

Wyrok z dnia 2 czerwca 1995 r.
I PR 1/95

Pracodawca jest zobowiązany nie tylko zatrudniać pracownika zgodnie z ustalonym rodzajem pracy i we właściwym miejscu ale także w stosownym wymiarze i rozkładzie czasu pracy.

Przewodniczący SSN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsołta, po rozpoznaniu w dniu 2 czerwca 1995 r. sprawy z powództwa Leszka B., Jerzego B., Józefa B., Leszka C., Eugeniusza C., Mirosława B., Mariana D., Tadeusza G., Jerzego G. i Kazimierza F. przeciwko Lokomotywni Pozaklasowej w K.Z. o wynagrodzenie za pracę, na skutek rewizji powodów od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Nysie z dnia 6 grudnia 1994 r., [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy w Nysie do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu przedstawił Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia następujące zagadnienie prawne: "czy okres pobytu pracowników drużyn trakcyjnych PKP na tzw. stacjach zwrotnych, związany z planową przerwą w ruchu pociągów, trwający dłużej niż 3 godziny, w którym pracownicy ci pozostawali na terenie stacji (w pociągu, w budynkach stacyjnych) wykazując gotowość do pracy, jest czasem pracy w rozumieniu art. 128 k.p., czy też jest dyżurem w rozumieniu art. 144 k.p.?"

W uzasadnieniu Sąd Wojewódzki wskazał, że powodowie domagali się zaszacowania, za okres od dnia 1 maja 1993 r. do dnia 30 września 1993 r., różnicy między wypłacaną przez pozwaną stawką osobistego zaszeregowania za czas pobytu na stacjach zwrotnych powyżej 3 godzin (wynagrodzenie za pełnienie dyżuru) a wynagrodzeniem, które by im przysługiwało, gdyby ten czas podlegał zaliczeniu do czasu pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Nysie oddalił powództwo. Sąd ten ustalił, że w czasie między przyjazdem a odjazdem ze stacji zwrotnej, na której drużyny trakcyjne miały planowaną, kilkugodzinną przerwę w obsłudze pojazdu, członkowie tych drużyn nie wykonywali pracy. Ponieważ według art. 128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji zakładu pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu przeznaczonym do wykonywania pracy, to składnikiem czasu pracy są również wszelkie przerwy w świadczeniu pracy spowodowane okolicznościami leżącymi po stronie zakładu pracy. Dotyczy to w szczególności przestoju, to jest okresu wstrzymania toku pracy wskutek nieprzewidzianych przeszkód leżących po stronie zakładu pracy. Jednakże do powodów nie mają zastosowania przepisy dotyczące przestoju, gdyż pozostawali oni w gotowości do wykonywania pracy w oznaczonym miejscu przez

określony z góry czas. Pełnili oni zatem określony w art. 144 § 1 k.p. dyżur, którego czasu nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli pracownik nie wykonywał pracy w czasie dyżuru. Zdaniem Sądu I instancji przestój od dyżuru różni się tym, że pojęcie przestoju zawiera element nieprzewidywalności i wyjątkowości, a dyżur jest okresem zaplanowanej, z góry wiadomej przerwy w efektywnej pracy, w której świadczenie pracy jest bliżej nieokreślone i niepewne.

Rozkład czasu pracy zgodnie z art. 131 k.p. ustalony jest bądź w regulaminie pracy dla całego zakładu, bądź w drodze decyzji kierownika indywidualnie dla poszczególnych pracowników lub też grupy pracowników. Taka decyzja nie wymaga uzgodnienia z organizacjami związkowymi i należy do uprawnień kierownika, związanych z procesem organizacji działania zakładu pracy.

