

POSTANOWIENIE

Dnia 11 stycznia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa Z. G.

przeciwko K. w L.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i wyrównanie nagrody jubileuszowej, nagrody z zysku, nagrody z okazji Dnia Górnika, 14 - pensji, odprawy emerytalnej, składek PPE,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 11 stycznia 2024 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 5 grudnia 2022 r., sygn. akt V Pa 121/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od Z. G. na rzecz K. w L. kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych, wraz z odsetkami, o których mowa w art. 98 § 1¹ k.p.c., tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 18 sierpnia 2022 r., Sąd Rejonowy w Lubinie w sprawie z powództwa Z. G. przeciwko K. w L. o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wyrównanie nagrody jubileuszowej, nagrody z zysku, nagrody z okazji Dnia Górnika, 14-stej pensji, odprawy emerytalnej, składek na PPE zasądził od strony pozwanej K. w L. na rzecz powoda Z. G. kwotę 45.409,71 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od 2.11.2020 r. do dnia zapłaty (pkt I), w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt II), nie obciążył powoda kosztami zastępstwa

procesowego od oddalonego powództwa (pkt III wyroku) oraz nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Lubinie) kwotę 2.271 zł tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony oraz kwotę 2.865,63 zł tytułem zwrotu wydatków (pkt IV oznaczony jako III).

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 12 lutego 1996 r. Obowiązywała go 7,5 godzinna dobową norma czasu pracy. 27 grudnia 2019 r. strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron w związku z przejściem powoda na emeryturę. W okresie zatrudnienia powód pełnił funkcję nadsztygara. Od 2015 r. do dnia zakończenia stosunku pracy powód zajmował stanowisko nadsztygara ds. tępai - nadsztygara ds. obudowy szybów - pod ziemią. Powód rozpoczynał pracę o godzinie 6.00, a kończył ją zazwyczaj po godzinie 14.00. Czas pracy u strony pozwanej był ewidencjonowany na podstawie raportów dobowych sporządzanych przez kierownika komórki organizacyjnej, a następnie przekazywany do działu spraw osobowych w celu wprowadzenia do systemu SAP. Od 1 maja 2019 r. czas pracy u strony pozwanej rejestrowany jest bezpośrednio przez kierowników poprzez elektroniczną aplikację e-Raport.

Sąd Rejonowy uznał, że powód świadczył pracę w wymiarze 8 godzin dziennie i tym samym stwierdził, że jego żądanie było co do zasady uzasadnione. Zdaniem Sądu Rejonowego, okoliczność tą potwierdzały raporty dobowe oraz dane z logowania komputera powoda. W ocenie Sądu pierwszej instancji, mimo że powód nie otrzymywał pisemnego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, to z jego zeznań wynikało, że takie polecenie ustne wydał mu bezpośredni przełożony.

Sąd Rejonowy na podstawie opinii sporządzonej przez biegłego sądowego, mając na uwadze, że roszczenie powoda było przedawnione za 1 miesiąc (wrzesień 2017 r.) uznał, że wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu dobowego przekroczenia normy czasu pracy w dniach roboczych, zgodnie z normatywnym rozkładem czasu pracy, w okresie od 1 października 2017 r. do 27 grudnia 2019 r. wynosiło 20.192,08 zł brutto. Dodatkowo Sąd Rejonowy uwzględnił żądanie powoda dotyczące wyrównania nagrody jubileuszowej, nagrody rocznej z okazji Dnia Górnika, nagrody rocznej z zysku, składki na Pracowniczy Program Emerytalny, 14-stej pensji oraz odprawy

emerytalnej, stosownie do wyliczeń biegłego, wliczając do tych obliczeń wynagrodzenie przedawnione.

