

POSTANOWIENIE

Dnia 26 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa I.S.

przeciwko R.W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 26 października 2021 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 6 listopada 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...),

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 6 listopada 2019 r., sygn. akt VIII Pa (...) Sąd Okręgowy w P. oddalił apelację powódki I. S. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z 22 lutego 2019 r., sygn. akt V P (...), którym Sąd ten częściowo uwzględnił powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wniesione przeciwko R.W..

Pozwem z 12 marca 2015 r. powódka I.S., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o zasądzenie od pozwanego R.W. łącznej kwoty 14.363,34 zł z ustawowymi odsetkami od kwot i dat wskazanych szczegółowo w treści pozwu tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 marca 2012 r. do 31 sierpnia 2012 r. Powódka

wniosła nadto o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u pozwanego i zgodnie z umową o pracę powinna była świadczyć pracę na stanowisku związanym z wykonywaniem prac organizacyjno-biurowych związanych z prowadzeniem biura. Powódka podniosła, iż w okresie od 1 marca 2012 r. do 31 sierpnia 2012 r. świadczyła pracę w godzinach nadliczbowych z innymi pracownikami w wymiarze 4-5 godzin. W ocenie powódki świadczyła ona pracę znacznie wykraczającą poza typowe prace organizacyjno-biurowe.

W odpowiedzi na pozew pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości, a nadto o zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według zestawienia, które zostanie przedłożone lub według norm przepisanych.

Odnosząc się do zarzutów podniesionych w pozwie, pozwany wskazał, iż zadania opisywane przez powódkę w istocie mieszczą się w zakresie zadań organizacyjnoadministracyjnych związanych z prowadzeniem biura. Ponadto zdaniem pozwanego - wbrew twierdzeniom powódki - udział w koncertach zagranicznych nie należał do obowiązków powódki. Pozwany wskazał nadto, iż powódka samodzielnie organizowała swój czas pracy i nie była w tym zakresie ściśle kontrolowana przez pracodawcę, pozwany nie miał świadomości tego, że powódka rzekomo świadczy pracę w godzinach nadliczbowych i tym bardziej nigdy nie wyraził zgody na wykonywanie pracy poza obowiązującymi powódkę normami pracy.

W piśmie z 26 stycznia 2017 r. powódka rozszerzyła powództwo o kwotę 5.737,15 zł do kwoty całkowitej 20.100,49 zł. Powódka podała, iż powyższe podyktowane jest faktem, że żądana kwota za godziny nadliczbowe była kwotą netto, a nie brutto.

Wyrokiem z 22 lutego 2019 r., sygn. akt V P (...), Sąd Rejonowy w P. w punkcie 1 zasądził od pozwanego na rzecz powódki 4.930,52 zł jako wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od następujących kwot i dat:

- a) od 2.316,17 zł od 11 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty,
- b) od 642,49 zł od 11 maja 2012 r. do dnia zapłaty,
- c) od 944,77 zł od 11 czerwca 2012 r. do dnia zapłaty,
- d) od 409,09 zł od 11 lipca 2012 r. do dnia zapłaty,
- e) od 546,72 zł od 11 sierpnia 2012 r. do dnia zapłaty,
- f) od 71,28 zł od 11 września 2012 r. do dnia zapłaty.

Natomiast w pkt 2 wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Wyrokowi w pkt 1 Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.638,17 zł (pkt 3 wyroku). W pkt 4 wyroku Sąd Rejonowy zasądził od powódki na rzecz pozwanego 116,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Z kolei w pkt 5 nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w P. 1.298,91 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją powódka, zarzucając mu naruszenie art. 233 k.p.c.; art. 6 k.c.; art. 231 w zw. a art. 322 k.p.c.; art. 227 k.p.c. w zw. z art. 236 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. w zw. z art. 162 k.p.c.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji oddalił ją jako niezasadną, przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za własne, uzupełniając jednak postępowanie dowodowe.

