

Sygn. akt II PSK 388/21

POSTANOWIENIE

Dnia 21 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa G. G.
przeciwko S. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 września 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu
z dnia 2 lipca 2021 r., sygn. akt VIII Pa 5/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od S. Sp. z o.o. z siedzibą w P. na rzecz G. G. kwotę
1.350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu
kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 maja 2017 roku G. G. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej S. sp. z o.o. z siedzibą w P. kwoty 16.688,25 zł. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, liczonymi od:

- kwoty 3.449,64 zł. od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 4.536,48 zł. od dnia 11 sierpnia 2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 4.200,00 zł. od dnia 11 września 2014 r. do dnia zapłaty,
- kwoty 4.502,13 zł. od dnia 11 października 2014 r. do dnia zapłaty,

tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w okresie od czerwca do września 2014 r. Powód wniósł również o zasądzenie na jego rzecz zwrotu

koszów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 15 października 2020 r. Sąd Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu oddalił powództwo oraz obciążył powoda kosztami postępowania. Sąd Rejonowy dał co do zasady wiarę stanowisku powoda, iż we wskazanym przez niego spornym okresie regularnie przebywał on w zakładzie pracy, należącym do pozwanej, w wymiarze przekraczającym wymiar jego zatrudnienia - co nie oznacza, że czas ten powód przeznaczał na świadczenie pracy. Wątpliwości co do organizacji pracy w zakładzie pozwanej, w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych, nie pozostawiają, zdaniem Sądu pierwszej instancji, zapisy umowy łączącej strony. Praca powoda w godzinach nadliczbowych mogła być możliwa jedynie na pisemne polecenie pracodawcy lub za zgodą wyrażoną przez pracodawcę - żadna z tych sytuacji nie miała miejsca w spornym okresie. Zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci zeznań świadków, dokumentów czy wreszcie zeznań samych stron, pozwala według Sądu Rejonowego jednoznacznie stwierdzić, iż nawet w przypadku ewentualnego świadczenia przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, decyzję o takiej pracy podejmował on samodzielnie i autonomicznie - nie zgłaszał on tego faktu przełożonym, do czego był bezwzględnie zobowiązany. Sąd stanął na stanowisku, iż w toku postępowania powód nie sprostował ciężącemu na nim ciężarowi dowodu i nie udowodnił świadczenia przez siebie w spornym okresie pracy w godzinach nadliczbowych, a nawet przy przyjęciu że pracę taką świadczył (czego Sąd nie uznał za udowodnione) jako zajmujący w strukturze pozwanej stanowisko kierownicze, nie był uprawniony do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, którą wykonywałby w sposób samowolny, bez wiedzy pracodawcy i ze świadomym naruszeniem wewnątrzzakładowych regulacji dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych.

Na skutek apelacji strony powodowej od wyroku Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z dnia 15 października 2020 r., Sąd Okręgowy w Poznaniu, wyrokiem z dnia 2 lipca 2021 r., zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda, tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, 16.688,25 zł. z ustawowymi odsetkami za

opóźnienie wskazanymi w sentencji wyroku, a także zmienił zaskarżony wyrok w punkcie II w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego 2.700,00 zł., obciążył także powoda kosztami postępowania apelacyjnego. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy jedynie częściowo prawidłowo ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie, w znacznie mierze błędnie ocenił zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy, wskutek czego dokonał błędnych ustaleń faktycznych, jak i błędnej ich oceny prawnej. Pozwana nie wykazała tego, co najistotniejsze w niniejszej sprawie, a mianowicie jaka była dokładna treść tych powoływanych przez nią i rzekomo istniejących regulacji dotyczących zasad dokumentowania, rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych, trybu uzyskiwania zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych i wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, oraz czy i w jakim zakresie odnosiła się ona do pracowników innych aniżeli pracownicy produkcji. To pozwaną, która podnosiła twierdzenia dotyczące obowiązywania takich regulacji, obciążał w tym zakresie ciężar dowodu. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na osobliwą strategię dowodową pozwanej - pozwana zaniechała złożenia wydruków RCP dotyczących powoda, zarówno z okresu spornego, jak i pozostałych okresów zatrudnienia. Zaniechanie to w kontekście kwestionowania wydruków przedstawionych przez powoda, oceniać należy jako de facto przyznanie, że wydruki powoda są zgodne z rzeczywistymi zapisami w RCP, gdyby bowiem pozwana dysponowała inną wersją wydruków, to z całą pewnościąłożyłaby wnioski dowodowe w tym zakresie. Nie można również, zdaniem Sądu odwoławczego, dać wiary pozwanej, jakoby system RCP nie stanowił ewidencji czasu pracy pracowników pozwanej. Przeczą temu zarówno przedstawione dokumenty jak i zeznania przesłuchanych w sprawie osób, a pozwana nie przedstawiła żadnej innej, alternatywnej ewidencji czasu pracy. Sąd Okręgowy podkreślił także, że absurdalne jest stanowisko strony pozwanej co do braku wiedzy zarządu pozwanej w kwestii przebywania przez powoda poza godzinami normatywnego czasu pracy na terenie zakładu pracy. Ustalenia sądu I instancji w tej kwestii Sąd drugiej instancji uznał za dowolne i nie uwzględniające wszystkich okoliczności sprawy. Biorąc bowiem pod uwagę fakt ewidencjonowania czasu pracy na podstawie zapisów w systemie RCP i skalę czasu ponadnormatywnego pobytu

