

Sygn. akt II PK 131/17

## POSTANOWIENIE

Dnia 14 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa B. G.

przeciwko "K." S.A. w J.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 marca 2018 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)  
z dnia 19 października 2016 r., sygn. akt III APa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania bez  
obciążania skarżącego kosztami zastępstwa procesowego strony  
pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

### UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 19 października 2016 r., po rozpoznaniu apelacji pozwanej K. Spółki Akcyjnej w J., zmienił wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. z dnia 18 grudnia 2015 r. w punktach I i III w ten sposób, że oddalił powództwo B. G. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w całości oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej 6.500 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej 1 lipca 2007 r. na stanowisku kierownika wydziału pras i młotów; od 1 sierpnia 2010 r. na stanowisku

kierownika wydziału kucia matrycowego, a od 1 lipca 2013 r. na stanowisku kierownika wydziału kuźni, ostatnio z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 6.050 zł i premią uznaniową w wysokości 500 zł. Dodatkowo w 2013 r. zastępował kierownika wydziału „obróbczego”. Powoda obowiązywał jednozmianowy system pracy w godzinach od 7:00 do 15:00, ale stawiał się on do pracy wcześniej, około godziny 6:30. Dzień pracy rozpoczynał od sprawdzenia stanów magazynowych, wyjaśniał przyczyny niezrealizowania planu produkcyjnego, odczytywał e-maile kierowane przez dział handlowy, po których często zmieniał plan produkcyjny. Przed godziną 7:00 przyjmował także sprawozdanie od brygadzysty ze zmiany nocnej, a po zakończeniu pracy po godzinie 15:00 spotykał się z mistrzami pracującymi na drugiej zmianie dla wyjaśnienia przyczyn awarii oraz omówienia planu produkcji. Zdarzało się też, że po godzinach pracy spotykał się z prezesem zarządu. W dniu 27 listopada 2014 r. pozwana rozwiązała z powodem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze względu na likwidację stanowiska pracy powoda, który wniósł o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd drugiej instancji, po rozpoznaniu apelacji pozwanej, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo w całości. Uznał, że powód sprawował stanowisko kierownicze, o czym świadczył charakter i zakres jego niekwestionowanych zadań i czynności, ale w żadnym stopniu nie wykazał konieczności świadczenia przezeń pracy poza normalnymi godzinami pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a dopiero taka okoliczność uzasadniałaby zastosowanie art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. Taki błędny wniosek wyprowadził Sąd pierwszej instancji, który przyjął, że „z uwagi na istniejącą u strony pozwanej organizację pracy, powód systematycznie przekraczał obowiązujące go dobowe i tygodniowe normy czasu pracy”, tyle że Sąd ten, ani tym bardziej powód nie wskazał, jakimi konkretnymi wadami owa organizacja się odznaczała ani nie sprecyzował okoliczności, które uniemożliwiały wykonanie obowiązków powoda w granicach obowiązujących go norm czasu pracy. W tym zakresie wiarygodna była ewidencja czasu pracy prowadzona przez pozwaną w systemie S8, do której powód nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń, ani nie czynił starań by ją w jakikolwiek sposób sprostować. Oznaczało to, że przekraczanie przez powoda norm jego

czasu pracy miało „charakter nieformalny i samowolny, dlatego też nie zostały ujęte w żadnej ewidencji”. Wykaz ten nie przesądzał o tym, że takie zachowania powoda nie miały miejsca, tyle że nie były one należycie zakomunikowane pracodawcy. Ponadto powód nie sporządził własnego wykazu rozmiaru świadczonej pracy w spornych godzinach nadliczbowych. W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że powód nie dowiódł, aby deklarowane przez niego czynności poza obowiązującymi go normami czasu pracy, wynikały z realnej potrzeby pracodawcy i jego zawinienia.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1/ art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p. przez bezpodstawne przyjęcie, że w sprawie nie występowała „konieczność” świadczenia pracy poza normatywnymi godzinami pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a zakres jego obowiązków był taki, że można go było wykonać w normatywnym ośmiogodzinnym czasie pracy, 2/ art. 151 i 151<sup>1</sup> k.p. przez niezastosowanie i ocenę, że pracodawca nic nie wiedział o tym, że powód świadczy pracę także poza normalnymi godzinami pracy, 3/ art. 217 § 1 k.p.c. przez oddalenie bez podania przyczyny wniosku dowodowego powoda z kopii wydruku z karty magnetycznej szefa kadr mającego istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, 4/ art. 233 § 1 k.p.c. przez newszechstronne rozważenie materiału dowodowego i bezpodstawne przyjęcie, że jedynym dokumentem uzasadniającym zasadność i konieczność pracy w godzinach nadliczbowych kierownika wydziału miało być zlecenie takiej pracy przez prezesa pozwanej lub wniosek powoda o zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy wnioski o pracę w godzinach nadliczbowych składali jedynie pracownicy produkcyjni, 5/ art. 322 k.p.c. przez niezastosowanie, w sytuacji, gdy - w ocenie Sądu drugiej instancji - powód nie przedstawił rzetelnie swojego rzeczywistego czasu pracy, a dokumentacja pracodawcy była „bez zastrzeżeń”.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powód wskazał na jej oczywistą zasadność oraz występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego: 1/ „czy szefa kadr u danego pracodawcy w myśl art. 128 § 2 pkt 2 k.p. należy traktować jako pracodawcę pod względem rozpatrywania spraw dotyczących czasu pracy pracownika, czy też będzie on traktowany jako pracodawca w każdej sytuacji?”, 2/ „czy powiadomienie szefa kadr lub jego świadomość o pracy w godzinach nadliczbowych danego pracownika (kierownika

