

POSTANOWIENIE

Dnia 4 grudnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa M.R.

przeciwko R. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 grudnia 2024 r.,

zażalenia strony pozwanej na wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej

z dnia 4 kwietnia 2024 r., sygn. akt VI Pa 8/24,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Bielsku Białej pozostawiając
temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania
zażaleniowego.**

UZASADNIENIE

M.R. wniósł do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Cieszynie powództwo przeciwko R. sp. z o.o. w C. o zasądzenie kwoty 61.042 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, kwoty 2.000 zł tytułem ekwiwalentu za korzystanie z własnej odzieży roboczej, kwoty 300 zł tytułem zwrotu kosztów naprawy naczepy, a także zwrotu kosztów postępowania.

W odpowiedzi na pozew R. spółka z o.o. w C. wniosła o oddalenie żądania pozwu i zwrotu kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 16 października 2023 r. Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Cieszynie zasądził od pozwanego R. spółka z o.o. w C. na rzecz powoda M.R. kwotę 7.779,63 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych brutto (pkt 1); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.163,00 zł tytułem ekwiwalentu za odzież roboczą (pkt 2); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 300 zł (pkt 3); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt 4); zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3.361,50 zł tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego (pkt 5); wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.490,00 zł (pkt 6) i nakazał 7 pobrać od pozwanego R. spółka z o.o. w C. kwotę 513 zł tytułem zwrotu części opłaty od pozwu oraz kwotę 1.279,20 zł tytułem zwrotu części wydatków poniesionych tymczasowo ze środków Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Cieszynie (pkt 7).

Sąd Rejonowy ustalił, że M.R. pracował w okresie od 16 marca 2015 r. do 15 czerwca 2017 r. w pozwanym przedsiębiorstwie R. spółka z o.o. w C. na stanowisku kierowca w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie pisemnej o pracę zapisano, że powód jest zatrudniony w wymiarze 1/4 etatu, jednak otrzymywał zadania do wykonania jak pracownik pełnoetatowy, otrzymywał wynagrodzenie jak pracownik pełnoetatowy i tak jego zatrudnienie zostało zgłoszone do ZUS. Pozwany wszystkich kierowców zatrudniał na pełny etat.

Początkowo powód miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.274,00 zł brutto. W dniu 30 grudnia 2015 r. strony podpisały porozumienie zmieniające, na podstawie którego powód miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.274 zł brutto, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.450 zł brutto, ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych 424 zł brutto miesięcznie, 102 zł brutto miesięcznie tytułem ryczałtu za pracę w porze nocnej, 298 zł brutto miesięcznie tytułem wynagrodzenia za dyżur. Ponadto z tytułu podróży służbowej krajowej powodowi przysługiwała dieta w wysokości 30 zł za każdą dobę podróży oraz ryczałt za nocleg w wysokości 45 zł z tytułu podróży zagranicznej powód otrzymywał dietę w wysokości 150 zł za każdą dobę podróży i 100 zł za każdy nocleg.

Na początku zatrudnienia powoda obowiązywał go 8 - godzinny dzień pracy i tygodniowa norma czasu pracy - 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Obwieszczeniem z 17 grudnia 2015 r. pozwany wprowadził od stycznia 2017 r. system równoważnego czasu pracy dla kierowców w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. Zarządzeniem z tej samej daty pozwany postanowił ryczałty za pracę w porze nocnej i ryczałty za pracę w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenie za dyżur wypłacać wraz z wynagrodzeniem zasadniczym. Powód podpisał odbiór informacji o tej zmianie.

Mimo to powód wypracował nadgodziny w wymiarze: w 2015 r. - 282 h, w I kwartale 2016 r. - 49 h, w II kwartale 2016 r. - 72 h, w III i IV kwartale 2016 r. - bez nadgodzin, w I kwartale 2017 r. - 81 h. Z tego tytułu należność do wypłaty dla powoda wynosi 13.302,63 zł. Powód otrzymał kwotę 5.523 zł, którą zaliczył na poczet należności z tego tytułu. Dlatego kwota do wypłaty dla powoda to 7.779,63 zł.

