

**Wyrok z dnia 29 stycznia 2008 r.**

**I PK 196/07**

**Praca w sobotę stanowiącą dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy (art. 129 § 1 k.p.), świadczona w godzinach nadliczbowych, uprawnia do dodatku w wysokości 50% wynagrodzenia (art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 2 k.p.).**

Przewodniczący SSN Romualda Spyt (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Katarzyna Gonera, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 stycznia 2008 r. sprawy z powództwa Jerzego K. i Zbigniewa S. przeciwko „E.” SA w K. o wynagrodzenie za pracę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 23 listopada 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e n i e**

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 8 marca 2006 r. zasądził od pozwanego „E.” SA w K. - tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych - na rzecz powoda Zbigniewa S. kwoty: 6.301,84 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września do dnia zapłaty, 5.819,04 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2003 r. do dnia zapłaty, 7.600,74 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2003 r. do dnia zapłaty, 8.279,18 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2003 r. do dnia zapłaty oraz na rzecz powoda Jerzego K. kwoty: 6.301,79 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2003 r. do dnia zapłaty, 5.819,04 zł od dnia 11 października 2003 r. do dnia zapłaty, 7.600,74 zł od dnia 11 listopada 2003 r. do dnia zapłaty, 12.760,49 zł od dnia 11

grudnia 2003 r. do dnia zapłaty, 15,50 zł od dnia 11 stycznia 2004 r. do dnia zapłaty. Sąd zasądził także na rzecz powoda Zbigniewa S. kwotę 103,55zł oraz na rzecz powoda Jerzego K. kwotę 104,38 zł - obie kwoty tytułem ustawowych odsetek za nieterminową wypłatę wynagrodzenia za pracę, a także na rzecz każdego z nich kwoty po 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu wyroku Sąd ustalił, że powodowie aneksami do umowy o pracę z dnia 7 sierpnia 2003 r. zostali skierowani przez pozwanego do pracy w Republice Federalnej Niemiec. Wynagrodzenie powodów ustalone zostało w wysokości 8,79 euro za godzinę pracy w normalnym czasie pracy, a nadto uzgodniono, że z tytułu pracy w nadgodzinach powodom będzie przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 10,99 euro za każdą godzinę pracy powyżej miesięcznej normy czasu pracy. Kolejnymi umowami o pracę na czas określony przedłużano czas zatrudnienia powodów - aż do dnia 29 lutego 2004 r. Powodowie świadczyli pracę w godzinach nadliczbowych, a także niedziele i święta polskie, za które nie otrzymali należnego wynagrodzenia. Powodowie prowadzili własną ewidencję czasu pracy. W oparciu o tę właśnie ewidencję Sąd Rejonowy ustalił ilość przepracowanych przez powodów godzin nadliczbowych, uznając, że ewidencja czasu pracy przedstawiona przez pozwanego jest niewiarygodna, nie odzwierciedla bowiem rzeczywistego czasu pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że dla oceny stosunku pracy stron niniejszego procesu mają zastosowanie przepisy prawa polskiego, tak dotyczące ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jak też dotyczące ustalania dni wolnych oraz świąt, mimo że praca świadczona była za granicą. Tym samym stawka godzinowa, wskazana w umowie o pracę, dotycząca pracy w nadgodzinach, uznana została za sprzeczną z powszechnie obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy. Podstawę do obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiła zatem stawka godzinowa, wynikająca z osobistego zaszeregowania powodów - 8,79 euro. Nadto Sąd wskazał, że praca powodów w soboty następowała po przekroczeniu średniodobowej normy czasu pracy, co powodowało ustalenie dodatku za tę pracę w wysokości 100% wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 23 listopada 2006 r. oddalił apelację pozwanego dotyczącą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i kosztów procesu. W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy za bezzasadny uznał zarzut pozwanego oparty na przepisie art. 233 § 1 k.p.c., a dotyczący sposobu wyliczenia czasu pracy powodów

