



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa N. M.

przeciwko P. S.A. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 6 grudnia 2023 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze

z dnia 26 maja 2022 r., sygn. akt IV Pa 82/20,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego
strony pozwanej.**

[mc]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 26 maja 2022 r., IV Pa 82/20, po rozpoznaniu apelacji pozwanej spółki P. S.A. w W., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Zielonej Górze z 30 września 2020

r., IV P 41/18, w ten sposób, że oddalił powództwo N. M. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w całości.

W sprawie tej ustalono, że pozwana spółka prowadzi działalność polegającą na udzielaniu pożyczek za pośrednictwem doradców klienta, pracujących w terenie. W dniu 21 listopada 2006 r. powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony na pełen etat, w ramach zadaniowego systemu czasu pracy. Początkowo powód zatrudniony był na stanowisku kierownika ds. rozwoju, następnie na podstawie porozumienia stron zawartego 2 lutego 2016 r., dotyczącego zmiany warunków pracy, został zatrudniony na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i relacji z klientem. Miejscem pracy powoda był teren województwa [...]. Łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron ze skutkiem na 31 lipca 2016 r.

Do obowiązków powoda jako kierownika ds. rozwoju, zgodnie z zakresem obowiązków, należało m.in. zarządzanie i rozwijanie zespołu doradców klienta w celu zwiększenia potencjału spółki oraz osiągnięcia stabilnych, wysokich wyników sekcji, zgodnie z przyjętą strategią spółki, przy zachowaniu zrównoważonego podejścia do rozwoju biznesu. W szczególności pracownik na tym stanowisku jest odpowiedzialny za sprawy z następujących dziedzin: zasoby ludzkie, doskonałość operacyjna, zbiórki i zaległości, klienci, kreowanie przyszłej wartości dla biznesu, finanse, bezpieczeństwo. Pracownik miał też wykonywać dodatkowe czynności, w tym m.in. odbywać spotkania z kierownikiem rejonu ds. operacyjnych w celach związanych z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych. Pracodawca mógł zmienić zakres obowiązków, stosownie do potrzeb i rodzaju pracy.

Powód ponadto pełnił w pozwanej spółce dodatkowe funkcje - mentora bezpieczeństwa i forumowicza. Łącznie obowiązki z tym związane mogły zajmować powodowi około dwa dni w miesiącu. Nie były to funkcje płatne i nie zwalniały powoda z wykonania innych obowiązków. Funkcja mentora bezpieczeństwa polegała na tym, że powód zajmował się spotkaniami, które miały miejsce raz na kwartał. Te spotkania miały miejsce w różnych częściach Polski. Takie spotkanie trwało około 6 godzin, do tego dochodził czas dojazdu. Podstawową czynnością mentora było zbieranie informacji i wypełnianie raportów z incydentów (np. pogryzienia przez psy w obejściu klienta, grożenie nożem przez klientów). Takich zdarzeń było kilka na miesiąc - około

dwóch tygodniowo. Zajęcie się jednym takim zdarzeniem zajmowało średnio powodowi około 15 minut (w tym wypełnienie druku i przekazanie go faksem). Ponadto raz na miesiąc odbywały się w oddziale tzw. komitety bezpieczeństwa, podczas których powód musiał omówić wszystkie zdarzenia. Udział w komitecie zajmował około dwóch godzin. Spotkanie najczęściej odbywało się w Ż. Powód musiał tam dojechać i następnie pojechać na swój teren pracy. Funkcja forumowicza polegała na tym, że powód w imieniu pracowników swojego oddziału i kolegów z oddziałów kontroli, operacyjnego, administracji zgłaszał wszelkiego rodzaju sugestie co do ulepszeń, które można byłoby wprowadzić w firmie. Forum odbywało się raz na dwa miesiące i to było spotkanie jednodniowe i raz na pół roku było spotkanie dwudniowe.

Powód w trakcie swojej pracy najpierw zarządzał sekcją K. O. – G., później sekcją Ż. i okolice, następnie został ponownie przeniesiony na K., C., T. i za ostatnim razem zarządzał sekcją G., T. i okolice. W okresie objętym pozwem pracował w dwóch ostatnich wymienionych sekcjach. Stan osobowy bezpośrednich podwładnych - doradców klienta zmieniał się w czasie, ale liczba podległych doradców to na ogół od 8 do 12 osób.

Powód na ogół zaczynał pracę pomiędzy 8.00 a 9.00 rano, kiedy wymagane było, by przesłał do zwierzchników raporty. Następnie miał obowiązek zadzwonić do każdego z podwładnych (doradców klienta) i omówić wyniki dnia poprzedniego oraz plany na następny dzień - rozmowa z jedną osobą trwała około dziesięciu minut. Zdarzało się też, że powód spotykał się osobiście z doradcami klienta. Z niektórymi kontaktował się podczas jazdy samochodem. Rozmowy kończyły się około godziny 11-12. Następnie powód odbywał spotkania z klientami: wizyty sprzedażowe (odwiedzanie klientów spłaconych w celu zaproponowania im pożyczki oraz odwiedzenie klientów, którzy mieli oferty na tzw. „kartkach” - w rejestrach poszczególnych doradców), wizyty zbiórkowe (tzw. „zaległościowe”, odbywane u klientów, którzy mieli problem z regularnym spłacaniem pożyczki), wizyty kontrolne (w celu sprawdzenia, czy klient w rzeczywistości podpisał umowę oraz czy pieniądze, które wpłaca, są w rzeczywistości odprowadzane do firmy) oraz wizyty marketingowe (mające na celu sprawdzenie stanu plakatów, ulotek w terenie lub ich zostawienie w terenie). Ponadto czasem powód odbywał także wizyty rekrutacyjne (mające na celu

pozyskanie osób do pracy) i szkoleniowe (mające na celu nauczanie doradcy, w jaki sposób rozmawiać z klientem w celach sprzedażowych, marketingowych i zbiorczych). Powód raportował liczbę wizyt. Pracodawca uznawał za wykonane tylko te wizyty, w trakcie których powód zastał klienta. Wizyty kończyły się najwcześniej około 18, najczęściej o 19. Bardzo często zdarzało się, że przeciągały się do godziny 20 lub 21.