Regulamin pracy Lokomotywni wyraźnie pozostawia rozkład czasu pracy pracowników turnusowych do odmiennego uregulowania. Jednocześnie zawarte przez powodów umowy o pracę nie zawierały postanowień dotyczących rozkładu czasu pracy, a więc jego uregulowanie pozostawiono w gestii pracodawcy, co następuje w drodze jednostronnych decyzji. Indywidualny rozkład czasu pracy powodów określony był w miesięcznym planie pracy drużyn trakcyjnych, gdzie jednoznacznie przewidziano zmienne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy drużyny trakcyjnej oraz czas pracy podzielony na dwa okresy przedzielone w niektórych dniach (dobach) okresem dyżuru, którego czas został dokładnie wskazany.

Kodeks pracy nie zabrania dzielenia dobowej normy czasu pracy na dwie lub nawet więcej części. Zdaniem Sądu I instancji powodowie zawierając umowy o pracę na stanowiskach maszynistów lub też pomocników maszynistów musieli się liczyć z takim systemem pracy przy obsłudze pociągów i warunki te przyjęli, skoro w umowach nie ma zastrzeżeń co do rozkładu czasu pracy.

Przepis art. 144 k.p. wymaga, aby dyżur był pełniony poza normalnymi godzinami pracy, a nie po godzinach pracy. W przedmiotowej sprawie dyżur był wyznaczony po pierwszej części dobowej normy pracy, a więc następował poza i po pierwszym etapie pracy.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych (Dz. U. Nr 51, poz. 327 ze zm.) zostało zmienione rozporządzeniem RM z dnia 20 kwietnia 1993 r. (Dz. U. Nr 35, poz. 155). Zmiana ta weszła w życie w dniu 19 maja 1993 r. i dotyczyła m.in. rozdziału 7 normującego nieco odmiennie wymiar czasu pracy pracowników kolejowych pracujących w systemie pracy okresowej.

W wyniku zmiany rozporządzenia skreślono § 44, w którym zawarte było upoważnienie dla Ministra Komunikacji do określenia zasad zaliczania do czasu pracy przerw w wykonywaniu pracy, powstałych z przyczyn techniczno-ruchowych. Z chwilą skreślenia § 44 utraciło moc prawną zarządzenie Ministra Komunikacji nr 103 z dnia 6 czerwca 1975 r. w sprawie czasu pracy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie PKP w systemie pracy okresowej (Dz. Urz. Ministerstwa Komunikacji nr 18, poz. 151) wydane na podstawie § 44 rozporządzenia w poprzednim brzmieniu. Zarządzenie to w załączniku nr 2 określało, jakie przerwy w wykonywaniu pracy, powstałe z przyczyn techniczno-ruchowych zalicza się do czasu pracy. Załącznik ten w części II pkt 5 i 7 przewidywał możliwość zaliczenia do czasu pracy, czasu pobytu drużyn na stacjach zwrotnych, jeżeli czas ten nie przekraczał trzech godzin oraz czasu postoju pojazdu na

stacji zwrotnej nie posiadającej lokomotywni i pracownika kwalifikowanego, któremu można by powierzyć opiekę nad pojazdem, a drużyna trakcyjna musi pozostawać na pojeździe. Skoro zarządzenie to utraciło moc z dniem 18 maja 1993 r., to do końca spornego okresu nie było przepisu, który pozwalał zaliczać do czasu pracy przerwy techniczno-ruchowe. Spowodowało to, że ocena tych przerw musi być dokonana w oparciu o przepisy kodeksu pracy (art. 128 k.p., 144 k.p., 81 k.p.).

W świetle tych przepisów okres pobytu na stacjach zwrotnych, kiedy to powodowie nie świadczyli pracy, można uznać co najwyżej za okres dyżuru ze wszystkimi konsekwencjami co do wynagrodzenia przewidzianymi w art. 144 § 2 k.p. Strona pozwana z korzyścią dla powodów stosowała ciągle zasady określone w zarządzeniu, zaliczała bowiem do czasu pracy czas pobytu na stacjach zwrotnych w oczekiwaniu na przejazd pojazdem do stacji macierzystej w wymiarze nie przekraczającym trzech godzin, mimo że - zdaniem Sądu I instancji - mogła uznać okres ten również za dyżur, jeżeliby okazało się, że powodowie w tym czasie pracy nie świadczyli i był on ujęty w planie pracy jako dyżur.

