

Sygn. akt I PZ 14/22

POSTANOWIENIE

Dnia 15 marca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa P. P.

przeciwko „S.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 15 marca 2023 r.,

zażalenia powoda na wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 14 września 2022 r., sygn. akt III APa 24/21,

uchyla zaskarżony wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach i sprawę przekazuje temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania zażaleniowego.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Katowicach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 14 września 2022 r., III AUa 24/21, w sprawie z powództwa P. P. przeciwko Przedsiębiorstwu Górniczemu „S.” spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, po rozpoznaniu apelacji pozwanego, uchylił wyrok Sądu Okręgowego w Katowicach z 31 marca 2021 r., XI P 102/20, i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania temu Sądowi.

Sąd Apelacyjny zgodził się z postawionym w apelacji zarzutem nierozpoznania istoty sporu w przedmiocie zgłoszonego przez stronę pozwaną zarzutu naruszenia art. 8 k.p. Pozwany konsekwentnie w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji przedstawiał zarzut nadużycia prawa przez powoda powołując się na art. 8 k.p. i twierdząc, że powód nie powinien domagać się zasądzenia należności z tytułu wynagrodzenia za godzinach nadliczbowych z uwagi na to, że w porozumieniu dotyczącym rozwiązania umowy o pracę z dnia 5 lutego 2019 r. rzekł się wszelkich roszczeń ze stosunku pracy. Tymczasem Sąd Okręgowy nie przeprowadził na tę okoliczność żadnego postępowania dowodowego, a więc nie ustalił podstawy faktycznej, jak i oceny prawnej, która by uzasadniała odmowę zastosowania art. 8 k.p. Jedynie lakonicznie wskazał w uzasadnieniu wyroku, że podnoszony zarzut nie miał racji bytu i nie miał wpływu na rozstrzygnięcie z uwagi na treść art. 84 k.p. dotyczący zakazu zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia. W ocenie Sądu odwoławczego takie stwierdzenie było nie do przyjęcia i nosiło cechy dowolności, gdyż Sąd nie odniósł się w żaden sposób do okoliczności podnoszonych przez pozwanego, które w jego ocenie przemawiały za wyłączeniem możliwości skorzystania przez powoda ze swojego prawa, tj. prawa do żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Z tych względów, w ocenie Sądu Apelacyjnego, konieczne stało się uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W zażaleniu pełnomocnik powoda zaskarżył powyższy wyrok w całości, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Katowicach, za pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania zażaleniowego. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucono naruszenie: (-) art. 386 § 4 k.p.c. przez niewłaściwe zastosowanie i wadliwe przyjęcie, że Sąd Okręgowy w Katowicach nie rozpoznał istoty sprawy, podczas gdy Sąd ten zbadał podstawę materialnoprawną żądania pozwu, skierowane do niego zarzuty merytoryczne i odniósł się, po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, do tego co jest przedmiotem sprawy; (-) art. 386 § 4 k.p.c. oraz 8 k.p. przez bezpodstawne przyjęcie, że nierozpoznanie istoty sprawy związane jest z nierozpoznaniem przez Sąd pierwszej instancji

zarzutu pozwanej dotyczącego naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego (art. 8 k.p.) i dochodzonego od pracodawcy wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe, a dopuszczającego się rzekomego nadużycia prawa wobec pracodawcy, przy czym klauzula zasad współżycia społecznego nie ma charakteru nadrzędnego w stosunku do przepisów prawa pracy regulujących prawo do wynagrodzenia. Sąd odwoławczy pominął, że przez odwołanie się do społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, czy zasad współżycia społecznego, nie można podważać mocy obowiązującej przepisów prawnych dotyczących wynagrodzenia za pracę i jego ochrony, nie można unicestwiać prawa podmiotowego pracownika w tym zakresie. Nie jest funkcją art. 8 k.p. wyłączenie przepisów sankcjonujących prawo do wynagrodzenia. Nie można traktować art. 8 k.p. jako przepisu nadrzędnego w stosunku do innych przepisów prawa pracy, jego stosowanie nie może bowiem prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa o charakterze bezwzględnym, a takim jest domaganie się wynagrodzenia za pracę; (-) art. 386 § 4 k.p.c. i art. 84 k.p. przez wskazanie, że nierozpoznanie istoty sprawy związane jest z nierozpoznanie przez Sąd Okręgowy zarzutu pozwanej dotyczącego oceny charakteru prawnego złożonego oświadczenia pracownika o zrzeczeniu się wynagrodzenia za pracę, co nie miało znaczenia dla rozpoznania istoty sprawy, bowiem pozostaje w sprzeczności z treścią art. 84 k.p.

