



Sygn. akt III PSKP 52/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa J. D.

przeciwko R. [...] sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za dojazdy do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 18 stycznia 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 20 listopada 2018 r., sygn. akt VIII Pa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 20 listopada 2018 r. oddalił apelację powoda J. D. i pozwanego pracodawcy R. (...) sp. z o.o. w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 23 lipca 2018 r., który w części uwzględnił powództwo i

zasądził na rzecz powoda 14.581,10 zł z odsetkami tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony na stanowisku maszynisty pojazdu trakcyjnego. Do obowiązków powoda należało prowadzenie pociągów i wykonywanie pracy manewrowej z taborem. Strona pozwana nie sporządzała harmonogramu czasu pracy maszynistów. O godzinie rozpoczęcia pracy w danym dniu powód każdorazowo powiadamiany był telefonicznie, najczęściej na dwie do czterech godzin wcześniej, bez względu na porę dnia. Co do zasady powód stawiał się do pracy w dyspozytorni w S. Następnie był wysyłany przez dyspozytora taksówką do miejsc, w których miał rozpoczynać obsługę pojazdów trakcyjnych. Miejsca te były zlokalizowane na obszarze całej Polski. Średnio dojazdy wynosiły do 3 godzin. Zdarzało się, że w czasie podróży taksówką następowała zmiana planów i powód był kierowany w inne miejsce niż pierwotnie ustalono. Dodatkowo często bywało, że jedna taksówka miała rozwieźć kilku maszynistów do różnych miejscowości. Po dotarciu do punktu docelowego powód podejmował czynności z zakresu obsługi pojazdów trakcyjnych. Po zakończeniu obsługi lokomotywy powód zdawał ją zmiennikowi i był odwożony taksówką z powrotem do dyspozytorni w S., gdzie przekazywał dokumentację. Powód dokumentował swój czas pracy w kartach pracy. Jako miejsce rozpoczęcia i zakończenia pracy wpisywał miejscowości, do których był przywożony/odwożony taksówką. Z kolei jako godzinę rozpoczęcia pracy wpisywał godzinę przejęcia lokomotywy, natomiast jako godzinę zakończenia pracy – godzinę zdania lokomotywy zmiennikowi. Wyjątkowo zdarzało się, że powód w kartach pracy do czasu pracy uwzględniał czas dojazdu do miejsca, w którym miał rozpocząć obsługę pojazdów trakcyjnych. Co do zasady godziny dojazdu nie były wliczane do czasu pracy. Na podstawie kart pracy pozwana wypłacała pracownikowi wynagrodzenie, w tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana nie prowadziła innej ewidencji czasu pracy pracowników. Pozwana wypłacała pracownikom, w tym powodowi wynagrodzenie za czas jazdy taksówką w wysokości stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia, tzw. delegacje. Rozliczenie następowało na podstawie tzw. delegacji służbowych. Powód notorycznie pracował w godzinach nadliczbowych, co do zasady świadcząc pracę w wymiarze 12 godzin. Pozwana częściowo wypłacała

powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W skład miesięcznego wynagrodzenia powoda wchodziła premia uznaniowa, która była wypłacana w sposób ciągły i wynosiła od 150 zł do 800 zł. Sąd ustalił, że powodowi z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przysługiwało wynagrodzenie 50.879,29 zł, pozwana wypłaciła 36.830,95 zł, stąd do wypłaty pozostało 14.581,10 zł.