świadczonej w godzinach nadliczbowych. Podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że ewidencja czasu pracy przedstawiona przez pozwanego jest niewiarygodna i nie może stanowić podstawy do ustalenia liczby godzin przepracowanych przez powodów, w odróżnieniu od ich własnej ewidencji czasu pracy, będącej podstawą wyliczeń spornego roszczenia przez ten Sąd. Sąd Okręgowy pominął także dowód z regulaminu pracy pozwanego z tego względu, iż pozwany nie przedstawił dowodów na to, iż powodowie zostali zapoznani z tym regulaminem. Powołując się na przepis art. 134 § 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2004 r., tj. przed nowelizacją Kodeksu pracy dokonaną ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), a także na przepis art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p., wprowadzony tą nowelizacją, Sąd Okręgowy stwierdził, że w przypadku przekroczenia tygodniowej normy czasu pracy, liczbę godzin nadliczbowych ustala się pomniejszając liczbę godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika w danym okresie rozliczeniowym o liczbę godzin, które nominalnie powinien on przepracować, z zachowaniem obowiązujących go norm czasu pracy. Następnie zaś, od wyniku tego należy odjąć godziny nadliczbowe opłacone z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy, bowiem przepisy wyraźnie wykluczają podwójne opłacanie tych samych godzin nadliczbowych. Powodów obowiązywał podstawowy system czasu pracy określony w art. 129 k.p., zgodnie z którym czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Ostatecznie Sąd Okręgowy zaakceptował stanowisko Sądu Rejonowego, że powodom - za czas pracy w nadgodzinach w soboty (a więc z przekroczeniem pięciodniowego tygodnia pracy) - przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia. Sąd Okręgowy za Sądem Rejonowym przyjął także, że wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych winno być obliczone na podstawie stawki godzinowej - 8,79 euro za godzinę, wynikającej z umów o pracę, bowiem stawka ta stanowi stawkę osobistego zaszeregowania powodów w rozumieniu art. 134 § 1<sup>2</sup> k.p., a następnie art. 155<sup>1</sup> § 3 k.p., natomiast nie ma podstaw, aby przyjmować za podstawę obliczeń 60% wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy nie podzielił również stanowiska apelującego, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni art. 1 § 1 ustawy z dnia 12 listopada 1965 r. - Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. Nr 46, poz. 290 ze zm.) w związku z art. 138 § 1 k.p. (obecnie art. 151<sup>9</sup> § 1 k.p.), poprzez przyjęcie, że dokonanie przez strony

umowy o pracę wyboru prawa polskiego, jako właściwego dla oceny łączącego je stosunku prawnego, rozciąga się także na regulacje o charakterze publicznoprawnym, w zakresie dni ustawowo wolnych od pracy. Stwierdził, że zgodnie z art. 32 Prawa prywatnego międzynarodowego i wobec woli stron, ujawnionej w umowach, do stosunków pracy łączących powodów z pozwanym zastosowanie mają przepisy prawa materialnego polskiego, w tym Kodeks pracy.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiódł pozwany zarzucając naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 128 k.p. w związku z art. 129<sup>11</sup> k.p., polegające na przyjęciu, że ewidencja czasu pracy prowadzona przez pracodawcę zgodnie z wymogami art. 129<sup>11</sup> k.p. oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 20 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych (Dz.U. Nr 62, poz. 286 ze zm.) nie może stanowić podstawy ustalenia czasu pracy pracownika i tym samym należnego mu wynagrodzenia w sytuacji, w której pracownik za pomocą sporządzonej przez siebie dokumentacji wykazuje, że przepracował inną ilość godzin niż wynikająca z tej ewidencji oraz niewłaściwe zastosowanie art. 134 § 1<sup>1</sup> k.p., polegające na przyjęciu, iż stawką osobistego zaszeregowania jest każda stawka godzinowa, dzienna lub miesięczna określona w umowie o pracę, a także błędną wykładnię art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. w związku z art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. oraz art. 134 § 1 k.p. w związku z art. 134 § 1<sup>1</sup> k.p. oraz art. 134 § 1<sup>1a</sup> k.p., polegającą na przyjęciu, że praca w sobotę (tj. w dniu stanowiącym dodatkowy dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy), jeżeli ma miejsce po przekroczeniu tygodniowej normy czasu pracy, uprawnia do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 100%. Skarżący zarzucił także błędną wykładnię art. 104<sup>3</sup> § 1 k.p. w związku z art. 104<sup>3</sup> § 2 k.p. polegającą na przyjęciu, że warunkiem obowiązywania regulaminu pracy jest w odniesieniu do danego pracownika wykazanie przez pracodawcę wykonania obowiązku zapoznania tego pracownika z jego treścią i błędną wykładnię art. 1 § 1 ustawy z dnia 12 listopada 1965 r. - Prawo prywatne międzynarodowe (Dz.U. Nr 46, poz. 290 ze zm.) w związku z art. 138 § 1 k.p. (obecnie art. 151<sup>9</sup> § 1 k.p.), poprzez przyjęcie, że dokonanie przez strony umowy o pracę wyboru prawa polskiego, jako właściwego dla oceny łączącego je stosunku prawnego, rozciąga się także na regulacje o charakterze publicznoprawnym w zakresie dni ustawowo wolnych od pracy.