Wątpliwości Sądu Wojewódzkiego dotyczą pojęcia czasu pracy w rozumieniu art. 128 k.p. i jego rozgraniczenia od pojęcia dyżuru w rozumieniu art. 144 § 1 k.p.

W rozumieniu art. 128 k.p. na czas pracy składać się mogą zarówno godziny wykonywania pracy, jak i godziny pozostawania do dyspozycji przełożonego w stanie gotowości do jej pełnienia. Kryterium stawienia się do dyspozycji podmiotu zatrudniającego decyduje o początku pracy i o ciągłości kolejnych godzin zaliczonych do czasu pracy. Ze zrozumiałych względów musi być ono powiązane z zakładową organizacją czasu pracy. Składnikiem czasu pracy są więc również wszelkie przerwy w świadczeniu pracy spowodowane okolicznościami zachodzącymi po stronie zakładu pracy - np. okres wstrzymania toku pracy wskutek nieprzewidzianych zakłóceń technicznych, organizacyjnych lub innych spowodowanych przyczynami dotyczącymi zakładu pracy.

Od przestoju należy odróżnić czas dyżuru polegającego, w rozumieniu art. 144 § 1 k.p., na pozostawaniu pracownika w oznaczonym miejscu w stałej gotowości do pracy. Pod pojęciem dyżuru w rozumieniu tego przepisu należy rozumieć okres pogotowia, podczas którego może (lecz nie musi) powstać konieczność świadczenia pracy.

Sąd Wojewódzki podzielił pogląd Sądu Rejonowego, że dyżur od przestoju różni głównie to, iż występuje tu element nieprzewidywalności, wyjątkowości związany z przestojem, a dyżur, w czasie którego pracownik również nie świadczy pracy, jest okresem zaplanowanej, z góry wiadomej przerwy w efektywnej pracy, gdzie świadczenie pracy jest bliżej nieokreślone i niepewne.

Przepis art. 131 k.p. daje możliwość ustalenia czasu pracy również w drodze decyzji kierownika zakładu pracy dla poszczególnych pracowników lub też grup pracowników. Taka decyzja nie wymaga uzgodnienia ze związkami zawodowymi.

Sąd Wojewódzki podniósł, że czas powyżej 3 godzin postoju na stacjach zwrotnych nie jest czasem poza normalnymi godzinami pracy, jak tego wymaga art. 144 § 1 k.p., gdyż nierozzerwalnie związany jest z godzinami czasu pracy pracownika i "wyznaczonym" harmonogramem indywidualnego czasu pracy poszczególnego pracownika. Mieści się on między wyjazdem pracownika w trasę, a powrotem - czyli między początkową a końcową godziną pracy. Sąd Wojewódzki też zwrócił uwagę na to, że pracownik ten nie ma możliwości swobodnego dysponowania czasem, nawet tak jak przy dyżurze, np. nie przebywa w domu, ma ograniczoną możliwość odpoczynku przy

