

Sygn. akt II PK 121/16

POSTANOWIENIE

Dnia 1 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa Ł. M.

przeciwko R. K.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 12 czerwca 2015 r., sygn. akt VI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. VI Wydział Pracy wyrokiem z 12 czerwca 2015 r. oddalił apelację pozwanego R. K. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 15 grudnia 2014 r. zasądającego od pozwanego na rzecz powoda Ł. M. łączną kwotę 19.612,49 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi, oddalającego powództwo w pozostałym zakresie oraz orzekającego o kosztach procesu.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 lipca 2011 r. do 30 czerwca 2012 r. na stanowisku specjalisty do spraw marketingu i handlu w wymiarze ½ etatu z wynagrodzeniem zasadniczym 693 zł brutto. Aneks nr 1 do umowy o pracę od dnia 1 grudnia 2011 r. zmieniono warunki wynagradzania na kwotę 750 zł brutto. Dodatkowo ustalono, że pracownik pracuje bez prawa

dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do 3 godzin dziennie ponad wymiar czasu pracy. Od 1 lipca 2012 r. strony zawarły nową umowę o pracę na czas określony do 30 czerwca 2015 r. na stanowisku specjalisty do spraw marketingu i handlu w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem miesięcznym 1.500 zł brutto, następnie aneksem z 1 lipca 2012 r. powodowi powierzono stanowisko kierownika działu sprzedaży. Na stanowisku sprzedawcy powód zajmował się obsługiwaniem klientów, szykowaniem towaru dla klienta, zamykaniem dnia i drukowaniem raportów kasowych. Rozpoczął pracę o 7.30 i pracował zazwyczaj do 17.00, czasem do 17.30 lub dłużej. W soboty pracował zazwyczaj od 8.00 do 14.00. Z tytułu pracy w nadgodzinach nie otrzymywał wynagrodzenia ani dnia wolnego. U pozwanego funkcjonowały listy obecności, na których powód składał podpis bez wpisywania godzin swojej pracy, po czym listy te były przekładane pozwanemu. Dla prawidłowego funkcjonowania hurtowni konieczna była zazwyczaj równoczesna obecność dwóch osób w godzinach jej otwarcia. W okresie zimowym (od listopada do kwietnia) hurtownia była czynna w godzinach od 8.00 do 16.00, a w okresie letnim (od maja do października) od 8.00 do 17.00. W całym okresie zatrudnienia powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy, od poniedziałku do soboty. Zdarzało się, że po pracy w hurtowni wykonywał montaż artykułów budowlanych zakupionych przez klientów, za co nie otrzymywał dodatkowego wynagrodzenia. W przypadkach sytuacjach, gdy powód nie stawiał się do pracy z powodu problemów komunikacyjnych lub problemów ze zdrowiem nie korzystał ze zwolnienia lekarskiego, ani nie brał urlopu wypoczynkowego, ale w pracy zastępował go syn pozwanego – M. K.. Stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązał się 14 listopada 2012 r. na skutek oświadczenia złożonego powodowi przez pracodawcę o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. w związku z podejrzeniami pracodawcy o nieprawidłowości w rozliczaniu się przez powoda z materiałów budowlanych, których brak wykazała przeprowadzona inwentaryzacja.

Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy dokonał kompleksowej oceny wszystkich zebranych w sprawie dowodów, wskazując, którym z nich dał wiarę i w jakim zakresie, a następnie wysnuł z nich ostateczne wnioski, przy czym rozważania te były logiczne i spójne. Z poczynionych w sprawie miarodajnych

