

POSTANOWIENIE

Dnia 8 października 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa A. Ś.
przeciwko A. B. prowadzącej A. w Ł.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalent za urlop
wypoczynkowy i zwrot kosztów szkolenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 października 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Łomży
z dnia 12 października 2023 r., sygn. akt III Pa 43/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł wraz z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanej orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 12 października 2023 r., sygn. akt III Pa 43/23, Sąd Okręgowy w Łomży w wyniku apelacji pozwanej A. B. prowadzącej „A.” w Ł. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Łomży z 7 lutego 2023 r., sygn. IV P 55/21 w punkcie I i zasądził od pozwanej A. B. prowadzącej A. w Ł. na rzecz powódki A. Ś. 12.212,82 zł z

ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 14 października 2020 r. do dnia zapłaty w tym:

a) 8512,02 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych

b) 3700,80 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;

Zmienił zaskarżony wyrok w punkcie IV i zasądził od powódki A. S. na rzecz pozwanej A. B. prowadzącej A. w Ł. 519,20 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty. Zmienił zaskarżony wyrok w punkcie V i obniżył do 1561,62 zł wysokość kosztów sądowych i należnych Skarbowi Państwa od pozwanej A. B. prowadzącej A. w Ł.. W pozostałym zakresie apelację oddalił i obciążył powódkę kosztami postępowania w drugiej instancji.

Powódka A. Ś. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa wniosła o zasądzenie od pozwanej A. B. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą „A.” w Ł.:

1. kwoty 26.298,16 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 14 października 2020 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 30 sierpnia 2020 r.

2. kwoty 7.524,96 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 14 października 2020 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy za lata 2018 i 2019, 2020;

3. kwoty 50 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 14 października 2020 r. do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów szkolenia.

Łączna wysokość dochodzonych przez powódkę roszczeń wyniosła 34.298,84 zł. Powódka złożyła także wniosek o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana A. B. prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą „A.” w Ł. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz od powódki kosztów procesu.

Wyrokiem z 7 lutego 2023 r., sygn. akt IV P 55/21 Sąd Rejonowy w Łomży:

I. zasądził od pozwanej A. B. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą „A.” z/s w Ł. na rzecz powódki A. Ś. kwotę 30.992,46 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 14 października 2020 r. do dnia zapłaty, w tym:

a) 23.467,50 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
b) 7.524,96 zł tytułem ekwiwalentu za urlop;

II. umorzył postępowanie w zakresie kwoty 425,72 zł;

III. w pozostałym zakresie powództwo oddalił;

IV. zasądził od pozwanej A. B. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą „A.” z/s w Ł. na rzecz powódki A. Ś. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazał ściągnąć od pozwanej A. B. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą „A.” A. B. z/s w Ł. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 4.221.60 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych;

VI. wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.600 zł.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją pozwana, zarzucając mu niezgodność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenie art. 151¹ k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 6 k.c.; art. 22 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 189 k.p.c., a także art. 233 k.p.c.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji zmienił zaskarżony wyrok.

Wskazał on, że zasadniczo, należało podzielić ustalenia Sądu pierwszej instancji odnoszące się do przebiegu zatrudnienia powódki z wyjątkiem przyjęcia, że w okresie od 1 czerwca 2018 r. do 14 października 2018 r. A. Ś. była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotna. Sąd Rejonowy odnośnie do tego okresu przyjął, że w okresie tym powódka przychodziła do salonu fryzjerskiego pozwanej i pracowała. Ustalenia te poczynił na podstawie zeznań świadków A. B., A. P. i W. Ś.. Analiza zeznań tych świadków nie prowadzi jednak do przyjęcia, że w ocenianym okresie strony łączył stosunek pracy. A. B. zeznała jedynie, że nie przypomina sobie, aby powódki nie było długo w pracy przez 2 czy 3 miesiące, żeby była jakaś przerwa. Świadek A. P. w ogóle nie odnosiła się do tej kwestii. Zeznawała jedynie, że nie pamięta aby powódka była przez 1,5 miesiąca

na urlopie. W. Ś. nie pracowała u pozwanej w recenzowanym okresie, zeznała, że pracowała u pozwanej od września 2019 r.

