

Sygn. akt I PK 229/14

POSTANOWIENIE

Dnia 24 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa K. S.

przeciwko Z. S.

o zapłatę wynagrodzenia za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 marca 2015 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 2 kwietnia 2014 r., sygn. akt III Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S. III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2014 r. oddalił apelację pozwanego Z.S. od wyroku Sądu Rejonowego w S. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 listopada 2013 r. zasądającego od pozwanego na rzecz powoda K.S. kwotę 12.310,81 zł brutto tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych, kwotę 5.829,12 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwotę 1.524,38 zł tytułem skapitalizowanych odsetek w związku z opóźnieniem w płatności dodatku za pracę w godzinach nocnych oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i oddalającego powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne i argumentację prawną Sądu Rejonowego, który przyjął, że pracowników pozwanego nie obowiązywał inny czas pracy, niż wynikający z art. 129 § 1 k.p. Obowiązujący zatrudnionych czas pracy musi być uregulowany przez pracodawcę na początku zatrudnienia w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości, a pozwany nie przedstawił żadnych formalnych dowodów na to, że pracownicy, w tym powód, zostali skutecznie poinformowani o innym niż wynikający z art. 129 k.p. czasie pracy. Również grafiki dyżurów, na które powoływał się pozwany nie stanowią o przyjęciu takiego, a nie innego sposobu rozliczania czasu pracy. To, że pracownicy wykonywanie swoich obowiązków dostosowali do określonego systemu czasu pracy nie oznacza, że pracodawca przyjął taki sposób rozliczania czasu pracy. Dlatego Sąd Okręgowy zaakceptował sposób rozliczenia godzin nadliczbowych i godzin nocnych, dokonany przez Sąd pierwszej instancji, w ślad za wyliczeniem biegłej z zakresu finansów i rachunkowości. Wobec braku ewidencji czasu pracy oraz list obecności dotyczących powoda, co obciąża pozwanego jako pracodawcę, Sąd pierwszej instancji zasadnie rozliczył godziny nadliczbowe powoda na podstawie zeszytu z informacjami o dozorowaniu obiektu Urzędu [...] w S.. W razie braku innego sposobu na rozliczenie czasu pracy należy posługiwać się takim dowodem, który jest wiarygodny i rzetelny. Zeszyt przedstawiony przez Urząd Statystyczny te cechy posiadał, pozwalał na weryfikację wskazań stron i na jego podstawie było możliwe wyliczenie w jakich godzinach i który z pracowników dyżurował, a także na ustalenie co do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Natomiast pozwany na przestrzeni 4 lat procesu nie przedłożył żadnych dokumentów podważających stanowisko powoda o wymiarze czasu pracy w godzinach nadliczbowych i nocnych. Sąd Okręgowy zaakceptował też w pełni ustalenia Sądu Rejonowego co do zakresu wykorzystanego przez powoda urlopu wypoczynkowego dokonane na podstawie wspomnianego zeszytu.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 149 k.p. przez jego błędne zastosowanie polegające na niezasadnym pominięciu „dyspozycji tego przepisu, nakazującej ustalenie wynagrodzenia pracownika w oparciu o ewidencje czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę” i oparcie „się jedynie na oświadczeniach powoda, oraz opinii biegłego sporządzonej

jedynie na podst. materiałów innych niż przytaczane przez pozwanego pracodawcę, który powoływał się na fakt, iż dla pracowników był ustalany grafik dozoru Urzędu [...] w S., a pracownicy byli zaznajamiani z zasadami pracy oraz z warunkami pracy”, 2/ art. 137 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuwzględnieniu „faktu, iż pozwany mógł przedłużyć pracownikom dobowy wymiar czasu pracy ponad 8 godz. (...) niesłusznymi przeto było mechanistyczne zawierzenie treściom opinii biegłej, która arbitralnie przyjęła, iż należało w sprawie z góry założyć jedynie 8 godzinny dzień pracy (...), które to założenie było by dopuszczalne jedynie w sytuacji w której materiały sprawy dowodziłyby tego, iż pracodawca skierował pracownika do pracy w godzinach nadliczbowych”, 3/ art. 171 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powodowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, w sytuacji, gdy „nie udowodnił niewykorzystania urlopu w naturze (a i nie przemawia w tejże sytuacji za tezą pracownika żadne domniemanie niewykorzystania przezeń urlopu)”. W skardze zarzucono też naruszenie przepisów prawa procesowego: 1/ art. 278 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na posłużeniu się „opinią biegłego w celu ustalenia stanu faktycznego sprawy, faktów, oraz konieczności przyjęcia, że u pracodawcy obowiązywała określona norma czasu pracy, a nie (tak jak winien to uczynić) w celu jedynie ułatwienia sądowi wyjaśnienia kwestii wymagających wiedzy specjalistycznej”, 2/ art. 382 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na „dokonaniu rozstrzygnięcia (...) na podstawie jedynie części zebranego materiału, z poczynieniem – jedynie na podstawie tegoż wycinka materiału - takich ustaleń, jakie stały w sprzeczności ze spójnie uargumentowanym stanowiskiem powoda”, 3/ art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na nie wykazaniu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku z jakiego powodu Sąd dokonał określonych ustaleń ani przyczyn, dla których innym tezom odmówił słuszności. Skarżący wniósł o przyjęcie skargi do rozpoznania, ponieważ w sprawie występują istotne zagadnienia prawne sprowadzające się do pytań: 1/ „czy w sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalnym jest przerzucenie ciężaru dowodu na pozwanego w przedmiocie dowiedzenia tego czy prowadzona w zakładzie pracy ewidencja czasu pracy jest rzetelnym dowodem, czy też zasługują na obdarzenie domniemaniem prawdziwości