Pozwany prowadzi drugą część działalności w S. i dla tego zakładu dokonywał zakupów odzieży roboczej w dużych ilościach. Tylko niektórzy pracownicy pozwanego w czasie trwania stosunku pracy powoda otrzymywali odzież roboczą ale nie w wymaganym asortymencie i ilości. Powód nie otrzymał odzieży roboczej, a ze środków ochrony otrzymał jedynie kask. Pozwany nie wypłacał ekwiwalentu za brak odzieży roboczej. Powód nie kupował odzieży roboczej we własnym zakresie a wykorzystywał w tym celu własną odzież prywatną. Powód poniósł koszty naprawy naczepy należącej do pozwanego w wysokości 300 zł, a pracodawca mu tej kwoty nie zwrócił.

Na podstawie opinii biegłego z zakresu bhp i ergonomii, Sąd pierwszej instancji uznał, że bez znaczenia jest, kiedy powód podpisał oświadczenie o przyjęciu do wiadomości obwieszczenia o nowym systemie rozkładu czasu pracy, gdyż do wprowadzenia go w życie podpis ani zgoda pogoda nie były konieczne. Dlatego też Sąd Rejonowy z opinii biegłego P.B. przyjął ilość godzin nadliczbowych obliczoną dla trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego, uznając również, że skoro na porozumieniu dotyczącym wynagrodzenia widnieje autentyczny podpis powoda, to porozumienie również obowiązuje. Powodowi nie udało się udowodnić, że porozumienie to podpisał w innej dacie niż wskazuje to pozwany. W zakresie

należności pozostałej do zapłaty z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy przyjął kwotę obliczoną przez biegłą D.B. w ostatecznej opinii uzupełniającej, gdyż została ona wyliczona na podstawie historii rachunku powoda i biegła posługiwała się autentycznymi wypłatami, których powód nie podważał.

Dokonując oceny prawnej Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności rozstrzygnął w przedmiocie twierdzenia powoda o jego zatrudnieniu w wymiarze 1/4 etatu, biorąc pod uwagę, że do ważności postanowień umowy o pracę nie jest wymagane zachowanie żadnej formy szczególnej, w szczególności nie jest wymagana forma pisemna. W przypadku stosunku pracy łączącego strony postępowania kwestią bezsporną było, że w umowie o pracę widnieją zapis o zatrudnieniu powoda w wymiarze 1/4 etatu. Jednak oprócz tego zapisu żadna inna przesłanka nie przemawiała za prawdziwością tego stwierdzenia. Sam powód zeznał, że i otrzymywał wynagrodzenie za cały etat. Zarówno z zeznań świadków jak i zapisów powoda złożonych do akt sprawy wynikało, że świadczył pracę w wymiarze pełnego etatu. O tym samym świadczy także zgłoszenie powoda przez pracodawcę do ZUS.

Dlatego Sąd pierwszej instancji uznał, że w istocie powód był zatrudniony w wymiarze jednego etatu. Powód wywodził z tego twierdzenia swoje żądanie dotyczące wysokości i należności za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednak z interpretacji art. 151 § 5 k.p. wynika, że jeżeli strony nie określą w treści umowy o pracę informacji o dodatku za pracę poza wyznaczony limit wymiaru czasu pracy, pracownikowi zatrudnionemu na niepełny etat nie przysługuje ten dodatek. Może on otrzymać w takim przypadku jedynie dodatek wynikający z godzin nadliczbowych po przepracowaniu 8 godzin w ciągu doby.

Sąd Rejonowy ustalił, że od 1 stycznia 2016 r. w pozwanym zakładzie pracy obowiązywał kierowców równoważny system rozkładu czasu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. W ocenie tego Sądu nie miało istotnego znaczenia, kiedy powód o podpisał przyjęcie do wiadomości zmiany w rozkładzie czasu pracy, gdyż do skuteczności i wprowadzenia tych zmian nie jest wymagana zgoda powoda ani zawiadomienie go o zmianach. Te ustalenia stanowiły podstawę do obliczeń biegłego z zakresu odczytu zapisów tachografu.

