



Sygn. akt II PK 294/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. P.
przeciwko H. S. Sp. z o.o. w M.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i o sprostowanie
świadczenia pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 grudnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 17 kwietnia 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. – w sprawie z powództwa W. P. przeciwko H. S. Spółka z o.o. w M. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i o sprostowanie świadectwa pracy – zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę

20.357,41 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 kwietnia 2013 r. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt I) oraz nakazał pozwanej sprostowanie świadectwa pracy z dnia 3 czerwca 2013 r. wydanego powodowi przez wskazanie w punkcie 3a świadectwa pracy, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez zakład pracy na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (pkt IV). Orzekając o kosztach procesu sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego kwotę 1.287,90 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy prawa zwolniony był powód (pkt III) oraz ponadto w zakresie drugiej z połączonych spraw (o sprostowanie świadectwa pracy) zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt V); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy prawa zwolniony był powód (pkt VI). Wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.300 zł brutto, a wniosek o nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności w pozostałej części oddalono.

Sąd ustalił, że w dniu 14 listopada 2000 r. powód zawarł umowę o pracę na okres próbny, na podstawie której został zatrudniony u pozwanej na stanowisku konserwatora urządzeń w H. V. w C. Do obowiązków powoda należało m.in. zaznajamianie się z urządzeniami będącymi w posiadaniu obiektu w C., konserwacja i naprawa urządzeń, prace gospodarcze na terenie obiektu, dbałość o mienie pracodawcy, inne prace zlecone przez przełożonych. Powód w okresie trwania umowy na okres próbny miał za zadanie zapoznać się z technicznym uzbrojeniem obiektu, który posiadał nowoczesną bazę hotelową, zabiegową, basen solankowy, solary, klimatyzację, wentylację itp. 30 stycznia 2001 r. pomiędzy stronami została zawarta kolejna umowa o pracę tym razem na czas nieokreślony, zgodnie z którą powód miał pracować na stanowisku konserwatora maszyn i urządzeń. Miejsce pracy i zakres obowiązków powoda nie uległ zmianie. W okresie

zatrudnienia powód pełnił obowiązki konserwatora, ale jednocześnie nadzorował prace innych, mniej doświadczonych konserwatorów, tj. malarzy, hydraulika i elektryka. W okresie do 30 kwietnia 2010 r. godziny pracy konserwatorów były wyznaczone od 7.00 do 15.00. Powód oprócz pracy wykonywanej w trakcie wskazanych wyżej godzin pracy wielokrotnie pozostawał w pracy także po godzinie 15.00 w związku z koniecznością dokończenia pracy przy zaistniałych awariach bądź konserwacji urządzeń, albo po powrocie do domu był wzywany do zakładu pracy celem usunięcia awarii. Zdarzało się, że powód był wzywany do usuwania awarii poza godzinami pracy kilka razy w ciągu jednego dnia. Powód był wzywany w szczególności przez kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych hotelu, takich jak: gastronomia, baza zabiegowa, hotel, spa. Ponadto możliwość wzywania powoda do awarii mieli także pracownicy recepcji, na którą zgłaszane były usterki, a nawet inni pracownicy, celem przyspieszenia działań związanych z usunięciem awarii. Powód do usuwania awarii był wzywany zarówno w dni powszednie, jak i w dni wolne od pracy, w tym niedziele i święta. O możliwości wezwania powoda do awarii kierownicy poszczególnych działów zostali poinformowani przez dyrektora hotelu, który przekazał im numer telefonu komórkowego powoda. Od początku funkcjonowania hotelu przyjęte było, że powód ma obowiązek reagowania na wezwania do usuwania awarii. Z uwagi na częstotliwość występowania awarii i usterek powodowi jako jednemu konserwatorowi przydzielono służbowy telefon komórkowy. Powód był najbardziej zorientowaną osobą w zakresie wyposażenia technicznego obiektu, a ponadto posiadał największe umiejętności i kwalifikacje niezbędne do usuwania różnego rodzaju awarii. Inni konserwatorzy do usuwania awarii byli wzywani sporadycznie, ponieważ posiadali dużo niższe kwalifikacje. Dotyczyło to tylko awarii o drobnym charakterze. Ponadto często pozostali konserwatorzy bądź to nie odbierali telefonów, bądź też odmawiali przyjazdu do awarii. Zdarzało się także, że wezwany do awarii konserwator nie był w stanie jej usunąć i wówczas wzywany był także powód. W H. V. zdarzały się awarie windy, krótkotrwałe przerwy w dostawie prądu, co powodowało zakłócenie w prawidłowej pracy wielu urządzeń, awarie sprzętów znajdujących się w kuchni hotelowej, awarie fontanny, urządzeń w bazie zabiegowej. Tego rodzaju awarie musiały być usuwane w trybie pilnym z uwagi na