Powód odbywał wizyty w dużej części ze swoimi podwładnymi - doradcami klienta. Osoby te uważały go za kompetentnego i pomocnego zwierzchnika, zaangażowanego, który dobrze i starannie wykonywał swoją pracę i tego samego oczekiwał od doradców. Wizyty z doradcami trwały od godzin południowych do godzin wieczornych, zależnie od bytności klientów w domach oraz godzin pracy doradców, to jest godzin ich własnej pracy zawodowej, bo doradcami pozwanej byli niejako dodatkowo. Nawet 80% wizyt powód musiał odbywać z doradcami. Często podczas podróży pomiędzy domami klientów powód dzwonił do swoich przełożonych lub do innych doradców. Doradcy często w ciągu dnia dzwonili też do powoda z pytaniami i prośbami. Wracając z wizyt, powód często odbierał po drodze od doradców ze swojej sekcji i sekcji jego kolegów, dokumenty podpisanych umów i innych druków celem dostarczenia ich do siedziby w Z. Dostarczał dokumenty koledze, który mieszkał w Z., a pracował w Ż., gdzie znajdowała się administracja. Jednym z zaleceń przełożonych było to, aby szybciej rozliczać dokumentację. Do domu powód wracał na ogół pomiędzy godziną 20.00 a 22.00. Zdarzało się jednak, że wracał około 23.00, a raz - o 1.00 w nocy.

Codziennie powód odbywał rozmowy telefoniczne z przełożonymi, którzy kontrolowali go - pytali, gdzie akurat jest, co robi, jakie cele osiągnął już tego dnia on i jego podwładni. Często zdarzało się, że przełożeni informowali go o zmianach celów (np. do odbycia było więcej wizyt jednego typu) bądź o nagłej konieczności wykonania innego zadania. Telefonicznie żądali także informacji raportowych o parametrach, nawet w późniejszym czasie, gdy informacje o części parametrów można było uzyskać z aplikacji firmowej. Wtedy przełożeni pytali powoda o parametry nieobjęte aplikacją. Ponadto wyznaczanie liczby i rodzaju wizyt było swoistym narzędziem „karania” powoda, który otrzymywał np. zlecenia wizyt trudnych, z małą szansą powodzenia.

Ponadto powód miał obowiązek przyjmować zgłoszenia z infolinii czynnej od 7.00 do 21.00. Początkowo miał 24 godziny na reakcję, później czas ten zmniejszono do 4 i 2 godzin, a ostatecznie - do 30 minut. Przełożeni często pytali go w rozmowach telefonicznych, dlaczego jakieś zgłoszenie przydzielone powodowi nie zostało jeszcze załatwione. Powód musiał także na bieżąco (zwykle raz lub dwa w tygodniu) prowadzić spotkania z dotychczasowymi doradcami klientów na temat nowych promocji, technik sprzedażowych itp. Robił to na spotkaniach z większą grupą bądź indywidualnie podczas wizyt z doradcami (w trakcie jazdy autem). Ponadto miał obowiązek szkolenia nowych doradców klienta z przeprowadzania wizyt, sprzedaży produktów itp. Rotacja doradców klienta była bardzo duża. Ponadto raz w tygodniu, zwykle we wtorki lub środy, odbywało się spotkanie powoda i innych kierowników na równorzędnych stanowiskach z przełożonymi, podczas których omawiano tygodniowe cele do osiągnięcia. Powód informował wielokrotnie przełożonych - i bezpośrednich, i zarząd firmy - o zbyt dużej ilości zadań na niego nałożonych i o pracy w nadgodzinach. Często telefonował do przełożonych w godzinach wieczornych, mówiąc, że jest jeszcze w trasie.

Przełożeni powoda zdawali sobie sprawę, że jest niemożliwe wykonanie przez kierownika ds. rozwoju powierzonych zadań w ciągu ośmiu godzin dziennie. Bezpośredni przełożony powoda sam zgłaszał konieczność pracy w nadgodzinach, lecz jego przełożeni zabraniali mu wpisywania nadgodzin.

Pracę w dni wolne (jak sobota, niedziela) kierownicy ds. rozwoju mogli zgłaszać i w zamian otrzymywać dzień wolny w tygodniu roboczym. Jednakże nie były wtedy zmniejszane ich tygodniowe cele do osiągnięcia. Kierownicy otrzymywali tzw. „ryczałt za nadgodziny”, dotyczący jednak tylko pracy w zastępstwie kogoś nieobecnego. Kiedy zastępowali kogoś, nie były także zmniejszane ich tygodniowe cele do osiągnięcia.

Powód nie używał samochodu służbowego do celów prywatnych. Limit paliwa przydzielony mu do wykonywania jego zadań był każdorazowo zbyt niski i musiał prosić przełożonych o akceptację większych wydatków na paliwo. Bezpośredni przełożeni powoda uważali go za kompetentnego i sumiennego pracownika. Również na stopniu centralnym był uważany za wzorowego pracownika, wielokrotnie nagradzanego.