Sąd Rejonowy wskazał, że istotne dla oceny zasadności roszczenia powoda było ustalenie czy do czasu pracy należy wliczyć czas dojazdu z S. do miejsca prowadzenia pojazdu oraz z miejsca zakończenia prowadzenia pojazdu do zakładu w S. Powód każdorazowo zobowiązany był do stawienia się w dyspozytorni w S., celem przygotowania się do pracy, skąd był dowożony taksówką do lokomotywy i następnie po zakończeniu kursu odwożony do S. W umowie o pracę, jako miejsce świadczenia pracy wskazano „Powiat W.”, jednakże zapis ten był pozorny, bowiem obie strony miały świadomość, że powód będzie wykonywał swoje obowiązki na obszarze Polski. Miejscem pracy powoda był obszar całego kraju, zaś punktem rozpoczęcia pracy dyspozytornia w S., gdzie powód dokonywał niezbędnych czynności umożliwiających mu rozpoczęcie pracy (...). Niezbędnym elementem świadczenia podstawowych zadań pracowniczych powoda było stawienie się w dyspozytorni w S. celem przygotowania się do pracy, a następnie przejazd do miejscowości, w której znajdowała się lokomotywa (...). Powód rozpoczynał pracę od chwili stawienia się w dyspozytorni w S., natomiast kończył z momentem powrotu na dyspozytornię. Zadań powoda nie można było traktować jako podróży służbowych, gdyż nie miały charakteru incydentalnego, ale były związane ze stałym sposobem wykonywania obowiązków pracowniczych. Cały okres dojazdu do lokomotywy i powrotu do dyspozytorni, należało uznać za świadczenie przez powoda pracy, nie zaś podróż służbową, czy też dyżur. W okresie podróży do lokomotywy powód pozostawał w stałym kontakcie telefonicznym z pracodawcą z uwagi na zmianę położenia lokomotywy. Czas dojazdów/powrotów z lokomotywy nie był wliczany do czasu pracy powoda. Maszyniści za czas dojazdu otrzymywali stawkę godzinową wynikającą z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Rozliczenie następowało na podstawie tzw. delegacji służbowych. Powód co do zasady świadczył pracę na lokomotywie w wymiarze 12 godzin za co za okres od 1 sierpnia 2011 r. do 28 lutego 2014 r. otrzymał wynagrodzenie tytułem pracy w godzinach

nadliczbowych. Skoro pracodawca nie wywiązał się z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy (art. 94 pkt 9a k.p., art. 149 § 1 k.p.), to podstawą wyliczeń mogły być twierdzenia powoda co do średniej liczby godzin nadliczbowych. Wyliczenie spornej kwoty Sąd ustalił na podstawie opinii biegłego, przy założeniu, że do czasu pracy należy wliczyć czas dojazdu powoda z S. do miejsca prowadzenia pojazdu oraz z miejsca zakończenia prowadzenia pojazdu do zakładu w S., przy uwzględnieniu wypłat dokonanych przez pozwaną z tytułu podróży służbowych. Jako że materiał dowodowy był w większości przypadków sprzeczny i niekompletny to biegły, dokonując wyliczenia czasu pracy powoda zobowiązany był dokonać wyliczenia w oparciu o dane, które w jego ocenie prezentowały najbardziej rzeczywisty obraz pracy powoda w godzinach nadliczbowych. Przy czym do normalnego wynagrodzenia zaliczyć należało nagrody, a to wobec tego, że były wypłacane stale i w porównywalnych kwotach. Powód tytułem „nagród” otrzymywał premie uznaniowe, które były wypłacane w sposób ciągły i stały, wynosiły od 150 do 800 zł. Sąd Rejonowy opinię biegłego uznał za kompletną oraz wyczerpującą. Brak było podstaw do dopuszczenia dowodu z ustnej, uzupełniającej opinii biegłego. Biegły sporządził opinię uzupełniającą, w której w sposób szczegółowy odniósł się do wszystkich zastrzeżeń. Wyliczenia nie zawierały braków i wyjaśniały wszelkie sporne okoliczności. Sąd Rejonowy wydał wyrok zgodnie z wyliczeniami biegłego mając na uwadze, że jakkolwiek na podstawie zgromadzonej dokumentacji i zeznań świadków niemożliwe było precyzyjne ustalenie czasu pracy powoda, to ustalono go w sposób najbardziej zbliżony do rzeczywistego, jaki był możliwy w okolicznościach sprawy.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji stwierdził, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo rozpoznał sprawę. Do podstawowych zadań pracowniczych powoda należało stawianie się w dyspozytorni w S. celem przygotowania się do pracy, a następnie przejazd do miejsca objęcia lokomotywy. Pracodawca pokrywał koszty dowożenia pracowników do miejsca objęcia lokomotywy, gdyż tylko w ten sposób mógł zapewnić terminowe i prawidłowe realizowanie przejazdów kolejowych. Przejazdy powoda nie miały charakteru incydentalnego, ale były ściśle związane ze stałym sposobem wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Powód w okresie podróży do lokomotywy