O wysokości należności za pracę w godzinach nadliczbowych Sąd Rejonowy rozstrzygnął na podstawie opinii biegłej z zakresu płac. Do obliczeń przyjęto stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z umowy oraz dodatki i porównano listy płac z przelewami bankowymi. Powód podpisał porozumienie zmieniające składniki jego wynagrodzenia od 1 stycznia 2016 r. i biegła te zmiany uwzględniła w swojej opinii.

Ustalając wysokość należnego powodowi ekwiwalentu za odzież roboczą Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że nie ma przepisów regulujących ten ekwiwalent a pozwany nie wywiązał się z obowiązku wynikającego z art. 237⁸ § 1 k.p., a zrobił to dopiero po kontroli PIP. Dlatego Sąd Rejonowy zasięgnął opinii biegłego z zakresu bhp i ergonomii pracy w zakresie ustalenia koniecznego asortymentu odzieży roboczej na stanowisku powoda, a wysokość kosztów koniecznych do zapłaty za odzież roboczą przyjął na podstawie kosztorysu przez powoda a sporządzonego przez market L. Pozwany nie oponował przeciwko takiej metodzie. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że koszty wydatkowane przez pozwanego a wynikające z przedstawionych przez niego faktur za zakup odzieży roboczej są niższe.

W ocenie Sądu pierwszej instancji z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powód nie otrzymywał odzieży zakupionej przez pracodawcę a sam nie miał możliwości uzyskania takich cen. Nie jest istotne, czy powód faktycznie dokonywał zakupu odzieży roboczej, gdyż art. 237⁷ § 4 k.p. nie przewiduje takiego obowiązku.

Kwestią bezsporną między stronami było, że powód poniósł z własnych środków koszt naprawy naczepy w wysokości 300 zł. Pozwany nie podnosił, że do powstania szkody doszło z winy powoda ani nie twierdził, że wydatkowana kwota została zwrócona. Przedstawiciel pozwanego składając zeznania przyznał, że pozwany tę kwotę zaksięgował. Dlatego Sąd Rejonowy uznał, że w dorozumiany sposób pozwany uznaje to żądanie i zasądził zwrot tej kwoty.

Wyrokiem z dnia 4 kwietnia 2024 r., VI Pa 8/24, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej, po rozpoznaniu apelacji powoda uchylił zaskarżony wyrok w punktach 4 i 5 i w tym zakresie przekazał sprawę do

ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu - Sądowi Pracy w Cieszynie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że brak jest w sprawie materiału dowodowego pozwalającego na przyjęcie że strony umowy o pracę w trakcie jej wykonywania faktycznie realizowały określony w niej wymiar czasu pracy. Sąd Okręgowy uznał, że mimo wskazania w zawartych umowach o pracę $\frac{1}{4}$ etatu dla oceny ważności tego zapisu w kontekście woli stron, istotnym było faktyczne realizowanie tego elementu umowy w sposób niezmienny od momentu jej zawarcia do czasu zakończenia zatrudnienia.

Zdaniem Sądu drugiej instancji w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadwymiarowych przy przyjęciu pełnego wymiaru czasu pracy i dodatku za tą pracę Sąd Rejonowy w istocie nie poczynił w tym przedmiocie ustaleń pozwalających na wydanie merytorycznego orzeczenia, a przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego D.B. należy uznać za co najmniej przedwczesne.

Sąd Okręgowy stwierdził, że jest bezsporne, iż wysokość wynagrodzenia za okres od 16 marca 2015 r. do 15 czerwca 2015 r. i od 16 czerwca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. kształtowały umowy o pracę zawarte w dniu 16 marca 2015 r. i w dniu 16 czerwca 2015 r. określające wynagrodzenie zasadnicze na kwotę 2.274 zł.

Od 15 marca 2015 r. obowiązywała powoda 8 godzinna dobową i przeciętną 40 godzinna tygodniową normą czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu co wynika z informacji o warunkach zatrudnienia z dnia 15 marca 2015 r. i 16 czerwca 2017 r. Od dnia 1 stycznia 2016 r. pozwany wprowadził równoważny system czasu pracy z 3-miesięcznym okresem rozliczeniowym. Nie ustalono czy do dnia 31 grudnia 2015 r. pracodawca posiadał regulamin pracy regulujący czas pracy kierowców i jaka była jego treść.