charakter działalności obiektu. Właściciel hotelu za sprawę pilną uważał także wymianę halogenów. Ponadto powód w okresie wakacyjnym, kiedy w hotelu przebywała właścicielka wraz z dziećmi był wzywany także m.in. do naprawy zabawek. Od maja 2010 r. w zakresie pracy konserwatorów wprowadzona została druga zmiana od 11.00 do 19.00. Wprowadzenie tej zmiany miało na celu zmniejszenie ilości wezwań powoda do zaistniałych usterek. Powyższe nie wpłynęło zasadniczo na liczbę obowiązków wypełnianych przez powoda poza godzinami jego pracy. Zdarzało się, że na II zmianie nie było pełnoprawnego konserwatora, a pracownik parkingowo-gospodarczy. Powód nie otrzymywał dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód – uznawany za solidnego pracownika – na skutek wniosków dyrektora hotelu otrzymywał premie uznaniowe. W dniu 31 grudnia 2007 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę z dnia 1 lutego 2001 r., na mocy którego wynagrodzenie zasadnicze powoda począwszy od dnia 1 stycznia 2008 r. miało wynosić 2.900 zł. Wynagrodzenie to powód otrzymywał do 1 lipca 2012 r. W zakładzie pozwanego była prowadzona ewidencja czasu pracy pracowników. Z ewidencji dotyczącej powoda wynika, że co do zasady pracował on tylko w dni powszednie zawsze po 8 godzin dziennie. W ewidencji tej nie był odzwierciedlony czas pracy poza dobową normą czasu pracy, w szczególności czas usuwania przez powoda usterek poza godzinami jego pracy. W okresie od kwietnia 2010 r. do końca tego roku powód pracował średnio w godzinach nadliczbowych po 2 godziny w dni powszednie i po 1,5 godziny w soboty, niedziele i święta, z wyjątkiem 29.04.2010 r., 7, 10-11.05.2010 r., 27-28.07.2010 r., 23-31.08.2010 r., 1-3.09.2010 r., 7-8, 25.10.2010 r., 15-19.11.2010 r., 6-13, 20.12.2010 r. kiedy to przebywał na urloпах wypoczynkowych, 1-3.06.2010 r. kiedy był na delegacji służbowej, 22-28.11.2010 r., 14-17.12.2010 r. kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim, 25-26.12.2010 r. kiedy w pracy był po godzinie, a w pozostałym czasie „pozostawał pod telefonem”. W podobnym wymiarze powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych do końca kwietnia 2011 r., przy czym: w dniu 1.01.2011 r. powód przepracował 1 godzinę; 14-23.03. 2011 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Od maja 2011 r. powód pracował na dwie zmiany (7-15, 11-19), a praca w godzinach nadliczbowych miała miejsce w dniach: 4, 5, 6, 23, 24, 25, 26, 27.05.2011 r. - po