pozostawał w stałym kontakcie telefonicznym z pracodawcą co uzasadnione było częstą zmianą przez dyspozytora trasy przejazdu. Postępowanie wykazało, że powód świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Biegły uwzględnił w czasie pracy czas dojazdu z dyspozytorni w S. do miejsca objęcia lokomotywy oraz czas powrotu z miejsca przekazania lokomotywy do dyspozytorni w S. Sąd Okręgowy nie uznał za zasadny zarzut pozwanej, jakoby biegły nie ustosunkował się do jej zarzutów zgłoszonych w kolejnych pismach procesowych. Powód świadczył pracę we wszystkie dni tygodnia i różnych porach każdej doby, w systemie równoważnego czasu pracy. Kwestią wymagającą rozstrzygnięcia był wymiar pracy w godzinach nadliczbowych. Słusznie Sąd Rejonowy oparł się w tej mierze na opinii uzupełniającej z 16 lutego 2018 r., sporządzonej przez biegłego M. L. i obejmującej czas dojazdu z dyspozytorni do miejsca objęcia lokomotywy oraz czas powrotu z miejsca przekazania lokomotywy do dyspozytorni oraz zaliczając do normalnego wynagrodzenia powoda wypłacane mu nagrody (premie uznaniowe), które były mu wypłacane stale i w porównywalnych kwotach. Słusznie zatem Sąd pierwszej instancji oparł wyrok na wyliczeniach biegłego, mając na uwadze, że jakkolwiek na podstawie zgromadzonej dokumentacji i zeznań świadków niemożliwe było precyzyjne ustalenie czasu pracy powoda w spornym okresie, to ustalono go w sposób najbardziej zbliżony do rzeczywistego, jaki był możliwy w okolicznościach sprawy.

W skardze kasacyjnej zarzucono:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1) art. 151¹ § 1 pkt 1 lit. a, b i c oraz pkt 2 i § 2 k.p. w zw. z art. 105 k.p. i § 11 ust. 1 i 2 Regulaminu Wynagradzania pozwanego z 1 czerwca 2011 r. w zw. z załącznikiem nr 3 do Regulaminu Wynagradzania poprzez ich błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że składnikiem normalnego wynagrodzenia powoda jest premia;

2) art. 151¹ § 1 pkt 1 lit. a, b i c oraz pkt 2 i § 2 w zw. z art. 151 § 1 zd. 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że powodowi należy się dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za czas powrotu taksówką po zakończeniu obsługi pociągu, tj. za czas, w którym powód nie wykonywał pracy;

II. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, tj. art. 286 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 i 3 k.p.c., art. 210 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 380 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie przez Sąd drugiej instancji na rozprawie dowodu z ustnych wyjaśnień biegłego z zakresu rachunkowości i finansów M. L. w zakresie opinii uzupełniającej z 16 lutego 2018 r., pomimo nieprzeprowadzenia tego dowodu również przez Sąd pierwszej instancji, co doprowadziło do wydania zaskarżonego wyroku bez wcześniejszego rozpoznania zarzutów skarżącego do opinii i oparcia zaskarżonego wyroku na opinii obarczonej licznymi błędami merytorycznymi i rachunkowymi, co w efekcie doprowadziło do zawyżenia wynagrodzenia zasądzzonego powodowi od pozwanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne.