Na skutek apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z 5 grudnia 2022 r., w pkt. I zmienił zaskarżony wyrok w punktach I, III oraz w punkcie oznaczonym jako III dotyczącym kosztów sądowych w ten sposób, iż powództwo oddalił, zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, uchylił rozstrzygnięcie zawarte w pkt. III nakazujące stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Lubinie kwot: 2.271 zł tytułem opłaty sądowej oraz 2.865,63 zł tytułem zwrotu wydatków i zalicza powyższe kwoty na rachunek Skarbu Państwa i w pkt. II zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.450 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, orzeczenie wydane przez Sąd I instancji w zaskarżonym zakresie nie jest trafne, a argumenty apelacji podważające to orzeczenie okazały się zasadne.

Sąd drugiej instancji podniósł, że w sprawie z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obowiązuje ogólna reguła, że powód powinien udowodnić swoje twierdzenia uzasadniające żądanie. Jednakże niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy implikuje dla niego (pracodawcy) niekorzystne skutki, gdy pracownik udowodni swe twierdzenia przy pomocy innych środków dowodowych niż dokumentacja dotycząca czasu pracy (osobowe środki dowodowe, domniemania faktyczne). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r., w sprawie II PK 231/11 uznał, że zaniechanie prowadzenia ewidencji czasu pracy przez pracodawcę nie tworzy domniemania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w wymiarze przedstawianym przez samego pracownika. Pracownik może i powinien wobec tego oferować inne środki dowodowe, które podlegają ocenie w ramach całokształtu materiału dowodowego. W takiej sytuacji pracownik może powoływać wszelkie dowody na wykazanie zasadności swego roszczenia, w tym posiadające mniejszą moc dowodową niż dokumenty dotyczące czasu pracy, a

więc na przykład dowody osobowe, z których prima facie może wynikać liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Sąd Okręgowy podniósł, że Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, co w sprawie nie jest kwestionowane, iż powoda obowiązywała 7,5 godzinna dobową normą czasu pracy. Stosownie do § 19 ZUZP dla Pracowników KGHM PM S.A.: praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami Układu, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca taka jest dopuszczalna tylko w razie: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia i zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub w razie szczególnych potrzeb pracodawcy. Instrumentem ułatwiającym kontrolowanie czasu pracy jest ewidencja przepracowanych godzin. Artykuł 149 k.p. nakłada obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy na wszystkich pracodawców, niezależnie od rodzaju działalności oraz poziomu zatrudnienia. Pracodawca, który nie prowadzi ewidencji czasu pracy, dopuszcza się wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 6 k.p.). Ewidencja czasu pracy powinna być prowadzona dla wszystkich pracowników, a ewentualne ograniczenia zakresu ewidencjonowania zostały przez ustawodawcę wskazane w sposób wyraźny.

Sąd Okręgowy podniósł, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż do 2019 r. ewidencja czasu pracy prowadzona była w formie papierowej m.in. na podstawie Zarządzenia Wewnętrznego Nr [...] Dyrektora Naczelnego O/ZG „L”. Czas pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych rejestrowany był na podstawie zatwierdzonego przez kierownika jednostki organizacyjnej raportu dobowego prowadzonego przez Kierownika Działu. Od 2019 r. zgodnie z Zarządzeniem Wewnętrznym nr [...]1 Dyrektora Naczelnego O/ZG „L.” czas pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych oraz robotniczych rejestrowany jest na bieżąco poprzez aplikację eRaport. Ewidencjonowanie czasu pracy za pośrednictwem tej aplikacji realizowane jest przy pomocy wzorów dostępnych w ramach tego systemu. Ewidencję czasu pracy powoda prowadził H. P. - główny inżynier ds. tąpań, kierownik działu tąpań, który był przełożonym powoda i do jego obowiązków należało ewidencjonowanie czasu pracy pracowników działu tąpań. Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne zeznania świadka H. P. argumentując, iż był on przełożonym powoda i że zależało mu, aby