jednej godzinie; 21, 28.05.2011 r. - po dwie godziny; 13-17.06.2011 r. po jednej godzinie; 11, 18.06.2011 r. po 2 godziny; 23.06.2011 r. (święto) - dwie godziny; 12-15, 26-29. 07.2011 r. - jedna godzina; 16,30. 07.2011 r. - po dwie godziny; 31.07.2011 r. (niedziela) dwie godziny; 16-19.08.2011 r. - po 1 godzinie; 20.07.2011 r. dwie godziny; 5-9, 26-30.09.2011 r. po 1 godzinie; 3, 10, 17.09.2011 r. po 2 godziny. Łącznie wynagrodzenie powoda tytułem pracy w godzinach nadliczbowych powinno wynosić 18.989,16 zł brutto. Sąd Rejonowy wskazał kwoty wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jakie powód powinien otrzymać za konkretnie wskazane miesiące w okresie od kwietnia 2010 r. do września 2011 r.

25 lutego 2013 r. pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano w redukcji zatrudnienia w dziale administracja w C. Redukcja spowodowana była racjonalizacją zatrudnienia, związaną ze spadkiem przychodów z usług świadczonych przez zakład pracy powoda; zwolnienie nie było podyktowane oceną pracy powoda. Świadcstwo pracy zostało wystawione powodowi w dniu 31 maja 2013 r., przy czym powód otrzymał jedynie kopię tego świadectwa pracy. Pismem z dnia 3 czerwca 2013 r. W. P. zwrócił się do pracodawcy o wydanie oryginału dokumentu, a ponadto wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie danych dotyczących daty zawarcia z powodem umowy o pracę oraz uzupełnienie podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy o art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. W dniu 6 czerwca 2013 r. powód otrzymał od pracodawcy oryginał świadectwa pracy z dnia 31 maja 2013 r., natomiast w dniu 10 czerwca 2013 r. odebrał od pracodawcy pismo wraz ze zmienionym świadectwem pracy z dnia 3 czerwca 2013 r., w którym jednak nie uwzględniono wniosku powoda w zakresie uzupełnienia podstawy rozwiązania umowy o pracę.

Oceniając zasadność roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne twierdzenia powoda oraz zeznania przesłuchanych w sprawie świadków. Wprawdzie świadkowie ci nie byli w stanie precyzyjnie określić ilości przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych to jednak z relacji przedstawianych przez te osoby wpływały

jednoznaczne wnioski pozwalające przyjąć, że powód systematycznie świadczył na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych. W ocenie Sądu pierwszej instancji analiza zeznań świadków w okolicznościach niniejszej sprawy, a w szczególności z uwagi na brak ewidencji czasu pracy określającej rzeczywiste godziny pracy powoda, uzasadniała przyjęcie, że powód za pomocą zeznań powołanych świadków udowodnił, że świadczył na rzecz pozwanego pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze dochodzonym w pozwie. Pozwana Spółka nie prowadziła w odpowiedni sposób – pomimo ciążącego na niej w tym zakresie obowiązku – ewidencji czasu pracy pracowników, a w każdym razie ewidencji czasu pracy powoda. Zaniedbania w tym zakresie obciążają pracodawcę. W sytuacji, gdy pozwana spółka zaniechała prowadzenia prawidłowej ewidencji czasu pracy powoda, to musi obecnie ponieść w zakresie ciężaru dowodu konsekwencje tego, że powód wykazał, że pracował w godzinach nadliczbowych, a posługując się dowodem *prima facie* przedstawił również wyliczenia dotyczące ilości przepracowanych godzin nadliczbowych w okresie objętym żądaniem zgłoszonym w pozwie. Sąd Rejonowy uznał, że charakter czynności wykonywanych przez powoda, jak i wykazana częstotliwość wykonywania przez powoda pracy poza obowiązującymi go godzinami pracy w pełni uzasadniała uśrednienie czasu pracy w godzinach nadliczbowych dokonane przez powoda w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy podkreślił, że przepisy prawa pracy nie wymagają szczególnej formy polecenia dotyczącego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, a zatem może być ono wydane w dowolny sposób, także dorozumiany, wówczas, gdy chodzi o pracę wykonywaną w istocie z inicjatywy pracownika, ale za wiedzą pracodawcy. Sąd Rejonowy – uznając, że niezbędna jest w tym zakresie wiedza specjalna, działając na podstawie art. 232 k.p.c. – dopuścił z urzędu dowód z opinii biegłej z zakresu księgowości na okoliczność ustalenia ewentualnych należności powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Sporządzona w tym zakresie opinia stanowiła podstawę obliczenia należności powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Z uwzględnieniem związania Sądu żądaniem pozwu Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda dochodzoną przez niego kwotę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu (od 26 kwietnia 2013 r.) przy uwzględnieniu treści art. 482 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Rejonowy

