

Wyrok z dnia 2 marca 2006 r.

I PK 150/05

Lekarzowi zatrudnionemu w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej, za pozostawanie poza zakładem w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz za czas pracy wykonywanej w przypadku wezwania do zakładu, przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w art. 32k ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.) za okres od 1 października 1999 r., a przed tą datą w wysokości określonej w § 12 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 55, poz. 273 ze zm.).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 2 marca 2006 r. sprawy z powództwa Wiktora M. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zespołowi Opieki Zdrowotnej w L. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 18 lutego 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Katowicach do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Apelacyjny oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego w Gliwicach, zasądzającego na rzecz powoda 52.683,20 zł z ustawowymi odsetkami od 22 listopada 2001 r. i oddalającego powództwo w pozostałej części.

Powód domagał się zasądzenia od Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. (SPZOZ) 60.000 zł z ustawowymi odsetkami od 10 sierpnia 2000 r. tytułem wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy (dyżury „pod telefonem”) oraz za pracę wykonaną poza czasem normalnej ordynacji na skutek wezwania na Oddział - za okres od 1 grudnia 1998 r. do 30 listopada 2000 r. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód był zatrudniony w SPZOZ od 1 lutego 1985 r. do 30 listopada 2000 r. na stanowisku ordynatora Oddziału Ginekologiczno-Położniczego. Do obowiązków powoda jako ordynatora należało, między innymi, nadzorowanie pracy całego oddziału, „znanie” stanu zdrowia każdego chorego na oddziale i decydowanie o sposobie leczenia, przybywanie na oddział na każde wezwanie dyrektora zespołu, lekarzy zatrudnionych na oddziale i lekarza dyżurnego w razie uzasadnionej potrzeby. Powód miał zapewniać pracę oddziału przez całą dobę. Musiał być uchwytny dla swoich asystentów, również poza godzinami pracy, a także pozostawać do ich dyspozycji. Powód zawsze pozostawał w kontakcie z oddziałem poza godzinami pracy. Lekarz dyżurujący składał mu telefoniczne sprawozdanie z pracy oddziału. W razie urlopu powoda kontakt telefoniczny był utrzymany z zastępcą ordynatora. Powód był również wzywany na oddział przez lekarza dyżurującego, np. w razie konieczności przeprowadzenia zabiegu lub konsultacji trudniejszego przypadku. Powód w swoim grafiku pracy odnotowywał pełnienie dyżurów „pod telefonem” i początkowo otrzymywał za nie wynagrodzenie. W dniu 1 sierpnia 1999 r., z powodu trudności finansowych szpitala, ówczesny dyrektor SPZOZ Jerzy B. cofnął zgodę na dyżury gotowości na Oddziale Ginekologiczno-Położniczym. Od tego dnia powód nie otrzymywał wynagrodzenia, ani wolnych dni za dyżury gotowości. Pomimo to, jako ordynator, musiał być uchwytny dla swoich asystentów, co było równoznaczne z pełnieniem dyżuru pod telefonem. Z tytułu sprawowania funkcji ordynatora powód otrzymywał dodatek funkcyjny. Dodatek ten nie miał jednak związku z obowiązkiem zapewnienia pracy oddziału po godzinach pracy. Pozwany nie wniósł zastrzeżeń do zestawienia liczby godzin pozostawania przez powoda w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych i ilości pracy wykonywanej na wezwanie. Sąd na podstawie opinii biegłego księgowego ustalił, że należne powodowi wynagrodzenie za czas gotowości do udzielania świadczeń w okresie objętym sporem wyniosło 49.386,21 zł, a za czas pracy wykonanej na wezwanie 3.296,89 zł. W tak ustalonym stanie fak-

tycznym Sąd uznał, że powództwo do kwoty wyliczonej przez biegłego podlega uwzględnieniu.

Apelację od tego wyroku wniosła strona pozwana. W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie.

Sąd Apelacyjny uznał, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i właściwie ocenił zasadność żądań powoda. Materiał dowodowy pozwalał na ustalenie, że w spornym okresie powód pozostawał w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, o czym pracodawca wiedział i co było konieczne dla zapewnienia pacjentkom należytej opieki, a także że powód świadczył pracę poza normalnym czasem pracy w przypadku wezwania na oddział.