Zgodnie z art. 150 § 1 k.p. systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4.

W systemie równoważnego czasu pracy - ze względu na możliwość przedłużenia czasu pracy ponad 8 godzin na dobę, z czym związany jest krótszy czas pracy w innych dniach lub większa liczba dni wolnych od pracy inaczej kształtuje się liczba godzin ponadwymiarowych w przekroczeniu dobowym, dlatego wprowadzenie tego systemu u pracodawcy co prawda nie wymaga zgody pracownika, jednak pracodawca zobowiązany jest do przedstawienia pracownikowi porozumienia zmieniającego, w którym określone zostaną nowe warunki rozliczania czasu pracy. Podpisanie porozumienia zmieniającego przez pracownika jest równoznaczne z przyjęciem przez niego nowych warunków rozliczania czasu pracy, natomiast jego brak powoduje że pracownika obowiązują dotychczasowe warunki zatrudnienia. Jeśli pracownik nie wyraża zgody na proponowane warunki pracy w zakresie rozliczania czasu pracy, albo pozostaje za zgodą pracodawcy w pracy na poprzednich warunkach albo pracodawca składa wypowiedzenie zmieniające w trybie art. 42 k.p.

W orzecznictwie przyjmuje się że mniej korzystne postanowienia regulaminu pracy nie mogą zastępować z mocy prawa bardziej korzystnych składników umowy o pracę. Jeżeli więc postanowienia regulaminu pracy odbiegają od warunków pracy i płacy określonych przez strony indywidualnego stosunku pracy w umowie o pracę, wprowadzenie w życie regulaminu pracy może nastąpić dopiero po zawarciu stosownego porozumienia przez strony stosunku pracy albo po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych istotnych składników umowy o pracę i przedstawieniu oferty zatrudnienia na warunkach zgodnych z postanowieniami regulaminu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 25 marca 1977 r., I PRN 5/77, OSPiKA 1978, Nr 12, poz. 218 z glosą W. Masewicza; wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1978 r., I PRN 114/78, OSNCP 1979, Nr 6, poz. 130, wyrok Sądu Najwyższego z 17 lipca 2009 r., I BP 6/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 72).

Pracodawca nie złożył powodowi wypowiedzenia zmieniającego dlatego też istotnym jest ustalanie kiedy powód otrzymał porozumienia zmieniające, czy mógł zapoznać się z treścią tych porozumień i czy wyraził na nie zgodę. Porozumienie nie może „działać wstecz” jak to sugeruje Sąd Rejonowy podnosząc że data podpisania porozumienia nie ma znaczenia.

Ponadto w aktach osobowych powoda co prawda znajduje się oświadczenie o zapoznaniu się z treścią obwieszczenia pracodawcy jednak z dokumentu tego nie można wywieść kiedy oświadczenie to zostało podpisane co neguje powód w kontekście daty sporządzenia umowy o świadczenie usług zawartej z firmą rozliczającą prace kierowców. Brak także w aktach dokumentów potwierdzających jego wprowadzenie u pracodawcy. Jest to o tyle istotne że powód kwestionuje zasadność wprowadzenia rozliczeń według nowego systemu czasu pracy od dnia 1 stycznia 2016 r. Pracodawca, u którego nie działa zakładowi organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 k.p. - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy. Oznacza to, że pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, określone kwestie związane z czasem pracy powinien zawrzeć w obwieszczeniu.

Tymczasem z oświadczenia powoda z dnia 15 marca 2015 r. wynika że zapoznał się z regulaminem pracy pozwanego. Brak możliwości ustalenia czy pracodawca miał obowiązek wydania regulaminu, czy też nie i w związku z tym jakim aktem winien być wprowadzany równoważny system czasu pracy, a tym samym czy obowiązywał on prawnie u pozwanego od dnia 1 stycznia 2016 r.