nieregulowanym czasie pracy i konieczności nadzorowania składu pociągu. Nie wydaje się więc w takiej sytuacji zasadne, by traktować taką przerwę w pracy jako rodzaj kryterium rozkładu czasu pracy, jest to raczej przerwa w czasie pracy poszczególnego pracownika. Byłoby to bowiem, poprzez tego rodzaju konstrukcje, doprowadzenie do tego, że podstawowa norma czasu pracy wynikająca z art. 129 k.p. w istocie zostałaby naruszona. Z drugiej jednak strony - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - można prezentować stanowisko przeciwne, według którego okres pobytu na stacjach zwrotnych drużyn trakcyjnych jest okresem dyżuru, za który powodowie otrzymali wynagrodzenie według stawek osobistego zaszeregowania, tj. zgodnie z art. 144 § 2 k.p., wychodząc z założenia, że dyżur jest świadczeniem osobistym pracownika na rzecz zakładu pracy, wynikającym z jego obowiązków objętych stosunkiem pracy. Kodeks pracy nie określa czasowych norm dyżuru, ani nie przewiduje zwiększonego wynagrodzenia za dyżur pełniony poza normalnymi godzinami pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wykładnia przepisów art. 128 i 144 k.p. oraz przepisów branżowych dotyczących czasu pracy drużyn trakcyjnych PKP może nasuwać istotne wątpliwości prawne. Przejmując na podstawie art. 391 § 1 zd. 2 k.p.c. sprawę do rozpoznania Sąd Najwyższy kierował się zróżnicowaniem stanu prawnego w spornym okresie (od dnia 1 maja 1993 r. do dnia 30 września 1993 r.) - inne bowiem przepisy branżowe obowiązywały do dnia 18 maja 1993 r., a inne po tej dacie. Ponadto część z tych przepisów utraciła moc wskutek wejścia w życie z dniem 25 września 1994 r. zarządzenia Dyrektora Generalnego PKP z dnia 13 lipca 1994 r. w sprawie organizacji i rozkładu czasu pracy w przedsiębiorstwie państwowym "Polskie Koleje Państwowe" (Biuletyn PKP nr 14, poz. 29). Według § 7 ust. 1 pkt 1 i § 8 pkt 1 tego zarządzenia do czasu pracy wlicza się m.in. planowane godziny niewykonywania pracy powstałe z przyczyn dotyczących zakładu pracy, z tym, że dla pracowników drużyn pociągowych do czasu pracy nie wlicza się okresu od zdania pociągu na stacji zwrotnej do jego ponownego przyjęcia, o ile czas trwania całej zmiany roboczej od wyjazdu ze stacji macierzystej do powrotu do tej stacji lub stacji zmiany drużyny pociągowej przekracza 12 godzin.

W okresie do dnia 18 maja 1993 r. sporny okres przebywania powodów na stacjach zwrotnych regulowały cztery rodzaje przepisów. Po pierwsze miał zastosowanie art. 128 k.p. określający pojęcie czasu pracy i art. 144 k.p. dotyczący dyżuru. Po wtóre sytuację prawną powodów określało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych (Dz. U. Nr 51, poz. 327 ze zm.), wydane na podstawie delegacji ustawowej z art. 298 k.p. Rozporządzenie to stanowiło w § 41 m.in., że jednostki organizacyjne, w których praca odbywa się w systemie okresowym (turnusowym), są obowiązane do opracowania harmonogramów pracy. Do czasu pracy pracowników zatrudnionych w tym systemie wlicza się godziny przepracowane w ramach harmonogramu, a godziny przepracowane poza harmonogramem podlegają wliczeniu do czasu pracy wówczas, gdy praca była wykonana na polecenie kierownika albo w następstwie nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć przeszkód, uznanych przez kierownika. Natomiast przerwy w wykonywaniu pracy powstałe z przyczyn techniczno-ruchowych - co ma zastosowanie do powodów - zalicza się do czasu pracy w niepełnym wymiarze. Szczegółowe warunki wykonywania