W skardze kasacyjnej pozwany zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego w pkt 1 i 3 i wniósł o uchylenie orzeczenia w tym zakresie oraz o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty sprawy, poprzez uwzględnienie apelacji pozwanego w całości, na zasadzie art. 398¹⁶ k.p.c. Skarżący zarzucił Sądowi Apelacyjnemu: 1) naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie przez oparcie rozstrzygnięcia dotyczącego okresu od 1 grudnia 1998 r. do 30 listopada 2000 r. na art. 32k ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, który wszedł w życie 21 stycznia 2000 r., bez uwzględnienia faktu nieobowiązania wskazanego przepisu w części spornego okresu, kiedy jedyną podstawą prawną oceny sytuacji pracowników zakładów opieki zdrowotnej pełniących dyżury zakładowe (medyczne) stanowił art. 144 Kodeksu pracy; 2) naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 8 k.p., przez przyjęcie, że „powód zawsze pozostawał w kontakcie z oddziałem poza godzinami pracy”, czyli pozostawał w gotowości do świadczenia pracy; 3) naruszenie kardynalnych zasad postępowania cywilnego, a mianowicie zasady prawdy obiektywnej (materialnej) oraz rażące naruszenie zasady dyskrecjonalnej władzy sędziego, które miały znaczący wpływ na wynik sprawy, a tym samym na treść wydanego rozstrzygnięcia.

W uzasadnieniu skargi pozwany stwierdził, między innymi, że art. 32k ustawy o zakładach opieki zdrowotnej wszedł w życie 21 stycznia 2000 r., a okres, za który powód dochodzi swego roszczenia, to okres od 1 grudnia 1998 r. do 30 listopada 2000 r. Wynika stąd, że w części spornego okresu przepis, na którym zostało oparte rozstrzygnięcie Sądu, nie obowiązywał. Do czasu wejścia w życie art. 32k powołanej powyżej ustawy jedyną podstawą oceny sytuacji pracowników zakładów opieki zdro-

wotnej, pełniących dyżury zakładowe (medyczne) stanowił art. 144 k.p. Skarżący wskazał ponadto, że naruszony został art. 233 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, a także poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy mających wpływ na treść rozstrzygnięcia. Sąd przyjął bowiem, że powód bezustannie świadczył pracę albo pozostawał w gotowości do niej. Zasady doświadczenia życiowego pokazują jednak, że niemożliwe jest, aby po godzinach normalnej pracy lekarz pracował jeszcze bez jakichkolwiek przerw kilkanaście godzin.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm., powoływana dalej jako „ustawa”) przewiduje dwie różne formy wykonywania obowiązków zawodowych pracowników medycznych poza normalnym czasem pracy. Są to: 1) pozostawanie poza zakładem opieki zdrowotnej w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych (dalej: „pozostawanie w gotowości”), 2) dyżur medyczny. Pierwsza z wymienionych form jest postacią dyżuru pełnionego w domu, regulowanego dla powszechnego stosunku pracy w art. 151⁵ k.p (a przed 1 stycznia 2004 r. w art. 144 k.p.). Jej istotą jest obowiązek pracownika pozostawania w czasie określonym w poleceniu pracodawcy w faktycznej gotowości do pracy oraz stawienia się do zakładu w razie wezwania w celu udzielania świadczeń zdrowotnych (art. 32k ust. 1 ustawy). Natomiast dyżur medyczny jest wykonywaniem, poza normalnymi godzinami pracy, czynności zawodowych przez lekarza lub innego posiadającego wyższe wykształcenie pracownika wykonującego zawód medyczny w zakładzie opieki zdrowotnej przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych (art. 18d ustawy). Za każdą godzinę dyżuru medycznego przysługuje wynagrodzenie w wysokości co najmniej 130% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego (art. 32j ust. 4), w przypadku dyżuru pełnionego w porze nocnej - 165%, zaś w przypadku dyżuru pełnionego w niedziele i święta oraz dni dodatkowo wolne od pracy - co najmniej 200% tej stawki (ust. 5). Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu (art. 32j ust.6). Niżej wynagradzane jest pozostawanie w gotowości. Stosownie do art. 32k ust. 2, za każdą godzinę pozostawania w gotowości przysługuje wynagrodzenie

