Sygn. akt I PK 51/16

POSTANOWIENIE

Dnia 23 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa J. B. i R. P. J.
przeciwko N. Sp. z o.o. w O.
o ekwiwalent za urlop, wynagrodzenie, odszkodowanie, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 listopada 2016 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.
z dnia 25 września 2015 r., sygn. akt IV Pa (…),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 stycznia 2015 r. Sąd Rejonowy w O. zasądził od N. Spółki z o.o. w O. na rzecz J. B. i R. J. odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy oraz wskazane w wyroku kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę i tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Wyrokiem z dnia 25 września 2015 r. Sąd Okręgowy w O., z apelacji pozwanej Spółki, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwa o odszkodowanie za rozwiązanie umów o pracę z winy pracodawcy oraz oddalił apelację powodów w całości.

W skardze kasacyjnej powodowie zarzucili: I. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 55 § 1^1 k.p. przez jego błędną wykładnię i uznanie, że pracodawca, który w sposób uporczywy i powtarzalny nie wypłaca wynagrodzenia za pracę w terminie wskazanym w umowie o pracę, nie reguluje wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, a także nie udziela pracownikowi urlopu w terminie, nie dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków; 2) art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że termin do rozwiązania umowy o pracę - w sytuacji comiesięcznego zaprzestania regulowania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych - nie został zachowany, podczas gdy w odniesieniu do zachowań o charakterze ciągłym termin rozpoczyna bieg od ostatniego czynu sprawcy, przy czym pominięto ustalony terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę w załączniku do umowy o pracę; 3) art. 94 pkt 5, art. 86 § 1 oraz art. 22 § 1 w związku z art. 55 § 1^1 k.p. przez ich błędną wykładnię prowadzącą do ustalenia, że nieterminowe wypłacenie powodom wynagrodzenia określonego w umowie o pracę oraz niewypłacanie wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe nie stanowiło naruszenia ich ważnego interesu, a tym samym nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków przez pozwaną Spółkę; 4) art. 18 w związku z art. 85 § 1 k.p. przez ich niezastosowanie skutkujące przyjęciem, że w zakładzie pracy pozwanego wynagrodzenie za pracę wypłacane było do 10 dnia każdego miesiąca, podczas gdy z załączonego do umowy o pracę oświadczenia pracodawcy wynika, że wynagrodzenie miało być wypłacane ostatniego dnia roboczego miesiąca; 5) art. 141 k.p. przez jego niezastosowanie i uznanie, że pozwany mógł wprowadzić w dowolnej formie dwie niepłatne przerwy niewliczane do czasu pracy; 6) art. 129 k.p. przez jego niezastosowanie i uznanie, że pozwany zatrudniając powodów w podstawowym systemie czasu pracy może planować wykonywanie stale pracy w godzinach krótszych od wskazanych w niniejszym przepisie, tj. poniżej 8 godzin na dobę przy zatrudnianiu pracowników na pełny etat; 7) art. 162 k.p. przez jego niezastosowanie i uznanie, że udzielenie urlopu w części nie wymaga pisemnego wniosku pracownika, a pracodawca może swobodnie rozporządzać przysługującym pracownikom urlopem wypoczynkowym, w szczególnie w sytuacji, gdy nie może zapewnić pracownikom pracy z uwagi na warunki atmosferyczne; 8) art. 163 § 1^1

k.p. przez jego błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że pracodawca może autorytatywnie narzucić pracownikowi termin wykorzystania urlopu wypoczynkowego, zamiast, jak wprost stanowi przepis, po porozumieniu z pracownikiem; II. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to: 1) art. 328 § 2 k.p.c. wyrażające się w wadliwym sporządzeniu uzasadnienia zaskarżonego wyroku; 2) art. 231 k.p.c. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu domniemania, że wynagrodzenia za pracę pozwany miał wypłacać do 10-go dnia następnego miesiąca, podczas gdy z załączonego oświadczenia pracodawcy do umowy o pracę wynika, iż wynagrodzenie jest płatne ostatniego dnia roboczego miesiąca.