Sąd drugiej instancji wskazał, że ocena materiału dowodowego została dokonana przez Sąd pierwszej instancji zgodnie z art. 233 k.p.c., to jest z zasadami prawidłowego rozumowania, wskazaniem wiedzy i doświadczenia życiowego, a zatem nie ma podstaw do zdyskwalifikowania zaskarżonego rozstrzygnięcia z tych przyczyn. Strona powodowa nie wykazała tego, by Sąd pierwszej instancji w sposób nieprawidłowy bądź z naruszeniem reguł logicznego rozumowania dokonał oceny zeznań przesłuchanych osób oraz dokonał wadliwej konfrontacji materiału dowodowego z twierdzeniami powoda. Argumentacja strony skarżącej stanowiła wyłącznie polemikę z ustaleniami i oceną Sądu, która nie mogła wpływać na ocenę prawną sprawy.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne są - wbrew twierdzeniom apelującego - prawidłowe. Zarzuty strony skarżącej sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu

oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Sąd drugiej instancji uznał za nieuzasadniony zarzut odmowy wiarygodności zeznań B.B., gdyż jest on byłym parterem powódki, podczas gdy w rzeczywistości był jedynie jej współlokatorem. Sąd Okręgowy zauważył, iż Sąd Rejonowy nie odmówił wiarygodności zeznań B.B., a jedynie uznał, iż z uwagi relację powódki ze świadkiem, należy ocenić te zeznania z dużą dozą ostrożności. Sąd słusznie zwracał przy tym uwagę, iż z zeznań tych wynika, że pomiędzy powódką a świadkiem istniała bliska relacja. Świadczy nie tylko o tym fakt wspólnego zamieszkiwania, ale również to, że powódka opowiadała świadkowi o swojej pracy i związanym z nią nadmiarem obowiązków. Z tego też względu ocena zeznań w/w świadka wymagała dużej ostrożności. Sąd odwoławczy podniósł, iż Sąd Rejonowy dał wiarę twierdzeniom B.B., że powódka pracowała biurze po godzinie 19:00, a czasami dłużej. Nie sposób jednak uznać, by pracę kończyła po godzinie 20:00, czy 22:00, na co wskazywał świadek. Należy przy tym zwrócić uwagę, iż świadek podał, że powódka wracała do domu o wskazanych powyżej godzinach. Świadek nie miał natomiast wiedzy, o której godzinie powódka faktycznie wychodziła z biura i co robiła w drodze z pracy do domu. Te informacje, jak też te dotyczące wykonywanej przez I. pracy, świadek posiadał wyłącznie od powódki, z jej relacji. W świetle powyższego, uzasadnione było zatem dokonanie krytycznej oceny zeznań B.B.. Sąd Rejonowy- prawidłowo odmówił również wiarygodności twierdzeniom świadka, odnośnie tego, że powódka pracowała w weekendy. Przede wszystkim nie wynikało to z zeznań powódki oraz w swoich wyliczeniach nie uwzględniała ona pracy w weekendy. Podobnie należało ocenić twierdzenia świadka odnośnie pozostawiania powódki pod telefonem i mailem. Nie oznacza to bowiem, by powódka przez cały czas świadczyła pracę.

Sąd drugiej instancji za bezzasadne uznał również twierdzenia powódki, iż zeznania świadków K.Z. i B.C. niesłusznie zostały uznane za w pełni wiarygodne, pomimo, iż są oni współpracownikami pozwanego te należało w całości ocenić krytycznie z uwagi na łączący świadków i pozwanego stosunek podporządkowania pracowniczego. Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy, dokonując ich