uznał też za zasadne powództwo o sprostowanie świadectwa pracy przez uzupełnienie podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy o art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powyższy wyrok Sądu Rejonowego pozwana Spółka zaskarżyła apelacją.

Wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2014 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. – w sprawie z powództwa W. P. przeciwko H. S. Spółka z o. o. w M. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i o sprostowanie świadectwa pracy – zmienił zaskarżony wyrok w pkt I, II i III, w ten sposób że I. oddalił powództwo w części dotyczącej zapłaty kwoty 20.357,41 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 kwietnia 2013 r.; II. zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; III. kosztami sądowymi, od uiszczenia których zwolniony był powód obciążył Skarb Państwa (pkt 1.); oddalił apelację w pozostałej części (pkt 2.); zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 870 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję (pkt 3.).

Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe ustalenia Sądu pierwszej instancji odnoszące się do zatrudnienia powoda oraz zakresu wykonywanych przez niego obowiązków oraz faktu, iż był on wielokrotnie wzywany - także poza zwykłymi godzinami świadczenia pracy - do dokonania niezbędnych napraw lub usunięcia usterek, co nie znajdowało odzwierciedlenia w prowadzonej przez pracodawcę ewidencji czasu pracy. Także kwestie odnoszące się do wysokości wynagrodzenia powoda, sposobu ustania stosunku pracy oraz do kwestii wystawienia świadectwa pracy nie budziły zastrzeżeń Sądu drugiej instancji. Sąd Okręgowy stwierdził jednak nieprawidłowość ustaleń Sądu pierwszej instancji w zakresie ustalenia konkretnej liczby godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda w okresie od kwietnia 2010 r., a tym samym także co do wysokości należnego z tego tytułu powodowi wynagrodzenia. W ocenie Sądu Okręgowego ustalenia dokonane w tym zakresie nie znajdują oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy. O ile bowiem Sąd pierwszej instancji trafnie ocenił wiarygodność zeznań strony, jak i świadków, o tyle jednak żaden z powołanych dowodów nie wskazuje w sposób jednoznaczny (ani nawet w sposób poddający się jakiegokolwiek weryfikacji w tym zakresie) ilości faktycznie przepracowanych przez powoda godzin nadliczbowych. Pomimo tego,

że Sąd Rejonowy trafnie uznał, iż w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, zgodnie z którą to powód powinien udowodnić słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego żądania (z tą jedynie modyfikacją, iż niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe wówczas, gdy pracownik udowodni swoje twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy), o tyle jednak nie uwzględnił powołanej reguły w procesie wyrokowania.

Wprawdzie w pełni spójne w tym zakresie zeznania powoda oraz świadków potwierdzają, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a tym samym zasadnym było przyjęcie, że pozwana spółka nie prowadziła w odpowiedni sposób ewidencji czasu pracy pracowników, a w każdym razie ewidencji czasu pracy powoda, chociaż spoczywał na niej wynikający z kodeksu pracy obowiązek rzetelnego prowadzenia tej dokumentacji. Niemniej jednak żaden z powołanych dowodów nie wskazywał - nawet w znacznym przybliżeniu ilości godzin nadliczbowych powoda, czy choćby regularności w tym zakresie. Okoliczności te wynikały jedynie z niepotwierdzonych jakimikolwiek dowodami twierdzeń samego powoda zawartych w pozwie.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że o ile Sąd Rejonowy nie wykroczył poza przyznaną mu swobodę oceny dowodów konkludując, że w świetle zgromadzonego materiału dowodowego powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, o tyle przekroczył tę swobodę uznając, nie dysponując ku temu stosownym materiałem dowodowym, że powód świadczył pracę ponadwymiarową w ilości podanej w pozwie.