potwierdzić, iż powód nie pracował w godzinach nadliczbowych. Natomiast w ocenie Sądu Okręgowego, zeznania tego świadka miały zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Świadek ten poza tym, że był przełożonym powoda, to pracował z nim w jednym budynku, a zatem miał on wiedzę na temat czasu pracy powoda. Zdaniem Sądu Okręgowego, brak było wskazanych przez Sąd Rejonowy podstaw do odmowy dania wiary tym zeznaniom. Świadek od 23 marca 2021 r. przeszedł na emeryturę, zatem odpadła przesłanka zależności służbowej od strony pozwanej. W ocenie Sądu Okręgowego, świadek H. P. nie miał interesu w negatywnym rozstrzygnięciu postępowania dla powoda. Jego zeznania zgodne były z prowadzoną ewidencją czasu pracy i raportami dobowymi. Świadek ten wskazał, że zarówno jego czas pracy, jak i czas pracy powoda wynosił 7,5 godziny. Praca w dziale tępaków w latach 2017-2019 rozpoczynała się o godzinie 6.00, a kończyła o 13.30. W odniesieniu do możliwości pracy w godzinach nadliczbowych, świadek wyjaśnił, że jeżeli zachodziła potrzeba ze strony zakładu pracy, żeby pracownik świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, a pracownik wyrażał zgodę, to tworzona była lista obłożenia dodatkowego, która musiała być zaakceptowana przez kierownika działu i dyrektora ds. technicznych. Zdaniem świadka, powód nie zgłaszał chęci do pracy w godzinach nadliczbowych.

W ocenie Sądu Okręgowego, równie istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy miały zeznania świadka M. O., głównego specjalisty - kierownika działu spraw osobowych, która zeznała, że praca w godzinach nadliczbowych w zakładzie pracy odbywa się na podstawie polecenia pracodawcy w formie pisemnej, a następnie tworzy się obłożenie bądź kontrolkę nadgodzin w zależności, czy praca ta ma być wykonywana na weekend, czy w dni robocze. Wyjaśniła, że czas pracy w godzinach nadliczbowych jest ewidencjonowany na podstawie raportów dobowych sporządzanych przez kierownika danej komórki organizacyjnej, a następnie przekazywany do działu spraw osobowych celem wprowadzenia do systemu SAP, a od 1 maja 2019 r. czas pracy wprowadzany jest bezpośrednio przez kierowników poprzez elektroniczną aplikację e-Raport.

Sąd Okręgowy uznał zeznania tych świadków za wiarygodne, bowiem były one spójne oraz wzajemnie ze sobą korelowały. Nadto wynikająca z nich praktyka

zlecania godzin nadliczbowych oraz wymiar dobowego czasu pracy powoda zgodny jest z raportami dobowymi i ewidencją czasu pracy.

Natomiast zeznania świadka A. P. nadsztygara działu tępai odbiegały od materiału dowodowego, któremu Sąd Okręgowy dał wiarę. Świadek ten zeznał, że zarówno jego czas pracy, jak i czas pracy powoda wynosił 8 godzin od godziny 6.00 do godziny 14.00. Następnie wskazał, że procedura zlecania pracy w godzinach nadliczbowych była realizowana przez polecenia bezpośrednich przełożonych oraz zatwierdzana przez kierownika ruchu zakładu górniczego. Ewidencjonowanie tego czasu odbywało się poprzez wpis do raportu dobowego potwierdzanego przez kierownika działu tępai. W ocenie Sądu Okręgowego, istnieje rozbieżność pomiędzy zeznaniami tego świadka, a raportami dobowymi i ewidencją czasu pracy, jak również zeznaniami pozostałych świadków, którym Sąd dał wiarę. Nadto w przedłożonych do akt sprawy raportach dobowych wskazane jest, że czas pracy powoda oraz świadka wynosił 7,5 godziny (6.00-13.30), co niejednokrotnie zatwierdzone było właśnie przez świadka A. P., który poświadczał to swoim podpisem. Zatem, w ocenie Sądu Okręgowego, z uwagi na brak jednolitości i konsekwencji w zeznaniach świadka, nie można było uznać ich za wiarygodne.