powoda na terenie zakładu pracy (rzędu 100 godzin miesięcznie) zupełnie niewiarygodnym jest, aby zjawisko to nie zostało dostrzeżone przez przełożonych powoda i zarząd, przy założeniu, że zarząd spółki, jako pracodawca, wykonuje swe obowiązki z dołożeniem choćby minimum staranności. Sąd Rejonowy pominął także w ustaleniach faktycznych bezsporną okoliczność, że powód nadzorował pracę wydziału produkcyjnego, w którym praca odbywała się w systemie 3-zmianowym. Zadania powoda obejmowały między innymi koordynowanie, organizowanie i planowanie produkcji w ramach pracy na 3 zmiany. Już samo to wymuszało z pewnością obecność w pracy nie tylko w godzinach pokrywających się z pracą pracowników pierwszej zmiany. Wszystkie ustalone w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy okoliczności dowodzą, zdaniem Sądu Okręgowego tego, że organizacja pracy ustalona u pozwanej i powierzony powodowi do wykonania zakres obowiązków wymuszały wielokrotną, stałą i regularną pracę powoda w nadgodzinach. Powód dostatecznie wykazał fakt nie tylko przebywania na terenie zakładu pracy (zapisy RCP), ale również i to, że przebywał tam w celu świadczenia pracy na rzecz pozwanej i pracę tę wykonywał. Co do kwestii rzekomego braku polecenia powodowi wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i braku świadomości pracodawcy co do tego stanu rzeczy Sąd Okręgowy stwierdził, że zapisy umowy o pracę, w zakresie w jakim ograniczają prawo powoda do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do sytuacji, w których praca ta byłaby zlecona przez pracodawcę na piśmie, są niezgodne z zasadami prawa pracy, ograniczają prawo powoda do wynagrodzenia za pracę w sposób bardziej restryktywny od przepisów prawa powszechnie obowiązującego, które takiego warunku nie przewidują, wobec czego nie znajdują zastosowania.

W skardze kasacyjnej z dnia 11 października 2021 r. pełnomocnik strony pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 2 lipca 2021 r. w całości, zarzucił naruszenia prawa materialnego, tj.:

1. art. 29 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie przez Sąd, że pracodawca nie mógł w umowie o pracę (bądź w załączniku do tej umowy, stanowiącym jej integralną część) określić zasad ewidencji czasu pracy, czy czasu pracy nadliczbowej i jej rozliczania w odniesieniu do poszczególnych pracowników, i przyjęcie przez Sąd, że takie postanowienia powinny znaleźć się w

układzie zbiorowym pracy bądź w regulaminie wynagradzania;

2. art. 151⁴ § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie przez Sąd, że uregulowanie zasad dotyczących obowiązku uzyskania przez pracownika z kadry kierowniczej zgody na pracę nadliczbową w jego umowie o pracę (bądź w załączniku do umowy będącym jej integralną częścią) nie jest wystarczające do uznania, że takie zasady obowiązują tego pracownika, a także, że dla ważności ww. zasad uzyskiwania zgody na pracę nadliczbową przez pracownika z kadry kierowniczej konieczne jest wprowadzenie takiej procedury również dla innych pracowników z tej samej grupy zawodowej (kierowników),

3. art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 151¹ § 1 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie i uznanie przez Sąd, że określony w umowie o pracę dla pracownika z kadry kierowniczej wymóg uzyskania zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych, stanowi ograniczenie prawa tego pracownika do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacanego na podstawie art. 151¹ § 1 k.p.

