



Sygn. akt II PSKP 113/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. P. (pozwanego wzajemnego)
przeciwko W. Spółce Jawnej w W. (powoda wzajemnego)
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej powoda wzajemnego od wyroku Sądu
Okręgowego w Białymstoku
z dnia 28 stycznia 2020 r., sygn. akt V Pa 72/19,

**1. odrzuca skargę kasacyjną w części dotyczącej powództwa
wzajemnego;**

2. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części.

UZASADNIENIE

Powód B. P. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa wniósł o
zasądzenie od W. Spółki Jawnej w W. kwoty 4.953 zł tytułem wynagrodzenia za
godziny nadliczbowe przepracowane w okresie od 1 stycznia 2015 r. do 29

września 2017 r. oraz kwoty 6.000 zł tytułem odszkodowania należnego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p., a także zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2019 r. zasądził od pozwanego głównego na rzecz powoda głównego: a) kwotę 4.953 zł brutto tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe; b) kwotę 6.000 zł brutto tytułem odszkodowania (pkt I); oddalił powództwo wzajemne w całości (pkt II); umorzył postępowanie co do powództwa głównego w pozostałym zakresie, a także co do roszczenia o odsetki (pkt III); odstąpił od obciążania powoda głównego kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej od przegranej części powództwa (pkt IV); nakazał pobrać od pozwanego głównego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1 330 zł tytułem częściowego zwrotu kosztów sądowych (pkt V); wyrokowi w punkcie I. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000 zł (pkt VI).

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z dnia 28 stycznia 2020 r. oddalił apelację pozwanego (powoda wzajemnego) od wyroku Sądu Rejonowego.

W sprawie ustalono, że B. P. od 2013 r. był zatrudniony u T. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą W.1 w W., obecnie – W. Spółka Jawna z siedzibą w W.. Firma T. W. zajmowała się prowadzeniem punktów lombardowych. Początkowo powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 16 stycznia 2013 r. do 15 kwietnia 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy w celu obsługi punktu lombardowego przy ul. [...] w B.. Na podstawie kolejnej umowy o pracę z dnia 15 kwietnia 2013 r. powód został zatrudniony na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.600 zł brutto, przy czym miejscem wykonywania pracy miał być punkt lombardowy przy ul. [...]1 lub inny punkt w B.. Powód pracował w równoważnym systemie czasu pracy, w systemie zmianowym, w przedłużonym do 12 godzin w dobowym wymiarze czasu pracy, zgodnie z obowiązującym harmonogramem czasu pracy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy miał być równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Pismem datowanym na 22 lutego 2016 r. poinformowano powoda, że przysługuje mu 60-minutowa przerwa niewliczana do czasu pracy. Powód pisemnie potwierdził, że jest

świadom obowiązującego go systemu i rozkładu czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego, a także możliwości korzystania z godzinnej przerwy, która nie podlega wliczaniu do czasu pracy i nie jest opłacana przez pracodawcę. Powód pracował w punkcie przy ul. [...]1, choć sporadycznie zdarzało mu się obsługiwać w razie potrzeby także pozostałe punkty lombardowe. W 2015 r. lombard przy ul. [...]1 był czynny najdłużej, tj. od poniedziałku do niedzieli, w godz. od 8:00 do 22:00. W 2016 r. (prawdopodobnie od lutego/marca) nastąpiło skrócenie godzin otwarcia tego punktu (od 8:00 do 21:00). Pozostałe punkty lombardowe przy ul. [...]2, [...] i [...]3 czynne były we wszystkie dni tygodnia, od 8:00 do 21:00 (przez pewien czas punkt przy ul. [...]3 był czynny do godz. 20:00). Pozwany przyznał, że w 2015 r., mimo że punkt lombardowy przy ul. [...]2 czynny był codziennie od 8:00 do 22:00 (tj. przez 14 godzin), nie wypłacił powodowi tytułem wynagrodzenia za nadgodziny żadnej kwoty. Argumentował, że nie dochodziło wówczas do przekroczenia maksymalnej dobowej 12-godzinnej normy czasu pracy, bowiem przysługiwała 1-godzinna przerwa niewliczana do czasu pracy, a ponadto powód mógł przychodzić do pracy później lub wychodzić wcześniej, co skracало faktyczny dobowy wymiar jego pracy o kolejną godzinę. Pozwany nie przeczył i temu, że w latach 2016 — 2017 również nie wypłacił powodowi żadnego wynagrodzenia tytułem nadgodzin. Twierdził, że skoro w tych latach punkt lombardowy przy ul. [...]2 był czynny od 8:00 do 21:00 (tj. przez 13 godzin), to przy uwzględnieniu godzinnej niepłatnej przerwy, brak było nadgodzin. Powód natomiast zaprzeczał, by było przyzwolenie pracodawcy na rozpoczynanie i kończenie pracy w godzinach niepokrywających się z godzinami otwarcia punktu. Pismem z 29 września 2017 r. powód złożył pozwanemu na piśmie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Jako przyczynę wskazał „ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy” polegające na: niewypłaceniu mu należnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz brak kontaktu z pracodawcą i niemożność uzyskania odpowiedzi na pytania związane z pracą.

