

POSTANOWIENIE

Dnia 3 grudnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa K. B.
przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w K.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 grudnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie
z dnia 9 stycznia 2024 r., sygn. akt VII Pa 99/23,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

r.g.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Krakowie, wyrokiem z dnia 9 stycznia 2024 r., oddalił apelację powoda K. B. i apelację pozwanej C. Sp. z o.o. Sp. komandytowej w K. od wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z dnia 16 czerwca 2023 r., zasądzającego na rzecz powoda odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz oddalającego powództwo o zasądzenie dalszego odszkodowania.

W sprawie ustalono, że powód od 19 sierpnia 2020 r. do 25 lutego 2021 r. był zatrudniony na stanowisku głównego księgowego w C. sp. z o.o. sp. k. w K.

(dalej jako spółka), na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracę miał świadczyć od wtorku do piątku, w godzinach od 8:00 do 18:00.

Od września 2020 r. do końca stycznia 2021 r. zdarzało się, że powód świadczył pracę powyżej ustalonego limitu godzin. U strony pozwanej od początku zatrudnienia do końca stycznia 2021 r. nie był rejestrowany czas pracy pracowników. Od dnia 26 października 2021 r. specjalny system ewidencjonował logowania pracowników do systemu komputerowego, a pracownicy nie podpisywali papierowych list. Do obowiązków powoda należało naliczanie wynagrodzeń pracowniczych (w tym swojego). Z ustaleń sądów wynikało, że powód nigdy nie naliczył ani sobie, ani innym pracownikom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W dniu 25 lutego 2021 r. spółka złożyła powodowi pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wobec ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako uzasadnienie tej decyzji podano między innymi: wadliwie wypełniony wniosek o dofinansowanie do Urzędu Pracy o wartości 70 tys. zł, błędnie wypełnione PITy pracownicze za 2020 r., wadliwie wystawione faktury (błędna podstawa zwolnienia), nieinformowanie pracodawcy o terminach opłat składek ZUS, brak pilnowania ewidencji czasu pracy pracowników.

W zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych Sąd Okręgowy, mając na uwadze art. 151 k.p. oraz art. 151⁴ k.p., stwierdził, że co do zasady powodowi jako głównemu księgowemu, nie przysługuje prawo do uzyskania dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pracy świadczonej w nadgodzinach. W toku postępowania nie zostało zaś wykazane przez powoda, na którym spoczywał ciężar dowodu, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych (w jakim dokładnie wymiarze każdego spornego miesiąca) z powodu okoliczności leżących po stronie pracodawcy, wynikających z wadliwej organizacji procesu pracy przez stronę pozwaną.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części dotyczącej oddalenia jego apelacji. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) oraz że w sprawie zachodzi konieczność rozważenia istotnego

zagadnienia prawnego, to jest konieczność rozpatrzenia naruszenia przepisów prawa procesowego, zwłaszcza art. 205¹² § 1 k.p.c. oraz art. 381 k.p.c., polegającego na pominięciu przez sądy dowodu z opinii/audytu biegłego informatyka z programu C. używanego przez stronę pozwaną w okresie zatrudnienia powoda, w celu ustalenia rzeczywistych godzin logowania powoda do systemu oraz wykonywanych przez niego czynności w programie, pomimo wykazania przez powoda, iż niezbędne jest powołanie tego dowodu oraz uprawdopodobnienie, że wcześniejsze powołanie dowodu było niemożliwe i zachodziła potrzeba powołania dowodu z opinii biegłego w postępowaniu odwoławczym (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

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 jurystycznej, 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.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania sformułowany przez skarżącego nie spełnia powyższych wymagań. W sprawie nie doszło do kwalifikowanego naruszenia art. 205¹² § 1 k.p.c. oraz art. 381 k.p.c.

W pierwszej kolejności należy podnieść, że Sąd drugiej instancji ma obowiązek dopuścić nowe dowody jedynie wówczas, gdy potrzeba ich powołania pojawiła się po rozstrzygnięciu sądu pierwszej instancji. W pozostałych przypadkach „sąd może”, lecz nie musi dopuścić nowych dowodów. Tym samym decyzja w tej mierze zależy od decyzji sądu uwzględniającej konkretne okoliczności każdej sprawy. Innymi słowy, Sąd drugiej instancji jest zobowiązany na wniosek strony uzupełnić materiał dowodowy, jeżeli jest to konieczne do rozstrzygnięcia sprawy, lecz jest także uprawniony (lecz nie zobowiązany) do pominięcia nowych faktów i dowodów zgłoszonych dopiero w postępowaniu apelacyjnym, gdy zachodzą przesłanki określone w art. 381 k.p.c. (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2023 r., III USK 16/23, LEX nr 3614415). Sąd Okręgowy, wyraźnie zaś wskazał, że na zasadzie art. 381 k.p.c. pominął wniosek dowodowy zgłoszony przez powoda w apelacji (z opinii/audytu biegłego informatyka z programu C. używanego przez stronę pozwaną w okresie zatrudnienia powoda, w celu ustalenia rzeczywistych godzin logowania powoda do systemu oraz wykonywanych przez niego czynności w ww. programie), gdyż powód mógł go powołać w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, przy czym Sąd Rejonowy – w ocenie Sadu Okręgowego - zasadnie pominął analogiczny wniosek powoda złożony w trakcie postępowania pierwszoinstancyjnego, gdyż ten został zgłoszony już po terminie posiedzenia przygotowawczego, a powód był pouczone o obowiązku przedstawienia wszystkich twierdzeń i dowodów najpóźniej na posiedzeniu przygotowawczym i o możliwości pominięcia spóźnionych twierdzeń i dowodów.