Podnosząc powyższe zarzuty strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu w całości i wydanie wyroku co do istoty sprawy, tj. przez oddalenie powództwa w całości. Ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi albo innemu równorzędnemu sądowi do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu, z uwzględnieniem kosztów dotychczasowego postępowania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania powstałych na skutek wniesienia skargi kasacyjnej, w tym także kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca podniosła, że w sprawie istnieją istotne zagadnienia prawne, sprowadzające się do konieczności udzielenia odpowiedzi na pytania:

1. Czy pracodawca ma obowiązek ustalić zasady ewidencji czasu pracy w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania, które zgodnie z art. 9 § 1 ustawy Kodeks pracy stanowią źródła prawa pracy, czy też możliwe jest określenie i uszczegółowienie zasad ewidencji czasu pracy w umowie o pracę lub załącznikach stanowiących integralną część umowy o pracę, w szczególności jeżeli

dotyczy to osoby należącej do niewielkiej (kilkuosobowej grupy kierowników) zatrudnionych w przedsiębiorstwie zatrudniającym łącznie kilkuset pracowników, z tego w większości pracowników produkcyjnych?

2. Czy zasady ewidencji czasu pracy wymagające od pracownika uzyskania zgody przełożonego na pracę w godzinach nadliczbowych stanowią ograniczenie prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacanego na podstawie art. 151¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy?

3. Czy uregulowanie w umowie o pracę (bądź w załączniku do umowy, będącym jej integralną częścią) - zgodnie z przepisem art. 29 k.p. - zasad dotyczących obowiązku uzyskania przez pracownika z kadry kierowniczej zgody na pracę nadliczbową, jest wystarczające do uznania, że takie zasady obowiązują tego pracownika? Ponadto, czy dla ważności postanowienia o konieczności uzyskiwania zgody na pracę nadliczbową przez pracownika z grupy kierowników konieczne jest wprowadzenie takiego postanowienia równolegle dla innych pracowników z tej samej grupy zawodowej (kierowników), a nadto, czy ww. zapis w umowie o pracę stanowi przejaw pozbawienia pracownika pełniącego funkcję kierowniczą prawa do wynagrodzenia za pracę nadliczbową?

4. Czy pracodawca może uszczegółowić w umowie o pracę wskazane w art. 151⁴ § 1 k.p. zasady dotyczące realizacji i wynagradzania pracy nadliczbowej przez osoby zarządzające zakładem pracy i to na korzyść tych osób, a to w ten sposób, że po potwierdzeniu przez pracodawcę możliwości świadczenia pracy nadliczbowej przez kierownika każda jego godzina pracy nadliczbowej będzie wynagradzana?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, pełnomocnik powoda wniósł o wydanie przez Sąd Najwyższy postanowienia o odmowie przyjęcia złożonej w przedmiotowej sprawie skargi kasacyjnej do rozpoznania w trybie art. 398⁹ § 2 k.p.c., lub, w przypadku przyjęcia skargi do rozpoznania, o jej oddalenie w całości, z uwagi na brak uzasadnionych podstaw do jej złożenia oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania skargowego, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Artykuł 398⁹ § 1 k.p.c. zawiera enumeratywny katalog przyczyn kasacyjnych, których wystąpienie warunkuje przyjęcie skargi do rozpoznania. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę w razie ziszczenia się co najmniej jednej z przesłanek w postaci: wystąpienia istotnego zagadnienia prawnego, dostrzeżenia potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, wystąpienia prawdopodobieństwa ziszczenia się przyczyny nieważności postępowania, jak również w wypadku oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

W niniejszej sprawie, wbrew twierdzeniom strony skarżącej, nie występuje żadne istotne - z punktu widzenia art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. - zagadnienie prawne. Przez istotne zagadnienie prawne, na które powołuje się skarżąca, należy rozumieć problem o charakterze prawnym, powstały na tle konkretnego przepisu prawa, mający charakter rzeczywisty w tym znaczeniu, że jego rozwiązanie stwarza realne i poważne trudności. Problem ten musi mieć jednocześnie charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Jednocześnie chodzi o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sąd Najwyższy, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), i także w związku z podstawą prawną stanowiącą podstawę wydania zaskarżonego wyroku (K. Flaga-Gieruszyńska, A. Zieliński, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2022). Musi więc ono pozostawać w związku ze sprawą (postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2021 r., II USK 257/21, Legalis nr 2626646). Istotnym zagadnieniem prawnym jest taki problem z zakresu wykładni i stosowania prawa, który ma znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia podobnych spraw lub rozwoju jurysprudencji (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 23 marca 2012 r., I CSK 496/11, Legalis nr 555721; 26 czerwca 2012 r., III CSK 121/12, Legalis nr 719223 i 19 marca 2012 r., II PK 303/11, Legalis nr 490551).