W 2015 r. powód co do zasady pracował od 8:00 do 22:00, a w 2016 r. i 2017 r. od 8:00. do 21:00 (z odliczeniem godzinnej niepłatnej przerwy). Z dowodu z opinii biegłego wynika, że wynagrodzenie należne powodowi z tytułu nadgodzin wypracowanych w 2015 r. wynosi 4.140,88 zł, a w kwietniu i wrześniu 2017 r.

1.338,36 zł, co daje łącznie 5.479,24 zł. Zgodnie z treścią art. 321 k.p.c. Sąd był związany granicami roszczenia i dlatego ostatecznie tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zasądzone od pozwanego na rzecz powoda żadaną kwotę 4.953 zł (pkt I a) wyroku).

Pozwany nierzetelnie prowadził ewidencję czasu pracy i nie na bieżąco. Przekazywał ją pracownikom do podpisu zbiorczo. W taki sposób powód podpisał „podsuniętą” mu przez pracodawcę wraz z innymi dokumentami ewidencję czasu pracy.

Co do drugiego żądania powoda, tj. odszkodowania w wysokości 6.000 zł, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (w trybie art. 55 § 1¹ k.p.) — Sąd Okręgowy uznał, iż jest ono uzasadnione. Pozwany w całym okresie zatrudnienia powoda nie wypłacił mu tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych żadnej kwoty, choć dochodziło do przekroczenia kodeksowych norm czasu pracy. W ocenie Sądu, tego rodzaju zaniechanie powód słusznie zakwalifikował jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. Zachowanie pracodawcy w okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy (unikanie merytorycznych rozmów z powodem na temat warunków zatrudnienia i rozliczenia za nadgodziny, nieprzedstawienie ewidencji za 2015 r., w którym najczęściej dochodziło do przekraczania dobowej normy czasu pracy) stwarzało poważne zagrożenie dla interesu majątkowego powoda. Tym bardziej, że odmawianie mu wglądu do zgodnej ze stanem faktycznym ewidencji za 2015 r. narażało go na możliwe w nieodległej przyszłości przedawnienie części roszczeń, a na pewno znacznie utrudniało ich dochodzenie przed sądem. Uznanie zasadności roszczenia odszkodowawczego powoda skutkowało uznaniem przez Sąd za bezpodstawne żądania przez pozwanego (powoda wzajemnego) odszkodowania, o którym mowa w art. 61¹ k.p.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił również zarzutu naruszenia art. 322 k.p.c. Wskazał, że w sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. Z dowodów