pracy w systemie pracy okresowej (turnusowej) oraz zasady wliczania do czasu pracy w niepełnym wymiarze przerw powstałych z przyczyn techniczno-ruchowych określało zarządzenie Ministra Komunikacji Nr 103 z dnia 6 czerwca 1975 r. w sprawie czasu pracy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie "Polskie Koleje Państwowe" w systemie pracy okresowej (turnusowej) (Dz. Urz. Ministra Komunikacji Nr 18, poz. 151), wydane na podstawie subdelegacji z § 44 cyt. rozporządzenia R.M. z dnia 27 grudnia 1974 r. Zarządzenie to stanowi trzeci poziom regulacji czasu pracy powodów. Według cz. II pkt 5 załącznika nr 2 do tego zarządzenia do czasu pracy drużyn trakcyjnych wlicza się w pełnym wymiarze czasu czas pobytu na stacji zwrotnej, jeżeli czas ten łącznie z czasem zdania i przyjęcia pojazdu trakcyjnego nie przekracza trzech godzin. Natomiast gdy czas pobytu na stacji zwrotnej przekracza trzy godziny, to do czasu pracy wlicza się tylko czas przyjęcia i zdania pojazdu trakcyjnego, a pozostały czas liczy się jako odpoczynek. Według pkt 7 części II tego załącznika wlicza się do czasu pracy w pełnym wymiarze czas postoju pojazdu na stacji zwrotnej, nie posiadającej lokomotywni ani pracownika wykwalifikowanego, któremu może być powierzona opieka nad pojazdem trakcyjnym, a drużyna trakcyjna musi pozostawać na pojeździe. Ten pkt 7 nie ma zastosowania do spornego okresu, gdyż konieczność pozostawiania na pojeździe ze względów technicznych dotyczy okresu zimowego.

Czwartą regulacją odnoszącą się do powodów jest porozumienie z dnia 31 grudnia 1990 r. w sprawie systemu wynagradzania pracowników PKP - dział transportu, zawarte przez Dyrektora Generalnego PKP ze związkami zawodowymi na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz. U. z 1990 r., Nr 69, poz. 407). Stanowi ono w załączniku nr 7 pkt 9, że pracownikom drużyn pociągowych za każdą godzinę dyżuru w czasie pobytu na stacjach i lokomotywniach zwrotnych przysługuje wynagrodzenie w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika. To postanowienie było podstawą do traktowania pobytu powodów na stacjach zwrotnych ponad 3 godziny jako dyżuru i nabywania przez nich - zgodnie z art. 144 § 2 k.p. - prawa do wynagrodzenia w wysokości 100% stawki osobistego zaszeregowania.

Sąd I instancji trafnie przyjął, że ten czas nie jest przestojem. Są to bowiem planowane przerwy w wykonywaniu pracy. Przepisy kodeksu pracy nie zawierają zakazu dzielenia dnia pracy na części. W zasadzie rozkład czasu pracy powinien być ustalony w regulaminie pracy (art. 131 § 1 k.p.), natomiast indywidualne rozkłady czasu pracy ustala kierownik zakładu pracy (art. 131 § 2 k.p.). To uprawnienie kierownika zakładu pracy nie może być rozumiane w ten sposób, że może on indywidualnie dla wszystkich pracowników ustalić rozkład czasu pracy. Stanowiłoby to bowiem obejście przepisów zobowiązujących pracodawcę zatrudniającego co najmniej 50 pracowników do wydania regulaminu pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (§ 1 ust. 1 i § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy - Dz. U. Nr 49, poz. 299 ze zm.). Indywidualne ustalanie rozkładu czasu przez pracodawcę jest dopuszczalne wtedy, gdy nie ma on obowiązku wydania regulaminu pracy lub gdy następuje to w uzgodnieniu z pracownikiem. W niniejszej sprawie zakład pracy nie miał obowiązku wydania regulaminu pracy, albowiem przepis § 2 ust. 1 cyt. rozporządzenia RM z dnia 20 grudnia 1974 r. stanowi, że w zakładach

pracy, w których stosunek pracy unormowany jest przepisami wydanymi na podstawie art. 298 § 1 k.p. (dotyczy to m.in. kolejarzy) lub przepisami odrębnymi, regulaminy pracy mogą być stosowane zależnie od potrzeb. Indywidualne ustalanie rozkładu czasu pracy przewidziane jest także we wskazanym wyżej § 41 cyt. rozporządzenia R.M. z dnia 27 grudnia 1974 r.