innego wydziału) należy uznać jako wiedzę, czy też świadomość pracodawcy o pracy w godzinach nadliczbowych danego pracownika lub domniemywać, że pracodawca posiada wiedzę o godzinach nadliczbowych swojego kierownika i wyraża na to dorozumianą zgodę?”.

W konsekwencji skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i „utrzymania w mocy” orzeczenia Sądu pierwszej instancji oraz zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do rozpoznania, gdyż przedstawione zagadnienie do rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy nie zawiera żadnego problemu prawnego ogólnej natury, który w szczególności wymagałby dokonania ponownego osądu przedmiotu sporu. Warunkiem skutecznego wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w związku z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jest przedstawienie problemu o charakterze abstrakcyjnym, który nie został jeszcze rozstrzygnięty w dotychczasowym orzecznictwie i wymaga pogłębionej wykładni. Takim zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonymi przepisami prawa materialnego lub procesowego, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Przedstawienie zagadnienia prawnego, jako uzasadniającego wniosek o merytoryczne rozpoznanie skargi kasacyjnej, powinno nastąpić przez sformułowanie problemu prawnego wymagającego rozstrzygnięcia, określenie przepisów prawa, w związku z którymi powstało i powołanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wtedy Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” i to „istotnym” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950 oraz z 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307).

W przedmiotowej sprawie skarżący nie tylko nie sformułował zagadnienia

odpowiadającego takim wymaganiom, ale przede wszystkim rozminął się z istotnymi i miarodajnymi ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku, z których wynikało, że pozwana spółka nie zlecała powodowi wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych ani nie aprobowala wykonywania takiej pracy przez skarżącego, który wyłącznie z własnej inicjatywy podejmował pracę poza obowiązującym go rozmiarem czasu pracy. W szczególności z prowadzonej przez pozwaną ewidencji czasu pracy nie wynikało, aby powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, pozwana nie zgłaszała takiej potrzeby ani nie była informowana, że w ocenie powoda istnieje konieczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, ani że pracę taką wykonywał i w jakim wymiarze. Pracodawca nie mógł nawet w sposób dorozumiany wyrazić takiej zgody. Pozwana przedstawiła ewidencję czasu pracy prowadzoną w systemie S8, do której skarżący w okresie jego zatrudnienia nie zgłaszał zastrzeżeń, a wynika z niej, że nie przekraczał on dobowej normy czasu pracy. Wprawdzie ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 94 pkt 9a w związku z art. 149 k.p., ale w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła dowodzenia przez pracownika twierdzeń na poparcie dochodzonych roszczeń (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.), z tą jedynie modyfikacją, że wyłącznie niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki prawne, jeżeli pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż ta dokumentacja (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10). Ponadto w judykaturze przyjmuje się, że pracownicy zatrudnieni na kierowniczych stanowiskach pracy, którzy zobowiązani są do prowadzenia dokumentacji czasu pracy własnego i podległych im pracowników, nie mogą wywodzić korzystnych dla siebie skutków prawnych ze względu na brak lub wady takiej dokumentacji, która w ocenie skarżącego nie odzwierciedlała rzeczywistych godzin pracy, tyle że wcześniej jej nie zakwestionował, co oznacza, że niewystarczające były przeciwne twierdzenia skarżącego w spornym zakresie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 16 listopada 2000 r., I PKN 80/00, OSNAPiUS 2002 nr 11,

poz. 264, 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 33, 11 stycznia 2008 r., I PK 108/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 58). Wale dowodowy dokumentów ewidencjonujących czas pracy skarżącego oraz brak dowodów świadczących o wykonywaniu przez powoda pracy ponad normatywny czas zostały poddane suwerennej sędziowskiej ocenie dowodów, która nie podlega dalszej weryfikacji kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 3 i art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), co wykluczało oczekiwane przez skarżącego procedowanie aż do zaspokojenia jego nieudowodnionych roszczeń.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że na gruncie miarodajnych ustaleń faktycznych skarżący nie wykazał istotnego zagadnienia prawnego, które wymagałoby merytorycznej interwencji ze strony najwyższej instancji sądowej, ani tym bardziej nie wykazał, jakoby wniesiona skarga była oczywiście uzasadniona, bo taka wada nie jest widoczna od razu bez wnikania w szczegóły sprawy ani bez potrzeby kolejnej weryfikacji nieudowodnionych roszczeń skarżącego, przeto Sąd Najwyższy postanowił jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c., bez obarczania skarżącego kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym (art. 102 k.p.c.).

r.g.