Uzasadniając przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwany wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne polegające na konieczności wyjaśnienia: czy dokonanie przez strony umowy o pracę wyboru prawa polskiego, jako właściwego do łączącego je stosunku pracy, rozciąga się także na regulację w zakresie dni ustawowo wolnych od pracy, a także czy w przypadku istnienia ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę zgodnie z wymogami prawa pracy oraz prywatnej ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracownika, Sąd jest uprawniony do ustalania czasu pracy w oparciu o dokumentację sporządzoną przez pracownika. Skarżący wskazał także na konieczność interpretacji przepisów dotyczących ustalania wysokości dodatku za pracę w nadgodzinach w dniu stanowiącym dodatkowy dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy oraz ustalenia, czy warunkiem obowiązywania regulaminu pracy, ustalonego przez pracodawcę zgodnie z przepisami prawa pracy i podanego do wiadomości pracowników zgodnie z treścią art. 104<sup>3</sup> § 1 k.p., jest wykazanie przez pracodawcę wykonania obowiązku zapoznania tego pracownika z jego treścią. Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że przy istnieniu ewidencji czasu pracy prowadzonej przez pracodawcę zgodnie z wymogami prawa pracy niedopuszczalnym jest obliczanie godzin przepracowanych przez pracownika na podstawie jego prywatnej dokumentacji. Zdaniem skarżącego, na podstawie tej ewidencji pozwany wykazał czas pracy powodów zgodnie wymogiem wynikającym z przepisu art. 6 k.c. Skuteczne, zdaniem Sądu, zakwestionowanie przez powodów tej ewidencji nie może prowadzić do oparcia wszelkich ustaleń na dokumentacji sporządzonej przez powodów. Odnośnie stawki osobistego zaszeregowania skarżący przedstawił także pogląd, że pojęcie to nie jest tożsame z pojęciem stawki godzinowej, czy stawki miesięcznej, które ustalane są w odniesieniu do konkretnej jednostki czasu. Nie uwzględniają one także charakteru pracy i kwalifikacji pracownika, jak to czyni stawka osobistego zaszeregowania. Stawka wskazana w umowach o pracę jest stawką minimalną obowiązującą w Republice Federalnej Niemiec, która nie może być utożsamiana ze stawką osobistego zaszeregowania. Stawki takie przewidziane są w wewnątrzzakładowym regulaminie wynagradzania, obowiązującym u pozwanego i dotyczą wyłącznie pracowników zatrudnionych w Polsce. Stąd też skarżący wywodzi wniosek, że podstawę wyliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nad-

