

POSTANOWIENIE

Dnia 29 października 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. Z.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu i wynagrodzeniu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 29 października 2020 r.,

zażalenia strony pozwanej na wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 22 stycznia 2020 r., sygn. akt VIII Pa (...),

uchyla zaskarżony wyrok i pozostawia Sądowi Okręgowemu w L. rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zażaleniowego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w L. wyrokiem z 2 kwietnia 2019 r. VII P (...) w sprawie z powództwa P. Z. przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Komunikacyjnemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L. o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnianiu i wynagrodzenie: oddalił powództwo, nie obciążył powoda kosztami procesu oraz przejął nieuiszczoną opłatę od pozwu na rachunek Skarbu Państwa.

Powód domagał się od pozwanego zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania za nierówne traktowanie w związku z nieprzyznaniem mu podwyżki po 1600 zł za każdy rok pracy w latach 2012-2018 oraz kwoty 35.000 zł tytułem odszkodowania za niewypłacenie mu wynagrodzenia za okres od grudnia 1998 r. do 2007 r. Powód twierdził, że był nierówno traktowany w zakresie wynagradzania, gdyż zakład pracy nie przyznawał mu od 2011 r. podwyżek zagwarantowanych w układzie zbiorowym, ponadto naruszając przepisy Kodeksu pracy dopuścił się niewypłacania w całości lub w części należnych mu pobrań za wykonaną pracę w okresie od 1998 r. do 2007 r.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego. Zdaniem pozwanego przedstawione przez powoda roszczenia były niedoprecyzowane, a powód nie wyjaśnił ich podstawy prawnej. Ponadto sprawa dyskryminacji P. Z. oraz domniemanego niepłacenia wynagrodzenia powodowi została wyjaśniona i prawomocnie rozstrzygnięta na gruncie sprawy sygn. akt VII P (...). Wynagrodzenie powoda było wypłacane terminowo, zaś jego wysokość wynikała z potrąceń zobowiązań powoda z tytułu alimentów i kredytów.

Sąd Rejonowy ustalił, że P. Z. jest zatrudniony w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym Spółce z o.o. w L. poczynszy od 24 lipca 1996 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy jako kierowca trolejbusowy. Z tego tytułu powód pobierał średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w kwocie 3.706,47 zł. P. Z. nie zgłaszał przełożonym, że ma błędnie naliczane wynagrodzenie, niezgodnie z obowiązującą stawką. Nie były zgłaszane sytuacje, w których powód nie otrzymałby wynagrodzenia w ogóle.

Powód w okresie zatrudnienia co roku, aż do 2011 r., miał podwyższaną stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego.

W pozwanej spółce obowiązywał zawarty w dniu 21 czerwca 2010 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Pracowników MPK L. Sp. z o.o., który regulował kwestie wynagrodzenia. Każda zamiana w tym zakresie pociągała za sobą zmiany płacowe dla pracowników. W pismach ustalających nowe warunki płacowe pracodawca wskazywał podstawę dokonywanych.

Porozumieniem datowanym na 20 kwietnia 2015 r. pracodawca zaproponował P. Z. od dnia 1 kwietnia 2015 r. wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 14,70 zł za godzinę (zgodnie z ZUZP z dnia 21 czerwca 2010 r.). Powód odmówił podpisania porozumienia odrzucając tym samym propozycję pracodawcy.

Pismem z 10 kwietnia 2017 r. P. Z. domagał się uzasadnienia decyzji pracodawcy w przedmiocie nieobjęcia go podwyżkami w 2016 r. W odpowiedzi na powyższe, pracodawca ponownie wskazał, że powód odmówił przyjęcia podwyżki w 2015 r., zaznaczając, że podwyżka w 2016 r. związana była z przeszeregowaniem dokonywanym w okresie od czerwca 2016 r. do marca 2017 r. Pozwany poinformował powoda, że warunkiem przeszeregowania była pozytywna opinia bezpośredniego przełożonego, której on nie posiadał.