Wskazując powyższe zarzuty skarżący wnieśli o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniono jej oczywistą zasadnością, wynikającą z istotnego naruszenia prawa materialnego. W ocenie skarżących, Sąd drugiej instancji dokonał rażąco błędnej wykładni art. 55 § 1^1 k.p. przez przyjęcie, że notoryczne niewypłacanie przez pracodawcę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, a nadto że żądanie powodów zasądzenia odszkodowania jest spóźnione. Skarżący wskazali również na niedopuszczalne uchybienie przez Sąd drugiej instancji art. 162 i art. 163 § 1^1 k.p. wskutek przyjęcia, że udzielenie urlopu wypoczynkowego nie wymaga pisemnego wniosku pracownika, w sytuacji gdy pracodawca udziela go w przypadku wystąpienia przestoju z uwagi na warunki atmosferyczne i nie obejmuje on całości należnego pracownikowi urlopu. Wreszcie skarżący podnieśli, że wobec treści art. 141 k.p. i braku w pozwanej Spółce regulacji wprowadzenia dodatkowych przerw w pracy oraz z uwagi na tolerowanie przez pracodawcę występowania w pracy przerw ponad przysługującą na podstawie art. 134 k.p., dodatkowe przerwy powinny zostać wliczone do czasu pracy. Zdaniem skarżących, kompensata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z wynagrodzeniem za pracę

w dniach, w których powodowie nie przepracowali pełnych 8 godzin pracy, była niedopuszczalna z uwagi na treść art. 129 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Przepis art. 398^4 § 2 k.p.c. wymaga, aby wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania stanowił odrębny element pisma niezależny od przytoczenia podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia (art. 398^4 § 1 pkt 2 k.p.c.). Uzasadnienie wniosku natomiast powinno nawiązywać do przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398^9 § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Spełnienie wymagania z art. 398^4 § 2 k.p.c. powinno zatem przybrać formę wyodrębnionego wywodu prawnego, w którym skarżący wskaże, jakie występujące w sprawie okoliczności pozwalają na uwzględnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jednocześnie uzasadni, dlaczego odpowiadają one ustawowemu katalogowi przesłanek.

Z art. 398^9 § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na okoliczność, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ale również wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście zachodzi. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym - w jego ocenie - wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, czyli że jej zarzuty są zasadne „na pierwszy rzut oka” (*prima facie*) i w sposób oczywisty prowadzą do uznania zaskarżonego wyroku za błędny i jego wzruszenia (por. między innymi postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, niepublikowane i orzeczenia tam powołane). Jest tak dlatego, że o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, iż jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania koniecznej jest

wykazanie kwalifikowanej podstawy naruszenia prawa materialnego lub procesowego widocznej przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez wdawania się w pogłębioną analizę prawną. Z tego względu przyjmuje się, że nie spełnia tego wymagania odwołanie się do podstaw kasacyjnych i opatrzenie zawartego tam zarzutu dodatkowo mianem rażącego, ewidentnego, kwalifikowanego lub oczywistego, jeżeli nie zostanie wykazane, w czym przejawia się oczywistość wydania wadliwego orzeczenia. Należy przy tym zwrócić uwagę, że art. 398^9 § 1 pkt 4 k.p.c. nie odwołuje się do oczywistego naruszenia prawa, ale do oczywistej zasadności skargi, co oznacza, że oczywista zasadność skargi może wynikać z oczywistego i kwalifikowanego naruszenia przepisu prawa, pod warunkiem jednak, że skarżący wykaże, iż uchybienie to zadecydowało o wyniku sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 2012 r., II PK 278/11, LEX nr 1214574).

Skarżący nie wykazali występowania tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność.