Powód w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy wniósł o zasądzenie na jego rzecz początkowo kwoty 32.966,85 zł, następnie zmodyfikowanej do kwoty 45.724,58 zł, tytułem zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem o którym mowa w art. 151¹ k.p., za okres od 1 kwietnia 2013 r. do 31 marca 2016 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. W jego ocenie należało przyjąć, że powód objęty był zadaniowym czasem pracy. Przede wszystkim z istoty pracy powoda wynikały trudne do wyznaczenia w sposób jednoznaczny godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Utrudniona była także ich kontrola, jako że większość czynności powód musiał wykonywać w terenie, a nie w zakładzie pracy. Ponadto wymaga wyraźnego zaznaczenia, że wykonywanie pracy przez powoda było zależne od zmiennych i trudnych do przewidzenia warunków, takich jak to, kiedy zostanie w domu poszczególnych klientów, czy klienci ci będą skłonni np. wziąć nową pożyczkę, czy na drogach nie będzie utrudnień w ruchu. Zmienne były też godziny, kiedy podlegli powodowi doradcy klienta byli dostępni. Do tego Sąd Rejonowy wskazał, że powód musiał być elastyczny także w kwestii zleceń z infolinii, na które miał obowiązek szybko reagować i przez to przeorganizowywać swój dzień pracy. Przy tym jednak zakres obowiązków powoda, choć zmienny, mieścił się cały czas w szeroko określonych ramach, ustalonych z pracodawcą. Przełożeni nakładali na niego nowe obowiązki, ale nadal w sposób mieszczący się w umowie o pracę i w zakresie obowiązków na stanowisku kierownika ds. rozwoju. Tym samym faktycznie zadaniowy czas pracy mógł mieć zastosowanie do stosunku pracy pomiędzy powodem i pozwaną. Został także wyraźnie zapisany w umowie o pracę.

Ponadto Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że sam fakt, iż zwierzchnicy powoda wyznaczali konkretne godziny, do których miało być wykonane np. raportowanie, nie oznacza, że system czasu pracy powoda nie był zadaniowy. Teoretycznie bowiem to on rozplanowywał sobie dzień i organizował pracę, a pomiędzy wyznaczonymi godzinami kontaktów z przełożonymi mógł robić inne rzeczy, niekoniecznie związane z pracą. Sąd wskazał przy tym, że uznanie, iż czas pracy powoda był zadaniowy, nie wykluczało ustalenia, że nie mógł on pracować w godzinach nadliczbowych.

Zdaniem Sądu Rejonowego na powoda nałożono ilość zadań niemożliwych do spełnienia w ciągu ośmiu godzin pracy. Powód wysyłał raporty przed 9.00, a nierzadko był w trasie jeszcze o godzinie 20.00 czy 21.00. W trakcie dnia także rozmawiał z przełożonymi. Przełożeni powoda wiedzieli ile wizyt wykonał w ciągu dnia, gdyż informował ich o tym. Tym samym, według Sądu pierwszej instancji, powód, mimo zadaniowego czasu pracy, codziennie przekraczał osiem godzin pracy, wykonując zadania dla pracodawcy. Niepotrzebne było przy tym jakieś pisemne polecenie pracodawcy. Polecenia ustne, kierowane telefonicznie czy za pośrednictwem innych form komunikacji, bądź na spotkaniach z przełożonymi, a dotyczące zadań, były takimi wiążącymi powoda poleceniami służbowymi i usprawiedliwiały podjęcie przez niego pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy uznał, że „odbieranie” dnia wolnego było najczęściej iluzoryczne, albowiem powód i tak musiał pracować co najmniej pięć dni w tygodniu, by sprostać nałożonym na niego zadaniom. Do tego powód otrzymywał „ryczałt” za nadgodziny wypracowane w związku z zastępowaniem innego pracownika w razie jego absencji. Wiązało się to z dużo większą ilością pracy, a brakiem zmniejszenia celów do wypracowania przez powoda „na swój rachunek” w tym czasie. Powód więc, oprócz „zwykłych” zadań przekraczających czas ośmiogodzinny, otrzymywał polecenie wypełnienia obowiązków innej osoby, za co otrzymywał ryczałt. W ciągu każdego tygodnia pracy zaś powód niewątpliwie wypracowywał co najmniej kilka nadgodzin. Jednocześnie Sąd wskazał, że nie była prowadzona całościowa ewidencja czasu pracy powoda, z uwagi na zadaniowy tryb świadczenia pracy. Niemniej nie można było przyjąć, że brak szczegółowej ewidencji czasu pracy powodował, iż niemożliwe było udowodnienie roszczenia, czemu w ocenie Sądu powód sprostął. Przedstawił bowiem zeznania wielu świadków, które ten Sąd ocenił jako wiarygodne, a także dokumenty prywatne, zwłaszcza dokumenty z akt osobowych powoda, wydruki tankowania, dane płacowe i dotyczące absencji powoda, raporty z wizyt, dokumenty pozwanej dotyczące organizacji pracy, wydruki korespondencji. Ponieważ ściśle wykazanie należności z tytułu nadgodzin okazało się niemożliwe Sąd oszacował wysokość odpowiedniej sumy należnej powodowi z tytułu przepracowanych w spornym okresie nadgodzin. Przyjmując, że w tygodniu powód średnio pracował co najmniej nawet w kierunku większej liczby niż 8 godzin

nadliczbowych, zasądził kwotę żadaną w skorygowanej do wartości brutto wersji powództwa.