W ocenie Sądu Okręgowego żaden dowód nie prowadził do przyjęcia, że w okresie od 1 czerwca 2018 r. do 14 października 2018 r. powódka była pracownikiem pozwanej. Strona powodowa nie zaoferowała dowodów na poparcie tych twierdzeń, nie dowodziła tych okoliczności, choć to na powódce spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie - art. 6 k.c. Powódka w procesie nie wykazywała, że w spornym okresie była zatrudniona na zasadach określonych w art. 22 k.p.

Zdaniem Sądu odwoławczego, materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie nie wskazywał na jakiegokolwiek zdarzenia, na podstawie których można by jednoznacznie ocenić jaki charakter miała relacja między stronami w spornym okresie. Stosunek pracy to określona więź między stronami charakteryzująca się podstawowymi zobowiązaniami - jednej strony do wykonywania pracy określonej rodzajowo na rzecz drugiej strony i pod jej kierownictwem, i drugiej strony - do zatrudniania za wynagrodzeniem swojego kontrahenta. Stosunek pracy jest zawsze relacją dwustronną, łączącą pracownika (zob. art. 2 k.p.) i pracodawcę (zob. art. 3 k.p.). Układ podstawowych zobowiązań z tego stosunku zamyka się w relacji pracownik-pracodawca. W sprawie nie zostało wykazane w najmniejszym stopniu, że w ocenianym okresie powódka świadczyła osobiście umówioną przez strony pracę, na określonym stanowisku, zgodnie z poleceniami pozwanej co do czasu, miejsca i sposobu świadczenia pracy a pozwana pracę tę przyjmowała i uiszczala za nią umówione wynagrodzenie.

W rezultacie nawet przyjęcie, że powódka bywała w salonie fryzjerskim pozwanej w okresie od 1 czerwca 2018 r. do 14 października 2018 r. (będąc jednocześnie zarejestrowana jako bezrobotna) nie pozwala na ustalenie istnienia zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma bowiem ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach

wskazujących na stosunek pracy. Strona powodowa nie zawnioskowała żadnych dowodów pozwalających na dokonanie jednoznacznych ustaleń. W konsekwencji nie może być uzasadnione roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w okresie od 1 czerwca 2018 r. do 14 października 2018 r., które to wynagrodzenie należne jest wyłącznie pracownikowi pracującemu ponad obowiązujące normy czasu pracy - art. 151¹ § 1 k.p. Sąd Okręgowy nie dopatrywał się, aby w tym okresie powódka zatrudniona była w reżimie pracowniczym i wyłączył ten okres z obliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd drugiej instancji zaznaczył, że w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że to powód powinien udowadniać słuszność swych twierdzeń w zakresie zgłoszonego roszczenia (art. 3 i art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c.). Reguła ta doznaje modyfikacji jedynie w sytuacji niewywiązania się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. Powstają wówczas dla pracodawcy niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (np. osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika przez pracodawcę nie oznacza jednak, że każdorazowo i bezkrytycznie sąd pracy powinien przyjmować za miarodajną wersję czasu pracy przedstawianą przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2010 r., II PK 369/09). W rozpoznawanej sprawie powódka miała obowiązek udowodnić dochodzone roszczenie tak co do zasady, jak i co do wysokości, w myśl art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Nierzetelne prowadzenie przez pozwaną dokumentacji związanej z jego czasem pracy z obowiązku powyższego jej nie zwalniało. Dawało jej jedynie uprzywilejowaną pozycję w tym sensie, że jeśli by sąd na skutek swobodnej oceny dowodów doszedł od przekonania, że powódka - przy pomocy przedstawionych środków dowodowych - wykazała prawdziwość swoich twierdzeń, to na pracodawcy, który nie prowadził prawidłowej ewidencji czasu pracy, spoczywał ciężar udowodnienia, że pracownik rzeczywiście nie pracował w tym czasie i w takim wymiarze (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r.,

II PK 34/09 i z 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 289). W tym zakresie zatem niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku rzetelnego prowadzenia dokumentacji pracowniczej powoduje dla niego niekorzystne skutki procesowe.