Odnosząc się do przedstawionych w niniejszej sprawie zagadnień należy

ponadto zauważyć, że nie mają ono cech istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia (art. 390 § 1 k.p.c.), nie może bowiem sprowadzać się do pytania o sposób rozstrzygnięcia sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2007 r., III UZP 1/07). Tak bowiem należy zinterpretować pytania zadane w skardze przez stronę skarżącą.

Nadto należy pamiętać, że nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne, podobnie jak nie istnieje też potrzeba wykładni przepisów prawnych, jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu. Za istotne zagadnienie prawne uznaje się zagadnienie dotychczas niewyjaśnione i nierozwiązane w orzecznictwie, a więc cechujące się nowością i którego rozstrzygnięcie może sprzyjać rozwojowi prawa. (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

Sąd Najwyższy wielokrotnie zajmował się wykładnią przepisów wskazywanych przez skarżącą w skardze kasacyjnej z dnia 11 października 2021 r. Przypomnieć należy, że istotnymi warunkami umowy o pracę z mocy prawa (art. 29 k.p.) są: rodzaj umowy, rodzaj pracy, czas pracy, miejsce pracy, termin rozpoczęcia pracy i wynagrodzenie. Do istotnych warunków umowy o pracę, należy również wymiar czasu pracy. Poza warunkami istotnymi z mocy prawa, strony mogą uznać za istotne inne jeszcze warunki z mocy umowy. Do takich postanowień umownych należy zaliczyć m.in. ustalenie rozkładu lub systemu czasu pracy obowiązującego pracownika (art. 150 § 6 k.p.), limitu godzin nadliczbowych (art. 151 § 4 k.p.) lub innych niż wynagrodzenia świadczeń związanych z pracą (np. rodzaje odpraw związanych z ustaniem stosunku pracy oraz ich wysokość). Ponadto przyjmuje się, że strony mogą dołączyć do umowy o pracę różne klauzule autonomiczne, a także - w ramach przysługującej stronom stosunku pracy swobody umów (art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.), są one również uprawnione do zawierania umów dodatkowych, nieprzewidzianych w przepisach prawa. Swoboda umów przemawia również za możliwością włączenia przez strony do umowy o pracę postanowień

uzupełniających, które wykazują pewien zakres autonomii wobec głównej części umowy. Oprócz tego, zgodnie z art. 29 § 3 k.p., pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownikom określonych informacji dotyczących łączącego ich stosunku pracy. Obowiązek ten dotyczy informowania pracowników o warunkach zatrudnienia i obowiązującym porządku w zakładzie pracy. Informację tę pracodawca obowiązany jest przedstawić pracownikowi na piśmie w terminie najdalej siedmiu dni od zawarcia umowy. Zakres tego obowiązku jest określony bardzo szczegółowo. Pokrywa się on z zakresem, jaki w polskim ustawodawstwie jest określany w regulaminie pracy. Pracodawcy, którzy nie mają obowiązku wydawania regulaminu pracy (art. 104 § 2 k.p.) są obowiązani dostarczyć pracownikowi powyższe informacje w rozszerzonym zakresie. Informacje te mają charakter porządkowy i nie mogą zmieniać istotnych warunków umowy o pracę (W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 13, Warszawa 2021). Nie ulega wątpliwości, że pracodawca może także wydawać polecenia konkretyzujące sposób wykonania podstawowego obowiązku pracownika, jakim jest przestrzegania czasu pracy oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.). Natomiast pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników określa w regulaminie pracy między innymi przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 104¹ § 1 pkt 9 k.p.) – tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2007 r., I PK 221/06, Legalis nr 82448. Zgodnie z art. 149 § 1 k.p. obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika, do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Zaniechanie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracownika powoduje, że na jej podstawie nie można ustalić wersji czasu pracy pracownika, co nie zmienia prawa procesowego (dowodowego). Brak takiej ewidencji może powodować odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenie, jednak z przepisów o ewidencji czasu pracy nie wynikają zmiany reguł dowodzenia prezentowanych przez stronę twierdzeń. Brakującej ewidencji czasu pracy pracodawca nie może przedstawić jako dowód w sprawie i tym samym nie może go przeciwstawić dowodom zgłaszanym przez pracownika. Z drugiej strony, ewidencja czasu pracy pracownika przedstawiona

przez pracodawcę może być podważana przez pracownika i stąd nie zawsze musi stanowić dowód o mocy nadrzędnej nad innymi dowodami. Takiej mocy dowodowej ewidencja czasu pracy nie czerpie z samej nazwy, lecz z tego, czy potwierdza rzeczywisty czas pracy. Ewidencja czasu pracy stanowi dokument prywatny pracodawcy (art. 245 k.p.c.) – tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 30 października 2013 r., II PK 149/13, Legalis nr 1024909.