W odpowiedzi na zażalenie pozwany wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie zasługiwało na uwzględnienie.

Zażalenie opierało się na zarzutach naruszenia zaskarżonym wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Katowicach przepisów prawa materialnego z art. 8 k.p. i art. 84 k.p. w związku z naruszeniem przepisów prawa procesowego z art. 386 § 4 k.p.c. poprzez nierozpoznanie istoty sprawy – ze względów tam wskazanych.

W ocenie Sądu I instancji żądania strony powodowej były zasadne. Przeprowadzone bowiem postępowanie dowodowe wykazało, że powód w spornym okresie pracował w godzinach nadliczbowych, za które pozwana nie wypłaciła należnego mu wynagrodzenia. Wskutek zaś wniesionej apelacji Sąd odwoławczy uznał, że Sąd *meriti* nie rozpoznał istoty sprawy. Przede wszystkim Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że strona pozwana konsekwentnie przedstawia zarzut nadużycia prawa przez powoda, powołując się na art. 8 k.p. i twierdząc, że powód nie powinien domagać się zasądzenia należności z tytułu wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych z uwagi na to, że w porozumieniu dotyczącym rozwiązania umowy o pracę z dnia 5 lutego 2019 r. zrzekł się wszelkich roszczeń ze stosunku pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego sąd pierwszej instancji powinien był przeprowadzić postępowanie dowodowe w zakresie postawionego przez pozwaną spółkę zarzutu z art. 8 k.p., a następnie na podstawie całokształtu okoliczności sprawy ocenić czy w niniejszej sprawie postawiony zarzut jest zasadny. Tymczasem Sąd I instancji nie przeprowadził żadnego postępowania dowodowego a więc nie ustalił podstawy faktycznej, jak i oceny prawnej, która uzasadniałaby odmowę zastosowania art. 8 k.p. Sąd odwoławczy stwierdził, że Sąd I instancji jedynie bardzo lakonicznie w uzasadnieniu wskazał, że podnoszony zarzut nie ma racji bytu i nie ma wpływu na rozstrzygnięcie z uwagi na treść art. 84 k. p. dotyczący zakazu zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia. Takie stwierdzenie w świetle artykułu 8 k.p. jest nie do przyjęcia i nosi cechy dowolności, gdyż Sąd nie odniósł się w żaden sposób do okoliczności podnoszonych przez pozwanego, które w jego ocenie przemawiały za wyłączeniem możliwości skorzystania przez powoda ze swojego prawa tj. prawa do żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd Apelacyjny przyznał, że z art. 84 k.p. wynika bezwzględny zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę (wynagrodzenia za godziny nadliczbowe), co w przypadku oświadczenia pracownika dotyczy zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia za pracę powoduje, że takie oświadczenie jest nieważne. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd odwoławczy podkreślił, że nie może to jednak prowadzić do pozbawienia strony pozwanej prawa do zgłoszenia zarzutu z art. 8 k.p. i oceny czy na tle konkretnych okoliczności sprawy roszczenie powoda o

zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, którego zrzekł się w nieważnym w tym zakresie porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę nie stanowi nadużycia prawa jako postępowanie nieuczciwe, naruszające zasady zaufania i lojalności wobec pracodawcy. Sąd II instancji spuentował, że pojęcie „istota sprawy” oznacza rozważenie oraz ocenę poddanych przez strony pod osąd żądań i twierdzeń, a w konsekwencji zbadanie nie tylko materialnej podstawy żądania pozwu ale także merytorycznych zarzutów pozwanego. Zasadniczo Sąd II instancji uznał, że istotne w sprawie jest rozważenie, czy powód w realiach niniejszej sprawy dopuścił się działań stanowiących szczególnie rażące naruszenie zarówno podstawowych obowiązków wobec pracodawcy określonych w art. 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p., jak i pozanormatywnych reguł postępowania, nakazujących lojalność pracownika wobec pracodawcy w świetle art. 8 k.p., czyli zasad współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczego przeznaczenia, czego zdaniem tego Sądu nie uczynił Sąd I instancji i stąd nie rozpoznał istoty sprawy.