ustaleń faktycznych wynikało, że powód pracował ponad normatywny czas pracy, a prowadzona przez pozwanego ewidencja czasu pracy nie odpowiadała faktycznej liczby przepracowanych godzin pracy powoda. Sąd argumentował, że nie wywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy wywołuje dla niego niekorzystne skutki procesowe i przerzuca ciężar dowodu na stronę pozwaną. Dla ustalenia czasu pracy powoda przyjął zestawienia sporządzone przez pracownika, których wiarygodności pozwany nie podważył. W konsekwencji Sąd drugiej instancji oddalił apelację pozwanego.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: 1/ art. 6 k.c. przez nieuzasadnione przyjęcie, że to na nim spoczywał ciężar dowodu wykazania zgodności z prawdą ewidencji czasu pracy, w sytuacji gdy powód w żaden sposób nie podważył jej rzetelności oraz wiarygodności, 2/ art. 244 w związku z art. 252 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez pominięcie dowodu z dokumentu urzędowego w postaci protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 20 grudnia 2011 r. z naruszeniem domniemania zgodności z prawdą danych w nim zawartych, 3/ art. 378 § 1 k.p.c. przez nieuwzględnienie zarzutów apelacyjnych oraz nowych faktów i dowodów zgłoszonych przez apelującego w piśmie procesowym z 5 marca 2015 r. „w sytuacji gdy zarzuty apelacji nie tylko nie wyznaczają jej granic, ale również nie wiążą sądu drugiej instancji ani apelanta, co umożliwia ich zmianę oraz uzupełnienie w toku postępowania odwoławczego aż do zamknięcia rozprawy”, 4/ art. 378 § 1 oraz art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie wszystkich zarzutów i wniosków podniesionych przez skarżącego w toku postępowania apelacyjnego, co uniemożliwia ocenę poprawności zaskarżonego wyroku, 5/ art. 227 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zgłoszonych wniosków dowodowych, pomimo że dotyczyły faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i były już wcześniej zgłaszane przed Sądem pierwszej instancji, 6/ art. 382 k.p.c. przez oparcie wydanego rozstrzygnięcia wyłącznie na ustaleniach faktycznych oraz ocenie dowodów poczynionych przez Sąd pierwszej instancji, w sytuacji gdy ustalenia te nie były wszechstronne, zewnętrznie oraz wewnętrznie sprzeczne, a także niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego rozumowania, 7/ art. 382 w związku z 378 k.p.c. przez dokonanie ustaleń w zakresie czasu pracy powoda

wyłącznie w oparciu o twierdzenia strony powodowej, w sytuacji gdy sporządzone przez powoda zestawienie czasu pracy nie stanowi dowodu, a jedynie twierdzenia strony o faktach, z których wywodzi ona skutki prawne.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na jej oczywistą zasadność z uwagi na „nieuzasadnione uznanie, że to na pozwanym spoczywał ciężar udowodnienia rzetelności prowadzonej przez niego ewidencji czasu pracy, w sytuacji gdy powód nie zaoferował żadnego pełnowartościowego dowodu na poparcie swoich twierdzeń”. W konsekwencji wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów postępowania kasacyjnego i zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nie nadawała się do przyjęcia jej do rozpoznania. W szczególności skarga kasacyjna nie zawierała zarzutu naruszenia jakiegokolwiek przepisu prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), ale wyłącznie proceduralne zarzuty kasacyjne (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Tymczasem oparcie skargi kasacyjnej na proceduralnych podstawach kasacyjnych wymaga wykazania istotnego wpływu tych naruszeń na merytoryczny osąd sprawy. Konkretnie rzecz ujmując, w skardze kasacyjnej nie zarzucono wyraźnie obrazy przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę wyrokowania sądu odwoławczego, co *eo ipso* wyklucza ocenę, czy zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego wskazanych w proceduralnej podstawie kasacyjnej mogły mieć istotny wpływ na materialnoprawne podstawy wyrokowania sprawy, których skarżący nie nazwał, przeto ich nie zaskarżył (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 316/13, LEX nr 1511811).

Ponadto w żadnym razie nie można podzielić stanowiska skarżącego, że skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na jej oczywistą zasadność wymaga wykazania kwalifikowanej postaci

naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274), a spełnienie tej przesłanki jest możliwe wyłącznie przy ewidentnym naruszeniu prawa, którego stwierdzenie nie wymaga dokonywania pogłębionej analizy prawnej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 lipca 2007 r., II UK 45/07, LEX nr 898439, oraz z 2 sierpnia 2007 r., III UK 45/07, LEX nr 898318). Tak rozumiana „oczywista zasadność” skargi nie została przez jej autora wykazana. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika miarodajne ustalenie i niedotknięta wadą ocena prawna, że powód w spornym okresie pracował ponad normatywny czas pracy i nie otrzymywał z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia, a nadto pozwany nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu, która mogłaby skutecznie twierdzenia powoda podważyć. Ogólnikowe kasacyjne zarzuty i twierdzenie o rzekomej oczywistej niezasadności dokonanych ustaleń oraz kontestowanie sądowej oceny prawnej uniemożliwiały ponowną weryfikację ustalonego stanu faktycznego i prawnego już dlatego, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Incydentalnie dodać należy, że kwestia zarzucanego powodowi przez pozwanego przestępstwa przywłaszczenia mienia na szkodę pracodawcy usuwa się spod rozeznania kasacyjnego, tym samym niedopuszczalne jest dochodzenie jakichkolwiek roszczeń z tytułu potencjalnego wyrządzenia szkody pozwanemu pracodawcy w przedmiotowym postępowaniu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ani oczekiwanie na swoistą kompensatę takich potencjalnie wzajemnych roszczeń.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.