zaoferowanych przez powoda wynika, że punkt lombardowy przy ul. [...]2 w 2015 r. był czynny codziennie od 8:00 do 22:00, czyli przez 14 godzin na dobę, zatem uwzględniając 60-minutową przerwę, która nie była wliczana do czasu pracy, uznać należało, że w tym okresie pracował on regularnie po 13 godzin na dobę. W okresie późniejszym, to jest w 2016 i 2017 r., punkt lombardowy przy ul. [...]2 był czynny od 8:00 do 21:00 (przez 13 godzin), więc odliczenie godzinnej przerwy prowadzi do wniosku, że norma dobową 12-godzinna nie była co do zasady przekraczana, co jednak nie wykluczało przekroczenia norm tygodniowych. Z kolei pozwany nie sprostął spoczywającemu na nim obowiązкови dowodowemu i nie uwodnił twierdzeń o pełnej wiarygodności prowadzonej przez siebie ewidencji czasu pracy powoda, gdyż ta - w świetle pozostałego materiału dowodowego sprawy - okazała się nierzetelna. Sąd Okręgowy nie dopatrył się także błędu ani sprzeczności ustaleń Sądu pierwszej instancji z zebranyim materiałem dowodowym, a zarzut ten ma charakter polemiczny z ustaleniami Sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego, to jest art. 55 § 1¹ k.p., art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p. oraz art. 61¹ k.p., ponieważ, w jego ocenie, zarzuty te w rzeczywistości sprowadzały się do zakwestionowania ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego oraz dokonanej przez ten Sąd oceny dowodów. Stwierdził, że zarzut naruszenia prawa materialnego można podnosić jedynie wówczas, gdy nie kwestionuje się dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych. Naruszenie prawa materialnego może przy tym nastąpić bądź przez jego błędną wykładnię - czyli przez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej albo przez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli przez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który powinien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym — nie został zastosowany. W ocenie Sądu drugiej instancji, pozwany poprzestał na zakwestionowaniu prawidłowości dokonanej przez Sąd oceny. Tym samym nie wskazał, dlaczego przepis został niewłaściwie zastosowany. Sąd wyjaśnił, że, zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym (bez zachowania okresu wypowiedzenia) w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec

pracownika. Zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” obejmuje co do zasady element winy pracodawcy, polegającej na możliwości postawienia mu zarzutu niewłaściwego, nagannego zachowania. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy pozwany dopuścił się naruszenia obowiązku wskazanego w art. 94 ust. 5 k.p., a dotyczącego terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia. Przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest zarówno całkowicie zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Sąd drugiej instancji wskazał, że z całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że pozwany, w całym okresie zatrudnienia powoda, nie wypłacił mu tytułem wynagrodzenia za nadgodziny żadnej kwoty, choć dochodziło do przekroczenia kodeksowych norm czasu pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, tego rodzaju zaniechanie, Sąd Rejonowy słusznie zakwalifikował jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. Wobec uznania zasadności roszczenia odszkodowawczego powoda, Sąd drugiej instancji za bezpodstawne uznał żądanie przez pozwanego (powoda wzajemnego) odszkodowania, o którym mowa w art. 61¹ k.p.

Wyrok Sądu Okręgowego pozwany (powód wzajemny) zaskarżył w całości. W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest: 1) art. 378 § 1 k.p.c., przez uchybienie obowiązkowi rozpoznania sprawy w granicach apelacji, tj. brak odniesienia się do wszystkich sformułowanych w niej zarzutów; 2) art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c., przez brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku wbrew przepisowi prawa; 3) art. 327¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., przez sporządzenie wadliwego uzasadnienia wyroku wbrew wymaganiom, jakie stawia przepis prawa; 4) art. 322 k.p.c., przez jego zastosowanie, gdy w stanie faktycznym powód nie udowodnił pracy w godzinach nadliczbowych.

Zarzucono, ponadto, naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 149 § 1 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przedstawiona przez skarżącego ewidencja czasu pracy jest nierzetelna w sytuacji, gdy obie strony stosunku pracy podpisały się pod nią; 2) art. 55 § 1¹ k.p., przez

zastosowanie i zakwalifikowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika w sytuacji, gdy zgodnie z okolicznościami sprawy pozwany nie naruszył w sposób ciężki obowiązków pracowniczych; 3) art. 55 § 2 k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., przez niezastosowanie, pomimo że ustalony stan faktyczny wskazuje, iż powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z przekroczeniem jednomiesięcznego terminu; 4) art. 61¹ k.p., przez niezastosowanie w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego wzajemnie było nieuzasadnione.