Po pierwsze, z ustaleń faktycznych sprawy wynika, że „wynagrodzenie za pracę pracodawca wypłacał do dnia 10 następnego miesiąca”, przed upływem tego terminu powodom były wypłacane wynagrodzenia przed październikiem 2013 r., oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy powodowie złożyli w dniu 7 listopada 2013 r., a więc przed terminem wypłaty wynagrodzenia za miesiąc październik 2013 r. Kwestia uzgodnionego przez strony stosunku pracy terminu wypłaty wynagrodzeń nie leży w płaszczyźnie art. 55 § 1^1 k., ale należy do sfery ustaleń faktycznych. Przepis ten nie określa również terminu, w jakim pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Termin ten określony jest w art. 52 § 2 w związku z art. 55 § 2 zdanie drugie k.p., których skarżący nie powołują w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Po drugie, z art. 162 odczytywanego razem z art. 163 § 1^1 k.p. wynika, że jeżeli udzielanie urlopu następuje na podstawie porozumienia się pracodawcy (u którego nie jest ustalany plan urlopów) z pracownikiem co do terminu wykorzystania urlopu, wniosek pracownika o rozłożenie urlopu na części powinien być złożony wraz z wnioskiem o udzielenie urlopu w określonych przez pracownika

terminach. Z przepisów tych nie wynika natomiast ani wymaganie złożenia takiego wniosku na piśmie, ani zwiększenie wymiaru urlopu należnego w danym roku kalendarzowym w przypadku jego rozdrobnienia. Z ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku wynika, że skarżący - w ramach uzgodnienia z pracodawcą - wykorzystali przysługujące im urlopy wypoczynkowe w czasie przestojów w pracy spowodowanych warunkami atmosferycznymi, otrzymali pełne wynagrodzenie należne za czas urlopu wypoczynkowego i nie pozostawali w gotowości do pracy wymaganej dla nabycia prawa do wynagrodzenia gwarancyjnego (art. 81 § 1 i 4 k.p.).

Po trzecie, przerwa w pracy określona w art. 141 k.p. i niewliczana do czasu pracy jest niezależna od płatnej przerwy z art. 134 k.p. Przepisy te nie ustanawiają przeszkody, aby obie przerwy były stosowane łącznie lub rozdzielnie. Z ustaleń stanowiących podstawę zaskarżonego wyroku wynika, że skarżący - za zgodą pracodawcy - korzystali z dwóch półgodzinnych przerw w pracy, z których jedna była w całości przerwą niewliczaną do czasu pracy (art. 141 k.p.), natomiast druga składała się z 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy (art. 134 k.p.) połączonej z 15-minutową przerwą niewliczaną do czasu pracy (art. 141 k.p.). Oznacza to wprowadzenie dwóch przerw niewliczanych do czasu pracy, czemu sprzeciwia się brzmienie art. 141 k.p. Przepis ten nie określa jednak skutku takiego stanu rzeczy, a skarżący nie wskazują chociażby na naruszenie art. 18 k.p. Ponadto, ponieważ przerwa przewidziana w art. 141 k.p. nie jest wliczana do czasu pracy, pracownik zatrudniony w wymiarze określonym w art. 129 § 1 k.p., który z niej korzysta, aby wypracować pełen wymiar czasu pracy, powinien zakończyć pracę po dodaniu tej przerwy do wymiaru godzin, jakie powinien przepracować w danym dniu. Ze stanu faktycznego stanowiącego podstawę zaskarżonego rozstrzygnięcia wynika, że powodowie otrzymywali wynagrodzenie za pełny wymiar czasu pracy, pomimo tego, iż w niektórych dniach - przy uwzględnieniu przerwy niewliczanej do czasu pracy (a nie z uwagi na „planowanie wykonywania pracy w niektóre dni dłużej, a w niektóre krócej”) - pracowali poniżej obowiązującej ich 8-godzinnej normy. W ocenie Sądu drugiej instancji, brak kompensaty nieprzepracowanych przez powodów i opłaconych godzin z pracą w godzinach nadliczbowych spowodowałby wypłatę wynagrodzenia za czas nieprzepracowany.

Oznacza to, że Sąd drugiej instancji odwołał się w tym zakresie do zasady wyrażonej w art. 80 k.p., zgodnie z którą wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Do kwestii tej skarżący się nie odnoszą.

W tej sytuacji brak jest podstaw do stwierdzenia, że skarżący wykazali, iż doszło do naruszenia przez Sąd drugiej instancji wskazywanych przez nich przepisów w sposób stanowiący wprost o wadliwości zaskarżonego wyroku.

Z tych względów na podstawie art. 398^9 § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.