W ocenie Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie - wbrew twierdzeniom powódki - Sąd Rejonowy za niebudzący wątpliwości dowód w sprawie nie mógł przyjąć jej wyliczeń i zapisków dołączonych do pozwu. Zapiski powódki dotyczące ilości przepracowanych godzin nadliczbowych są niewiarygodne i nie znalazły potwierdzenia w dowodach zgromadzonych w niniejszym postępowaniu odnośnie do ilości przepracowanych godzin. Stanowisko Sądu Rejonowego w tym zakresie jest dowolne. Oczywistym jest, że zapiski powódki nie zawierają żadnych danych, choćby szcątkowych, dotyczących wykonywanych usług, danych obsłużonych klientów itp. Nie poddają się zatem żadnej kontroli pozwalającej przyjąć, że ilości przepracowanych godzin w nich wskazane są wiarygodne. Zapiski sprawiają wrażenie przygotowanych wyłącznie w celu załączenia ich do pozwu, na potrzeby prowadzonego postępowania.

Zgodzić się natomiast trzeba z Sądem Rejonowym, 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 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. Pracownik może przy tym 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. Stanowisko judykatury nie świadczy wprawdzie o odwróceniu ciężaru dowodu, ale bez wątpienia potwierdza możliwość 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. (w sprawach z zakresu prawa pracy stosowanej na podstawie art. 300 k.p.) reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można bowiem 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 bowiem powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenia, to wówczas pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscpcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, z 12 maja 2011 r., I PK 228/10, z 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12).

W realiach rozpoznawanej sprawy, zdaniem Sądu odwoławczego, z zeznań świadków niewątpliwie wynika, że pozwana nie prowadziła ewidencji we właściwy sposób, w tym zakresie twierdzenia apelacji nie są rzetelne. Ustalenia Sądu Rejonowego odnoszące się do zasad ewidencjonowania godzin pracy w salonie fryzjerskim pozwanej są prawidłowe. Listy obecności nie były codziennie wykładane i pracownicy zasadniczo podpisywali listy obecności za cały miesiąc. Codzienne godziny pracy pracowników salonu nie były odnotowywane na bieżąco. Salon fryzjerski świadczył usługi od poniedziałku do piątku w godzinach od 9 do 18 a w soboty od 8 do 15.

Zgodzić się należy z Sądem Rejonowym, że zeznania świadków prowadzą do wniosku, iż powódka pracowała w godzinach nadliczbowych. Pracowała więcej niż jest to udokumentowane w ewidencji pracodawcy. Kompilacja zeznań świadków prowadzi do następujących ustaleń: Zasadniczo pracownice pozwanej przychodziły do pracy codziennie z następującymi wyjątkami: powódka nie zawsze przychodziła do pracy w sobotę. Z zeznań świadków wynika też, że powódka nie zawsze była w pracy w dni powszednie. Bywały sytuacje, że wychodziła wcześniej - między godziną 13 a 15. Bywały też dni, że pracownicy nie przychodzili do pracy jak nie mieli zapisanych klientów, w kalendarzu zaznaczone były dni wolne pracownika, żeby nie umawiać do niego klientów. Zeznania A. B., że powódka pracowała w każdą sobotę od 8 do 15 są niewiarygodne jako odosobnione. Inne pracownice (w tym już nie pozostające w zatrudnieniu u pozwanej) relacjonowały w odmienny

sposób przebieg pracy powódki w salonie fryzjerskim. Podobnie klientki korzystające z usług salonu fryzjerskiego zeznawały, że nie zawsze mogły umówić się do powódki, gdyż jej nie było.