W zażaleniu podniesiono, że sprawa została przez Sąd I instancji co do istoty rozpoznana, poprzez przeprowadzenie wyczerpującego postępowania dowodowego i wyciągnięcie w rezultacie tego postępowania stosownych wniosków. Zwrócono uwagę, że pracodawca (pозwana) łamał podstawową zasadę prawa pracy, którą jest obowiązek zapłaty za wykonaną pracę, w tym za pracę w godzinach nadliczbowych, zaś art. 8 k.p. odnoszący się do nadużycia prawa podmiotowego nie jest przepisem nadrzędnym nad przepisem art. 84 k.p. dotyczącym zakazu zrzeczenia się prawa pracownika do wynagrodzenia.

W rozpoznawanej sprawie, oprócz zarzutu głównego, a więc nierozpoznania istoty sprawy zarysował się problem zasad związanych z prawem pracy. Problematykę tę zatem z punktu widzenia dobra interesu publicznego w wymiarze sprawiedliwości należy przybliżyć. W pierwszej kolejności trzeba zauważyć obowiązywanie zasady nadużycia prawa podmiotowego z art. 8 k.p., a z drugiej strony należy respektować zasadę zakazującą zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. W tym zakresie wykładnia językowa zasady z art. 8 k.p. może w określonych sytuacjach budzić różnorodne wątpliwości, natomiast wykładnia językowa zasady z art. 84 już takich wątpliwości wykładniczych nie posiada, gdyż semantycznie jest nad wyraz zrozumiała. Ponadto zwraca uwagę, w kontekście

rozpoznawanej sprawy usytuowanie obydwu zasad wyrażonych przepisami Kodeksu pracy, a więc znajdzie w tym względzie zastosowanie wykładnia systemowa węższa, czyli w ramach jednego aktu prawnego. Zasada z art. 8 tejże ustawy jest usytuowana w obrębie przepisów ogólnych Kodeksu pracy, zaś zasada z art. 84 k.p. jest już usytuowana w obrębie przepisów szczególnych dotyczących ochrony prawa do wynagrodzenia. Przepis art. 8 k.p., tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowią nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne (E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 8). Norma ta stanowi więc odstępstwo od uniwersalnej zasady *neminem laedit, qui suo iure utitur* (nikomu nie szkodzi ten, kto korzysta ze swojego prawa). Jak to ujmuje Sąd Najwyższy, norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie, we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i

konkretnej sytuacji wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych – wyznaczających zasady współżycia społecznego – niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (K. W. Baran [w:] M. Barański, B. M. Ćwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. E. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI*, Warszawa 2022, art. 8). W tym zakresie można przywołać orzeczenie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym, tylko w szczególnych i wyjątkowych sytuacjach można stwierdzić oczywiste naruszenie prawa przy stosowaniu przez sąd klauzul generalnych. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 k.p., należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie skarżącej zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone. Regulacja zawarta w art. 8 k.p. należy do kategorii przepisów prawa zawierających klauzule generalne (zwroty niedookreślone), wobec czego z natury rzeczy ma charakter ogólny, a jej zastosowanie jest ściśle uzależnione od konkretnych okoliczności faktycznych. Nie można z powołaniem się na zasady współżycia społecznego twierdzić, że zrzeczenie się przez pracownika wynagrodzenia nie rodzi skutku w postaci bezwzględnej nieważności tej czynności prawnej (art. 84 k.p. w związku z art. 58 § 1 k.c.). Oznacza to, że skuteczne podniesienie zarzutów z art. 8 k.p. nie skutkuje nieuznaniem nieważności zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Stwierdziwszy nieważność zrzeczenia się należy ocenić słuszność zgłoszonego nadużycia prawa podmiotowego w kontekście całokształtu danej sprawy, tym bardziej, że domniemanie przemawia za tym, iż ten, kto korzysta ze swego prawa,

czyni to w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego. Dopiero istnienie szczególnych okoliczności (których istnienia również w tamtej sprawie Sąd Najwyższy nie dostrzegł) może domniemanie to obalić i pozwolić na zakwalifikowanie określonego zachowania jako nadużycia prawa nie zasługującego na poparcie z punktu widzenia zasad współżycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2022 r., II PSK 366/21, LEX nr 3482971).