P. Z. podniósł, że cały 2016 r. przepracował nienagannie, z dużym zaangażowaniem i dyspozycyjnością bez kar dyscyplinarnych, dlatego też niezrozumiałym jest brak pozytywnej opinii przełożonego uprawniającej do podwyżki. Bezpośredni przełożony powoda – kierownik zakładu trolejbusowego pozwanej spółki, poinformował go, że aby otrzymać pozytywną opinię należało być pracownikiem dyspozycyjnym, elastycznym na zmiany zachodzące w grafiku pracy kierowcy, zaangażowanym w wykonywanie obowiązków służbowych. Przełożony miał przy tym zastrzeżenia co do pracy powoda w zakresie elastyczności czasu pracy. Powód bowiem z uwagi na swoją sytuację osobistą, pracował w zasadzie przez cały okres zatrudnienia tylko na pierwszej zmianie, co rodziło trudności po stronie pracodawcy przy układaniu lub koniecznych zmianach w harmonogramie czasu pracy.

Ostatecznie podwyżkę powód otrzymał w 2018 r.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od początku zatrudnienia otrzymuje niższe wynagrodzenie, co jest spowodowane potrąceniami. Jednocześnie P. Z. nigdy nie zgłaszał, jakoby komornik, czy też pracodawca nieprawidłowo dokonywali potrąceń z jego pensji.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że stan faktyczny w sprawie ustalił w oparciu o wskazane dowody (w tym akta osobowe powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu, protokół kontroli PIP) a także w oparciu o zeznania świadków, zeznania powoda i przedstawiciela pozwanego.

Sąd Rejonowy wskazał, że wynagrodzenie za pracę powoda było określone w umowie o pracę i w kolejnych aneksach – porozumieniach jako stawka godzinowa. Wynagrodzenie powoda sukcesywnie przez lata wzrastało wraz ze zmianą tej stawki. Dopiero po 2011 r. wynagrodzenie przestało wzrastać co roku. W ocenie powoda pomijanie jego osoby przy podwyżkach stawki świadczyło o gorszym traktowaniu. W ocenie Sądu Rejonowego wynikało to z sytuacji finansowej spółki. Pracodawca nie był w stanie podwyższyć wszystkim pracownikom wynagrodzenia, zaś podwyżki od 2012 r. ustalane i przeprowadzane były w oparciu o porozumienie zawarte z organizacjami zawodowymi działającymi w pozwanej spółce na podstawie obowiązującego ZUZP z dnia 21 czerwca 2010 r. Pracodawca w porozumieniu ze związkami zawodowymi typował pracowników do podwyżek, były to przy tym osoby spełniające obiektywne kryteria wynikające z układu zbiorowego, osoby szczególnie zaangażowane, elastycznie podchodzące do zmian w grafiku pracy lub osoby mające w najbliższym czasie przejść na emeryturę. Analiza poszczególnych podwyżek jakie otrzymał powód i jakie zostały mu zaproponowane prowadzi do wniosku, że nie był przedmiotem nierównego traktowania pod względem płacowym.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że postępowanie dowodowe wykazało, iż pracodawca starał się co roku przyznawać pracownikom podwyżki, jednocześnie po 2011 r. z uwagi na uwarunkowania ekonomiczne nie mógł podnosić wynagrodzeń wszystkim pracownikom. Podwyżki w kolejnych latach obejmowały jedynie część załogi w oparciu o ustalone kryteria ze związkami zawodowymi. W 2015 r. P. Z. zaproponowano wyższą stawkę godzinową z 13,80 zł na 14,70 zł, jednak odmówił przyjęcia nowych warunków płacy. Z kolei podwyższając pracownikom wynagrodzenie w 2016 r. pracodawca kierował się ich większym zaangażowaniem, dyspozycyjnością i elastycznym podejściem do czasu pracy. Powód nie został wówczas uwzględniony, gdyż pracę swoją od lat świadczył tylko na jednej zmianie bez względu na potrzeby pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał, że powód uprawdopodobnił okoliczność gorszego wynagradzania w porównaniu do innych pracowników, jednak nie uprawdopodobnił niedozwolonej przyczyny tego stanu rzeczy.

Przechodząc do kolejnego żądania powoda, a mianowicie wypłaty odszkodowania w związku z niewypłaceniem należnego mu wynagrodzenia w latach 1998 – 2007 Sąd Rejonowy stwierdził, że twierdzenia powoda w tym zakresie, nie znalazły żadnego oparcia w zebranych materiale dowodowym. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że powód praktycznie przez cały okres zatrudnienia miał potrącane z poborów należności alimentacyjne. Nigdy nie wskazywał pracodawcy okoliczności jakoby w związku z dokonywanymi potrąceniami nie dostawał pensji lub dostawał ją w wysokości kilkunastu lub kilkudziesięciu groszy. Powód nie udowodnił, że pozwany nie uregulował względem niego należności z tytułu wynagrodzenia, bądź dokonywał niezgodnych z przepisami prawa potrąceń.