Skarżący wniósł o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa głównego w całości, zasądzenie od pozwanego wzajemnego na rzecz powoda wzajemnego odszkodowania w wysokości 6.000 zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu wzajemnego do dnia zapłaty, a także zasądzenie od powoda głównego na rzecz pozwanego głównego kosztów procesu za pierwszą i drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych oraz zasądzenie od powoda głównego na rzecz skarżącego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Białymstoku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że w wypadku wytoczenia powództwa wzajemnego (art. 204 k.p.c.) w istocie rzeczy następuje połączenie dwóch samodzielnych odrębnych procesów, dlatego przy oznaczaniu wartości przedmiotu zaskarżenia skargą kasacyjną nie sumuje się należności dochodzonych pozwem głównym i wzajemnym. W tej sprawie z powództwa wzajemnego dochodzona była kwota 6.000 zł. Zatem oczywiste jest, że w sprawie z powództwa wzajemnego skarga kasacyjna była niedopuszczalna ze względu na wartość przedmiotu zaskarżenia (art. 398² § 1 k.p.c.) i w tym zakresie skarga podlega odrzuceniu zgodnie z art. 398⁶ § 2 k.p.c. w związku z art. 398⁶ § 3 k.p.c. (zob.

postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2020 r., IV CSK 657/19, LEX nr 3223742 i powołane w nim orzeczenia).

Skarga kasacyjna nie jest uzasadniona w pozostałej części.

Na wstępie należy wyjaśnić, że, stosownie do art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., skargę można oprzeć na naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Tak więc procesowe podstawy kasacyjne odnieść mogą zamierzony skutek tylko wtedy, gdy następstwa wytkniętej w skardze wadliwości postępowania i orzekania były tego rodzaju (bądź skali), że miały wpływ na treść kwestionowanego w sprawie orzeczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 lutego 1997 r., I CKN 57/96, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 82; z dnia 24 października 2006 r., II PK 38/06, LEX nr 950620 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971; z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 103/07, LEX nr 863973; z dnia 16 czerwca 2011 r., III UK 213/10, LEX nr 950436; z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 316/13, LEX nr 1511811). Taka sytuacja nie zachodzi w niniejszej sprawie, gdyż gdyby nawet – hipotetyczne – uznać trafność zarzutów dotyczących przepisów postępowania, to nie miałyby to wpływu na wynik niniejszej sprawy. Co więcej, jeśli chodzi o zarzuty naruszenia art. 327¹ § 2¹ i art. 327¹ § 1 k.p.c., to należy podkreślić, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego (na tle dawnego art. 328 § 2 k.p.c.) utrwalilo się stanowisko, że uzasadnienie wyroku, które wyjaśnia przyczyny, z powodu których orzeczenie zostało wydane, jest sporządzane już po wydaniu wyroku, a zatem wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia przywołanych przepisów może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. między innymi wyroki z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003, nr 7, poz. 182; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNAPiUS 2003 nr 15, poz. 352 oraz z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, LEX nr 200973; z dnia 18 marca 2003 r. IV CKN 1862/00, LEX 109420, a także postanowienia z dnia 20 lutego 2003 r. II CKN 1138/00, LEX 78865 oraz z

dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 1368/00, LEX 54382). Takiego zarzutu nie można postawić Sądowi drugiej instancji, gdyż wyjaśnił on motywy swojego rozstrzygnięcia w sposób poddający się kontroli kasacyjnej.

W przedstawionym kontekście nie mają usprawiedliwionej podstawy kluczowe w niniejszej sprawie zarzuty naruszenia prawa materialnego - przede wszystkim zarzut naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. i art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p., a to oznacza, że zarzuty procesowe dotyczące tych kwestii nie mogą stanowić podstawy do wzruszenia wyroku Sądu drugiej instancji.

Jak wynika z podstawy faktycznej wyroku, niewypłacone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych dotyczy kwietnia i września 2017 r. B. P. złożył oświadczenie o rozwiązaniu z W. Sp.j. umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy w dniu 29 września 2017 r. (z uwagi na niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych), kiedy to roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za ten miesiąc nie było jeszcze wymagalne. Sąd pierwszej instancji uznał, że termin powyższy został zachowany, gdyż „całokształt okoliczności rozpoznawanej sprawy uprawnia do wnioskowania, że pozwany i tak nie zamierzał uregulować swoich zobowiązań finansowych wobec powoda z tytułu nadgodzin” za wrzesień 2017 r. Pogląd ten jest błędny, gdyż art. 55 § 1¹ k.p. stanowi, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Oznacza to, że nawet wysoce prawdopodobna (ze względu na okoliczności sprawy) możliwość dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego uchybienia swoim podstawowym obowiązkom w przyszłości (nawet nieodległej) nie jest wystarczająca do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, przepis wymaga bowiem ziszczenia się tej przesłanki (dokonania naruszenia). Natomiast doniosłe prawnie i powodujące zachowanie terminu z art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p. jest ustalenie, że 10 września 2017 r. powód domagał się (drogą mailową) wglądu do dokumentów ewidencyjnych i informacji o sposobie wypłaty zaległego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nieuczynienie zadość temu wezwaniu, przy miarodajnym ustaleniu, że pozwany zalegał z wypłatą tego wynagrodzenia za cały okres zatrudnienia, prowadzi do wniosku, że to właśnie zaniechanie należy