Kolejnym spornym okresem był przedział czasowy od 20 marca 2020 r. do 17 maja 2020 r, kiedy to salony fryzjerskie były zamknięte z uwagi na pandemię wirusa COVIDU. Nie sposób zgodzić się z Sądem Rejonowym, że powódka w tym okresie pracowała we wszystkie dni tygodnia od poniedziałku do piątku w godzinach otwarcia salonu i w każdą sobotę od 8 do 15. Zdaniem Sądu Okręgowego wersja powódki powielona w ustaleniach Sadu Rejonowego nie jest wsparta dowodami przeprowadzonymi w sprawie. Świadek W. P. zeznała, że w okresie pandemii powódka przychodziła do pracy na kilka godzin, pracownice przychodziły tylko wtedy jak była zapisana klientka, na określoną godzinę. Klientów nie było dużo i po otrzymaniu wiadomości od pozwanej pracownica przychodziła na wskazaną godzinę celem obsłużenia konkretnego klienta. A B. również relacjonowała, że w czasie lockdownu pracownice przychodziły na konkretne godziny 3 lub 4 razy w tygodniu. Podobnie zeznała A. P., A. M. - klientka . która podała, że była raz w salonie u powódki w czasie lockdownu i to na pewno nie była normalna praca salonu. Oprócz niej była jeszcze jedna klientka obsługiwana przez pozwaną. Materiał dowodowy nie pozwala zatem na przyjęcie, że powódka od 20 marca 2020 r. do 17 maja 2020 r, pracowała w godzinach nadliczbowych obliczonych według wariantu I postanowienia Sądu Rejonowego z 14 marca 2022 r. czyli przy założeniu, że pracowała przez sześć dni w tygodniu w tym w soboty od 8 do 15. Żaden świadek nie zeznał, że powódka w okresie lockdownu przychodziła do pracy codziennie od poniedziałku do soboty. Świadcowie zeznawali, że wszyscy przychodzili na telefon pozwanej celem obsłużenia konkretnego klienta i nie było to częściej niż 3-4 razy w tygodniu. Na ich podstawie nie sposób ustalić w jakie dni i jak często przychodziła powódka. Nie sposób zatem stwierdzić, że przeciętna norma tygodniowa (pięciodniowy czas pracy) została przekroczona.

Na podstawie materiału dowodowego sprawy Sąd Okręgowy dla celów obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przyjął następujące założenia:

1. w okresie od 1 czerwca 2018 r. do 14 października 2018 r. stron nie łączył stosunek pracy;

2. w okresie od 20 marca 2020 r. do 17 maja 2020 r. powódka pracowała wyłącznie 20 marca 2020 r. od 9 do 17, 30 marca 2020 r. od 9 do 17 i 31 marca 2020 r. od 9 do 17 (zgodnie z ewidencją pracodawcy) a w pozostałe dni nie świadczyła pracy;

3. w pozostałym okresie zatrudnienia powódka pracowała przez trzy soboty w każdym miesiącu po 4 godziny chyba, że z list obecności wynika większa ilość godzin przepracowanych w sobotę.

Ścisłe obliczenie ilości godzin nadliczbowych nie było możliwe. Z tych względów Sąd ustalając wysokość należnego wynagrodzenia zastosował art. 322 k.p.c., umożliwiający Sądowi zasądzenie odpowiedniej sumy według swej oceny, jeżeli w sprawie o dochody ścisłe ustalenie wysokości żądania jest niemożliwe tak jak było w niniejszej sprawie.

Na podstawie opinii biegłej z zakresu księgowości Sąd Okręgowy obliczył, że za pracę w godzinach przekraczających normę przeciętną tygodniową w okresie od maja 2018 r. do sierpnia 2020 r. powódce przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem (100%) - 8512,02 zł. Biegła dokonała obliczeń od 1 stycznia 2018 r. Powództwo za okres od stycznia 2018 r. do kwietnia 2018 r. zostało oddalone wyrokiem Sądu Rejonowego, który w tym zakresie jest prawomocny.