Ustalony zgodnie z prawem okres przerwy w wykonywaniu pracy nie może być kwalifikowany jako określony w art. 81 k.p. przestój lub inny okres niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. W tym okresie pracownik nie może bowiem przejawiać gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 k.p., gdyż zakład pracy nie jest zobowiązany do jego zatrudniania. Za okres tej planowanej przerwy pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej (art. 80 k.p.) lub co innego wynika z umowy o pracę. W okresie do dnia 18 maja 1993 r. wskazane wyżej przepisy traktowały okres pobytu powodów na stacjach zwrotnych częściowo jako czas pracy, a częściowo zaliczały go jako dyżur i z tego tytułu powodowie nabywali prawo do stosownych wynagrodzeń.

Ocena zgodności z prawem harmonogramów pracy powodów powinna obejmować nie tylko kwestię sposobu ich ustalania - na co zwracały uwagę oba Sądy, a Sąd Najwyższy uznał postępowanie pozwanej Lokomotywni w tym zakresie za prawidłowe - ale także należy wziąć pod uwagę treść tych harmonogramów. Sprawa nie była w tym zakresie badana, co uzasadnia uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. W okresie do dnia 18 maja 1993 r. norma czasu pracy powodów wynosiła 42 godziny tygodniowo (§ 1 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy - jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 117, poz. 511 ze zm.) i była rozliczana w okresie miesięcznym (§ 40 ust. 2 cyt. rozporządzenia RM z dnia 27 grudnia 1974 r.). Przy ponownym rozpoznawaniu sprawy Sąd I instancji powinien ustalić, czy pozwana Lokomotywnia zapewniała powodom w harmonogramach pracę w wymiarze godzin odpowiadającym tej normie. Pracownik ma bowiem nie tylko obowiązek, ale także prawo do pracy we właściwym dla niego wymiarze czasu pracy. Dotyczy to w szczególności pracowników wynagradzanych godzinowo. Prawo to wynika z przepisu art. 22 § 1 k.p., który - po nawiązaniu stosunku pracy - zobowiązuje zakład pracy do zatrudniania pracownika. Oznacza to nie tylko obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy odpowiedniej pracy i we właściwym miejscu, ale także obowiązek zatrudniania w stosownym wymiarze i rozkładzie czasu pracy. Jeżeli więc harmonogramy w okresie rozliczeniowym nie wypełniały w całości normy czasu pracy, to godziny pobytu na stacjach zwrotnych w wymiarze uzupełniającym normę czasu pracy należy traktować nie jako dyżur, lecz jako czas pracy. Konsekwencją tego jest nabywanie przez powodów prawa do wynagrodzenia za pracę za te godziny i jeżeli jest ono wyższe, niż wypłacone im wynagrodzenie za okres dyżuru, to należy zasądzić stosowne różnice między tymi kwotami.

Od dnia 19 maja 1993 r. do końca spornego okresu obowiązywał częściowo nowy stan prawny. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 kwietnia 1993 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praw i obowiązków pracowników kolejowych (Dz. U. Nr 35, poz. 155) skreśliło w cytowanym rozporządzeniu z dnia 27 grudnia 1974 r. przepis § 44 zawierający subdelegację dla Ministra Komunikacji, co spowodowało utratę mocy cytowanego zarządzenia tego Ministra nr 103. Jednakże pozwana Loko-

motywownia nadal wliczała do czasu pracy powodów ich pobyt na stacjach zwrotnych w wymiarze do 3 godzin. Obniżono także normę czasu pracy do 40 godzin tygodniowo i 170 godzin miesięcznie w okresie rozliczeniowym wynoszącym miesiąc, z możliwością jego przedłużenia do jednego kwartału w uzasadnionych przypadkach (§ 40 i 41 tego rozporządzenia w nowym brzmieniu). Dla oceny roszczeń powodów zmiany te mają charakter ilościowy wynikający z obniżenia norm czasu pracy.

Z powyższych względów na podstawie art. 388 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 zd. 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====