

POSTANOWIENIE

Dnia 17 września 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki

w sprawie z powództwa K. T.

przeciwko S. sp. z o. o. w S.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 17 września 2025 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu

z dnia 8 sierpnia 2024 r., sygn. akt III APa 3/23,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego wraz z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 8 sierpnia 2024 r., III APa 3/23, w sprawie z powództwa K. T. przeciwko S. sp. z o. o. w S. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z 23 grudnia 2022 r., VII P 6/17, którym to zasądzono na rzecz powoda łączną kwotę 151.225,01

zł tytułem wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od marca 2014 r. do lutego 2017 r. wraz z odsetkami i oddalono powództwo w pozostałym zakresie.

Strona pozwana wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną zaskarżając ten wyrok w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne: 1/ czy pracownik może samodzielnie, bez upewnienia się co do wiedzy i zgody pracodawcy, stwierdzać zaistnienie „szczególnej potrzeby pracodawcy” w myśl art. 151 § 1 pkt 2 k.p. i wykonywać pracę w dowolnie przez siebie wybranych godzinach nadliczbowych, jeżeli jest pracownikiem zarządzającym zakładem pracy lub kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p., i pracę w godzinach nadliczbowych uzasadnia wadliwym zorganizowaniem swojego czasu pracy przez pracodawcę, bez rzeczywistego zakomunikowania pracodawcy, że występują jakiekolwiek nieprawidłowości związane z organizacją pracy przez pracodawcę?, 2/ czy wobec regulaminowego obowiązku pracownika dotyczącego zgłaszania pracodawcy konieczności pracy w godzinach nadliczbowych możliwe jest stosowanie przez sąd konstrukcji tzw. milczącej zgody przy stwierdzonej permanentnej pracy pracownika zarządzającego w godzinach nadliczbowych?, 3/ czy roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, z którym występuje pracownik na podstawie art. 151¹ § 1 pkt 2 k.p., który wbrew obowiązkowi wynikającemu z regulaminu zakładu pracy, nie zgłaszał pracodawcy konieczności pracy w godzinach nadliczbowych i wykonywał taką pracę permanentnie, jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a w konsekwencji nie zasługuje na ochronę praw podmiotowych na mocy art. 8 k.p., uwzględniając, iż pracownik jest pracownikiem zarządzającym zakładem pracy lub kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ § 1 k.p.?

Skarżący wnioskował o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu w całości i wydanie wyroku co do istoty sprawy, poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie, o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu z uwzględnieniem kosztów

dotychczasowego postępowania. Nadto wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania powstałych na skutek wniesienia skargi kasacyjnej, w tym także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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). 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.

Dopuszczenie i rozpoznanie skargi kasacyjnej ustrojowo i procesowo jest uzasadnione jedynie w tych sprawach, w których mogą być zrealizowane jej funkcje publicznoprawne. Nie w każdej zatem sprawie, nawet w takiej, w której rozstrzygnięcie oparte jest na błędnej subsumpcji czy wadliwej wykładni prawa, skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania. Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie jest jego rolą korygowanie ewentualnych błędów w zakresie stosowania czy wykładni prawa w każdej indywidualnej sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2022 r., II USK 549/21, LEX nr 3453130; z 14 września 2016 r., V CSK 143/16, LEX nr 2135552; z 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, LEX nr 2069457; z 1 grudnia 2015 r., I PK 71/15, LEX nr 2021944).

W rozpoznawanej sprawie wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., ale skarżący nie zdołał wykazać występowania tej przesłanki.

W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym i prawnym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie takiej odpowiedzi, która nie sprowadza się do samej subsumpcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienia Sądu Najwyższego z: 15 października 2002 r., III CZP 66/02, 22 października 2002 r., III CZP 64/02, 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, 22 maja 2012 r., III SK 46/11) i pozostaje w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z: 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne czy poważne wątpliwości.

Odnosząc się do przedstawionych w niniejszej sprawie zagadnień należy zauważyć, że nie mają one cech istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art.

398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia, nie może bowiem sprowadzać się do pytania o sposób rozstrzygnięcia sprawy, a tak należy zinterpretować pytania zadane w skardze przez stronę skarżącą.

Praca powoda w godzinach nadliczbowych nie miała charakteru sporadycznego, incydentalnego, a była pracą stałą, w znacznym czasie przekraczającą wymiar czasu pracy. Powód 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-godzinny czas pracy była niemożliwa do wykonania.

Zdaniem Sądu Najwyższego, zawarta we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentacja, mająca przekonać o zasadności skargi, w istocie stanowiła 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 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, LEX nr 1350309).

Na marginesie dodać należy, że Sąd Najwyższy w wyroku z 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. 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.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.,

[a.ł]