Z wyrokiem tym nie zgodziła się pozwana spółka i wywiodła apelację, zaskarżając wyrok w całości. Wniosła o jego zmianę i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Dodatkowo wniosła o uzupełnienie postępowania dowodowego.

Sąd Okręgowy uznał apelację za zasadną. W pierwszej kolejności uzupełnił materiał dowodowy i dopuścił dowód z opinii biegłego z dziedziny audytu wewnętrznego i organizacji pracy. W swojej opinii głównej, biegły sądowy, na podstawie analizy dokumentacji zgromadzonej w toku sprawy, jednoznacznie stwierdził, że przy zachowaniu należytej staranności przez powoda i na zajmowanym przez niego stanowisku, była możliwość realizacji zadań przewidzianych do wykonania, w spornym, przy uwzględnieniu charakteru pracy i dołożeniu przez powoda należytej staranności, w czasie 8 godzin pracy dziennie i 40 godzin pracy tygodniowo. Biegły sądowy w opiniach uzupełniających szczegółowo ustosunkował się do zarzutów powoda i podtrzymał treść swojej opinii.

Odnosnie wydanej w sprawie opinii powód zarzucał biegłemu, iż całkowicie pominął okoliczności wynikające z zeznań świadków. Zdaniem powoda, zeznania słuchanych osób, potwierdzały, że ilość nałożonych na niego obowiązków pracowniczych sprawiała, że ich wykonanie nie było możliwe do zrealizowania w czasie 8 godzin dziennie.

Ustosunkowując się do zarzutów powoda, biegły podniósł, że zadaniowy czas pracy, na który powód wyraził zgodę podpisując umowę o pracę, umożliwia mu dostosowanie odpowiednich godzin do realizacji konkretnych działań. Powód był odpowiedzialny za realizację zadań zespołu którym kierował, a nadto za rodzaj i jakość stawianych zadań. Powód powinien i mógł tak zorganizować pracę, aby osiągnąć zakładane rezultaty z jak najmniejszym nakładem czasowym. Biegły zwrócił również uwagę na istotną w sprawie kwestię, mianowicie fakt, że zgodnie z listami płac znajdującymi się w aktach sprawy powodowi został wypłacony ryczałt za nadgodziny: sierpień 2013 r. (695,05 zł), wrzesień 2013 r. (761,25 zł), marzec 2014 r. (479,59 zł), lipiec 2014 r. (918,84 zł), wrzesień 2014 r. (835,31 zł), grudzień 2014 r.

(879,28 zł), sierpień 2015 r. (376,63 zł), wrzesień 2015 r. (412,50 zł). Zdaniem powoda biegły sądowy czysto teoretycznie odniósł się do zadaniowego czasu pracy i zadań, jakie powodowi wydawał pracodawca. Według powoda biegły pominął charakter pracy powoda i pracę faktycznie wykonywaną przez powoda.

W opinii uzupełniającej, biegły podkreślił, że wbrew twierdzeniom powoda przy wydawaniu opinii uwzględnił organizację systemu czasu pracy i należytą staranność powoda przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Biegły słusznie zaznaczył, że nie była jego obowiązkiem ocena jakości pracy powoda, ale określenie czy ilość zdań była możliwa do realizacji przez osobę o odpowiednich kwalifikacjach zarządczych, przy dołożeniu należytej staranności przy ich wykonaniu. Biegły nie negował, że powód wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych, jednak został mu za to wypłacony ryczałt, a ponad wskazane okresy, powód nie podnosił, w których konkretnie dniach zachodziła konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, ani też nie udokumentował wykonywania takiej pracy i ilości czasu jaki na nią ewentualnie poświęcił.

W ocenie Sądu Okręgowego wszystkie zarzuty kierowane do opinii biegłego sądowego miały charakter polemiki z prawidłowo ustalonymi faktami oraz wyrażały subiektywne niezadowolenie z treści opinii niekorzystnej dla powoda. Tym samym w całości podzielił wnioski opinii biegłego z zakresu audytu, finansów publicznych, rachunkowości oraz zarządzania i ekonomiki podmiotów gospodarczych uznając, iż opinia biegłego została sporządzona w sposób prawidłowy, kompleksowy i wszechstronny. Ostatecznie Sąd odwoławczy uznał, że w spornym okresie zatrudnienia powoda w pozwanej spółce, wobec powoda stosowany był system zadaniowego czasu pracy. Powód, zajmując stanowisko kierownicze, miał znaczny stopień swobody w organizowaniu swojego czasu pracy, kolejności i czasu wykonywania powierzonych zadań. Nie był zobowiązany do stawiennictwa w pracy na ściśle określonej godzinę, stałego w niej przebywania i kończenia pracy o określonej godzinie. Powód mógł w trakcie dnia pracy robić sobie przerwy, czy to celem odpoczynku, czy załatwienia spraw prywatnych. Powód był w stanie, przy właściwej organizacji swojej pracy i zachowaniu należytej staranności, wykonać swoje zadania w ramach czasu pracy określonego przepisami art. 129 k.p.

Sąd Okręgowy nie wykluczył przy tym, że w pewnych okresach następowała kumulacja zadań do wykonania i powód mógł nie być w stanie wykonać swoich obowiązków w ramach obowiązujących norm pracy i wykonywał je w danym dniu dłużej niż 8 godzin. Wówczas zgodnie z obowiązującymi u pozwanego regulacjami wewnętrznymi - mógł odebrać dzień wolny lub otrzymywać tzw. ryczałt za nadgodziny, co też miało miejsce.

