

Sygn. akt I PSK 231/21

POSTANOWIENIE

Dnia 17 lutego 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki

w sprawie z powództwa M. G.
przeciwko „S.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 39.621,15 zł,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 lutego 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 12 stycznia 2021 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 12 stycznia 2021 r., VI Pa (...), po ponownym rozpoznaniu apelacji powódki M. G., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w P. z 29 czerwca 2017 r., IV P (...), i zasądził od pozwanego "S." Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki kwotę 38.299,99 zł wraz z odsetkami oraz orzekł o kosztach procesu.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości. Wniósł o przyjęcie skargi do rozpoznania jako oczywiście uzasadnionej w związku z „pominięciem przez Sąd Okręgowy w procesie orzekania obowiązku rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału i poczynieniu własnych ustaleń, jak również nieprzeprowadzenie nowych dowodów, ewentualnie nieuchylenie wyroku Sądu Rejonowego i nieprzekazanie sprawy do ponownego rozpoznania”.

Dodatkowo wskazał ma potrzebę wykładni art. 151⁴ § 1 k.p. przez wskazanie: czy pracownik zarządzający zakładem pracy, który ma bezpośredni wpływ na organizację swojego czasu pracy, a który organizuje ten czas pracy w sposób niezgodny z przepisami Kodeksu pracy, ma prawo do wynagrodzenia za pracę nadliczbową, jak również czy na ocenę sytuacji pracownika zarządzającego zakładem pracy powinna mieć wpływ bierna postawa prezentowana przez niego wobec ewentualnych zauważonych przez niego nieprawidłowych rozwiązań organizacyjnych, które mogą skutkować lub skutkują wykonywaniem pracy ponad obowiązujący go wymiar czasu pracy oraz czy dopuszczalna jest sytuacja, w której część godzin nadliczbowych wynika z niewłaściwej organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, a część pracy ponadwymiarowej ma przymiot „koniecznej” w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Sąd Najwyższy – stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. – przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżność w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Przedstawienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jego uzasadnienie (art. 398⁴ § 1 pkt 3 k.p.c.), jest jej istotnym elementem, którego brak nie pozwala na ocenę czy w sprawie występują przesłanki ustawowe dla poddania kasacji rozpoznaniu.

W zakresie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na oczywistą zasadność skargi, to w jego uzasadnieniu powinny się znaleźć odpowiednie wywody potwierdzające tę okoliczność. Skarga jest bowiem oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone nią orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo

powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01 oraz z 17 października 2001 r., I PKN 157/01). Skarżący powinien więc wykazać kwalifikowaną postać naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, widoczną *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09). Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (postanowienie Sądu Najwyższego z 7 maja 2010 r., V CSK 459/09).

Natomiast oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., to jest istnienia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (postanowienia Sądu Najwyższego: z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365 i z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że skarżąca nie wykazała istnienia powołanych przesłanek przedsądu. Przede wszystkim twierdzenia strony skarżącej 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. 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. Skarga kasacyjna służy bowiem kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Dodatkowej wykładni ani interpretacji nie wymaga również art. 151⁴ § 1 k.p. Według aktualnej jego wykładni pracownicy zarządzający (kierownicy) zachowują prawo do wynagrodzenia i dodatku, jeśli wykażą, że poza normalnymi godzinami pracowali permanentnie. Oznacza to, że jego 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). Przy prawidłowo określonym przez pracodawcę zakresie zleconych danej strukturze wewnętrznej zadań do wykonania oraz właściwym zarządzaniu tą jednostką przez jej kierownika, zasadniczo nie powinno dochodzić do przekraczania norm czasu pracy, a jeśli do niego dochodzi, to jest to rezultat błędów kierownika w pełnieniu funkcji zarządczej podległej mu komórki organizacyjnej. Stąd pracownikom przysługuje wówczas wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, skoro potrzeba wykonywania tej pracy wynika z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, natomiast nie przysługuje ono kierownikowi tejże jednostki organizacyjnej, w którego gestii leżało prawidłowe zorganizowanie pracy załogi i własnej (postanowienie Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2020 r., III PK 24/20, LEX nr 3104778).

Wobec niewykazania przez skarżącą istnienia powołanych przesłanek przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.