oceny, uznał zeznania w/w świadków za wiarygodne, odnosząc tą ocenę również do pozostałego materiału dowodowego. Wskazano, iż żądanie objęte pozwem dotyczy wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od 1 marca 2012 r. do 31 sierpnia 2012 r., a K.Z. została zatrudniona u pozwanego od lipca 2014 r. Świadek odnosiła się zatem w swoich zeznaniach do charakteru wykonywanej przez nią pracy, w tym do zakresu powierzonych jej obowiązków. Jednocześnie Sąd Rejonowy uznał, iż zeznania te oraz pozostały materiał dowodowy potwierdzają, że powódka wykonując te same obowiązki czasem musiała wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych. Bezzasadne były przy tym twierdzenia powódki, iż zeznania świadka B.C. nie mogą odzwierciedlać w pełni zakresu świadczonej przez nią pracy oraz jej charakteru. Podkreślić tutaj należy, że świadek jest wieloletnim pracownikiem pozwanego, jako jego menedżer na terenie Polski, odpowiedzialnym m.in. za organizację koncertów. Natomiast powódka była m.in. odpowiedzialna za organizację koncertów na terenie Niemiec. W organizacji tych koncertów nie było żadnych różnic, a czynności z tym związane polegały na ustaleniu warunków umów z organizatorami, układaniu harmonogramów wyjazdów na koncerty, organizowaniu materiałów promocyjnych koncertów, kontaktów z promotorami, ustalaniu menu dla muzyków podczas koncertów, dbaniu o miejsca hotelowe, wystawianiu rachunków i faktur. Ponadto 90% spraw związanych z organizacją takiego koncertu były możliwe do ustalenia z dużym wyprzedzeniem. Zatem nieprzewidziane okoliczności stanowiły wyłącznie 10% spraw związanych z organizacją takiego koncertu. Jediną różnicą jaką wskazał świadek był schemat umowy zawartej z organizatorem. Trudno zatem uznać, iż specyfika organizacji koncertów w obu przypadkach była inna i wymagała od powódki podejmowania dodatkowych czynności. Na ocenę zeznań B.C. nie miała także wpływu dokonana przez świadka błędna ocena rzeczywistej przyczyny zakończenia współpracy z powódką. Wynika ona stąd, iż świadek nie brał udziału w tym zdarzeniu i jedynie domyślał się co mogło być powodem zakończenia współpracy. Sąd Okręgowy zauważył, iż opinia ta została oparta na informacji otrzymanej od samego pozwanego, a Sąd pierwszej instancji nie podejmował w tym zakresie żadnych ustaleń. Natomiast zeznania świadka co do okoliczności, w których osobiście uczestniczył były klarowne i logiczne oraz znajdowały potwierdzenie w

zgromadzonym materiale dowodowym. Dlatego też trudno było odmówić wiarygodności tej części zeznaniom, w których świadek wskazywał na okoliczności związane z zatrudnieniem powódki oraz powierzone jej obowiązki. W tym zakresie powódka ograniczyła się wyłącznie do ich zakwestionowania, twierdząc, że są gołosłowne, gdyż nie przedstawiono żadnego dowodu. Należy zatem uznać, iż zeznania B.C. nie zostały skutecznie zakwestionowane, a to również wobec potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W apelacji powódka odnosiła się także do zeznań świadka K.Z., wskazując na ich sprzeczność z zeznaniami złożonymi przez tego świadka w sprawach V P (...) i V P (...). Na tej podstawie powódka próbowała dowodzić, że dodatkowe zatrudnienie do pomocy asystentki w wymiarze 1/2 etatu oznacza, iż zakres wykonywanych przez nią obowiązków nie był możliwy do zrealizowania w ciągu 8-godzinnego dnia pracy. Zdaniem Sądu drugiej instancji powódka dokonała jednak swoistej nadinterpretacji faktów w celu uzasadnienia własnych twierdzeń. Nieprawidłowe było przy tym stanowisko powódki, iż K.Z. zataiła fakt zatrudnienia dodatkowej osoby do pomocy przy pracy w biurze. Jak wynika bowiem z zeznań świadka, K.Z. przejęła całość obowiązków, które dotychczas wykonywała powódka i zakres zadań w tym czasie nie uległ zmniejszeniu, czy ograniczeniu. Dopiero we wrześniu 2017 r. pozwany zatrudnił do pracy w biurze B.D. w wymiarze etatu, co wynikało również z rozszerzenia działalności pozwanego o zajęcia ruchowo-taneczne. Natomiast A.M. została zatrudniona w związku z korzystaniem przez K.Z. z urlopu macierzyńskiego. Należy przy tym wskazać, iż zeznania złożone przez w/w świadka w sprawach V P (...) i V P (...), zostały złożone odpowiednio w kwietniu 2019 r. i styczniu 2018 r., a więc już po rozszerzeniu zakresu działalności pozwanego (wrzesień 2017 r.). W obu tych sprawach świadek zeznawała zgodnie z prawdą, co przeczy tezie powódki o zatajeniu pewnych faktów.