Przyjmując za podstawę materialną art. 129 § 1 i 2 k.p. oraz art. 151 § 1 k.p. i art. 151¹ § 1-3 k.p., art. 151² § 1 k.p. na rzecz powódki należało zasądzić 8512,02 zł za pracę w godzinach przekraczających normę przeciętną tygodniową.

W zakresie ekwiwalentu za urlop Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do podważenia wypełnianych przez powódkę wniosków urlopowych za wyjątkiem wniosku urlopowego z 28 czerwca 2019 r. przeprowadzanego w niejasnych okolicznościach. W tym zakresie przyjęto, że powódka przebywała na urlopie 3 dni zgodnie z jej twierdzeniem. Pozostałe wnioski urlopowe są podpisane przez powódkę i nie ma żadnych podstaw do podważania ich autentyczności i wiarygodności. Powódka przyznała, że podpisy składane na wnioskach urlopowych są jej podpisami. Żaden dowód natomiast nie prowadzi do wniosku, że nie przebywała na urlopie w dniach wynikających z tych wniosków, z wyjątkiem tego z 28 czerwca 2019 r. W rezultacie, na podstawie obliczeń dokonanych przez biegłą z

zakresu rachunkowości Sąd Okręgowy obliczył wysokość należnego powódce ekwiwalentu za urlop na 3.700,80 zł - art. 171 § 1 k.p. i art. 154 § 1 k.p.

W rezultacie Sąd Okręgowy na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną powódka w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jak wynika z jego treści, oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 (oczywista zasadność skargi kasacyjnej) k.p.c.

Strona skarżąca podniosła, że Sąd Okręgowy wydając zaskarżone orzeczenie dopuścił się bowiem takiego naruszenia procedury oraz prawa materialnego, które ukształtowało) a w zakresie okoliczności przyjętych przed Sądem Rejonowym współkształtowało) treść orzeczenia, które w sposób oczywisty nie odpowiada prawu.

Zaskarżone orzeczenie Sądu Okręgowego w sposób oczywisty narusza przepisy prawa materialnego wskazane powyżej oraz postępowania, a mianowicie art. 227 k.p.c. w zw. z art. 231 w zw. z art. 233 k.p.c. oraz art. 322 k.p.c., w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie nieprawidłowej kontroli apelacyjnej.

W ocenie skarżącej, Sąd zupełnie bezpodstawnie dokonał własnych ustaleń co do wysokości należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i ekwiwalentu za urlop. Sąd, jak stwierdził w uzasadnieniu, zastosował art. 322 k.p.c., umożliwiając Sądowi zasądzenie odpowiedniej sumy według swej oceny, jeżeli w sprawie o dochody ściśle ustalenie wysokości żądania jest niemożliwe. Nie można zgodzić się zupełnie z taką argumentacją gdyż Sąd pierwszej instancji powołał biegłą, która wydała szereg opinii, w tym opinii na podstawie której wydano wyrok. Sąd drugiej instancji dopuścił dowód nie zgłoszony przez pozwanego w apelacji więc Sąd wyręczył stronę pozwaną, występując z niezgłoszonym wnioskiem.

Ponadto Sąd posiadał w materiale dowodowym trzy opinie biegłej sądowej na podstawie których Sąd pierwszej instancji wydał wyrok. Dlatego też niezrozumiałe jest wskazanie art. 322 k.p.c. uzasadniającego własne ustalenia.

Sąd pierwszej instancji w wyroku potwierdził iż strona pozwana nie sprostала nałożonemu na nią obowiązkowi rzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy. Poczynione na podstawie twierdzeń powódki i zeznań świadków ustalenia faktyczne odnośnie nieewidencjonowania przez pozwaną pracy powódki i innych pracowników w soboty, nieprawidłowego sposobu wypełniania list obecności i wniosków urlopowych (ich fałszowania) - stanowiły podstawę do zdeprecjonowania mocy dowodowej przedstawionych przez pozwaną dokumentów.