W odniesieniu do powołanych przez Sąd Rejonowy danych z logowania komputera powoda, zdaniem Sądu Okręgowego przedstawione dane nie obrazują w rzeczywistości w 100% wiarygodnego stanu. Jak wynika z informacji przedstawionej przez operatora systemu, wpływ na wykazane godziny mogą bowiem być zależne od serwisu, usługi bądź aplikacji, które działają także po zablokowaniu komputera. Zatem nie można przyjąć, że powód pracował w godzinach nadliczbowych opierając się wyłącznie na powyższych danych, tym bardziej, że jak wynika z przedłożonego wydruku wylogowanie powoda niejednokrotnie następowało po godzinie 15.00, co świadczyłoby o tym, że czas pracy powoda był dłuższy niż 8 godzin, czego powód nie podnosił.

Nadto Sąd Okręgowy podkreślił, że w zgromadzonym materiale dowodowym znajdują się raporty dobowe dla pracowników działu, w którym pracował powód za okres od 1 września 2017 r. do 31 stycznia 2019 r. oraz zestawienie czasu pracy powoda za okres od 1 lutego 2019 r. do 22 grudnia 2019 r., z której to dokumentacji

wynika, iż dzienny czas pracy powoda wynosił 7,5 godziny. Ich wiarygodności w toku postępowania powód nie zakwestionował skutecznie. Zaoferowane dowody na to nie pozwoliły. Odmienna ocena przez Sąd Rejonowy nie była trafna. Była oceną dowolną, dokonaną z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c., co skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł powód. Skarżący zaskarżył wyrok w całości i wniósł o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy.

W podstawach skargi kasacyjnej skarżący zarzucił naruszenie przepisów postępowania tj. art. 382 k.p.c., w zw. z art. 387 § 2¹ k.p.c., oraz naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 151 § 1 zd. 2 pkt. 1 i 2, art. 149 § 1 i 2 k.p.c., i § 6 ust. 2 Zarządzenia Wewnętrznego nr [...]1 Dyrektora Naczelnego O/ZG „L.” dnia 11 grudnia 2018 r., w zw. z art. 149 § 1 i 2 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej skarżący powołał się na jej oczywistą zasadność. Skarżący podniósł, że sąd odwoławczy w uzasadnieniu wyroku uznał, że proces decyzyjny uruchamiający pracę w godzinach nadliczbowych jest zawsze sformalizowany i wymaga dla swej ważności zachowania reguł porządkowych wynikających z aktów wewnętrznych. Takie stanowisko jest oczywiście błędne. Sąd odwoławczy doszedł do tego wniosku arbitralnie. Pomiął treść aktów wewnętrznych - (§ 6 ust. 2 Zarządzenia Wewnętrznego nr [...]1 Dyrektora Naczelnego O/ZG „L.” z dnia 26.08.2019 r. oraz § 3 tiret pierwszy Zarządzenia Wewnętrznego nr [...] Dyrektora Naczelnego O/ZG „L.” z dnia 21.12.2018 r.), nie skonfrontował ich z przepisami prawa pracy (np. art. 151 § 1 zd. 2 pkt. 1 i 2 k.p., art. 149 § 1 i 2 k.p.), jak również pominął oczywiste poglądy judykatury co do możliwych i obowiązujących form polecenia pracy w nadgodzinach.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania a w razie jej przyjęcia oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie od skarżącego na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku sądu drugiej instancji poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo budzą poważne wątpliwości, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Skuteczne wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, które pozwalają Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd). Ustawodawca uznaje za doniosłe zadania Sądu Najwyższego związane przede wszystkim z doskonaleniem wykładni prawa i jego stosowania, ujednolicaniem orzecznictwa, rozwojem jurysprudencji, a w dalszej kolejności zadania polegające na eliminacji w dostępnych granicach orzeczeń niegodnych ochrony ze względu na oczywiste naruszenie prawa lub wydanie ich w warunkach nieważności.