Sąd Okręgowy podniósł również, że powódka nie przedstawiła żadnych dowodów, które pozwalałyby stwierdzić, że wykonała choćby jedną czynność, którą można by uznać za pomoc pozwanemu w sprawach prywatnych, ani tym bardziej, że taka czynność skutkowałą koniecznością pracy w godzinach nadliczbowych. I. S. ograniczyła się wyłącznie do przedstawienia własnego stanowiska. Nie można jednak wykluczyć, iż Sąd Rejonowy ustalając, że powódka częściowo wykonywała

pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględnił w zaskarżonym orzeczeniu, iż miało to miejsce również w dniach, w których powódka pomagała pozwanemu w sprawach prywatnych.

Jako całkowicie nieuzasadniony Sąd drugiej instancji uznał zarzut dotyczący ustalenia przez Sąd Rejonowy, że maile wysyłane przez powódkę po godzinie 19:00 były wysyłane z domu. Wprawdzie okoliczność ta nie wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, ale została dokonana w oparciu o pewne założenia, które zostały szczegółowo omówione w uzasadnieniu wyroku. Sąd zasadnie przyjął, iż nie ma dowodów na to by powódka pracowała w biurze do późnych godzin wieczornych.

Sąd Okręgowy uznał, że z zeznań S.U. wynika jedynie udział powódki w jednym koncercie w październiku 2014 r., kiedy to świadcowi urodziło się dziecko, jednak okres ten nie był objęty żądaniem pozwu. Powódka udowodniła wyłącznie służbowy udział w koncertach w E., D. i B.. Natomiast w odniesieniu do koncertów w M. i G., Sąd pierwszej instancji uznał, iż powódka w nich uczestniczyła tylko, ponieważ sama tego chciała.

Sąd Okręgowy ocenił, że wbrew twierdzeniom powódki, z materiału dowodowego nie można wyprowadzić wniosku, iż powódka pracowała codziennie przez 11-12 godzin. Nie potwierdzają tego również zeznania B.S., która uznawała już sam fakt pozostawiania powódki pod telefonem, jako wykonywanie przez nią pracy. Natomiast z treści wiadomości mailowych wysyłane przez powódkę po godzinach pracy do B.S. wynika, że nie były one na tyle ważne i pilne, że powódka musiała na nie natychmiast odpowiadać. Ponadto odpowiedzi na nie powódki były bardzo krótkie. Maile załączone do pozwu przez powódkę nie dotyczyły kwestii nagłych, które wymagały reakcji w godzinach popołudniowych, czy wieczornych. Sąd drugiej instancji wskazał, iż istotnym dowodem na pracę powódki w godzinach nadliczbowych miał być prowadzony przez nią kalendarz, w którym na bieżąco dokonywał adnotacji o ilości przepracowanych godzin. Tymczasem powódka składając pozew oparła się wyłącznie na własnym zestawieniu, co do którego nie jest możliwe określenie daty, w jakiej dokument ten został sporządzony. Dlatego też zasadne było poddanie krytyce przez Sąd pierwszej instancji zeznań powódki co do ilości godzin nadliczbowych. W ustaleniach faktycznych stanu niniejszej sprawy

Sąd pierwszej instancji wskazał, iż maile wysyłane przez współpracowników, czy pozwanego były bardzo różne, niektóre były krótkie, informacyjne. Były też maile, które dotyczyły zbliżającego się koncertu albo negocjacji i musiały być dokładnie przetłumaczone, żeby nie pojawiły się nieścisłości. Pozwany nie oczekiwał, aby powódka po godzinach pracy odpisywała na maile współpracowników. Nawet, jeśli pozwany pisał do powódki maile w godzinach popołudniowych czy wieczornych to nie oczekiwał natychmiastowej reakcji, wykonania prośb w tym czasie. Potwierdza to również mail z 26 kwietnia 2012 r., na który powołuje się powódka. W jego treści pozwany prosi o wskazanie zakresu obowiązków powódki i jednocześnie zaznacza, że prosi o udzielenie odpowiedzi do jutra do godziny 3, gdyż jest to mu potrzebne na spotkanie. Nieuzasadnione jest zatem twierdzenie powódki, iż Sąd powinien również uwzględnić przy ustaleniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych czasu, jaki powódka poświęciła na sporządzenie tego maila. Z resztą okoliczności tej powódka nie podnosiła po otrzymaniu opinii biegłego, składając ogólny wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii uzupełniającej przy uwzględnieniu jej własnego zestawienia.