Jeżeli natomiast chodzi o pracę w godzinach nadliczbowych osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 lutego 2020 r. w sprawie o sygn. I PK 247/18 uznał, że z art. 151⁴ k.p. wynika zakaz stosowania przez pracodawców takich rozwiązań organizacyjnych, które w samym swoim założeniu rodzą konieczność wykonywania pracy stale w godzinach nadliczbowych przez pracowników zajmujących kierownicze stanowiska. Praca takich pracowników w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest tylko wyjątkowo, „w razie konieczności”. Pracodawca nie może więc ustalić pracownikowi zakresu obowiązków, który nie może zostać wykonany w normalnych godzinach pracy. Nie jest zatem możliwe stosowanie takich rozwiązań organizacyjnych, które z założenia wymagałyby stałego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Z powyższego wynika, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych nie mogą być pozbawione prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wadliwa organizacja pracy wymusza systematyczne przekraczanie norm czasu pracy (I PK 247/18, Legalis nr 2572324). Wyłączenie prawa do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w razie konieczności tłumaczy się istnieniem wpływu pracowników na stanowiskach kierowniczych na planowanie czasu pracy. Mogą oni dysponować w większym - aniżeli szeregowi pracownicy - zakresie swoim czasem pracy, decydując o pozostaniu w pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. Jeśli mają taką swobodę, rzeczywiście nie istnieje podstawa do przyznania im wynagrodzenia i dodatku za pracę nadliczbową. Jeśli natomiast konieczność wykonywania pracy nadliczbowej wynika nie tyle z autonomicznej decyzji pracownika, ile organizacji pracy narzuconej przez pracodawcę, to nie ma podstaw do stosowania wyłączenia z art. 151⁴ § 1 k.p. (postanowienie Sąd Najwyższy z dnia 15 grudnia 2000 r., III PK 24/20, Legalis nr 2521460).

Jeżeli natomiast chodzi o konieczność uzyskania przez pracownika z kadry kierowniczej zgody na pracę nadliczbową, to należy w tym miejscu przypomnieć stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z 10 listopada 2009 r., II PK 51/09 (OSNP 2011 nr 11-12, poz. 150), zgodnie z którym „uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania”. Pogląd ten podtrzymano w postanowieniu Sądu Najwyższego z 7 listopada 2019 r., I PK 21/19 (niepubl.) oraz postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 2020 r., III PK 5/20 (Legalis nr 2635846) – w tym ostatnim przypadku Sąd Najwyższy stwierdził, że uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy podkreślić, że stan faktyczny sprawy został w sposób prawidłowy ustalony przez Sąd drugiej instancji. Praca powoda w godzinach nadliczbowych nie miała charakteru sporadycznego, incydentalnego, a była pracą stałą, w znacznym czasie przekraczającą wymiar czasu pracy. Powód w czasie odnotowanym w wydrukach z RCP świadczył na rzecz pozwanej pracę realizując zadania określone w zakresie powierzonych mu obowiązków. Stała, regularna w znacznym wymiarze praca w godzinach nadliczbowych musi być w tych warunkach uznana za wymuszoną organizacją pracy u pozwanej i powierzeniem powodowi do wykonania obowiązków, których realizacja w 8-godzinnym czasie pracy była niemożliwa do wykonania - podległy powodowi wydział pracował na 3 zmiany, a zasadniczą rolą powoda było planowanie, organizowanie i nadzorowanie produkcji odbywającej się w systemie pracy ciągłej. Sam fakt, że powód zajmował stanowisko zastępcy kierownika wydziału, nie może pozbawiać go prawa do należnego mu wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu Najwyższego, zawarta we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentacja, mająca przekonać o zasadności skargi, w istocie stanowi próbę podważenia przeprowadzonej przez Sąd drugiej instancji oceny materiału dowodowego oraz dokonanych na jego podstawie ustaleń faktycznych. Dokonana przez Sąd odwoławczy ocena okoliczności faktycznych i związana z tym wykładnia (wyrażona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku) mieszczą się w granicach uznania sędziowskiego. Podnoszone przez skarżącą argumenty stanowią zatem polemikę z oceną dowodów i wynikającymi z niej ustaleniami faktycznymi. Zgodnie zaś z art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do kontrolowania prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, LEX nr 1350309).

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a o kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 i § 2 pkt 5 rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

[as]