w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, obliczanej zgodnie z art. 32j ust. 6. Jednakże w przypadku wezwania do zakładu opieki zdrowotnej pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jak za czas pełnienia dyżuru medycznego (art. 32k ust. 3). Należy zgodzić się z wyrażonym w doktrynie poglądem, że art. 32k ust. 3 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej jednoznacznie przemawia przeciw traktowaniu pracy wykonywanej w przypadku wezwania do zakładu jako dyżuru medycznego. Praca wykonywana w przypadku wezwania do zakładu nie jest dyżurem medycznym i nie może być wliczona do dyżurów medycznych w limicie określonym w art. 32j ust. 3 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Jest ona w istocie pracą w godzinach nadliczbowych, ale wynagradzaną inaczej niż stanowi Kodeks pracy (zob. Z. Kubot: Wynagradzanie w zakładach opieki zdrowotnej, Prawo i Medycyna 2001 nr 10, s. 88).

Opisane powyżej regulacje pozostawania w gotowości oraz dyżuru medycznego, zostały wprowadzone ustawą z dnia 22 grudnia 1999 r. o zmianie ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2000 r. Nr 3, poz. 28, powoływanej dalej, jako „ustawa zmieniająca”). Zgodnie z art. 2 tej ustawy wymienione regulacje, wraz z całym unormowaniem czasu pracy pracowników zakładów opieki zdrowotnej w rozdziale 4 ustawy, weszły w życie z dniem jej ogłoszenia, tj. 21 stycznia 2000 r., z mocą od 1 października 1999 r.

Co do daty wejścia w życie art. 32k ustawy, należy zauważyć, że w wyroku z 24 października 2000 r. (Dz.U. Nr 92, poz. 1025), Trybunał Konstytucyjny stwierdził, iż art. 2 ustawy zmieniającej, w zakresie, w jakim nadaje ona art. 32j ustawy (o zakładach opieki zdrowotnej) moc obowiązującą przed dniem jej ogłoszenia w Dzienniku Ustaw, jest niezgodny z art. 2 Konstytucji RP przez to, że narusza zakaz obowiązywania prawa wstecz. W uzasadnieniu Trybunał podkreślił jednak, że nie wypowiedzi się co do możliwości nadania mocy wstecznej pozostałym przepisom znowelizowanym przez ustawę zmieniającą. W tej sytuacji należy uznać, że art. 32k wszedł w życie z dniem ogłoszenia ustawy zmieniającej, z mocą od dnia 1 października 1999 r. Wnioskowi temu nie przeszkadza to, że, jak wyżej wskazano, art. 32k ust. 2 i 3 odwołuje się do art. 32j ustawy w kwestii sposobu obliczenia wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości. Tego rodzaju odesłanie nie oznacza bowiem uznania obowiązywania normy, do której przepis ten odsyła, lecz jest sposobem (techniką) konstruowania normy odsyłającej. Zamiast tego ustawodawca mógł włączyć odnośny fragment art. 32j do art. 32k. Nie ma też powodu do kwestionowania konstytucyjności