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z 22 stycznia 2020 r., VIII Pa (...) po rozpatrzeniu wniesionej przez powoda apelacji od wyroku Sądu Rejonowego uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał temu sądowi do ponownego rozpoznania.

Sąd drugiej instancji uznał, że wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Sąd drugiej instancji w pierwszej kolejności zwrócił uwagę na zakończone prawomocnie postępowanie wszczęte pozwem z 7 maja 2013 r. w którym P. Z. domagał się zasądzenia od pozwanego Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. kwoty 6400 zł, jako czterokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę z tytułu dyskryminacji w miejscu pracy oraz zasądzenia od pozwanego poniesionych kosztów postępowania według norm przepisanych lub według zestawienia kosztów. W toku postępowania przed Sądem Rejonowym w sprawie VII P (...) powód modyfikował powództwo.

W wyroku z dnia 30 września 2014 r. Sąd Rejonowy w L. oddalił powództwo P. Z., zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 250 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nie uiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa. Sąd Okręgowy w L. w wyroku z 3 września 2015 r. wydanym w sprawie VIII Pa (...) oddalił apelację powoda P. Z.

Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że w zakończonej sprawie dokonana została analiza oraz ocena do podnoszonych przez powoda zarzutów: niewypłacenia mu w latach 1998-2001 i 2004 r. wynagrodzenia (w związku z

potrąceniami świadczeń alimentacyjnych oraz zobowiązań kredytowych), niewypłacenia mu narody jubileuszowej za 15 lat pracy, niesłusznego ukarania go pozbawieniem premii za niezgłoszenie uszkodzenia trolejbusu, szykanowania pracowników pozwanego odnośnie podpisów złożonych pod pismem żądającym wyjaśnień zasad przyznawania podwyżek do 1 września 2012 r., zakazu korzystania przez powoda z przejazdu służbowego oraz złośliwego wskazania go jako kierowcy mogącego być świadkiem wypadku – celem przesłuchania przez właściwe organy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że brak jest możliwości dokonania instancyjnej kontroli, ponieważ Sąd Rejonowy rozpoznając niniejszą sprawę nie odniósł się do tego czy w niniejszej sprawie faktycznie ma miejsce powaga rzeczy osądzonej (pomimo, że pozwany w odpowiedzi na pozew domagał się dołączenia akt sprawy VII P (...) oraz wskazywał, że zachodzi powaga rzeczy osądzonej).

Sąd drugiej instancji wskazał, że w ocenie Sądu Rejonowego przyczyną nie obejmowania powoda podwyżkami była sytuacja finansowa spółki. Powyższe ustalenie Sąd pierwszej instancji oparł jedynie o twierdzenia pozwanego nie prowadząc w tym zakresie żadnych dodatkowych czynności celem potwierdzenia tej okoliczności.

Sąd Rejonowy dokonując ustalenia, że podwyżki od 2012 r. ustalane i przeprowadzane były w oparciu o porozumienie zawarte z organizacjami zawodowymi działającymi w pozwanej spółce na podstawie obowiązującego ZUZP z dnia 21 czerwca 2010 r. nie przeprowadził dowodu ze wskazanego porozumienia z organizacjami zawodowymi celem dokonania ustalenia od jakich faktycznie kryteriów zależało przyznawanie podwyżek pracownikom pozwanego.

W uzasadnieniu Sądu pierwszej instancji brak jest również odniesienia się do okoliczności podnoszonych przez powoda w piśmie procesowym z 26 marca 2018 r., w którym wskazuje na dysproporcje w wysokości wynagrodzenia z innymi pracownikami zatrudnionymi w pozwanym Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym oraz w którym to piśmie powód wskazuje na nieprawidłowości w wykonywaniu pracy przez tych pracowników, zaś z wykazu przyznanych podwyżek i stażu pracy wg stanu na 10 kwietnia 2018 r. wynika, iż wskazani pracownicy na przestrzeni lat 2011 - 2018 r. podwyżki otrzymywali, nawet kilkakrotnie.

Sąd Okręgowy wskazał ponadto, że w jego ocenie odmowa w 2015 r. przyjęcia podwyżki przez powoda związana była z jednoczesną koniecznością akceptacji warunków przedstawionych w porozumieniu zmieniającym do umowy o pracę z 20 kwietnia 2015 r. Brak takiej akceptacji nie może stanowić podstawy do nieuwzględniania powoda przy ustalaniu podwyżek w kolejnych latach.