liczbowych winno stanowić 60% wynagrodzenia. Pozwany podkreślił także, iż stanowisko Sądu przyznające pracownikowi prawo do 100% wysokości dodatku za pracę w nadgodzinach w dniu stanowiącym dodatkowy dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy jest nieuprawnione w świetle obowiązujących w tym zakresie przepisów, przywołanych w podstawach kasacyjnych. Odnośnie regulaminu pracy skarżący stwierdził, że obowiązek pracodawcy wynikający z art. 104<sup>3</sup> § 2 k.p. i przywołanego w podstawach kasacyjnych rozporządzenia nie może być uznany za warunek uzyskania mocy wiążącej przez regulamin pracy w stosunku do pracownika, gdyż byłoby to sprzeczne z niebudzącą wątpliwości wykładnią językową art. 104<sup>3</sup> § 1 k.p. W świetle tego, pominięcie przez Sąd dowodu z tego regulaminu było nieuprawnione. Pozwany wywiódł także, że stanowisko Sądu Okręgowego odnośnie tego, iż konsekwencją wyboru przez strony umowy o pracę prawa polskiego jest ustalanie również według prawa polskiego dni ustawowo wolnych od pracy, narusza przepisy ustawy - Prawo prywatne międzynarodowe. Właściwe prawo ustalone na podstawie przepisów tej ustawy może służyć do oceny danego stosunku prawnego jedynie w sferze prywatnoprawnej. Z istoty stosunku prawnego z elementem obcym wynikać może niejednokrotnie konieczność zastosowania norm prawa obcego innego niż ustalone przez przepisy ustawy - Prawo prywatne międzynarodowe, określanych jako "normy, które same określają zakres swojego zastosowania." Zdaniem skarżącego normy te, to przede wszystkim normy o charakterze administracyjnym, które bezwzględnie wiążą wszystkie osoby przebywające na terytorium danego państwa. Stąd też w zakresie dni wolnych od pracy zastosowanie powinno mieć prawo niemieckie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie wnieśli o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i w obu przypadkach zasądzenie od pozwanego na rzecz powodów kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, aczkolwiek nie wszystkie jej zarzuty zasługują na uwzględnienie. Trafny jest zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p. oraz art. 134 § 1 k.p. w związku z art. 134 § 1<sup>1</sup> k.p. oraz art. 134 § 1<sup>1a</sup> k.p. Sposób obliczania dodatków za pracę w godzinach nad-

liczbowych w okresie objętym sporem regulowały przepisy art. 134 § 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2004 r., tj. przed nowelizacją Kodeksu pracy dokonaną ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw oraz przepis art. 151<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p., wprowadzony tą nowelizacją. Obie te regulacje przewidują dodatek w wysokości 100% wyłącznie za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Natomiast praca w godzinach nadliczbowych, świadczona w dniach innych, niż przywołane wcześniej, uprawnia do dodatku w wysokości 50 % wynagrodzenia (art. 134 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 134 § 1<sup>1</sup> k.p., a następnie art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 151<sup>1</sup> § 2 k.p.). Praca w sobotę (tj. w dniu stanowiącym dodatkowy dzień wolny od pracy wynikający z pięciodniowego tygodnia pracy - art. 129 § 1 k.p.), świadczona w nadgodzinach, uprawnia do dodatku w wysokości 50 % wynagrodzenia, bowiem dzień ten nie jest niedzielą ani świętem (niebędącym dla pracownika dniem pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy), nie jest też on dniem wolnym udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniem pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Nie ustalono także, aby praca w sobotę świadczona była w nocy.

Pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej nie są uzasadnione. Z niekwestionowanego stanu faktycznego sprawy wynika, że strony umów o pracę świadczoną na terytorium Republiki Federalnej Niemiec dokonały, zgodnie z art. 32 ustawy z dnia 12 listopada 1965 r. - Prawo prywatne międzynarodowe, wyboru prawa polskiego dla oceny łączącego je stosunku prawnego. Zgodnie z przepisem art. 1 § 1 ustawa ta określa prawo właściwe dla międzynarodowych stosunków osobistych i majątkowych w zakresie prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego oraz prawa pracy. Prawem właściwym w rozumieniu tego przepisu są przede wszystkim przepisy prawa materialnego, a więc w przypadku stosunku pracy - przepisy wymienione w art. 9 § 1 k.p., określane jako źródła prawa pracy. Są to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na

ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Każda zatem ustawa, która kształtuje prawa i obowiązki pracowników, stanowi materialnoprawne źródło prawa pracy. Kwestię dni ustawowo wolnych od pracy reguluje obecnie przepis art. 151<sup>9</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy, a przed nowelizacją, o której mowa wyżej, przepis art. 138 § 1 k.p. stanowiąc, że niedziele oraz święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Oba te przepisy, mające po części charakter norm odsyłających do innych przepisów, regulują prawo pracownika nie do abstrakcyjnych lecz do konkretnych, wynikających z tego przepisu, dni wolnych od pracy. Dni te są wymienione w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. Nr 4, poz. 28 ze zm.), która kształtując w tym zakresie prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, również stanowi źródło prawa pracy.