Sąd Okręgowy podkreślił, że strona powodowa udowodniła nierzetelność list obecności prowadzonych przez pracodawcę, co nie oznacza jednoznacznie zasadności żądań powoda; nie potwierdza bowiem wymiaru pracy wykonywanej przez powoda w godzinach nadliczbowych. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, podanej w pozwie regularności pracy nadliczbowej nie potwierdził zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Żaden ze świadków nie zeznał, że powód wykonywał

faktycznie pracę nadliczbową codziennie i w każdą sobotę, ani też by czynił to w takim właśnie łącznym wymiarze. Świadkowie mówili raczej, że praca nadliczbowa wykonywana była w miarę pojawiających się w zakładzie pracy awarii i jej świadczenie dalekie było od jakiegokolwiek schematyczności czy regularności. Żaden ze świadków nie wskazał w swoich zeznaniach, że powód świadczył pracę ponadwymiarową w wymiarze odpowiadającym codziennej pracy po równe dwie godziny. Żaden ze świadków nie wypowiadał się w przedmiocie średniego wolumenu udowodnionej pracy nadliczbowej powoda. Zeznania świadków nie korespondują więc ze stanowiącym podstawę powództwa twierdzeniem o regularności świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych.

Według Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji wydając wyrok w zakresie roszczenia powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych bezzasadnie utożsamiał fakt wykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych z faktem wykonywania tej pracy precyzyjnie w wymiarze podanym w pozwie.

Według Sądu drugiej instancji powód nie przedstawił żadnego dokumentu mogącego – w oparciu o nieprecyzyjne zeznania świadków – udowodnić wymiar jego pracy w godzinach nadliczbowych. Takiego wymiaru pracy w godzinach nadliczbowych nie potwierdzają też w istocie zeznania świadków. Nie można ponadto uznać, że w niniejszej sprawie nie jest możliwe ścisłe udowodnienie rozmiaru pracy wykonywanej ponad obowiązujące normy czasu pracy, a w konsekwencji wynagrodzenia za tę pracę. W toku zeznań świadków wskazywano potencjalne źródła dowodowe w postaci dokumentów prywatnych: rejestru usterek określającego daty zaistnienia usterek i ich usunięcia, bilingów, które mogłyby potwierdzać daty wezwań powoda do miejsca pracy w celu dokonania niezbędnych napraw), jednak wnioski dowodowe w tym zakresie nie zostały przez żadną ze stron zgłoszone, a prowadzenie postępowania dowodowego z urzędu w interesie jednej ze stron, reprezentowanej przez fachowego pełnomocnika, prowadziłoby do naruszenia zasady równego ich traktowania. Tym samym nieuprawnionym byłoby skorzystanie z unormowania art. 322 k.p.c.

Sąd drugiej instancji uznał ustalenia Sądu pierwszej instancji odnoszące się do wymiaru pracy w godzinach nadliczbowych powoda w określonym pozwem

okresie za całkowicie dowolne i w konsekwencji zmienił zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że oddalił powództwo w części dotyczącej zapłaty kwoty 20.357,41 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 26 kwietnia 2013 r.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego w zakresie jego pkt 1. ppkt I., II., III. oraz pkt 3. powód zaskarżył skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach podstawy dotyczącej naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono:

a) błędną wykładnię art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 94 pkt 9a k.p. i art. 149 § 1 k.p. przez przyjęcie, że ciężar dowodu w postępowaniu spoczywał wyłącznie na powodzie, pomimo że Sąd drugiej instancji za bezsporne uznał, że powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za zasadnością dochodzonego roszczenia, udowadniając tym samym, że pozwana nie prowadziła prawidłowej ewidencji czasu pracy powoda, podczas gdy w takiej sytuacji to pozwaną obarcza ciężar udowodnienia ekscpcji i okoliczności uzasadniających jej zdaniem oddalenie powództwa;

b) błędną wykładnię art. 13 k.p. i art. 80 k.p. w związku z art. 151¹ k. p. oraz art. 4 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej przez uznanie, że w niniejszej sprawie powołane przepisy nie znajdują zastosowania, a tym samym pozbawienie pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