Dla przypomnienia jedynie należy wskazać, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Wynikający z tego przepisu zakaz oparcia skargi kasacyjnej na tego rodzaju zarzutach oraz związanie Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi,

stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, oznacza niedopuszczalność powoływania się przez skarżącego na wadliwość wyroku sądu drugiej instancji, polegającą na ustaleniu faktów lub niewłaściwie przeprowadzonej ocenie dowodów również we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Na marginesie można dodać, że powód był zatrudniony na stanowisku głównego księgowego, a to stanowisko niewątpliwie mieści się w grupie pracowników wymienionych w art. 151⁴ § 1 k.p., którzy są nie tylko organizatorami pracy, lecz także decydują – co najmniej w znacznym stopniu – o sposobie wykorzystania swojego czasu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r., II PK 221/10, LEX nr 1162160). Dlatego też ustawodawca ustanowił zasadę, że pracownikom tym, wykonującym w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, nie przysługuje z tego tytułu ani normalne wynagrodzenie, ani dodatek z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W orzecznictwie podkreśla się, że weryfikatorem stosowania niekorzystnego dla pracownika skutku z art. 151⁴ § 1 k.p. jest określenie „w razie konieczności”. Termin ten limituje pozbawienie pracownika wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Synonimem tego idiomu jest nieodzowność, niezbędność, obligatoryjność, potrzeba, obowiązek, przymus, potrzeba chwili. Interesujące jest zestawienie art. 151⁴ § 1 k.p. i art. 151 § 1 k.p. Format „w razie konieczności” jest z pewnością bardziej przestronny niż formuła odnosząca się do szczególnych potrzeb pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 326/07, LEX nr 494026). Po pierwsze, akcentuje również obowiązek zatrudnionego, a po drugie, w mniejszym stopniu niż pojęcie „szczególne potrzeby” koresponduje z elementem incydentalności. „Konieczność” pracy wyznacza stan o charakterze obiektywnym, co wyróżnia go od zindywidualizowanych przedmiotowo „szczególnych potrzeb” pracodawcy. Spostrzeżenie to bynajmniej nie umniejsza potrzeby osadzenia pracy ponadwymiarowej w realiach konkretnego zatrudnienia. Akcentuje tylko to, że konieczność ta nie może być postrzegana wyłącznie z pozycji pracodawcy. Czynniki te stają się klarowne, jeśli uwzględni się, że oceny tego wymogu dokonują pracownicy, których podporządkowanie pracodawcy zostało zredukowane (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2022 r., I PSKP 45/21, LEX nr 3369501).

Podsumowując, świadczenie przez pracowników zarządzających pracy ponadwymiarowej według formuły „w razie konieczności” wyznaczone jest dwoma indyferentnymi elementami - organizacją pracy i samodzielnością pracownika. Rozróżnienie to zakłada, że to pracodawca a nie pracownik stoi za rozdysponowaniem pracy. Supozycja ta pozwala uznać, że permanentne przekraczanie norm czasu pracy, przy częściowym wpływie pracownika na długość świadczenia pracy, nie wyklucza roszczenia o wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia: 24 czerwca 2013 r., II PK 350/12, LEX nr 1350305; z dnia 25 sierpnia 2004 r., I PK 707/03, LEX nr 518050). Obraz zmienia się, jeśli to w gestii pracownika pozostawało zabezpieczenie procesu pracy. W takim wypadku autonomia udzielona zatrudnionemu dominuje nad aspektem organizacyjnym.

Odnosząc się zaś do drugiej przesłanki, wskazanej we wniosku, to skarżący nie dostrzegł, że jeżeli występuje istotne zagadnienie prawne albo poważny problem świadczący o potrzebie wykładni przepisu, to nie można jednocześnie twierdzić, że skarga jest oczywiście uzasadniona, jako że twierdzenie o oczywistej zasadności skargi pozostaje wówczas w kolizji z problemami prawnymi warunkującymi pierwszą i drugą podstawę przedsądu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c.

[SOP]

r.g.