Sąd Okręgowy podkreślił, że Sąd pierwszej instancji nie dysponował żadnym dokumentem, z którego mogłoby wynikać, że podwyższając pracownikom wynagrodzenie w 2016 r. pracodawca kierował się ich większym zaangażowaniem, dyspozycyjnością i elastycznym podejściem do czasu pracy. Powód nie został wówczas uwzględniony, gdyż pracę swoją od lat świadczył tylko na jednej zmianie bez względu na potrzeby pracodawcy. Z załączonych do apelacji Harmonogramów Okresowych Kierowcy dotyczących czerwca i listopada 2016 r. oraz czerwca i września 2017 r. zdarzało się, że powód pracę kończył również w godzinach wieczornych tj. o 17, 18 oraz 19.

W ocenie Sądu drugiej instancji uznanie przez Sąd Rejonowy, że powód uprawdopodobnił okoliczność gorszego wynagradzania w porównaniu do innych pracowników, jednak nie uprawdopodobnił niedozwolonej przyczyny tego stanu rzeczy, jest przedwczesne oraz wymaga ponownego przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności dokona analizy czy i w jakim zakresie w niniejszej sprawie nie zachodzi powaga rzeczy osądzonej w związku z prawomocnym zakończeniem postępowania przed Sądem Rejonowym w sprawie VII P (...). Wskazanej analizy Sąd pierwszej instancji powinien dokonać w oparciu o analizę zakresu roszczeń w niniejszej sprawie oraz zakresu orzeczenia Sądu Rejonowego bliżej w stosunku do forsowanych żądań w postępowaniu mając na uwadze, że w sprawie niniejszej, powód ostatecznie domagał się od pozwanego Miejskiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego Spółki z o.o. w L. zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania za nierówne traktowanie w związku z nieprzyznaniem mu podwyżki po 1600 zł za każdy rok pracy w latach 2012-2018 oraz kwoty 35000 zł tytułem odszkodowania za niewypłacenie mu wynagrodzenia za okres od grudnia 1998 r. do 2007 r. Następnie po dokonaniu wskazanej wyżej oceny, przy uwzględnieniu

okoliczności ewentualnego uznania przez Sąd Rejonowy co do powagi rzeczy osądzonej, Sąd dokona ponownej analizy w stosownym zakresie, czy powód faktycznie był gorzej traktowany w zakresie wynagradzania w stosunku do pracowników będących w porównywalnej sytuacji tj. przyznawania podwyżek niż pracownicy zajmujący równorzędne stanowiska pracy. W tym celu Sąd pierwszej instancji miałby przeprowadzić postępowanie dowodowe w zakresie ustalenia faktycznej sytuacji finansowej spółki w kwestionowanym przez powoda okresie żądając w tym zakresie od pozwanego stosownej dokumentacji dotyczącej sytuacji finansowej pozwanego. Dokonując analizy jakimi faktycznie kryteriami kierował się pracodawca przy doborze pracowników, którym przyznawane były podwyżki w spornym okresie, Sąd pierwszej instancji powinien zażądać od pozwanego stosownych dokumentów w tym porozumień zawartych z organizacjami zawodowymi działającymi w pozwanej spółce na podstawie obowiązującego ZUZP z dnia 21 czerwca 2010 r. Ponadto Sąd Rejonowy miałby dokonać weryfikacji zasadności przyznawanych podwyżek pracownikom przy ustalonych kryteriach wynikających z układu zbiorowego oraz tego czy faktycznie były to osoby szczególnie zaangażowane, elastycznie podchodzące do zmian w grafiku pracy lub osoby mające w najbliższym czasie przejść na emeryturę oraz mając jednocześnie na uwadze twierdzenia powoda zawarte w piśmie procesowym z dnia 26 marca 2018 r., w którym powód wskazywał na dysproporcje w wysokości wynagrodzenia z innymi pracownikami – M. F., T. C., S. G., J. F., R. W. i A. M. - zatrudnionymi w pozwanym Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym oraz w którym to piśmie powód wskazywał na nieprawidłowości w wykonywaniu pracy przez tych pracowników, zaś z wykazu przyznanych podwyżek i stażu pracy wg stanu na 10 kwietnia 2018 r. wynika, iż wskazani pracownicy na przestrzeni lat 2011 - 2018 r. podwyżki otrzymywali. W celu ustalenia czy powód faktycznie wykonywał pracę u pozwanego tylko na jednej zmianie oraz czy rzeczywiście wskazana okoliczność miała istotne znaczenie przy doborze pracowników, którym przyznane zostały podwyżki Sąd Rejonowy miałby zażądać od pozwanego harmonogramów pracy powoda. Dodatkowo celem doprecyzowania wskazanych wyżej okoliczności Sąd pierwszej instancji miałby dopuścić dowód z przesłuchania stron oraz ewentualnie

inne dowody zgłoszone przez strony celem wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności w sprawie.