Z kolei zasada z art. 84 k.p. oznacza, że zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia i przeniesienia go na inną osobę dotyczy całości, jak i części wynagrodzenia. Przez wynagrodzenie rozumie się także nagrodę jubileuszową i ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Jeżeli pracownik dokona czynności wskazanych w tym przepisie, są one nieważne (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Skutkiem tego jest ciążyący na pracodawcy obowiązek wypłaty pracownikowi wynagrodzenia, co do którego ten ostatni zrzekł się prawa lub które przeniósł na inną osobę. W przypadku zrzeczenia się wynagrodzenia na rzecz innej osoby pracodawca, który wypłacił jej wynagrodzenie, może dochodzić zwrotu wypłaconych kwot, gdy pozwalają na to przepisy Kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 i n. k.c., zob. uw. 16.1 do art. 87) - E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. XI, Warszawa 2019, art. 84). Zgodnie natomiast z orzecznictwem, przepis art. 84 k.p. stanowi, iż pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę. Obejmuje on zarówno zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia w całości, jak i do poszczególnych jego części (składników) oraz konkretnych, niezaspokojonych roszczeń pracowniczych z tego tytułu. Zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia z art. 84 k.p. ma bezwzględny charakter w stosunku do wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu. Skoro nieważne jest zrzeczenie się przez pracownika prawa do wynagrodzenia za pracę, to również nieważne jest zobowiązanie się przez pracownika, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy zapłaty tego wynagrodzenia. Tego rodzaju *pactum de non petendo* stanowiłoby bowiem obejście bezwzględnego zakazu zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 i 84 k.p.). *Pactum de non petendo*, chociaż w świetle wolności umów zasadniczo dopuszczalne i skuteczne, to w sytuacji, gdy ustawodawca w interesie wierzyciela ustanawia zakaz

zrzeczenia się jakiegoś prawa podmiotowego, powinno być zakwalifikowane jako stanowiące obejście prawa i z tego powodu nieważne (postanowienie Sądu Najwyższego z 16 marca 2022 r., II PSK 312/21, LEX nr 3411645).

Będące przedmiotem analizy obydwie kluczowe w sprawie zasady zawierają normy zakazujące określonego zachowania się. Na tle rozpoznawanej sprawy norma z przepisu art. 8 k.p. posiada jednakże charakter ogólny, ocenny i zawiera szereg pojęć niedookreślonych, czyli klauzul generalnych. Zastosowanie tego przepisu zatem wymaga podjęcia, przede wszystkim oceny w kontekście konkretnego przypadku, przy odkodowaniu w tym zakresie znaczenia owych klauzul generalnych dla tegoż przypadku. Natomiast norma z przepisu art. 84 k.p. zawiera konkretny zakaz określonego zachowania się w odniesieniu do instytucji prawnej prawa pracy, którą jest wynagrodzenie za pracę. Analiza w tym względzie obydwu norm z obydwu tychże przepisów może prowadzić do wniosku, że w pierwszej kolejności, norma z przepisu art. 84 k.p. w rozpoznawanej sprawie bezwzględnie zakazuje zrzeczenia się wynagrodzenia oraz jego pochodnych, którym jest również wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Dlatego też, porozumienie, którego przedmiotem jest między innymi zrzeczenie się wynagrodzenia w tym zakresie będzie nieważne. W związku z tym, skoro nie można uznać w tym zakresie porozumienia za skuteczne, wykonywanie przez powoda prawa w postaci sformułowania roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wymyka się z zasięgu normy prawnej z art. 8 k.p. dotyczącej ochrony pozwanej przed działaniem lub zaniechaniem powoda. Ponadto w omawianym zakresie istotne znaczenie nie posiada hierarchia norm prawnych, a więc określona nadrzędność jednej normy nad drugą, ale pierwszeństwo w stosowaniu. Niemniej jednak rozpatrywana kwestia pozostanie na tym etapie procesu wciąż w gestii Sądu odwoławczego.

Kwestią kluczową natomiast dla rozpoznawanej sprawy jest zarzut nierozpoznania sprawy przez Sąd I instancji, czemu dał wyraz w zaskarżonym wyroku Sąd odwoławczy. W orzecznictwie sądów odwoławczych jednym z zasadniczych powodów wydania orzeczeń kasatoryjnych jest stwierdzenie, że sąd niższej instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Ponieważ pojęcie „nierozpoznanie istoty sprawy” nie zostało ustawowo zdefiniowane, praktyka sądowa wykształciła w