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 jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Jednocześnie zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c. skarga kasacyjna powinna zawierać między innymi uzasadnienie wniosku o przyjęcie do rozpoznania, zaś w art. 398³ § 3 k.p.c. stwierdzono, że podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia

podstaw kasacyjnych) powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Skarżący uzasadnił wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oczywistą zasadnością skargi. Wymaga zatem przypomnienia, że z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na to, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, lecz także wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście występuje. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym – w jego ocenie – wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, czyli że jej zarzuty są zasadne „na pierwszy rzut oka” (*prima facie*) i w sposób oczywisty prowadzą do uznania zaskarżonego wyroku za błędny i jego wzruszenia (por.m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531 i orzeczenia tam powołane). Jest tak dlatego, że o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, o tyle dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia prawa materialnego lub procesowego, widocznej przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez wdawania się w pogłębioną analizę prawną. Z tego względu przyjmuje się, że nie spełnia tego wymagania odwołanie się do podstaw kasacyjnych i opatrzenie zawartego tam zarzutu dodatkowo mianem rażącego, ewidentnego, kwalifikowanego lub oczywistego, jeżeli nie zostanie wykazane, w czym przejawia się oczywistość wydania wadliwego orzeczenia. Należy przy tym zwrócić uwagę, że art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie odwołuje się do oczywistego naruszenia prawa, ale do oczywistej zasadności skargi, co oznacza, że oczywista zasadność skargi może wynikać z oczywistego i kwalifikowanego

naruszenia przepisu prawa, pod warunkiem jednak, że skarżący wykaże, iż uchybienie to zadecydowało o wyniku sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 marca 2012 r., II PK 278/11, LEX nr 1214574).

W ocenie Sądu Najwyższego skarżący nie wykazał, aby zaskarżone orzeczenie było dotknięte tego rodzaju kwalifikowaną wadą prawną, która mogłaby być uznana za elementarną lub oczywistą i która by uzasadniała twierdzenie o oczywistej zasadności wniesionej skargi kasacyjnej.

W judykaturze podkreślono, na co zwrócił uwagę skarżący, że choć przyjęło się uważać, iż szczególne potrzeby pracodawca wyraża poleceniem, to można także wykonywać pracę nadliczbową za wiedzą i zgodą (choćby) milczącą pracodawcy, gdy pracownik działa w jego interesie, bowiem polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie wymaga szczególnej formy i wystarczająca jest dorozumiana zgoda pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2019 r., II PK 55/18, LEX nr 2779940). Czasem pracy, zgodnie z legalną definicją zawartą w art. 128 § 1 k.p. jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Skarżący w istocie nie kwestionuje stanowiska zawartego w orzecznictwie, natomiast swoje wątpliwości formułuje w oderwaniu od stanu faktycznego sprawy, którym Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym, a z którego wynika, że powód nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych. Sąd Okręgowy ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się do zeznań świadków, wyjaśnił, którym zeznaniom dał wiarę i które były niewiarygodne. Odniosł się również do ewidencji czasu prowadzonej w formie papierowej m, in. na podstawie Zarządzenia Wewnętrznego Nr [...] Dyrektora naczelnego O/ZG „L.” i raportów dobowych dla pracowników działu, w którym pracował powód.

Polemika skarżącego z oceną dowodów dokonaną przez Sąd Okręgowy, prowadząca do zakwestionowania ustalonego przez ten sąd stanu faktyczny sprawy nie uzasadnia, w świetle art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Nie można uznać za zasadne zarzutów sformułowanych jako zarzuty naruszenia prawa materialnego, które jednak w istocie sprowadzają się do polemiki z ustaleniami poczynionymi przez sąd drugiej

instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., III CSK 190/12, LEX nr 1324295).

Ponadto skarga kasacyjna może dotyczyć jedynie uchybień procesowych Sądu drugiej instancji, jeżeli mogły one mieć istotny wpływ na wynik sprawy, czego skarżący nie wykazał. Sąd Okręgowy wbrew twierdzeniom skarżącego nie pominął przy orzekaniu treści aktów wewnątrzskładowych lecz dokonał ich oceny odmiennie niż chciałby skarżący.

Kierując się tymi motywami, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do art. 98 i art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c. w związku w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.), oraz art. 98 § 1¹ k.p.c.

(r.g.)