

Sygn. akt III PSK 210/21

POSTANOWIENIE

Dnia 25 maja 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki

w sprawie z powództwa R. G.

przeciwko G. [...] Sp. z o.o. w C.

o zapłatę,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 25 maja 2022 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O. z dnia 24 lutego 2021 r., sygn. akt V Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 24 lutego 2021 r., V Pa [...], po ponownym rozpoznaniu sprawy, oddalił apelację pozwanego G. [...] Sp. z o. o. w C. od wyroku wstępnego Sądu Rejonowego w O. z 6 maja 2016 r., IV P [...], uznającego roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za usprawiedliwione co do zasady.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok w całości skargą kasacyjną. Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej na podstawie art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. formułując istotne zagadnienia prawne: 1/ „czy samodzielność w organizacji pracy osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym pozwala na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych bez odpowiedniego polecenia pracodawcy i uzasadnia żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych?”, 2/ „czy pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym, zaszeregowany przez

pracodawcę do grupy kierowniczej, nadzorujący pracę innych pracowników i uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji w zakresie zmian organizacji pracy, jest pracownikiem, o którym mowa w art. 151⁴ § 1 k.p.?” KP. Dodatkowo wskazał na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a mianowicie: art. 151 § 1 i art. 151⁴ § 1 k.p., powołując się na rozbieżność w wyrokach wydanych w tożsamej sprawie przez Sąd pierwszej i drugiej instancji. W ocenie skarżącego poważne wątpliwości budzi wykładnia przepisu art. 151 § 1 k.p. w zakresie możliwości regularnego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku braku odpowiedniego polecenia pracodawcy oraz art. 151⁴ § 1 k.p. w zakresie oceny, jakie elementy świadczą o możliwości uznania pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym za pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub kierownika wyodrębnionych komórek organizacyjnych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługiwała na przyjęcie do merytorycznego rozpoznania.

Stosownie do 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 jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Warunkiem skuteczności wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w związku z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jest przedstawienie problemu o charakterze abstrakcyjnym, nierozstrzygniętego w dotychczasowym orzecznictwie i wymagającego pogłębionej wykładni. Takim zagadnieniem prawnym jest zagadnienie, które wiąże się z określonymi przepisami prawa materialnego lub procesowego, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, lecz także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Przedstawienie zagadnienia prawnego

uzasadniającego wniosek o merytoryczne rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez sformułowanie problemu prawnego wymagającego rozstrzygnięcia, określenie przepisów prawa, w związku z którymi powstało, i powołanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wtedy Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” i to „istotnym” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307).

Odnosząc się do drugiej przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania przedstawionej przez skarżącego, należy wskazać na ugruntowane stanowisko judykatury, że w przypadku powołania się na art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. skarżący ma obowiązek nie tylko określić przepisy wymagające wykładni, ale także wskazać poważne wątpliwości interpretacyjne związane z ich stosowaniem wraz z podaniem doktrynalnego lub orzeczniczego źródła tych wątpliwości bądź rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 lutego 2014 r., III SK 63/13, LEX nr 1455742). Dodatkowo niezbędne jest wykazanie, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni bądź jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 lutego 2014 r., I PK 269/13, LEX nr 1646096).

Ponadto, istotne zagadnienie prawne oraz potrzeba wykładni przepisów nie występują, jeżeli Sąd Najwyższy w określonej kwestii wyraził pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, LEX nr 523522 oraz z 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Już z treści 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 20 października 2015 r., I PK 9/15, LEX nr 2021673).

Wobec niewykazania przez skarżącego istnienia powołanych przesłanek przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

a.s.