Sąd zaznaczył, że nawet jeśli by powód wykonywał pracę w nadgodzinach, które nie zostały objęte wypłaconym mu ryczałtem za nadgodziny, to nie wykazał tego faktu i nie wykazał ilości ewentualnych nadgodzin. Sam fakt wykonywania przez niego czynności po południu nie oznacza, że pracował na rzecz pozwanego w godzinach nadliczbowych. Powód świadczył bowiem pracę w zadaniowym systemie czasu pracy. Następuje to szczególnie w sytuacjach, gdy pracownik wykonuje swoją pracę poza zakładem pracy i gdy jej wykonywanie jest zależne od zmiennych i często niemożliwych do przewidzenia warunków. W zadaniowym czasie pracy pracownik ma swobodę w zakresie organizacji pracy. Istotne jest, by wyznaczony pracownikowi zakres zadań umożliwiał ich wykonanie w ramach podstawowej normy czasu pracy przy dochowaniu zwykłej staranności i efektywności. Tylko wówczas, gdy pracodawca obciąży pracownika zadaniami, których wykonanie nie jest możliwe w ramach podstawowej normy czasu pracy, to pracownikowi będzie przysługiwało prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Biegły sądowy wskazał jednoznacznie i stanowczo w swojej opinii w głównej i w opiniach uzupełniających, że przy zachowaniu zwykłej staranności przez powoda, powód na zajmowanym stanowisku miał możliwość realizacji zadań w spornym okresie w czasie 8 godzin dziennie (40 godzin tygodniowo), przy czym biegły sądowy bardzo szczegółowo uzasadnił swoje stanowisko, uwzględnił charakter pracy powoda i rodzaj nałożonych na niego zadań. Powód natomiast poza twierdzeniami zawartymi w pozwie, a dotyczącymi licznych nadgodzin, nie przedstawił żadnego dokumentu (choćby w postaci swoich notatek dotyczących przepracowanych godzin) obrazującego ich ilość czy dni, w których miały one miejsce.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł powód zarzucając naruszenie: 1/ art. 140 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powód świadczył pracę w zadaniowym systemie czasu pracy, podczas gdy ani rodzaj wykonywanej przez powoda pracy, ani jej organizacja nie uzasadniały wprowadzenia w jego przypadku zadaniowego systemu czasu pracy; 2/ art. 129 § 1 w związku z art. 151 § 1 k.p. przez niezastosowanie w wyniku przyjęcia, że powód świadczył pracę w zadaniowym systemie czasu pracy, podczas gdy przesłanki dla systemu zadaniowego czasu pracy nie miały zastosowania do powoda, a jego czas pracy, w tym praca w godzinach nadliczbowych powinny być rozliczne według zasad wynikających z art. 129 § 1 k.p.; 3/ art. 162 § 1 k.p.c. polegające na dopuszczeniu dowodu z opinii biegłego, w sytuacji gdy pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie zgłosiła w toku postępowania zastrzeżeń do protokołu; 4/ art. 278 § 1 k.p.c. polegające na przeprowadzeniu w sprawie dowodu z opinii biegłego sądowego z dziedziny audytu wewnętrznego i organizacji pracy, w sytuacji, gdy charakter niniejszej sprawy nie wymagał skorzystania przez Sąd z wiadomości specjalnych biegłego; 5/ art. 286 w związku z art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c. polegające na pominięciu wniosku powoda o powołanie, na zasadzie art. 286 k.p.c., kolejnego biegłego z uwagi na wady wydanej przez biegłego opinii; 6/ art. 286 w związku z art. 289 oraz w związku z art. 271 § 1 k.p.c. polegające na pominięciu wniosku powoda o zobowiązanie biegłego do wydania opinii uzupełniającej lub wezwanie biegłego na rozprawę w celu złożenia ustnych wyjaśnień, w sytuacji gdy powód składając zastrzeżenia do opinii biegłego szczegółowo wskazał nieprawidłowości dotyczące wydanych przez biegłego opinii; 7/ art. 286 k.p.c. w związku z § 12 ust. 1 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 24 stycznia 2005 r. w sprawie biegłych sądowych (Dz.U. Nr 15, poz. 133) polegające na zaniechaniu pominięcia opinii biegłego sądowego i zaniechaniu powołania nowego biegłego, a w konsekwencji oparcie wyroku na opinii, wydanej przez biegłego, który nie spełniał przesłanek do pełnienia tej funkcji, bowiem w czasie trwania postępowania w niniejszej sprawie przed Sądem Okręgowym w Zielonej Górze, w ramach którego biegły wydał opinię, wobec biegłego toczyło się już postępowanie w sprawie zwolnienia z funkcji biegłego sądowego z uwagi na brak rękojmi należytego wykonywania obowiązków biegłego; 8/ art. 382 w związku z art. 233 § 1 w związku z

art. 391 § 1 k.p.c. przez wydanie orzeczenia z pominięciem istotnej części materiału zebranego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, a to przez pominięcie przez Sąd drugiej instancji zeznań złożonych przez przesłuchiwanym w sprawie świadków, zeznań powoda oraz dokumentów w postaci wydruków wiadomości e-mail, raportów z wizyt powoda u klientów, wydruków dotyczących tankowań i brak dokonania oceny ww. dowodów; 9/ art. 327¹ § 1 pkt 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, w sytuacji, gdy Sąd drugiej instancji doszedł do wniosków odmiennych niż Sąd pierwszej instancji i nie uwzględnił ustaleń faktycznych przez niego poczynionych.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana spółka wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona.