- art. 322 k.p.c. w związku z 391 k.p.c. przez jego niezastosowanie i „całkowite” oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada odpowiedzialności pozwanej została udowodniona, a jedynie brak było (w ocenie sądu) dostatecznych dowodów na wysokość żądania;

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku i ograniczenie tego obowiązku do przytoczenia art. 386 § 1 k. p. c w odniesieniu do oddalenia powództwa w całości;

- art. 382 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia przez Sąd drugiej instancji materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji.

Skarżący wniósł o: - uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji; - zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem Najwyższym, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona. Z ustaleń faktycznych zaskarżonego wyroku wynika, że nie były prawdziwe twierdzenia powoda (reprezentowanego od początku przez radcę prawnego) zawarte w pozwie, że każdego dnia pracował dłużej 2 godziny ponad nominalny czas pracy, a w czasie każdego weekendu - półtorej godziny dłużej. Zeznania świadków, na które powołuje się Sąd Okręgowy, wskazują, że wprowadzie powód, zatrudniony u pozwanego na stanowisku jednego z co najmniej trzech konserwatorów, wzywany był do usunięcia awarii wiele razy, ale zdarzały się tygodnie, gdy nie pracował w godzinach nadliczbowych ani razu. Ponadto wprowadzony system pracy zmianowej ograniczył konieczność przychodzenia przez powoda do usunięcia awarii poza nominalnym czasem pracy.

Symptomatyczne są zeznania R. C. i R. K., z których wynika, że otrzymywali oni dni wolne w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych, a wprowadzony w zakładzie pracy system dyżurów powodował, że nie musieli być obecni w pracy, a przychodzili tylko na telefoniczne wezwania. Mimo to ewidencja czasu pracy wskazywała, że zawsze pracowali 8 godzin dziennie; nie uwzględniała więc rzeczywistego czasu pracy.

Stosownie do art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. Jedynie w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy (§ 2).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r. w sprawie II PK 231/11 (LEX nr 1313664) uznał, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika (por. też wyrok z dnia 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09). Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (por. wyrok z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08).

Przesłanką dopuszczalności pracy nadliczbowej, obok prowadzenia akcji ratowniczej (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.), pozostają szczególne potrzeby pracodawcy (art. 151 § 1 pkt 2 k.p.). Przyjęło się uważać, że potrzeby te wyraża pracodawca poleceniem, choć można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08 (OSNP 2010 nr 23-24, poz. 289) potwierdza, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie (art. 3 i 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.), z tą jedynie modyfikacją, że niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne).

W myśl art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Zgodnie z art. 3 k.p.c. strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Przepis ten nie jest skierowany do sądu, lecz do stron procesowych i nakłada na nie ogólny obowiązek przedstawiania dowodów w celu wykazania prawdziwości swoich twierdzeń. Wyraża on jedną z zasad procesu cywilnego (zasadę kontrydiktoryjności). Przepisy art. 3 oraz 232 k.p.c. nie pozostawiają wątpliwości, że gromadzenie dowodów i ich wskazywanie wymaga inicjatywy stron, a działanie sądu z urzędu jest w tym zakresie wyjątkiem, uzasadnionym szczególnymi

okolicznościami (por. choćby postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2003 r., I CK 176/03, LEX nr 151620).