W dalszej części uzasadnienia Sąd drugiej instancji wyjaśnił, iż w postępowaniu z powództwa pracownika o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe obowiązuje ogólna reguła procesu, że powód powinien udowodnić słusność 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. Pracownik 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 maja 1999 r., I PKN 665/98; z 14 maja 1999 r., I PKN 62/99; z 4 października 2000 r., I PKN 71/00; z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00; z 9 lipca 2009 r., II PK 34/09 i z 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10). W orzeczeniach tych nie tyle jest mowa o odwróceniu ciężaru

dowodu, ale o możliwości wykazywania przez pracownika faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i jej rozmiaru za pomocą wszelkich środków dowodowych przewidzianych w Kodeksie postępowania cywilnego, co z kolei powoduje konieczność podjęcia przez pracodawcę inicjatywy dowodowej w celu podważenia przedstawianych dowodów. Wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusznością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 maja 2011 r., I PK 228/10; z 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12; z 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82).

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy z uwagi na nieprzewodzenie przez pozwanego ewidencji czasu pracy, uznał, iż powództwo I.S. zasługiwało w części na uwzględnienie. Ponadto w treści uzasadnienia wskazał jakie znaczenie w procesie ma niewywiązywanie się przez pracodawcę z tego obowiązku, co skutkowało rozkładem ciężaru dowodu. Jednocześnie zaznaczył, iż brak ewidencji czasu pracy nie zwalania pracownika z obowiązku udowodnienia faktu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych i w żadnym razie nie uzasadnienia bezkrytycznego przyjęcia twierdzeń pracownika niepopartych dowodami, taki jak wyliczenie zaprezentowane przez powódkę. Skutkowało to zatem ustaleniu przez Sąd pierwszej instancji pracy w godzinach nadliczbowych tylko w takim wymiarze, jaki wynikał z niebudzących wątpliwości dowodów. Dlatego też wobec braku jednoznacznych dowodów w zakresie wymiaru czasu pracy powódki Sąd Rejonowy oparł się na pewnych założeniach, formułując tezę dowodową, a następnie orzeczenie.

W odniesieniu do dalszych zarzutów apelacji, Sąd drugiej instancji wskazał, że powódka nie udowodniła, iż faktycznie przepracowała taką liczbę godzin, jaka wynika ze sporządzonego przez nią zestawienia. Pozostawały przy tym w sprzeczności nie tylko zeznania przesłuchanych świadków i przedłożona przez powódkę korespondencja mailowa, ale było to również niewiarygodne w świetle

zasad logiki i doświadczenia życiowego. Bowiem gdyby przyjąć twierdzenia powódki za prawidłowe oznaczałoby to, że pracowała codziennie po 11-12 godzin, nie mając tym czasu na załatwienie własnych spraw, czy chociażby odpoczynku.

Sąd drugiej instancji uznał w końcu, że w okolicznościach sprawy, brak było podstaw do uwzględnienia wniosku powódki o uzupełnienie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości. Powódka składając taki wniosek nie wskazała żadnych nieprawidłowości, czy też błędów, których miałby się dopuścić biegły przy wydawaniu opinii. Powyższy wniosek nie został w żaden sposób umotywowany. Podkreślić przy tym należy, iż samo niezadowolenie strony z wniosków opinii biegłego nie może stanowić uzasadnienia dla przeprowadzenia dowodu z opinii uzupełniającej.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 (występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego) k.p.c.

Wskazano, że w przedmiotowej sprawie zachodzi konieczność rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego, polegającego na ocenie skutków nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy:

1. w zakresie rozłożenia ciężaru dowodu (art. 6 k.c.),
2. w zakresie skutków procesowych dla strony będącej pozwanym pracodawcą niewypełniającym obowiązku wynikającego z art. 149 k.p.