Ustawodawca nie określił charakteru prawnego obwieszczenia to jednak w doktrynie panuje zgoda, że obwieszczenie takie nie stanowi źródła prawa w rozumieniu art. 9 k.p., ma natomiast charakter ogólnego polecenia pracodawcy, skierowanego do wszystkich pracowników. W przeciwieństwie do innych poleceń wydawanych przez pracodawcę ma ono charakter sformalizowany. Mimo że komentowany przepis nie wskazuje, jaka powinna być forma obwieszczenia, należy przyjąć, iż właściwa będzie forma pisemna. Do obwieszczenia znajdują zastosowanie przepisy art. 1043 § 2 k.p., odnoszące się do regulaminu pracy. Wynika z nich, że obwieszczenie należy podać do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Postanowienia tego aktu zaczynają obowiązywać po upływie 2 tygodni od podania do wiadomości *vide*: komentarz do art. 150 od. Red. K. Baran).

W ocenie Sądu odwoławczego powyższe istotne braki w materiale dowodowym uniemożliwiają ustalenie czy, a jeśli tak od kiedy u pozwanego obowiązywał równoważny system czasu pracy, kiedy powód podpisał porozumienie (porozumienia) zmieniające, czy w danych okolicznościach można uznać że wyraził zgodę na zmianę warunków wynagradzania.

Sąd Okręgowy podniósł, że spór dotyczy wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz wynagrodzenia z tytułu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych powoda zatrudnionego w charakterze kierowcy do którego zastosowanie miały przepisy ustawy o czasie pracy kierowców z dnia 16 kwietnia 2004r. (Dz.U z 2024 r., poz. 2020).

Zdaniem Sądu drugiej instancji konieczne jest ustalenie czasu pracy powoda, systemu czasu pracy w oparciu o przepisy ustawy o czasie pracy kierowcy, okresu rozliczeniowego z ustaleniem jego początku i końca , a następnie dokonanie ustalenia w drodze opinii biegłych czy powód pracował w godzinach nadliczbowych jeśli tak ustalenie wysokości wynagrodzenia i dodatku jaki winien być wypłacony z tego tytułu.

W ocenie Sądu odwoławczego opinie biegłej D.B. bez wskazanych ustaleń są zupełnie nieprzydatne do rozstrzygnięcia sprawy.

W przypadku ustalenia że porozumienia zmieniające miały zastosowanie do powoda, obowiązkiem sądu będzie zajęcie stanowiska odnośnie możliwości ustalenia wynagrodzenia zasadniczego na poziomie niższym niż minimalne wynagrodzenie obowiązujące w danym okresie zatrudniania z jednoczesnym wprowadzeniem ryczałtów i wynagrodzenia za dyżur.

W konsekwencji Sąd Okręgowy przyjął, że Sąd pierwszej instancji uznając powództwo w zakresie wynagrodzenia za parce w godzinach nadliczbowych i dodatku w części za uzasadnione, w istocie nie poczynił ustaleń faktycznych w oparciu o które mogło dojść do rozstrzygnięcia sprawy.

W zażaleniu od powyższego wyroku pozwany zarzucił naruszenie: 1. art. 386 § 4 k.p.c. poprzez błędne zastosowanie i uznanie, że w sprawie Sąd pierwszej instancji w wyroku z dnia 16 października 2023 r. nie rozpoznał istoty sprawy, podczas gdy Sąd ten rozpoznał istotę sprawy i prawidłowo oddalił powództwo w pozostałej części, tj. w zakresie pkt 4 wyroku, zasądzając w pkt 5 od

powoda na rzecz pozwanej zwrot części kosztów zastępstwa procesowego, wobec braku zasadności powództwa w pozostałej, niezasądzonej części, a to wobec nie wykazania przez powoda roszczenia w części, co do które Sąd Rejonowy w Cieszynie oddalił powództwo; 2. art. 378 § 1 k.p.c. poprzez błędne zastosowanie i rozpoznanie apelacji poza jej granicami, wyznaczonymi przez wnioski apelacji i wydanie przez Sąd Okręgowy wyroku kasatoryjnego w sytuacji gdy apelacja ograniczała się do wniosku o zmianę wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy.

Zdaniem pozwanego nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi w sytuacji, w której sąd pierwszej instancji nie odniósł się do tego co było przedmiotem sprawy, zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania, pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę, rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej niż zgłoszona w pozwie, a także gdy nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych lub prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda.