tezy pozwanego (sprzeczne z w.w. ewidencją, grafikami, listami płac) oparte o materiały niebędące dokumentacją pracowniczą, t.j. o 'zeszyt dozorów'", 2/ „czy w sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalnym jest działanie sądu polegające na tym, iż w sprawie biegły sądowy dokonuje ustalenia stanu faktycznego sprawy, dokonuje oceny czy należy przyjąć, iżby w zakładzie pracy była przyjęta 8-godzinna norma czasu pracy, czy zasługują na wiarę czy pozwanego sprzeczne z tezami opinii biegłego - co niewątpliwie łamię zasadę, iż tylko sąd może dokonywać ustaleń faktycznych i oceny odwołów". Ponadto istnieje potrzeba wykładni: 1/ art. 6 k.c. „w kontekście dowodzenia przez pracownika nieprawdziwości ewidencji czasu pracy, list grafików, przedstawianych przez pracodawcę, a mianowicie czy zasadnym jest obciążanie pracodawcy ciężarem dowiedzenia tego, że pracownik nie ma racji powołując się na uzupełniany przez pracownika „zeszyt dozoru” pomimo iż po stronie też pracodawcy stoi okoliczność iż ewidencja czasu pracy stoi w sprzeczności z tezami pracownika, a przede wszystkim bacząc na fakt, iż to pracownik jest stroną powodową”, 2/ art. 278 k.p.c. „w kontekście tego, czy Sąd może posłużyć się opinią biegłego w celu ustalenia stanu faktycznego sprawy, oraz czy biegły może dokonywać w sposób nieuzasadniony oceny tego, czy w zakładzie obowiązywała dana norma czasu pracy”. Skarga kasacyjna jest także oczywiście uzasadniona, gdyż „zaiste nieudowodnionym jest roszczenie pozwanego o wypłaceniu mu kwot w wskazanych w pozwie - a to wobec niesłusznego przerzucenia ciężaru dowodu na pozwanego, skorzystania z opinii biegłego do poczynienia ustaleń faktycznych i dokonania oceny prawej, oraz bezpodstawnym zdeprecjonowaniu oświadczeń pozwanego”.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi Okręgowemu lub innemu sądowi równorzędnemu oraz „o uchylenie w całości orzeczenia Sądu I Instancji” ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie w całości powództwa, a nadto o rozstrzygnięcie o kosztów procesu, przez zasądzenie od powoda na rzecz skarżącego kosztów postępowania wg norm przepisanych, za wszystkie instancje, w tym za postępowania wywołane niniejszą skargą.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do rozpoznania. Chybione okazały się proceduralne zarzuty kasacyjne, w tym zarzut posłużenia się opinią biegłej z zakresu finansów i rachunkowości, która nie ustalała stanu faktycznego sprawy, ale wyliczyła wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w oparciu o obowiązujący go 8-godzinny dobowy wymiar czasu pracy. Wprawdzie skarżący kontestował taki dobowy rozmiar (normę) czasu pracy, ale zarzucił wyłącznie pominięcie faktu, że „dla pracowników był ustalany grafik przebiegu służby i listy płac, które stoją w sprzeczności z тезami suponowanymi przez biegłą, a które bezwiednie przyjął jako swoje Sąd Rejonowy a następnie Sąd Okręgowy”. Równocześnie skarżący nie wskazał dowodów na inny niż 8-godzinny konkretny system dobowego rozmiaru czasu pracy powoda, co wykluczało domyślanie się lub wręcz poszukiwanie za skarżącego przez Sąd Najwyższy, jaka obowiązywała powoda dobową miarą czasu pracy i czy nie naruszał jej pozwany pracodawca, który - według miarodajnych ustaleń - nie prowadził „ewidencji czasu pracy oraz list obecności dotyczących powoda”. Z uwagi na takie zaniechania skarżącego dopuszczalne i uprawnione było ustalenie czasu pracy powoda „na podstawie zeszytów” zawierających precyzyjne poświadczenie rzeczywistego czasu dozoru obiektu oddziału Urzędu [...] w S. w oparciu o zawarte w takim dokumencie dane o „osobie wykonującej dozór, datę i godziny rozpoczęcia i zakończenia dozoru, przebieg służby oraz podpis osoby dozorującej”. Konkretnych przeciwdowodów na takie ustalenia nie przedstawił skarżący, który „przez ponad 4 lata procesu nie przedstawił nic, co dawałoby odpór stanowisku powoda, albo przynajmniej poddawało w wątpliwość jego roszczenia”. Skarżący nie mógł zatem oczekiwać, że Sąd Najwyższy uwzględni jego proceduralne zarzuty, które nie znalazły jakiegokolwiek uzasadnienia, poza gołosłownymi, a zatem procesowo bezwartościowymi twierdzeniami o sprzeczności ustaleń faktycznych „z w.w. ewidencją, grafikami i listami płac”.

W konsekwencji wykluczone i niemożliwe było rozstrzygnięcie sformułowanych przez skarżącego „zagadnień prawnych” już dlatego że rozmiękały się one z miarodajnymi ustaleniami oraz oceną prawną zaskarżonego osądu sprawy (art. 398³ § 3 w związku z art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie ustaleniami faktycznymi zaskarżonego wyroku sprawiały, że bezpodstawne i bezzasadne były

zarzuty naruszenia prawa materialnego, wśród których zabrakło zarzutów naruszenia art. 151 i art. 151¹ § 1-3 k.p., tj. norm podstawowych dla potencjalnego zweryfikowania osądu zasadności roszczeń z tytułu pracy godzinach nadliczbowych. Powyższe oznaczało, że wniesiona skarga kasacyjna nie tylko nie była oczywiście uzasadniona, ale okazała się ewidentnie bezzasadna, przeto Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji w zgodzie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.