Zdaniem pełnomocnika skarżącej, istotnym zagadnieniem prawnym pozostają reguły odwrócenia ciężaru dowodu w procesie z pracownikiem o zapłatę wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w sytuacji, w której pracodawca świadomie nie prowadził ewidencji czasu pracy pracownika w myśl art. 149 k.p. oraz w ocenie skarżącej nie wykazał dostatecznej inicjatywy dowodowej w toku procesu. Chodzi o takie stosowanie prawa materialnego aby realizować prawną ochronę niezbywalnego dobra jakim jest zapłata godziwego wynagrodzenia za świadczoną pracę, w tym w szczególności za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych, oraz aby zapobiec takiemu stosowaniu prawa, które prowadziłoby do nieuzasadnionego premiowania łamania praw pracowniczych i

świadomego nierealizowania nałożonego obowiązku prawnego w postaci rzetelnego ewidencjonowania czasu pracy przez pracodawcę, co w ocenie skarżącej miało miejsce w niniejszym postępowaniu. W ocenie skarżącej egzekwowanie obowiązku prowadzenia rzetelnej ewidencji czasu pracy nie może polegać na, nawet hipotetycznym, doprowadzeniu do sytuacji w której bardziej opłacalne dla pracodawcy jest nierealizowanie w/w obowiązku niż jego rzetelne spełnienie. Powyższe przekłada się na odpowiednią sytuację procesową stron w rozumieniu rozłożenia ciężaru dowodu, bowiem pracownik jako podmiot niemający realnego wpływu na realizowanie przez pracodawcę nałożonych przez prawo obowiązków, w tym przypadku ewidencjonowania czasu pracy pracownika, jest stroną słabszą o ograniczonych możliwościach dowodzenia swoich twierdzeń w procesie, podczas gdy zdaniem Sądu drugiej instancji pracodawca świadomie niewypełniający nałożonego obowiązku poprzez niemalże wyłącznie zaprzeczenie twierdzeniom powódki spełnia on ciężący na nim ciężar udowodnienia ekscepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa.

Jak zaznaczono, skarżąca nie oczekuje swoistego automatyzmu, który w sytuacji w której pracownik-powód nie posiada żadnych środków dowodowych i opiera swoje żądanie pozwu jedynie na twierdzeniach, gdy pozwany - pracodawca nie prowadzi ewidencji czasu pracy, lecz takiego stosowania prawa przez Sąd (w tym rozłożenia *onus probandi*), aby nie dochodziło do jego stosowania w sposób sprzeczny z założeniem ustawodawcy, tj. rzetelnym dokumentowaniem przez pracodawcę czasu pracy świadczonej przez pracownika mającym na celu ochronę podstawowego prawa pracownika jakim jest prawo do otrzymania godziwego wynagrodzenia za świadczoną pracę. Zdaniem skarżącej zastosowanie w/w przepisów przez Sąd drugiej instancji takich wymogów nie spełnia i nie sposób nadać mu przymiotu właściwego stosowania prawa materialnego.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej powódki do rozpoznania;
2. w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, o oddalenie skargi kasacyjnej powódki;

3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu

zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Zagadnienia podniesione przez stronę skarżącą w niniejszej sprawie były już przedmiotem orzecznictwa Sądu Najwyższego, który w swoich licznych orzeczeniach wyjaśnił, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, zgodnie z którą 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 (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2011 r., II PK 317/10, LEX nr 1095826; postanowienie Sądu Najwyższego z 19 czerwca 2020 r., III PK 151/19, LEX nr 3033227). Sąd Najwyższy wyraźnie zaznaczył również, że uchybienia pracodawcy

w zakresie prowadzenia dokumentacji czasu pracy pracownika nie oznaczają same z siebie, że pracownik pracował w godzinach nadliczbowych tylko na podstawie jego deklaracji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 5 kwietnia 2013 r., I PK 10/13, LEX nr 1554862), bowiem zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2012 r., II PK 231/11, OSNP 2013 nr 9-10, 109).

Strona skarżąca nie przedstawiła jakiejkolwiek argumentacji jurydycznej, która mogłaby podważyć wskazaną powyżej, utrwaloną linię orzecniczą Sądu Najwyższego. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania stanowi w istocie polemikę ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji i próbę przeforsowania korzystnego dla powódki podejścia do kwestii udowodnienia pracy w godzinach nadliczbowych, która jednak nie znajduje potwierdzenia w istniejącym orzecznictwie. Zauważyć przy tym należy, że pełnomocnik skarżącej nie wykazał, aby kwestie te budziły wątpliwości w innych orzeczeniach lub też w wypowiedziach doktryny.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).