Pozwany w całości zaskarżył zażaleniem wyrok Sądu Okręgowego, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu sądowi oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Skarżący zarzucił naruszenie art. 386 § 4 k.p.c. poprzez jego wadliwe zastosowanie i uchylenie wyroku Sądu Rejonowego, w sytuacji, gdy wydanie wyroku przez Sąd Okręgowy nie wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie okazało się zasadne.

Zgodnie z art. 386 § 4 k.p.c. poza wypadkami przewidzianymi w § 2 i 3 tego przepisu sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że rozstrzygnięcie o uchyleniu wyroku i przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania następuje w razie stwierdzenia takich wad orzeczenia w postępowaniu sądu pierwszej instancji, których sąd drugiej instancji nie może sam usunąć, wydając wyrok reformatoryjny. Oznacza to, że w pierwszej kolejności sąd drugiej instancji powinien dokonać zmiany orzeczenia sądu pierwszej instancji, a dopiero w dalszej kolejności - w razie wystąpienia przesłanek powołanych w art. 386 § 2 lub § 4 k.p.c. - uchylić wyrok i przekazać sprawę sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Prowadzenie przez sąd drugiej instancji uzupełniającego postępowania dowodowego i orzekanie reformatoryjne powinno zaś stanowić regułę, albowiem przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania znacznie przedłuża czas postępowania dowodowego (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 6 marca 2018 r., II UZ 118/17, LEX nr 2510241; postanowienie Sądu Najwyższego z 21 lutego 2018 r., III PZ 15/17, LEX nr 2456368).

Potrzeba znacznego uzupełnienia postępowego dowodowego nie może stanowić podstawy wydania przez ten sąd orzeczenia kasatoryjnego. Sąd drugiej instancji może przekazać sądowi pierwszej instancji sprawę do ponownego rozpoznania tylko wtedy, gdy sąd pierwszej instancji nie przeprowadził w ogóle żadnego postępowania dowodowego albo przeprowadził dowody wyłącznie na okoliczności nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy lub gdy uchybienia formalne sądu pierwszej instancji powodują potrzebę powtórzenia przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego w całości (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2018 r., IV CZ 22/18, LEX nr 2498017; postanowienie Sądu Najwyższego z 21 marca 2018 r., V CZ 9/18, LEX nr 2500536; postanowienie Sądu Najwyższego z 29 września 2017 r., V CZ 58/17, LEX nr 2401100 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2017 r., I UZ 21/17, BSN - IPUSiSP 2018 Nr 2, poz. 24). Natomiast jeżeli konieczne jest jedynie uzupełnienie braków postępowania dowodowego w określonej kwestii lub przeprowadzenie dowodów, które sąd pierwszej instancji bezpodstawnie pominął, nie zachodzi podstawa do uchylenia wyroku, gdyż sąd drugiej instancji, jako sąd merytoryczny, obowiązany jest na podstawie art. 382 k.p.c. uzupełnić postępowanie dowodowe w niezbędnym zakresie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 24 listopada 2017 r., I CZ 105/17, LEX nr 2438314).

Sąd drugiej instancji może więc przekazać sądowi pierwszej instancji sprawę do ponownego rozpoznania tylko wtedy, gdy sąd pierwszej instancji nie przeprowadził w ogóle żadnego postępowania dowodowego albo przeprowadził dowody wyłącznie na okoliczności nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy lub gdy uchybienia formalne sądu pierwszej instancji powodują potrzebę powtórzenia przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego w całości (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 27 lipca 2017 r., II UZ 31/17, LEX nr 2342177; z 5 lipca 2017 r., II PZ 11/17, LEX nr 2342170; z 5 grudnia 2018 r., III PZ 12/18, LEX nr 2587097).