wstecznego obowiązywania art. 32k w świetle wyżej wymienionego wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 października 2000 r., ponieważ: 1) obowiązuje zasada domniemania konstytucyjności ustaw; 2) jak już zaznaczono Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że „nie wypowiada się w tym orzeczeniu o dopuszczalności nadania mocy wstecznej pozostałym przepisom znowelizowanym przez ustawę z 22 grudnia 1999 r.”; 3) Trybunał podkreślił, że rozwiązanie zawarte w art. 2 ustawy zmieniającej byłoby „konstytucyjnie dopuszczalne tylko, gdyby nowe przepisy zawierały rozwiązania korzystniejsze dla adresatów od przepisów obowiązujących poprzednio”, przy czym określenie „adresaci” wyraźnie odniósł do lekarzy, a nie zakładów opieki zdrowotnej. W ocenie Sądu Najwyższego stanowisko to, w rozważanej sprawie dotyczącej publicznego zakładu opieki zdrowotnej, jest przekonujące. Nie ma bowiem przeszkód, aby ustawodawca uregulował korzystniej z mocą wsteczną warunki pracy pracowników sfery publicznej (opłacanych ze środków publicznych). Jak wynika z porównania art. 32k z „konkurencyjnymi” regulacjami, ustalone w nim wynagrodzenie za gotowość (50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego) zostało uregulowane dla lekarzy korzystniej zarówno od wynagrodzenia za dyżur domowy w art. 144 § 2 zdanie drugie k.p., w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2004 r., który nie normował odpłatności za dyżur domowy, jak i od wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości do pracy określonego w § 12 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 55, poz. 273 ze zm., powoływane dalej jako „rozporządzenie z 1992 r.”), który stanowił, że za każdą godzinę pozostawania w gotowości do pracy na wezwanie przez zakład przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości 25% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Podobnie, korzystniejsze jest uregulowanie w art. 32k ust. 3 wynagrodzenia za pracę w razie wezwania do zakładu opieki zdrowotnej. W takim bowiem przypadku pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jak za czas pełnienia dyżuru medycznego, tj. co najmniej 130% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, podczas gdy obowiązujący w okresie objętym sporem art. 134 k.p. przewidywał wynagrodzenie w wysokości nie wyższej niż 100% wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Z powyższych uwag wynika zatem, że art. 32k ustawy należy stosować do ustalenia wynagrodzenia za pozostawanie poza zakładem opieki zdrowotnej w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych począwszy od 1 października 1999 r.

W okresie poprzedzającym wskazaną wyżej datę dyżur medyczny (określany wówczas, jako „dyżur zakładowy”) i pozostawanie w gotowości (określane wówczas, jako „pozostawania poza zakładem pracy w gotowości do pracy”), były regulowane w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia (Dz.U. Nr 51, poz. 326 ze zm., powoływanego dalej jako „rozporządzenie z 1974 r.”). Akt ten określał dyżur zakładowy, jako wykonywanie pracy i pozostawanie w gotowości do jej wykonywania przez lekarza przebywającego stale w zakładzie poza godzinami normalnej ordynacji danego zakładu lub jego oddziału (§ 11), co należy uznać za określenie co do istoty odpowiadające definicji dyżuru medycznego w art. 18d ustawy. Natomiast pozostawanie w gotowości rozporządzenie określało, jako „pozostawanie poza zakładem pracy w gotowości do pracy, umożliwiającej wezwanie do zakładu w przypadkach nie cierpiących zwłoki” (§ 10 ust. 1 pkt 2). Wynagrodzenie za pozostawanie w gotowości, normowanej w rozporządzeniu z 1974 r. zostało ustalone w § 12 ust. 1 powołanego wyżej rozporządzenia 1992 r., który, jak już wskazano, stanowił, że za każdą godzinę pozostawania w gotowości do pracy na wezwanie przez zakład przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości 25% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast za czas wykonywania pracy w wyniku wezwania przez zakład, zamiast wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości (25% stawki), przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 100% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższe jednak niż za 1 godzinę pracy przy każdym wezwaniu (§ 12 ust. 2).

Obowiązywanie § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia 1974 r. oraz § 12 ust 1 i 2 rozporządzenia z 1992 r. nie zostało podważone w wyroku z 17 maja 1999 r. (Dz.U. Nr 45, poz. 458), w którym Trybunał Konstytucyjny stwierdził niekonstytucyjność § 11 i § 12 tego rozporządzenia z 1974 r. ze względu na ich niezgodność z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP oraz z art. 298 i art. 128 k.p., w związku z czym przepisy te utraciły moc z dniem 20 maja 1999 r. Wyrok ten ograniczał się bowiem do wskazanych w nim przepisów i nie wpływał na obowiązywanie dotyczących pozostawania w gotowości poza zakładem pracy przepisów § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z 1974 r. i § 12 ust 1 rozporządzenia z 1992 r.