Tymczasem wszystkie te okoliczności zostały rozważone w wyroku Sadu Rejonowego. Sąd ten ustalił stan faktyczny sprawy i poddał go kompleksowej ocenie prawnej. W ustalonym stanie Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda w części, która została wykazana przez powoda w oparciu o przeprowadzone dowody, w tym opinie biegłych sądowych z zakresu odczytu zapisów tachografów, a następnie z zakresu płac w pozostałym zakresie oddalając powództwo. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy ustalił okoliczności, będące podstawą wyliczenia wynagrodzenia powoda za pracę w godzinach nadliczbowych, w tym między innymi zapoznanie się powoda z treścią obwieszczenia pracodawcy o wprowadzeniu równoważnego systemu czasu pracy, czy podpisanie przez powoda porozumienia zmieniającego umowę o pracę, które to dokumenty został przedłożone przez pracodawcę, tymczasem powód nie wykazał twierdzeń przeciwnych. Tym samym ustalenia Sądu Rejonowego zostały poczynione, a tylko ich prawidłowość mogła podlegać ocenie Sądu drugiej instancji.

Mając na uwadze powyższe pozwany wniósł o uchylenie przez Sąd Najwyższy zaskarżonego postanowienia, zawartego w wyroku Sądu Okręgowego o uchyleniu wyroku Sądu Rejonowego w Cieszynie i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Bielsku- Białej do ponownego rozpoznania apelacji powoda wraz z

orzeczeniem o kosztach postępowania zażaleniowego oraz na podstawie art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych o zaliczenie opłaty od wniosku o doręczenie orzeczenia z uzasadnieniem na poczet opłaty od środka zaskarżenia - 100 zł, co oznacza, że opłata od zażalenia została pokryta w całości.

W odpowiedzi na zażalenie powód wniósł o oddalenie zażalenia; oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania zażaleniowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie pozwanego zasługuje na uwzględnienie, choć nie wszystkie podniesione w nim argumenty były zasadne.

Pozwany zarzucił, że rozstrzygając w przedmiocie dochodzonego przez powoda świadczenia, Sąd Okręgowy naruszył art. 386 § 4 k.p.c., stwierdzając że Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy przez co doszło we wskazanym zakresie, do uchylenia wyroku tego Sądu.

W art. 386 § 4 k.p.c. zostały sformułowane dwie przyczyny uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania. Są nimi nierozpoznanie przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Oceny, czy sąd rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.) dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Nierozpoznanie istoty sprawy polega na poprzestaniu na błędnym przyjęciu przez sąd pierwszej instancji przesłanki niweczącej lub hamującej roszczenie (prekluzja, przedawnienie, potrącenie, brak legitymacji, prawo zatrzymania itp.) albo na zaniechaniu zbadania materialnej podstawy żądania pozwu, niezbadaniu podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia albo całkowitym pominięciu merytorycznych zarzutów pozwanego, co ma miejsce wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu nie odnosi się do przedmiotu sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2013 r., I PZ 7/13, OSNP 2015 nr 1, poz. 8).

W postanowieniu z dnia 17 lipca 2019 r., I CZ 26/19 (LEX nr 3180301) Sąd Najwyższy dostrzegł, że zakwestionowanie przez sąd drugiej instancji poglądu sądu pierwszej instancji co do podstawy prawnej rozpoznawanego roszczenia nie oznacza, iż nie doszło do rozpoznania istoty sprawy.

Konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości zachodzi natomiast wtedy, gdy merytoryczne rozpoznanie sporu przez sąd drugiej instancji wymagałoby przeprowadzenia przez ten sąd całego postępowania dowodowego. Podstawa do uchylenia wyroku nie zachodzi natomiast w sytuacji, gdy konieczne jest jedynie uzupełnienie braków postępowania dowodowego w określonej kwestii lub przeprowadzenie dowodów, które sąd pierwszej instancji bezpodstawnie pominął. W takim przypadku 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 dnia 11 października 2016 r., II PZ 18/16, LEX nr 2163311).