Zarzuty skarg kasacyjnych dotyczą naruszenia zaskarżonym wyrokiem Sądu odwoławczego przepisów prawa materialnego, a to art. 140 k.p. i art. 129 § 1 k.p. w związku z art. 151 § 1 k.p., zaś w warstwie procesowej dotyczą naruszenia szeregu przepisów Kodeksu postępowania cywilnego dotyczących posiedzeń sądowych, postępowania dowodowego, apelacji oraz wydania wyroku.

Skarga Skarżącego oparta jest na przesłance oczywistej zasadności, występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzebie wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

W rozpoznawanej sprawie istotnym było ustalenie, czy Skarżący wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w spornym okresie od 1 kwietnia 2013 r. do 31 marca 2016 r.

Zgodnie z art. 140 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1465), w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system

zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129. Stosownie zaś do art. 129 § 1 k.p., 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, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144 k.p.. Stosownie do art. 149 k.p., pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej nie ewidencjonuje się godzin pracy. Natomiast według art. 151 § 1 k.p., praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy.

System zadaniowego czasu pracy ma odmienny charakter w stosunku do pozostałych systemów czasu pracy. Jest to system opierający się w dużej mierze na samodzielności pracownika w zakresie organizacji pracy. Pracodawca wyznacza zadania oraz ustala (po porozumieniu z pracownikiem) czas konieczny do ich realizacji. Kwestie rozłożenia zadań, faktycznego czasu ich wykonywania czy wprowadzania przerw powierza się pracownikowi. Pracownik dysponuje zatem szerokim zakresem swobody w kształtowaniu swego czasu pracy. Tak ukształtowany charakter opisywanego systemu czasu pracy prowadzi niekiedy do przyjęcia założenia, że w zadaniowym czasie pracy pracownik nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i czasie. Wniosek taki wydaje się jednak zbyt daleko idący, przyjęcie go bowiem prowadziłoby do zakwestionowania zgodności unormowania zawartego w komentowanym przepisie z definicją czasu pracy

wyrażoną w art. 128 § 1 k.p. Stąd też teza taka jest trudna do zaakceptowania. Opisywany system wprowadzić można w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. W doktrynie wskazuje się, że system zadaniowy może być ustanowiony, jeśli utrudnione jest precyzyjne określenie momentu rozpoczęcia i zakończenia pracy, a także trudna lub niemożliwa jest kontrola czasu poświęconego na wykonywanie pracy. Dzieje się tak zwłaszcza wtedy, gdy pracownik wykonuje swoją pracę poza zakładem pracy i gdy jej wykonywanie jest zależne od zmiennych i trudnych do przewidzenia warunków. Długość dnia i tygodnia pracy jest determinowana przez tempo wykonywania pracy. Zadaniowy czas pracy jest wreszcie przeznaczony dla prac prowadzonych nierytmicznie oraz poza kolektywną pracą skooperowaną. Może tu chodzić zarówno o prace, które wymagają kreatywności (np. architekci, programiści, prawnicy), jak i prace proste, w których istotne jest osiągnięcie zamierzonych rezultatów (np. przedstawiciele handlowi, gospodarze domów, listonosze, inkasenci). Nie może jednak wiązać się wyłącznie z koniecznością osiągnięcia określonego rezultatu ekonomicznego, zatem nie można tego systemu utożsamiać z umową o dzieło, która ma odmienny charakter. Warto też dodać, że zadania, które pracownik ma wykonywać, powinny być sformułowane w sposób konkretny. Pracownik może cieszyć się swobodą w zakresie organizacji pracy, natomiast nie dysponuje swobodą w określaniu zadań do wykonania. Jak słusznie wskazuje się w judykaturze, w prawidłowo ustanowionym zadaniowym czasie pracy miernikiem pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy staje się rodzaj i ilość pracy (zadań), którą pracownik ma wykonać, często w sposób powtarzający się. Zadania te nie mogą być zatem wyznaczane przez pracodawcę doraźnie, każdego dnia, lecz konieczne jest ich określenie w akcie (aktach) lub czynnościach kreujących treść stosunku pracy. Takim aktem jest przede wszystkim umowa o pracę, określająca rodzaj pracy, a więc zespół czynności należących do obowiązków pracownika związanych z zajmowanym stanowiskiem. Możliwość ustanowienia zadaniowego czasu pracy istnieje wówczas, gdy czynności te mają charakter skonkretyzowany, zamknięty i powtarzający się. System zadaniowy jest często wykorzystywany do zatrudnienia telepracowników. Należy jednak podkreślić, że możliwość wprowadzenia tego systemu zależy od rodzaju telepracy. Z pewnością system ten znajdzie zastosowanie w stosunku do