Rozporządzenie z 1992 r. zostało uchylone przez rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 8 czerwca 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 52, poz. 543 ze zm.), które, z wyjątkami określonymi w § 19, weszło w życie 15 czerwca 1999 r. Rozporządzenie to nie normuje wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości, ani za czas pracy wykonywanej w przypadku wezwania do zakładu. W tej sytuacji można by *prima facie* sądzić, że, zgodnie z art. 5 k.p., nakazującym stosować Kodeks pracy w przypadkach, w których stosunek pracy danej kategorii pracowników nie został uregulowany przez przepisy szczególne, do oceny roszczeń pracowników w okresie od 15 czerwca do 30 września 1999 r. należało stosować unormowanie wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości zawarte w art. 144 § 2 zdanie drugie k.p., w brzmieniu obowiązującym przed 1 stycznia 2004 r., który, jak wcześniej wskazano, nie normował odpłatności za dyżur domowy. Warto jednak zauważyć, że zgodnie z ustalonymi poglądami wymieniony przepis Kodeksu pracy nie ustanawiał zasady nieodpłatności dyżuru domowego, lecz pozostawiał tę kwestię do uregulowania w układzie zbiorowym pracy (ewentualnie w innym akcie swoistego prawa pracy) lub w umowie o pracę. W tej sytuacji należy przyjąć, że skoro zarówno rozporządzenie z 2 lipca 1992 r., jak i ustawa, ustanowiły odpłatność za pozostawanie w gotowości, to wynika stąd obowiązywanie w zakładach opieki zdrowotnej zasady odpłatności za tę formę wykonywania przez pracowników świadczeń medycznych. W związku z tym, w okresie od 15 czerwca do 30 września 1999 r., w braku ustalenia wyższego wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości w aktach zakładowych lub w umowie o pracę, lekarzowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości ustalonej przed rozpoczęciem się tego okresu, tj. w wysokości 25% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego w § 12 ust. 1 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r. Podobnie należy przyjąć, że za czas pracy wykonywanej w przypadku wezwania do zakładu przysługiwało wynagrodzenie w wysokości określonej w § 12 ust. 2 tego rozporządzenia.

Wobec powyższego należy uznać, że lekarzowi zatrudnionemu w publicznym zakładzie opieki zdrowotnej wynagrodzenie za pozostawanie poza zakładem w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz za czas pracy wykonywanej w przypadku wezwania do zakładu przysługuje za okres od 1 października 1999 r. w wysokości określonej w art. 32k ustawy, a przed tą datą w wysokości określonej w § 12 ust. 1 i 2 rozporządzenia z 2 lipca 1992 r.

W świetle powyższych uwag trafny, pomimo błędnego utożsamiania przez pełnomocnika skarżącego czasu pozostawania w gotowości z dyżurem medycznym i zakładowym, okazał się przedstawiony w kasacji zarzut naruszenia art. 32k ustawy w zakresie dotyczącym oparcia przez Sąd Apelacyjny rozstrzygnięcia, dotyczącego całego okresu od 1 grudnia 1998 r. do 30 listopada 2000 r. na tym przepisie. Uchybienie to uzasadnia uwzględnienie kasacji.

Odnosnie do sformułowanego w uzasadnieniu kasacji zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c., przez przekroczenie przez Sąd Apelacyjny granic swobodnej oceny dowodów oraz niewyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy mających wpływ na treść rozstrzygnięcia, należy stwierdzić, że sposób przedstawienia i uzasadnienia tego zarzutu uchybia zasadom ustalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok SN z 23 marca 2000 r., CKN 805/98, LEX nr 50881 i tam powołane orzeczenia). W szczególności niewskazanie, którego z paragrafów tego artykułu dotyczą podniesione zarzuty, a także ich ogólnikowość, nie pozwalają Sądowi Najwyższemu na ustosunkowanie się do twierdzenia o przekroczeniu przez Sąd zasady swobodnej oceny dowodów, a w tym, między innymi, do argumentu, że przyjęcie przez Sąd Apelacyjny, iż powód bezustannie świadczył pracę lub pozostawał w gotowości do niej jest sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====