Nietrafne są zarzuty powołane w ramach podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 6 k.c. w związku z art. 94 pkt 9a, art. 149 § 1), które w gruncie rzeczy zmierzają do zakwestionowania ustaleń faktycznych stanowiących postawę zaskarżonego wyroku, a tymi Sąd Najwyższy jest w postępowaniu kasacyjnym związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalona jest wykładnia negująca możliwość skutecznego podnoszenia w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 6 k.c., gdy zmierza on do zakwestionowania ustaleń faktycznych (por. wyroki z dnia 13 czerwca 2000 r., V CKN 64/00, OSNC 2000 nr 12, poz. 232; z dnia 15 października 2004 r., II CK 62/04, LEX nr 197635; z dnia 8 listopada 2005 r., I CK 178/05, LEX nr 220844 oraz z dnia 15 lutego 2008 r., I CSK 426/07, LEX nr 465919). Do zakresu regulacji art. 6 k.c. nie należy bowiem to, czy strona wywiązała się ze swoich obowiązków procesowych (powołała dowody na wykazanie swoich twierdzeń). Przepis art. 6 k.c. jako stwierdzający, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne, ma w procesie istotne znaczenie dopiero wówczas, gdy sąd z braku odpowiednich dowodów albo wskutek odmowy wiary lub mocy przeprowadzonym dowodom, nie poczynił określonych ustaleń faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836). Wówczas konsekwencje tego ponosi strona, na której spoczywał ciężar udowodnienia tego faktu. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone, to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową. Przepis ten umożliwia zatem sądowi rozstrzygnięcie sporu według zasady, że strona procesu, na której (w świetle przepisów prawa materialnego) spoczywał ciężar dowodu, a która nie zdołała wykazać okoliczności faktycznych, z których wywodziła skutki prawne, ponosi ujemne konsekwencje w postaci np. oddalenia powództwa. Natomiast w sytuacji, gdy sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie przeprowadzonych dowodów, to niezależnie od tego, z czyjej inicjatywy (powoda, pozwanego, czy z urzędu) dowody te zostały przeprowadzone, zarzut błędnego zastosowania art. 6 k.c. nie może być skuteczny. Skoro w rozpoznawanej

sprawie Sąd odwoławczy przyjął ustalenie, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze podanym w pozwie, ale pracował w godzinach nadliczbowych w innych dniach, których powód ani jego pełnomocnik nie potrafili precyzyjnie wskazać w celu weryfikacji tych twierdzeń, to nie ma znaczenia podnoszona przez skarżącego okoliczność, że pozwany pracodawca (na którym spoczywał obowiązek prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy) powinien przedłożyć dowód wskazujący, że powód nie przepracował godzin nadliczbowych. Jeśli pracodawca nie prowadzi rzetelnie ewidencji czasu pracy, pracownik powinien czynić notatki lub gromadzić inne dowody, w celu późniejszego dokładnego stwierdzenia, w jakich godzinach, którego dnia wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych. Taką dokładną informację co do faktów należy podać w pozwie. Powód wystąpił z powództwem o zapłatę wynagrodzenia z tytułu godzin nadliczbowych i ani regulacja art. 6 k.c., ani spoczywający na pracodawcy z mocy art. 94 pkt 9a k.p. obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy w sposób rzetelny, nie uwalniały go od przedstawienia prawdziwych twierdzeń dotyczących faktów i dowodów na ich poparcie.

Również Sąd Najwyższy w obecnym składzie uznał, że pracownik (powód) może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a więc na przykład dowody osobowe, z których *prima facie* (z wykorzystaniem domniemań faktycznych, art. 231 k.p.c.) może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jeżeli sąd (po swobodnej ocenie dowodów) dojdzie do wniosku, że powód przy pomocy takich dowodów wykazał swoje twierdzenia, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywa ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie. Sąd dokonuje ustaleń faktycznych będących podstawą faktyczną wyroku w granicach swobodnej oceny materiału dowodowego. W świetle regulacji z art. 6 k.c., mimo że powód powinien wykazać okoliczności uzasadniające jego żądanie, to - gdy pracodawca nie prowadził dokumentacji w zakresie czasu pracy - ciężar dowodu ulega zmodyfikowaniu. Nie oznacza to jednak, że sąd musi uznać za udowodnione (wiarygodne) twierdzenia (zeznania) powoda. Twierdzenia te i dowody przeprowadzone na ich wykazanie podlegają bowiem weryfikacji na ogólnych

zasadach oceny materiału dowodowego w granicach swobody określonej w art. 233 § 1 k.p.c. (w odniesieniu do sądu drugiej instancji w związku z art. 382 k.p.c.).