W postanowieniu z dnia 1 marca 2017 r., IV CZ 125/16 (LEX nr 2298308) Sąd Najwyższy podkreślił, że odmienna ocena prawna żądania przez Sąd drugiej instancji, nawet jeśli łączy się z potrzebą dokonania ustaleń uzupełniających, nie uzasadnia zarzutu nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy, lecz wskazuje jedynie, że - zdaniem sądu odwoławczego - istota sprawy została rozpoznana nieprawidłowo. W takim wypadku sąd drugiej instancji, orzekając na podstawie art. 382 k.p.c., powinien naprawić dostrzeżone wadliwości i należycie zastosować prawo materialne. Jest to konsekwencją systemu apelacji pełnej, w której druga instancja ma charakter merytoryczny, czyli służy rozpoznaniu sprawy, a nie tylko środka odwoławczego. Nie można zatem twierdzić, że o nierozpoznaniu istoty sprawy świadczy potrzeba dokonania nowych ustaleń co do okoliczności faktycznych sprawy, choćby decydujących z punktu widzenia kierunku jej rozstrzygnięcia (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r. - zasada prawna - III CZP 49/07, OSNC 2009, Nr 6, poz. 55, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2014 r., IV CZ 129/13, niepubl., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2015 r., III CSK 221/14, niepubl.).

Mając na uwadze powyższą argumentację nie można przyjąć, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy w zakresie dochodzonych świadczeń skoro

ustalił okoliczności faktyczne odnoszące się do zasadności tych roszczeń i częściowo uwzględnił powództwo. Sąd pierwszej instancji, działając w granicach powództwa, zgodnie z zasadą *iura novit curia* i posiłkując się opiniami biegłych oraz opierając się o treść obwieszczenia pracodawcy wprowadzającego od stycznia 2017 r. system równoważnego czasu pracy dla kierowców w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, a także postanowień umowy o pracę, rozpoznał sprawę w aspekcie przysługiwania dochodzonych roszczeń. Uwzględniając w części powództwo Sąd pierwszej instancji rozpoznał więc istotę sprawy i nie można w związku z tym uznać, że zachodzi potrzeba powtórzenia (przeprowadzenia) postępowania dowodowego w całości.

W przypadku, gdy Sąd drugiej instancji nie zgadzał się z oceną stanu faktycznego przyjętą przez Sąd Okręgowy powinien rozważyć, czy nie zachodzi potrzeba uzupełnienia postępowania dowodowego (zgodnie z proceduralnymi regułami dowodowymi). Ustalenie czasu pracy powoda, systemu czasu pracy w oparciu o przepisy ustawy o czasie pracy kierowcy, okresu rozliczeniowego, dokonanie ustalenia w drodze opinii biegłych czy powód pracował w godzinach nadliczbowych oraz ewentualnie wysokości wynagrodzenia i dodatku jaki winien być wypłacony z tego tytułu niewątpliwie nie wymagało w sprawie przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., poprzez błędne zastosowanie i rozpoznanie apelacji poza jej granicami, wyznaczonymi przez wnioski apelacji, należy podkreślić, że związanie granicami wniosków apelacji oznacza, że sąd drugiej instancji nie może objąć swoją kontrolą tej części orzeczenia sądu pierwszej instancji, która nie została zaskarżona. Sąd nie jest natomiast związany treścią wniosku apelacyjnego co do sposobu rozstrzygnięcia. Oznacza to, że mimo wniosku skarżącego o zmianę wyroku sąd drugiej instancji może go uchylić (i na odwrót). Wynika to z tego, że sąd ma obowiązek wydać prawidłowe orzeczenie i nie wiąże go w tym zakresie ocena prawna zawarta we wniosku apelacyjnym (zob. M. P. Wójcik [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz do wybranych przepisów nowelizacji 2019, red. A. Jakubecki, LEX/el. 2019, art. 378, podobnie T. Ereciński [w:] J. Gudowski, K. Weitz, T. Ereciński,

Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom III. Postępowanie rozpoznawcze, wyd. V, Warszawa 2016, art. 378).

W związku z powyższym zarzut skarżącego co do naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. nie może zostać uwzględniony.

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, że zażalenie pozwanego jest uzasadnione, gdyż Sąd Okręgowy nie miał przesłanek do uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji w oparciu o art. 386 § 4 k.p.c.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ i 108 § 2 w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[I.T.]

r.g.