Skoro pracodawca zaniechał prowadzenia w stosunku do powódki rzetelnej ewidencji czasu pracy, powódka mogła w ramach niniejszego procesu wykazywać ramy czasu pracy w oparciu o wszelkie dostępne źródła dowodowe i zdaniem Sądu sprostала obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przedstawiając własnoręczne zapiski i kalendarze oraz wnosząc o przesłuchanie świadków. Pracodawca, który nie prowadzi rzetelnej ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych albo wymusza potwierdzanie fikcyjnej ewidencji czasu pracy lub celowo unika wyjaśnienia spornych kwestii w tym zakresie, nie może racjonalnie podważać obarczającego go przeciwdowodu, że pracownicy nie świadczyli stale pracy w ilości godzin nadliczbowych ustalonej na podstawie przeprowadzonych dowodów, które Sąd uznał za wiarygodne (wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2010 r., I PK 39/10, LEX nr 630170). W tej sytuacji przytoczyć należy stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 19 lutego 2010 r., sygn. akt II PK 217/09 (LEX nr 584743), zgodnie z którym: „Dopuszczalne jest zasądzenie przez sąd pracy nawet całości dochodzonej przez pracownika należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, obliczonej na podstawie sporządzonego przez tego pracownika szczegółowego zestawienia czasu pracy w spornym okresie, zawierającego wyliczenie przepracowanych nadgodzin (w poszczególnych miesiącach, tygodniach i dniach, a nawet poszczególnych godzinach każdego dnia) oraz należnego z tego tytułu wynagrodzenia za każdy miesiąc spornego okresu, jeżeli zastawienie takie znajduje potwierdzenie w całości zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz w ustaleniach faktycznych poczynionych przez sąd na jego podstawie, a pracodawca zgodnie z obowiązującymi w sprawach o wynagrodzenie regułami w zakresie rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c., art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.) nie wykaże, że praca w

godzinach nadliczbowych nie miała miejsca (lub miała miejsce w innym rozmiarze) albo że przedstawione przez pracownika wyliczenie należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych sporządzone zostało nierzetelnie.”

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o:

1. o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
2. o oddalenie skargi kasacyjnej w przypadku przyjęcia do rozpoznania;
3. o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego 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 skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 8 marca 2002 r.,

I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004, Nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie 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 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Strona skarżąca nie przedstawiła jakichkolwiek argumentów przemawiających za uznaniem, że skarga kasacyjna w niniejszej sprawie była oczywiście uzasadniona. Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest w tym zakresie oparte wyłącznie o polemikę z ustaleniami faktycznymi i oceną stanu faktycznego dokonaną przez Sąd drugiej instancji. Strona skarżąca próbuje przeforsować swoją ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy i zebranych w niej dowodów, co w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. jest niedopuszczalne. Całe uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparte jest na kwestionowaniu oceny dowodów, zwłaszcza w postaci opinii biegłych, dokonanej przez Sąd Okręgowy oraz na podważaniu ustaleń faktycznych odnoszących się do kwoty należnego powódce wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i sposobu jej ustalenia.

Ponadto, skarżąca zarzuca Sądowi drugiej instancji dopuszczenie dowodu niezawnioskowanego przez stronę, jednak należy wskazać, że Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę, a nie jedynie apelację, zaś na podstawie art. 232 k.p.c. zdanie drugie sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę. Przepis ten, na podstawie art. 391 § 1 k.p.c. stosuje się również w postępowaniu przed sądem

drugiej instancji. Regułą jest zatem przeprowadzanie dowodów na wniosek stron, a dopuszczanie ich z urzędu stanowi wyjątek od tej zasady. Stosowanie tego wyjątku pozostawione jest dyskrecjonalnej władzy sądu, na co wyraźnie wskazuje użyty w art. 232 zdanie drugie k.p.c. zwrot „sąd może”.

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. § 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).

[SOP]

[a.ł.]