W tym kontekście w sposób uzasadniony Sąd Okręgowy wskazał, że nie można uznać, że w niniejszej sprawie nie jest możliwe ściśle udowodnienie rozmiaru pracy wykonywanej ponad obowiązujące normy czasu pracy, a w konsekwencji wynagrodzenia za tę pracę. W toku zeznań świadków wskazywano potencjalne źródła dowodowe w postaci dokumentów prywatnych: rejestru usterek określającego daty zaistnienia usterek i ich usunięcia, bilingów, które mogłyby potwierdzać daty wezwań powoda do miejsca pracy w celu dokonania niezbędnych napraw, jednak pełnomocnik powoda zaniechał przedstawienia takich obiektywnych dowodów, które były konieczne wobec niejednoznaczności zeznań świadków. Zaniechanie procesowe pełnomocnika powoda nie może obligować Sądu do prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu na korzyść jednej ze stron.

Niesłuszny jest zarzut skargi kasacyjnej błędnej wykładni art. 13 k.p. i art. 80 k.p. w związku z art. 151¹ k.p. oraz art. 4 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej przez uznanie, że w niniejszej sprawie powołane przepisy nie znajdują zastosowania, a tym samym pozbawienie pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych. Wskazane przepisy miałyby zastosowanie, gdyby w sprawie ustalono chociaż w pewnym przybliżeniu liczbę godzin nadliczbowych przepracowanych przez powoda. W sytuacji jednak, gdy powód, reprezentowany przez radcę prawnego od początku procesu, składa ewidentnie nieprawdziwe wyjaśnienia odnośnie do ilości pracy w godzinach nadliczbowych, nakazuje to krytycznie podejść do całości twierdzeń strony powodowej. Słusznie podniósł Sąd drugiej instancji, że żaden z powołanych przez stronę powodową dowodów nie wskazał nawet w znacznym przybliżeniu ilości godzin nadliczbowych powoda, czy choćby regularności w tym zakresie. Okoliczności te wynikały jedynie z niepotwierdzonych jakimikolwiek dowodami twierdzeń samego powoda zawartych w pozwie.

Niesłuszne okazały się też procesowe zarzuty dotyczące naruszenia art. 322 k.p.c. w związku z 391 k.p.c. przez jego niezastosowanie i „całkowite” oddalenie powództwa przy jednoczesnym ustaleniu, że zasada odpowiedzialności pozwanej

została udowodniona, a jedynie brak było (w ocenie sądu) dostatecznych dowodów na wysokość żądania; art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku i ograniczenie tego obowiązku do przytoczenia art. 386 § 1 k. p. c w odniesieniu do oddalenia powództwa w całości; art. 382 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia przez Sąd drugiej instancji materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji.

W ocenie Sądu Najwyższego nie można uznać, że udowodnienie liczby godzin nadliczbowych było niemożliwe lub bardzo utrudnione. Można było sięgnąć do rejestru usterek określającego daty zaistnienia usterek i ich usunięcia, a zwłaszcza do bilingów służbowego telefonu komórkowego, przy pomocy którego powód był wzywany do usunięcia awarii, jednak pełnomocnik powoda zaniechał przedstawienia takich obiektywnych dowodów. Nie doszło też do skorygowania twierdzeń faktycznych pozwu w sytuacji, gdy zeznania świadków podważały liczbę godzin nadliczbowych, nie wskazując nawet w przybliżeniu liczby tych godzin. W związku z tym należy uznać, że Sąd Okręgowy wyjaśnił podstawę prawną wyroku i wszechstronnie rozważył materiał dowodowy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

eb