Zarzut naruszenia 134 § 1<sup>1</sup> k.p. nie ma oparcia w jego uzasadnieniu. Przepis ten reguluje prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Natomiast skarżący jego naruszenia upatruje w błędnym przyjęciu przez Sąd Okręgowy, iż stawką osobistego zaszeregowania jest każda stawka godzinowa, dzienna lub miesięczna określona w umowie o pracę, wywodząc, że podstawę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w niniejszej sprawie stanowić może wyłącznie 60 % wynagrodzenia. Tymczasem kwestię wynagrodzenia stanowiącego podstawę do obliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych rozstrzyga art. 134 § 1<sup>2</sup> k.p. (przed nowelizacją). Zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie to obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. Całkowicie chybione są wywody skarżącego negującego, że stawka godzinowa wskazana wprost w umowie o pracę stanowi stawkę osobistego zaszeregowania. Stawka osobistego zaszeregowania zawsze odnosi się do określonej jednostki czasu - najczęściej godziny lub miesiąca i wskazywana jest wprost w umowie o pracę, jak miało to miejsce w niniejszej sprawie, jak też umowa może odsyłać do oznaczonych przepisów płacowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 707/99, OSNAPiUS 2001 nr 714, poz. 24). Stanowi ona podstawę do wyliczenia wynagrodzenia przysługującego pracownikowi i tak też było w

przypadku pozwanego, który w oparciu o stawkę godzinową obliczał miesięczne wynagrodzenie powodów. Ustalenie tej stawki w minimalnej wysokości traktować można wyłącznie jako wypełnienie minimalnych standardów dotyczących wynagrodzenia.

Co do kolejnego zarzutu - naruszenia prawa materialnego, tj. przepisów art. 128 k.p. w związku z art. 129<sup>11</sup> k.p., oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 20 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych, Sąd Najwyższy stwierdził, że skarżący w istocie kwestionuje ocenę dowodów przeprowadzonych przez Sądy obu instancji, które odmówiły wiary dowodowi przedstawianemu przez pozwanego - ewidencji czasu pracy i jednocześnie walor wiarygodności przydały dokumentacji sporządzonej przez powodów, z przyczyn, które w sposób szczegółowy i wyczerpujący przedstawił w pisemnym motywach rozstrzygnięcia zarówno Sąd Rejonowy, jak i Okręgowy. Tymczasem przepis 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. stanowi, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Nie wskazuje on wprawdzie *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. Wszakże ten właśnie przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2006 r. V CSK 11/06, LEX nr 230204). Ustrojową funkcją Sądu Najwyższego jest sprawowanie nadzoru judykacyjnego, w tym zapewnianie jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji z uwagi na jego sprzeczność z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny, a jeżeli skarga oparta jest tylko na takich zarzutach, podlega odrzuceniu (por. wyrok SN z dnia 4 stycznia 2007 r. V CSK 364/06, LEX nr 238975).

Z uzasadnienia zarzutu dotyczącego regulaminu pracy (art. 104<sup>3</sup> § 1 i 2 k.p.), wynika, że w istocie dotyka on sfery faktów, bowiem z treści skargi wynika, iż Sąd bezzasadnie nie uwzględnił tego dowodu przy dokonywaniu ustaleń faktycznych. Tymczasem regulamin pracy, jako wewnątrzzakładowe źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., nie jest przecież środkiem dowodowym, zatem odmowa jego zastosowania nie stanowi pominięcia dowodu. Sfera faktów nie może dotyczyć mocy

obowiązującej aktu normatywnego a jedynie tego, czy akt ten był w praktyce stosowany.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na mocy art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

=====