kwalifikować jako (kolejne) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, od którego należy liczyć termin do rozwiązania umowy o pracę (w dniu 29 września 2017 r.). Po raz kolejny bowiem pracodawca odmówił słusznemu żądaniu powoda – obejmującym całe zaległe (przed wrześniem 2017 r.) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, co z jednej strony stanowiło zwięźczenie długotrwałego (w zasadzie systemowego) uchybiania podstawowym obowiązkom pracodawcy, z drugiej zaś potęgowało stopień jego ciężkości. Należy przy tym zaznaczyć, że przesłanką rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika a o jej wystąpieniu decyduje obiektywnie istniejący stan ciężkiego naruszenia praw pracownika, nie zaś powołanie się przez pracownika (zwłaszcza w piśmie rozwiązującym umowę o pracę), że pracodawca nie wywiązał się wobec niego z podstawowych obowiązków (zob. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99 (OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542).

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika będzie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę oraz żądanie odszkodowania tylko wówczas, gdy naruszenie to nastąpi z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa pracodawcy. Sformułowanie zawarte w art. 55 § 1¹ k.p. „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” jest bowiem analogiczne do zamieszczonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W razie sporu konieczne jest więc ustalenie takiego rodzaju winy pracodawcy jako okoliczności warunkującej prawo do odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 794863; z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538). Innymi słowy, „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” oznacza bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na

niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2015 r., II PK 278/14, LEX nr 1936722). W myśl utrwalonego w judykaturze poglądu, przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 listopada 2008 r., II UK 57/08, LEX nr 1102538; z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159; z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, LEX nr 1350592 oraz z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, LEX nr 1678953). W pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie i uporczywie naruszającego prawa pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może też podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159).

W przedmiotowej sprawie niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych miało charakter powtarzalny i uporczywy, z dużym nasileniem złej woli pracodawcy, który, wedle miarodajnych ustaleń, którymi Sąd Najwyższy jest związany na mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c., „podsuwał” pracownikom, w tym powodowi, do podpisu - wśród licznych dokumentów - nierzetelną ewidencję czasu pracy, wykorzystując ich niedostateczną orientację co do wagi i treści

podpisywanych dokumentów. Odmowa żądaniom powoda sformułowanym 10 września 2017 r. stanowiła dobitne potwierdzenie zagrożenia istotnych interesów powoda, któremu pozwany systemowo odmawiał przysługujących mu, na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Dodać należy też - co do zarzutu naruszenia art. 149 k.p. - że treść go wypełniająca wskazuje, że pod pozorem naruszenia prawa materialnego, skarżący kwestionuje ocenę dowodów dokonaną przez Sąd drugiej instancji, skoro twierdzi, że błędna jego wykładnia polega na przyjęciu, że przedstawiona przez pozwanego ewidencja czasu pracy jest nierzetelna, mimo że podpisały się pod nią obie strony stosunku pracy. Z treści art. 149 § 1 k.p. wynika, że 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. Natomiast to, czy ewidencja ta jest rzetelna i odzwierciedla rzeczywisty stan rzeczy, leży nie w sferze prawa, ale faktów.

Podobny charakter ma zarzut naruszenia art. 322 k.p.c. przez jego zastosowanie, w którym skarżący twierdzi, że powód nie udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych.

Przypomnieć zatem należy, że wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., a taki przepis powołał skarżący w podstawach kasacyjnych. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204; z dnia 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975; z dnia 5 września 2008 r., II UK 370/07, LEX nr 785533; z dnia 23 listopada 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76; z dnia 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z dnia 24 września

2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405 oraz z dnia 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Oznacza to, że spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 października 2008 r., IV CSK 228/08, LEX nr 513257).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.