telepracowników wykonujących swoje obowiązki w domu lub tzw. telepracowników mobilnych. Jednak w sytuacji wykonywania pracy w telecentrach, a także w przypadku telepracy przemiennej (wykonywanej częściowo w zakładzie pracy), zastosowanie tego systemu wydaje się wątpliwe. Podobną konstatację należy wywieść w odniesieniu do pracowników wykonujących pracę zdalną. Zastosowanie wobec nich omawianego systemu czasu pracy jest możliwe, pod warunkiem że praca zdalna nie jest łączona z pracą w formie tradycyjnej, świadczonej na terenie zakładu pracy. W omawianym systemie kluczową kwestią jest wskazanie zadań, jest to bowiem czynnik decydujący o wyznaczeniu czasu pracy pracownika. Określenie tych zadań, a także czasu koniecznego do ich wykonania, stanowi uprawnienie pracodawcy. Powinno to jednak nastąpić po porozumieniu z pracownikiem. Takie a nie inne sformułowanie przepisu oznacza, że pracownik nie ma tu roli stanowiącej. Ustawodawca miał bowiem na względzie konsultację pracownika (wyrażenia opinii), nie zaś konieczność wyrażenia przez niego zgody. Taką konsultację należy przeprowadzić z każdym pracownikiem odrębnie, nawet jeśli systemem zadaniowym ma być objęta cała grupa pracowników. W tym kontekście oczywiste wydaje się, że samo faktyczne wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych nie oznacza, iż w ten sposób automatycznie obowiązywał pracownika zadaniowy czas pracy. Komentowany przepis wprowadzie nie wymaga zgody pracownika na objęcie go zadaniowym czasem pracy, jednak oczywiste jest, że pracownik powinien mieć świadomość, iż taki system go obowiązuje i w takim systemie świadczy pracę. Temu służy między innymi regulacja zawarta w art. 29 § 3 pkt 1) k.p. Uprawnienie pracodawcy do określenia wymiaru zadań nie oznacza jednak, że dopuszczalne jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy o nienormowanym wymiarze. W innym bowiem przypadku pracodawcy zyskaliby narzędzie do eksploataowania pracowników, narzucając im zadania, których wykonanie wiązałoby się z pracą zagrażającą ich zdrowiu i bezpieczeństwu. Niezwykle istotne jest, aby określić zakres zadań w sposób, który będzie umożliwiał ich wykonanie w ramach podstawowej normy czasu pracy przy dochowaniu zwykłej staranności i efektywności. Ponadto pracodawca, określając zadania do wykonania, powinien posługiwać się miarą średnią. Oznacza to, że w sytuacji gdy jeden pracownik osiąga znacznie lepsze efekty niż pozostali zatrudnieni w tym samym charakterze, pracodawca nie powinien

zakładać, iż inni pracownicy będą osiągać te same wyniki i nakładać na nich zadania w takim wymiarze. W przypadku gdy pracodawca obciąży pracownika zadaniami, których wykonanie w ramach tej normy jest niemożliwe, może odpowiadać za naruszenie przepisów o czasie pracy, stosownie do art. 281 § 1 pkt 5) k.p. Ponadto pracownikowi służy wówczas roszczenie Fakt, że zadania powinny być możliwe do wykonania w ramach norm wynikających z art. 129 k.p., oznacza, że nie jest dopuszczalne planowanie pracy dłuższej niż ośmiogodzinna. Konsekwencją przyjęcia takiej zasady jest wykluczenie łączenia systemu zadaniowego z systemem równoważnym i innymi systemami pozwalającymi na wydłużanie dobowego wymiaru czasu pracy. Wyrażnie na to wskazał Sąd Najwyższy, uznając, że art. 140 k.p. nie przewiduje konstrukcji „mieszanego czasu pracy”, w ramach którego pracownik byłby zobowiązany do świadczenia pracy bez wynagrodzenia ponad powszechnie obowiązujące wszystkich pracowników podstawowe normy czasu pracy, które (zgodnie z art. 129 k.p.) nie mogą przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Samodzielne decydowanie o dokładnym czasie wykonywania pracy przez pracownika może wiązać się z problemem łączenia systemu zadaniowego czasu pracy z pracą w porze nocnej. Nie ma wątpliwości, że taka praca jest dopuszczalna, jednak rodzi się pytanie o konieczność jej wynagradzania (wypłaty dodatku). Przyjąć należy, że dodatek będzie przysługiwał, jeśli konieczność pracy w porze nocnej wynikać będzie z polecenia pracodawcy lub z charakteru pracy. Jeśli natomiast będzie to jedynie wynik decyzji pracownika, uznać trzeba, że pracodawca nie będzie zobligowany do wypłaty dodatku. System zadaniowego czasu pracy jest jedynym systemem, w którym nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji godzin pracy (art. 149 § 2 k.p.). Taka ewidencja byłaby zresztą trudna do prowadzenia, biorąc pod uwagę samodzielność pracownika w zakresie organizowania sobie czasu pracy. Warto jednak zauważyć, że pracodawca nie jest zwolniony z prowadzenia całej ewidencji czasu pracy dla pracowników objętych tym systemem. Inne elementy czasu pracy (poza godzinami pracy) podlegają ewidencjonowaniu na normalnych zasadach (zob. K. Stefański [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5)*, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 140, SIP LEX 2023).

