka przedstawiła dowody w postaci własnych wyliczeń, które stanowią dokument prywatny, oraz paragony fiskalne. Oświadczenia powódki znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków, zgłoszonych zarówno przez nią, jak i przez pozwanego. Dokumentacja dotycząca ewidencji czasu pracy przedstawiona przez stronę pozwaną nie mogła, zdaniem Sądu drugiej instancji, stanowić miarodajnego dowodu, ponieważ była składana w dwóch rozbieżnych wersjach oraz nie znalazła potwierdzenia w pozostałym zebranym w sprawie materiale dowodowym.

Należy przyznać rację skarżącemu, że argumentacja Sądów obu instancji, że „brak dokumentacji czy też zaniedbania w jej prowadzeniu przez pracodawcę

powodują zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki prawne”, była błędna. To na powódce spoczywał ciężar udowodnienia, w jakich dniach i godzinach pracowała ponad obowiązujące ją normy czasu pracy (w godzinach nadliczbowych). Powódka temu ciężarowi sprostała, przedstawiając swoje wyliczenia (dokumenty prywatne), dowody z zeznań świadków oraz dowód z własnych zeznań. Dowody przedstawione przez stronę pozwaną (w szczególności ewidencja czasu pracy) zostały natomiast uznane przez Sądy za nierzetelne, a przez to niewiarygodne. Błędna argumentacja Sądów obu instancji, że brak dokumentacji czasu pracy powoduje przerzucenie ciężaru dowodu na stronę pozwaną, nie miała wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia sprawy. Naruszenie art. 6 k.c. polegałoby na całkowitym przerzuceniu ciężaru dowodu na pozwanego, co w sprawie nie miało miejsca, skoro Sądy uwzględniły, oceniły i rozważyły dowody przedstawione przez obydwie strony, także powódkę.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko pozwanego, powołującego się na wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09 (LEX nr 585784), zgodnie z którym przy braku ewidencji czasu pracy nie można bezkrytycznie przyjąć za miarodajną wersji zaprezentowanej przez pracownika. W takiej sytuacji czas pracy pracownika podlega w razie sporu ocenie w postępowaniu dowodowym. Należy podzielić pogląd, 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 ona odzwierciedlenie rzeczywistego czasu 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 (w razie braku formalnej ewidencji czasu pracy) wiarygodna jest wersja podawana przez pracownika, chyba że pracodawca wykaże, iż pracownik nie pracował w takim rozmiarze, jak to twierdzi.

Respektując stanowisko Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji ocenił całość zebranego w sprawie materiału dowodowego i uznał za uzasadnione roszczenie powódki. Ocena przedstawionych dowodów (czy są one wiarygodne i

czy mogą stanowić podstawę ustaleń faktycznych sądów *meriti*) pozostaje poza kontrolą Sądu Najwyższego (art. 398³ § 3 k.p.c.).

Błędna argumentacja Sądu Okręgowego nie oznacza, że doszło do oczywistego naruszenia prawa.

Wymaga podkreślenia, że Sąd Najwyższy zajmował wielokrotnie stanowisko w kwestii problemu rozkładu ciężaru dowodu w sprawach o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, gdy nie jest przez pracodawcę rzetelnie prowadzona dokumentacja ewidencji czasu pracy. Między innymi w wyroku z 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13 (LEX nr 1424850) Sąd Najwyższy potwierdził, że w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, zgodnie z którą powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania, z tą jedynie modyfikacją, że 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. 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. 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 słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia excepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa. W sytuacji, kiedy nie ma sporu co do tego, że praca w ponadnormatywnym czasie pracy była wykonywana, oraz co do ilości przepracowanych nadgodzin, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających brak podstaw do wypłaty wynagrodzenia za te nadgodziny.

2. Uzasadniając konieczność rozpoznania skargi kasacyjnej, pełnomocnik pozwanego powołał się również na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego tej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika, że przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy również traktować wymagania konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (postanowienie SN z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571); 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienia SN: z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02 LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179); 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą (postanowienia SN: z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504) i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej. Wymóg ten jest uzasadniony publicznymi celami rozpoznania przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej (postanowienie SN z 25 października 2007 r., V CSK 356/07, LEX nr 621243). 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 to zagadnienie (postanowienia SN: z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467 i z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

W okolicznościach rozpoznawanej sprawy brak jest podstaw do konstruowania istotnego zagadnienia prawnego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest już bowiem utrwalone stanowisko w kwestii podnoszonej przez skarżącego, dotyczącej ciężaru dowodu co do wykazania faktu świadczenia przez pracownika pracy w godzinach nadliczbowych, w tym również w sytuacji niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku ewidencji czasu pracy. Niektóre z adekwatnych orzeczeń przytoczono wcześniej. Ponadto, w wyroku z 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00 (OSNP 2003 nr 22, poz. 538), podkreślono, że ciężar dowodu w zakresie czasu wykonywania pracy spoczywa zarówno na pracowniku, który dochodzi roszczeń z tego tytułu, jak i na pracodawcy, który jest zobowiązany do prowadzenia ewidencji czasu pracy. W postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy 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, że 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2012 r., II PK 197/2011, LexPolonica nr 5794469). Przedstawione zagadnienie zostało zatem już rozstrzygnięte i nie ma argumentów przemawiających za koniecznością powielania stanowiska Sądu Najwyższego w tej kwestii.

Skargę kasacyjną przyjmuje się do rozpoznania ze względu na jej cele publicznoprawne – konieczność ujednolicenia wykładni prawa lub jego stosowania albo rozwój jurysprudencji. Skarżący nie zdołał wykazać, że zachodzi potrzeba merytorycznego rozpoznania jego skargi kasacyjnej przez Sąd Najwyższy ze

względu na jej cele publicznoprawne, wobec czego z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało odmówić przyjęcia jej do rozpoznania.