Pierwszy zarzut materialny nie jest zasadny z następujących przyczyn. Skarżący nie zarzuca naruszenia art. 151¹ § 3 k.p., który określa wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Wedle ustaleń składnikiem wynagrodzenia nie była nagroda, lecz „*premia uznaniowa*”, która była wypłacana w sposób ciągły i wynosiła od kwoty 150 zł do kwoty 800 zł”. Przywołany w zarzucie skargi załącznik nr 3 do Regulaminu Wynagradzania (k. 62 akt) dotyczy „premii uznaniowej” a nie nagrody. Świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) „premią uznaniową”, wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem wynagrodzenia za pracę (w szczególności wynagrodzenia urlopowego), co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16 i dalsze powołane w nim orzeczenia). Aktualność takiej wykładni na gruncie tej sprawy potwierdza nie tylko ustalenie faktyczne o wypłacaniu premii w sposób ciągły, bo wypłacanej stale i w porównywalnych kwotach, ale również treść samego regulaminu wynagradzania.

Właśnie przywołany w zarzucie skargi załącznik nr 3 do Regulaminu Wynagradzania stanowi, że „*Pracodawca wlicza premię uznaniową do wynagrodzenia i ekwiwalentu urlopowego*” (punkt 8 załącznika). Wypłacana premia była zatem składnikiem wynagrodzenia, który nie mógł zostać pominięty w ustalaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Należy dodać, iż zgodnie z § 4 ust. 1 rozporządzenia z 29 maja 1996 r. w sprawie ustalenia wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy przy ustalaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 3 k.p.) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Z kolei rozporządzenie z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop stanowi w § 6, iż wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej „wynagrodzeniem urlopowym”, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy z wyłączeniem określonych świadczeń, przy czym wyłączenie to nie dotyczy premii wypłacanych jako składnik wynagrodzenia. Już wcześniej Sąd Najwyższy wskazał, że premia wypłacana co pewien czas za okresy zróżnicowane co do ich długości, jest świadczeniem periodycznym, do którego nie ma zastosowania wyłączenie przewidziane w § 6 pkt 1 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r. (wyrok z 22 września 2000 r., I PKN 33/00).

Drugi zarzut materialny skargi nie jest zasadny z następujących przyczyn. Kwestionuje „czas powrotu taksówką po zakończeniu obsługi pociągu” jako czas pracy. Nie kwestionuje jednak czasu dojazdu taksówką do rozpoczęcia obsługi pociągu. W aspekcie czasu pracy powoda są to sytuacje, które nie powinny być kwalifikowane odmiennie. Wedle ustaleń powód rozpoczynał pracę w dyspozytorni w S., skąd dojeżdżał taksówką do lokomotywy i po zakończeniu obsługi lokomotywy (pociągu) wracał taksówką do dyspozytorni w S., gdzie przekazywał dokumentację w postaci karty pracy, wykazu wagonów, listów przewozowych oraz wypełniał i zdawał delegacje, ponownie był badany na zawartość alkoholu w organizmie. Dojazd do lokomotyw (pociągu), znajdujących się w różnych miejscach

w kraju, nie był podróżą służbową, tylko czasem pracy, w którym pozostawał w dyspozycji pracodawcy i wykonywał powierzone mu zadania. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 k.p.). W sytuacji powoda przejazd taksówką zaliczał się do jego czasu pracy, a przekroczenie norm czasu pracy stanowiło pracę w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151¹ § 1 w zw. z art. 151 zdanie 1 k.p. Nie można wyłączyć czasu dojazdu do lokomotywy (pociągu) i czasu powrotu z czasu pracy powoda, gdyż do powrotu do dyspozytorni był w dyspozycji pracodawcy. Dojazd do określonego miejsca położenia lokomotyw (pociągu) był warunkiem koniecznym wykonania zasadniczego zadania w danym dniu, co nie oznacza, że czas przejazdu taksówką nie był czasem pracy (nie był czasem wolnym).