tym przedmiocie szereg rozmaitych interpretacji, częściowo wzajemnie się uzupełniających (A. Partyk, T. Partyk, *Pojęcie nierozpoznania istoty sprawy jako podstawy wyroku kasatoryjnego*, LEX/el. 2014). Wykładnia pojęcia „nierozpoznanie istoty sprawy” w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. nakazuje przyjąć, że jest to brak rozstrzygnięcia co do przedmiotu sprawy, wyznaczonego treścią i materialnoprawną podstawą żądania powoda, a także materialnoprawnymi i procesowymi zarzutami pozwanego. Do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi zatem wówczas, gdy sąd zaniechał zbadania wskazanych wyżej kwestii bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (postanowienie Sądu Najwyższego z 24 lutego 2017 r., IV CZ 120/16, LEX nr 2321892). Pojęcie „nierozpoznania istoty sprawy” interpretowane jest jako wadliwość rozstrzygnięcia, polegająca na wydaniu przez sąd pierwszej instancji orzeczenia, które nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, bądź na zaniechaniu zbadania przez ten Sąd materialnej podstawy żądania albo oceny merytorycznych zarzutów strony przy bezpodstawnym przyjęciu, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Nierozpoznanie istoty sprawy następuje zatem w tak rzadkich przypadkach, jak w razie oddalenia powództwa ze względu na błędne przyjęcie braku legitymacji procesowej, błędne przyjęcie, że dochodzone roszczenie nie jest jeszcze wymagalne albo wygasło, czy błędne uwzględnienie zarzutu przedawnienia (postanowienie Sądu Najwyższego z 8 września 2020 r. sygn. akt II CZ 50/19, LEX nr 3051768). Powyższe wskazuje, że zarzut nierozpoznania istoty sprawy powinien opierać się na najpoważniejszych zarzutach w tym zakresie, a dotyczących zasadniczo rozstrzygnięcia nie o tym, co było przedmiotem sprawy lub zaniechania w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania; pominięcia całkowicie merytorycznych zarzutów zgłoszonych przez stronę; rozstrzygnięcia o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej niż zgłoszona w pozwie; nie uwzględnienia (nie rozważenia) wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda (postanowienie Sądu Najwyższego z 14 lutego 2018 r., I PZ 20/17, LEX nr 2486863). W omawianym zakresie należy wskazać ponadto na orzeczenie, zgodnie z którym, do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas,

gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Do nierozpoznania istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji dojdzie w szczególności w razie oddalenia powództwa z uwagi na przyjęcie braku legitymacji procesowej po którejś ze stron albo z uwagi na wygaśnięcie lub przedawnienie roszczenia, jeżeli sąd pierwszej instancji sformułuje takie wnioski na podstawie samych tylko twierdzeń stron, czy po przeprowadzeniu ograniczonego postępowania dowodowego, a sąd drugiej instancji oceny tej nie podzieli. Skoro konstrukcja apelacji jako środka zaskarżenia, a w efekcie także postępowania apelacyjnego prowadzącego do jej rozpoznania, zakłada, że sąd drugiej instancji ma obowiązek z urzędu raz jeszcze dokonać subsumpcji ustalonego stanu faktycznego pod mające zastosowanie w sprawie przepisy prawa materialnego, to niedostateczne rozważenie prawa materialnego mającego zastosowanie w sprawie przez sąd pierwszej instancji oczywiście nie może być kwalifikowane jako nierozpoznanie istoty sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 listopada 2012 r., IV CZ 156/12, LEX nr 1231340).

W odniesieniu do rozpoznawanej sprawy skład orzekający nie podziela argumentacji o nierozpoznaniu istoty sprawy przez Sąd I instancji. Stwierdzenie przez ten Sąd, że podnoszony zarzut naruszenia przez powoda art. 8 k.p. nie ma racji bytu i nie ma wpływu na rozstrzygnięcie z uwagi na treść art. 84 k.p. dotyczący zakazu zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia – nie oznacza, że Sąd ten nie rozpoznał istoty sprawy. Lakoniczność, w ocenie Sądu odwoławczego, takiego stwierdzenia Sądu I instancji nie może świadczyć o tym, że tamten Sąd nie dokonał oceny wpływu art. 8 k.p. na rozpoznanie sprawy w kontekście przyjętego przez Sąd odwoławczy „modelu” jej istoty. Więcej, to Sąd odwoławczy w tym zakresie, dysponując pełnym instrumentarium procesowym w modelu apelacji pełnej miał obowiązek z urzędu raz jeszcze dokonać subsumpcji ustalonego stanu faktycznego pod mające zastosowanie w sprawie przepisy prawa materialnego wraz z przeprowadzeniem postępowania dowodowego (np. poprzez osobowe źródła dowodowe), w tym dokonać analizy w ramach przyjętego przez

siebie „modelu” istoty sprawy w kontekście norm prawnych z przepisów art. 8 k.p. i art. 84 k.p.

Z powyższych zatem względów zarzuty zażalenia należało podzielić.

Biorąc powyższe pod uwagę, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 zd. 1 k.p.c. w związku z art. 394¹ § 1¹ i § 3 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.

ał