W sprawie ustalono, zgodnie w Obydwu instancjach, że Skarżący wykonywał pracę w układzie zadaniowym. Ponadto ustalono, że Pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy Skarżącego. Skarżący również nie ewidencjonował czasu pracy w godzinach nadliczbowych. W związku z tym na podstawie art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c., Skarżący nie wskazał faktów, na podstawie których opiera swoje żądanie, a nadto z żądaniem wystąpił już po zakończeniu zatrudnienia, co nie pozostaje obojętne dla wyniku sprawy. Ponadto Skarżący otrzymywał ryczałt za godziny nadliczbowe. Stosownie do orzecznictwa, zakres art. 151¹ § 4 k.p. nie obejmuje rozliczania czasu pracy, w tym pracy ponadnormatywnej. Zgodnie z powołanym przepisem, w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie przysługujące za pracę w godzinach nadliczbowych może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych. Z art. 151¹ § 4 k.p. wynika, że znajduje on zastosowanie wyłącznie w sytuacji stałego wykonywania przez pracownika pracy poza zakładem pracy (co uniemożliwia ściśle ewidencjonowanie jego godzin pracy - art. 149 § 2 k.p.) i gdy pracodawca przewiduje, że zakres zadań pracownika będzie wymagał pracy ponadnormatywnej. Warunkiem wypłaty ryczałtu przewidzianego w art. 151¹ § 4 k.p. jest więc co najmniej świadomość pracodawcy, że pracownik świadczy (będzie świadczył) pracę w godzinach nadliczbowych z jednoczesną, choćby dorozumianą, akceptacją jej wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2016 r., sygn. akt I PK 24/15, LEX nr 1994278). Trzeba również zwrócić uwagę, że określone odstępstwa od zasady ewidencjonowania godzin pracy zawiera art. 149 § 2 k.p.c. w stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej. Dotyczy to jednak wyłącznie zwolnienia z ewidencjonowania godzin pracy, a nie ewidencjonowania czasu pracy. W rozpoznawanej sprawie trzeba zauważyć, że brak ewidencji czasu pracy po stronie pracodawcy nie oznacza, że Sąd bezkrytycznie przyjmuje wersję czasu pracy w godzinach nadliczbowych przedkładaną przez Skarżącego. Mimo obowiązku dotyczącego dowodzenia faktów, Skarżący nie przedłożył w sprawie kalendarzowej wersji czasu pracy, która mogła by podlegać weryfikacji, uwzględniając z drugiej strony zarzuty pracodawcy, a dopiero

po owej weryfikacji stanowiła by określoną zweryfikowaną okoliczność w sprawie. Brak aktywności Skarżącego w tym zakresie stanowi jeden z elementów wyniku rozpoznania przedmiotowej sprawy. W omawianym bowiem zakresie brak jest uchybień w zaskarżonym orzeczeniu, a wręcz przeciwnie, występują one u Skarżącego. W związku z tym w sprawie nie zachodzi jej oczywista zasadność, bowiem pojęcie "oczywistej zasadności skargi" jako przesłanki jej przyjęcia do rozpoznania (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) nie jest tożsame z zasadnością skargi. Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, jeżeli bez wątpliwości nastąpiły podnoszone w niej uchybienia lub gdy jest pewne, że miały one wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia, albo też podniesione zarzuty oczywiście uzasadniają wniesioną skargę (postanowienie Sądu Najwyższego z 30 września 2015 r., sygn. akt V CSK 148/15, LEX nr 1955515).

W rozpoznawanej sprawie również występuje, zdaniem Skarżącego, przywołane wyżej zagadnienie prawne, które Skarżący uznaje za na tyle istotne, by wymagało odpowiedzi przez Sąd Najwyższy. Zasadniczo dotyczy ono kwestii wydania opinii przez biegłego, w stosunku do którego wszczęto, przed wydaniem zaskarżonego orzeczenia, postępowanie administracyjne w przedmiocie zwolnienia biegłego z funkcji biegłego sądowego (skreślenia z listy biegłych sądowych), co później nastąpiło oraz skazania biegłego za czyn przeciwko wiarygodności dokumentów (co nastąpiło po wydaniu skarżonego orzeczenia). Przede wszystkim należy podkreślić, że w momencie sporządzania opinii oraz w momencie wyrokowania w rozpoznawanej sprawie, wobec biegłego nie orzeczono jakiegokolwiek odpowiedzialności. W związku z tym należy uwzględnić w tym okresie domniemanie wiarygodności sporządzanych przez niego opinii. Dlatego też, na użytek rozpoznawanej sprawy uznać należy, że istotne zagadnienie prawne w zakreślonym temacie nie występuje na tyle, na ile zasługiwało by na odpowiedź ze strony Sądu Najwyższego, nie ma bowiem w uznaniu Sądu znaczenia dla rozpoznania niniejszej sprawy. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy po pierwsze - przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie oraz po drugie - jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia

sprawy w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z 2 czerwca 2020 r., sygn. akt II PK 51/19, LEX nr 3031427).

W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym tu składzie w rozpoznawanej sprawie nie występuje także potrzeba wykładni przepisu art. 162 § 1 k.p.c. w zakresie przedstawionym w skardze kasacyjnej na przykładzie dwóch wyroków Sądu Najwyższego. Wykładnia prawa została bowiem dokonana przez obydwie Sady w sposób zakończony określonymi wynikami. Sąd Najwyższy nie jest sądem III instancji, nie rozpoznaje sprawy w kolejnej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z 27 października 2017 r., sygn. akt IV CZ 64/17, LEX nr 2408328). Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy jest związany dokonanymi przez sądy ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Oznacza to niedopuszczalność powoływania się przez skarżącego na wadliwość wyroku sądu II instancji polegającą na ustaleniu faktów lub niewłaściwie przeprowadzonej ocenie dowodów również we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Także zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia prawa materialnego, mające w istocie charakter polemiki z ustaleniami faktycznymi sądów i dokonaną przez nie oceną stanu faktycznego nie mogą stanowić podstawy skargi kasacyjnej, ani jej przyjęcia do rozpoznania (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 września 2023 r., sygn. akt III USK 274/22, LEX nr 3608300). W przedmiotowej sprawie zarzuty skargi kasacyjnej ewidentnie nawiązują do polemiki z ustaleniami w sferze faktów i dowodów dokonanej prawomocnie przez Sąd odwoławczy. W sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości Sąd ten w rozpoznawanej sprawie nie uchybił przepisom, aby była konieczna interwencja w tym względzie Sądu Najwyższego, a zatem uwzględnienie interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości przez Sąd Najwyższy wymagało podjęcia rozstrzygnięcia jak w komparycji.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., zaś o kosztach na podstawie art. 102 k.p.c., ze względów natury społecznej.

[mc]

[ał]