Taka wykładnia nie jest nowa. Już wcześniej powiedziano, że jeżeli harmonogram określa inne niż macierzysta stacja miejsce rozpoczęcia pracy (zmiany), lecz pracownik zobowiązany jest stawić się do dyspozycji pracodawcy w stałym miejscu pracy (lokomotywnia macierzysta) - czas dojazdu ze stacji macierzystej do stacji świadczenia pracy wlicza się do czasu pracy. Pracownik wykazuje bowiem gotowość do pracy od momentu stawienia się w lokomotywowni macierzystej i od tej chwili pracodawca może dysponować jego czasem oraz osobą. Rozpoczyna po prostu pracę na stacji macierzystej, choć wykonuje ją w innej lokomotywowni. Czas przejazdu pracownika drużyny trakcyjnej PKP z jego zakładu prac do miejsca wykonywania pracy tzw. pozapociągowej jest czasem pracy tylko wtedy, gdy pracownik ten był zobowiązany do stawienia się w zakładzie pracy przed rozpoczęciem przejazdu (uchwała Sądu Najwyższego z 18 marca 1998 r., III ZP 20/97). Wykładnia ta jest utrwalona. Przyjęto, że czynności w postaci dojazdu członka drużyny trakcyjnej jako pasażera z lokomotywowni macierzystej do miejsca przejęcia lokomotywy i z powrotem stanowią czas pozostawania w dyspozycji pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p. (por. postanowienie Sąd Najwyższego z 13 lutego 2014 r., I PK 256/13 i dalsze powołane w nim orzecznictwo). Uzasadnione jest także wskazanie na wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 2021 r., III PSKP 4/21, stwierdzający, że czasem pracy (art. 128 § 1 k.p.) pracownika wykonującego obowiązki pracownicze na określonym obszarze, do czego

niezbędne jest stałe przemieszczanie się, jest także czas poświęcony na niezbędne przejazdy. W czasie tych przejazdów pracownik pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy, a świadczenie pracy (wykonywanie obowiązków pracowniczych) polega na samym przemieszczaniu się, bez którego nie byłoby możliwe wykonanie podstawowych zadań pracowniczych. Z tego punktu widzenia jest więc obojętne, jakim środkiem transportu pracownik się przemieszcza (własnym, dostarczonym przez pracodawcę, czy publicznym), jak również czym się zajmuje w czasie przejazdu (prowadzi samochód, świadczy pracę możliwą do wykonania w czasie przejazdu, czy też odpoczywa).

Skoro czas dojazdu do lokomotywy i czas powrotu po zakończeniu obsługi pociągu jest czasem pracy w rozumieniu art. 128 § 1 k.p., to nie ma podstaw do wydzielenia z tego czasu tylko okresów obsługi lokomotywy (pociągu) jako czasu pracy wyłącznie uprawniającego do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż normy czasu pracy odnoszą się do całego czasu pracy. Przekroczenie tych norm oznacza pracę w godzinach nadliczbowych. Innymi słowy czas przejazdów taksówką nie był okresem dyżurów powoda ani czasem wolnym od pracy. Organizacja pracy należy do pracodawcy, jednak z ograniczeniami wynikającymi z ochronnej funkcji przepisów o czasie pracy. Czas dojazdu do miejsca przejęcia obowiązków związanych z obsługą pojazdu trakcyjnego nie może być traktowany, jako czas, którym pracownik może swobodnie dysponować, gdyż mogłoby to zniweczyć podstawowe obowiązki związane z pracą na stanowisku maszynisty. Tak też było w organizacji pracy u skarżącego, który wymagał dużej dyspozycyjności powoda. Czas pracy powoda nie rozpoczynał się dopiero od przejęcia lokomotywy (pociągu) w różnych miejscach w kraju, lecz obejmował również czas dojazdu i powrotu do dyspozytorni.

