

Sygn. akt III PK 147/19

POSTANOWIENIE

Dnia 18 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa D. S.

przeciwko E. Sp. z o.o. w Ś.

o odszkodowanie, zapłatę i inne,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18 listopada 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś.

z dnia 13 maja 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800 (tysiąc osiemset) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ś., wyrokiem z dnia 13 maja 2019 r., oddalił apelację E. Sp. z o.o. w Ś. od wyroku Sądu Rejonowego w Ś. z dnia 25 października 2018 r., mocą którego zasądzono na rzecz D. S. następujące kwoty: 4.005,00 zł tytułem diet z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 25 października 2018 r. do dnia zapłaty, 22.498,46 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 25 października 2018 r. do dnia zapłaty, 1.250,00 zł tytułem wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 30 listopada 2018 r. do dnia zapłaty, 1.300,00 zł tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy z ustawowymi

odsetkami za opóźnienie od 30 listopada 2018 r. do dnia zapłaty, skapitalizowane odsetki ustawowe za opóźnienie liczone od kwoty 1.682,51 zł za okres od 30 listopada 2016 r. do 12 stycznia 2017 r.; postępowanie co do kwoty 1.682,51 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych zostało umorzone, a dalej idące powództwo oddalone.

D. S. zatrudniony był w E. Sp. z o.o. w Ś. w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 16 stycznia 2016 r. do 24 października 2016 r. na stanowisku kierowcy. Pismem z dnia 24 października 2016 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia, podając jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na braku dbałości o dobro zakładu pracy oraz o mienie pracodawcy. W dniach 10 października 2016 r., 13 października 2016 r. i 21 października 2016 r. pracodawca stwierdził braki w ilości 10 kg, 12 kg i 7,5 kg mięsa i dlatego stracił zaufanie do pracownika.

Będąc kierowcą, D. S. pracę zaczynał około godziny 23, pobierał towar z magazynu i jechał do sklepów na terenie Czech. Wracał na bazę po rozwiezieniu towaru. Nie wykonywał przejazdów w ciągu dnia. Powód otrzymywał kwotę 2.500 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego.

Sądy ustaliły, że w okresie zatrudnienia powód faktycznie przepracował taką ilość godzin, za które powinien otrzymać tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwotę 22.498,46 zł, zaś tytułem diet kwotę 4005 zł oraz 2.226,75 zł. tytułem wynagrodzenia za godziny nocne. Jednocześnie Sądy przyjęły, że w tak ustalonym stanie faktycznym, na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 52 § 1 k.p. powództwo o odszkodowanie za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy jest zasadne, a strona pozwana nie wykazała zasadności rozwiązania umowy o pracę.

U pracodawcy obowiązuje regulamin wynagradzania dla pracowników, który określa zasady wynagradzania, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w godzinach nocnych, a także diety za podróż służbową (30 zł za dobę). W postępowaniu został dopuszczony dowód z opinii biegłej. Biegła z zakresu księgowości szczegółowo dokonała analizy dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy, sporządzając przy tym dokładne wyliczenia.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy - określenia kwot świadczeń należnych powodowi z tytułu wynagrodzenia i świadczeń pobocznych - istotne są faktyczne warunki zatrudnienia, w jakich praca ta była wykonywana, a fakt, że pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy powoda, nie może w tym przypadku obciążać powoda. Stąd w uznaniu tego Sądu, z uwagi na naruszenie obowiązku wynikającego z art. 149 § 1 zd. 1 k.p. w związku z art. 94 pkt 9a k.p., pozwany pracodawca nie był w stanie wykazać, że powód nie przekraczał powierzonego wymiaru zatrudnienia jednego etatu. Pracodawca nie dowodził także, aby nie był zobowiązany do prowadzenia tej ewidencji.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik spółki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na jej oczywistą zasadność, z racji na naruszenia przepisów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Na tę przesłankę powołuje się skarżąca spółka.

Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. tylko wtedy, gdy zaskarżone orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa albo wydane zostało w wyniku dostrzegalnej w sposób pewny i niewątpliwy bez potrzeby głębszej analizy jurydycznej błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa. Przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego

orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Uwzględniając z jednej strony zarzuty i argumentację skarżącej, z drugiej - ustalony w sprawie stan faktyczny, zagadnienia sformułowane we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie występują w tym sporze.

Spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jako "sąd prawa", rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej jest związany - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r., I PK 85/16, LEX nr 2297412). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny. Sąd Najwyższy jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. Abstrahując od możliwości negowania ustaleń faktycznych na tym etapie postępowania, należy zauważyć, że Sądy wyjaśniły powody, dla których oparły się na opinii biegłej z zakresu rachunkowości.

Jednocześnie należy podkreślić, że prowadzenie ewidencji czasu pracy jest jednym z obowiązków nałożonych na pracodawcę. W powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy, taka dyspozycja zawarta została w art. 149 k.p. Artykuł 25 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (jednolity tekst: Dz.U. 2019, poz. 1412) zobowiązuje natomiast pracodawcę do prowadzenia ewidencji czasu pracy kierowców. Obecnie przewiduje on pięć form, w jakich możliwe jest prowadzenie ewidencji czasu pracy tej grupy pracowników. O wyborze formy ewidencjonowania czasu pracy kierowców decyduje samodzielnie pracodawca, przy czym może opierać się na jednym, kilku a nawet wszystkich wymienionych

dokumentach. Braki w ewidencji czasu pracy obciążają pracodawcę, a nie pracownika na nie się powołującego. Konsekwencją braku ewidencji czasu pracy lub jej nierzetelności jest powstanie po stronie pracownika możliwości udowodnienia swojego faktycznego czasu pracy za pomocą dowodów z zeznań świadków, czy też własnoręcznie prowadzonej dokumentacji. Brak prowadzonej ewidencji nie oznacza przesunięcia ciężaru dowodu. Niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoduje dla niego niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne, zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2009 r., I PK 213/08, LEX nr 653432).

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazali potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.

O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.