Odnosząc powyższe do stanu niniejszej sprawy, należy wskazać, że zarówno z akt sprawy jak i uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji wynika, że sąd ten prowadził postępowanie dowodowe dotyczące zasadności roszczenia dochodzonego pozwem. Sąd Rejonowy wskazał w oparciu o jakie dowody dokonał

ustaleń faktycznych w sprawie. Na podstawie przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego Sąd pierwszej instancji uznał za niezasadne roszczenia powoda dotyczące zasądzenia na odszkodowania za nierówne traktowanie w związku z nieprzyznaniem mu podwyżki (po 1.600 zł za każdy rok pracy w latach 2012-2018) oraz odszkodowania za niewypłacenie mu wynagrodzenia za okres od grudnia 1998 r. do 2007 r.

Sąd Okręgowy, zgodnie z kompetencją sądu drugiej instancji prawidłowo dostrzegł luki w zakresie postępowania dowodowego przeprowadzonego w pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji w szczególności trafnie zwrócił uwagę na niedokonanie przez Sąd Rejonowy analizy czy i w jakim zakresie w niniejszej sprawie zachodzi powaga rzeczy osądzonej w związku z prawomocnym zakończeniem postępowania przed Sądem Rejonowym w L. w sprawie VII P (...). Trafnie również wskazał, że Sąd pierwszej instancji rozpoznając niniejszą sprawę w ogóle nie odniósł się do tego czy w niniejszej sprawie faktycznie ma miejsce powaga rzeczy osądzonej. Zgodzić się należy z Sadem drugiej instancji, że zasadnicze w sprawie jest dokonanie oceny zakresu roszczeń w obydwu postępowaniach. Prowadzenie postępowania sądowego, jeśli o to samo roszczenie między tymi samymi stronami toczy się sprawa wcześniej wszczęta albo jeżeli sprawa taka została już prawomocnie osądzona, ustawodawca zakwalifikował jako jeden z przypadków nieważności postępowania (art. 379 pkt 3 k.p.c.). Okoliczność ta podlega więc badaniu bez względu na zarzuty stawiane przez strony w pismach procesowych i środkach zaskarżenia – sąd bada ją z urzędu na każdym etapie prowadzonego postępowania. Zatem zbadania czy w sprawie ma miejsce okoliczność *res iudicata* powinien dokonać Sąd Okręgowy w oparciu o analizę zakresu roszczeń w niniejszej sprawie oraz zakresu orzeczenia powołanej sprawie. Dopiero po rozważeniu, czy w sprawie istnieją powaga rzeczy osądzonej, Sąd Okręgowy będzie mógł dokonać analizy roszczeń w wymaganym zakresie, uzupełniając postępowanie dowodowe o wskazane przez Sąd drugiej instancji braki (w zakresie ustalenia faktycznej sytuacji finansowej spółki w kwestionowanym przez powoda okresie, weryfikacji kryteriów jakimi kierował się pracodawca przy doborze pracowników, którym przyznawane były podwyżki w spornym okresie; weryfikacji zasadności przyznawanych podwyżek pracownikom przy ustalonych

kryteriach wynikających z układu zbiorowego oraz czy faktycznie były to osoby szczególnie zaangażowane, elastycznie podchodzące do zmian w grafiku pracy lub osoby mające w najbliższym czasie przejść na emeryturę oraz mając jednocześnie na uwadze twierdzenia powoda zawarte w piśmie procesowym z dnia 26 marca 2018 r., w którym powód wskazywał na dysproporcje w wysokości wynagrodzenia z innymi pracownikami; ustalenia czy powód faktycznie wykonywał pracę u pozwanego tylko na jednej zmianie oraz czy rzeczywiście wskazana okoliczność miała istotne znaczenie przy doborze pracowników, którym przyznane zostały podwyżki, Sąd Okręgowy może na etapie postępowania apelacyjnego zażądać od pozwanego harmonogramów pracy powoda, czy dodatkowo dopuścić dowód z przesłuchania stron oraz ewentualnie inne dowody zgłoszone przez strony celem uzupełnienia postępowania dowodowego i ostatecznego wyjaśnienia okoliczności w sprawie).

Stwierdzone przez Sąd Okręgowy luki w postępowaniu dowodowym przed Sądem pierwszej instancji nie wiążą się jednak z potrzebą jego ponowienia w całości, a mogą jedynie prowadzić do uzupełnienia materiału dowodowego w postępowaniu w drugiej instancji i dokonania ustaleń na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Poczynienie stosownych ustaleń faktycznych co do naruszenia zasady równego traktowania powoda oraz wypłaty wynagrodzenia, nie wymaga zatem przeprowadzenia całego postępowania dowodowego.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji postanowienia.