Zarzut procesowy skargi kasacyjnej nie jest zasadny z następujących przyczyn. Ujmuje w koniunkcji kilka przepisów, co nie zmienia negatywnej oceny zarzutu, gdyż Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy jako zwykła (kolejna) instancja. Skargę wnosi się od prawomocnego wyroku sądu drugiej instancji (art. 398¹ ust. 1 k.p.c.), co oznacza, że granicę ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym. W ocenie zarzutów materialnych skargi kasacyjnej wiążą zatem ustalenia stanu faktycznego na których oparto zaskarżony

wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Zarzuty materialne skargi rozpoznano w pierwszej kolejności, gdyż dotyczyły podstawowych kwestii materialnych, czyli liczenia dodatku za godziny nadliczbowe z uwzględnieniem „premii uznaniowej” i zaliczenia do czasu pracy czasu powrotu do miejsca rozpoczęcia pracy (dyspozytorni), a także dlatego, że zarzut procesowy nie obejmuje tych kwestii w aspekcie faktycznym. Chodzi o to, że miarą oceny zasadności zarzutów procesowych skargi kasacyjnej jest wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). O wyniku sprawy decyduje prawo materialne, gdyż to ono wyznacza uprawnienie i odpowiadający mu obowiązek a w postępowaniu sądowym określa jakie postępowanie dowodowe jest konieczne dla dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności oraz czy przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Rzecz zatem w tym, iż Sąd powszechny mógł uznać sprawę za wyjaśnioną do rozstrzygnięcia. Wówczas nie prowadzi dalszego postępowania dowodowego. Wedle poprzedniej regulacji sąd pomijał środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały dostatecznie wyjaśnione. Skarżący nie zarzuca naruszenia art. 217 § 3 k.p.c. Po wtóre należy odróżnić rozpoznanie sprawy w systemie apelacji pełnej od rozpoznania skargi kasacyjnej tylko w granicach jej zarzutów kasacyjnych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Należy powtórzyć, że granicę ustaleń faktycznych dla postępowania kasacyjnego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym. Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Postępowanie dowodowe z udziałem biegłego zostało przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji. Przed tym sądem biegły sporządził opinie podstawową i uzupełniającą z 18 lutego 2018 r. Sąd pierwszej instancji uznał opinię za miarodajną i wystarczającą. Sąd drugiej instancji również uznał opinię biegłego za miarodajną. Skarżący nie zarzuca naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 378 § 1 k.p.c., w tym przykładowo nierozpoznania zarzutów apelacji co do wliczenia premii do dodatku za godziny nadliczbowe albo co do zaliczania przejazdów taksówką do czasu pracy. Sąd drugiej instancji nie prowadził natomiast dalszego postępowania dowodowego, gdyż uznał sprawę za wyjaśnioną do rozstrzygnięcia. Innymi słowy nie musiał uwzględnić wniosku o kolejną opinię uzupełniającą lub o dowód z opinii innego biegłego.

Jak wskazano, w sprawie decydowało prawo materialne właściwie rozumiane, którego zastosowania nie podważyły zarzuty materialnej podstawy kasacyjnej. Podkreśla się to, gdyż zarzut procesowy skargi dotyczy zawyżenia wynagrodzenia ze względu na „liczne błędy merytoryczne i rachunkowe”, co nie jest wystarczające. Nie podlega samodzielnemu badaniu w postępowaniu kasacyjnym. Nie tylko ze względu na ograniczenia wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c. i z art. 398¹³ § 2 k.p.c., ale także wobec ogólności zarzutów procesowej podstawy kasacyjnej, zwłaszcza, że przy braku kompletności i rzetelnej ewidencji czasu pracy w sprawie możliwe byłoby stosowanie art. 322 k.p.c. (por. choćby wyroki Sądu Najwyższego: z 5 maja 2007 r., II PK 275/06; z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07; z 17 lutego 2009 r., I PK 160/08).

Uprawnione są zatem następujące tezy: premię uznaniową wypłacaną pracownikowi stale i w określonych kwotach uwzględnia się do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151¹ § 3 k.p.), zaś czas pracy pracownika, który przejeżdża lokomotywę (pociąg) w różnych miejscach w kraju, obejmuje również czas dojazdu i powrotu maszynisty do dyspozytorni (miejsca rozpoczęcia pracy) samochodem (taksówką) zapewnianym przez pracodawcę (art. 128 § 1 k.p.).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).