



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Ewa Stryczyńska (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa Z. G. i T. F.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 2 kwietnia 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach

z dnia 23 stycznia 2024 r., sygn. akt XI Pa 216/23,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Katowicach do ponownego rozpoznania
i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Katowicach XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych
wyrokiem z 23 stycznia 2024 r., XI Pa 216/23, oddalił apelację pozwanej P. Spółki

Akcyjnej z siedzibą w W. wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w Bytomiu z 17 października 2023 r., V P 13/23, zasądającego tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od pozwanej na rzecz powoda D. D. kwotę 7.785,28 zł, na rzecz powoda Z. G. kwotę 16.806,33 zł, na rzecz powoda W. K. kwotę 5.297,27 zł, na rzecz powoda T. M. kwotę 6.933,53 zł, na rzecz powoda T. F. kwotę 19.778,73 zł, oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód D. D. jest zatrudniony u pozwanej od 19 czerwca 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy; powód Z. G. jest zatrudniony u pozwanej od 29 grudnia 1992 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dowódcy zmiany w pełnym wymiarze czasu pracy; powód W. K. jest zatrudniony u pozwanej od 1 czerwca 1989 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy; powód T. M. jest zatrudniony u pozwanej od 1 września 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony w pełnym wymiarze czasu pracy, powód T. F. jest zatrudniony u pozwanej od 17 grudnia 1987 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dowódcy zmiany w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wszyscy powodowie są pracownikami działu P. - sekcji Ochrony. Zostali zatrudnieni u pozwanej w podstawowym systemie czasu pracy. Początkowo ich dniówka wynosiła 8 godzin roboczych na dobę, jednak w miarę upływu czasu ilość godzin pracy świadczonych przez powodów na dobę zaczęła się zmieniać w związku z wprowadzanymi przez pracodawcę zmianami wewnętrznymi.

Pozwana stosowała praktykę wywieszenia harmonogramów czasu pracy swoich pracowników na poszczególnych posterunkach pozwanej. Były one dostępne do wglądu pracowników na wartowni danego posterunku. W ten sposób powodowie otrzymywali swe harmonogramy czasu pracy na dany okres, zapoznawali się z nimi, a następnie rozpoczynali ich stosowanie. Według nowych harmonogramów dniówki robocze powodów, podobnie jak pozostałych pracowników służby ochrony, oscylowały od 4 do 12 godzin pracy na dobę. Powodowie stosowali się do przedstawianych im harmonogramów czasu pracy, także w sytuacjach, gdy dniówki były przedłużone do 12 godzin na dobę ze względu na fakt, iż chcieli nadal

utrzymywać zatrudnienie u pozwanej. W ten sposób powodowie zaczęli pracować na rzecz pracodawcy w równoważnym systemie czasu pracy.

Powodowie nie byli zadowoleni ze stosowanego wobec nich równoważnego systemu czasu pracy, a swoje uwagi zgłaszali do organizacji związkowych działających u pozwanej. Ze strony organizacji związkowych powodowie byli informowani o prowadzonych negocjacjach z pracodawcą w zakresie stosowanych systemów czasów pracy w celu zawarcia stosownego porozumienia. We własnym zakresie powodowie nie zgłaszali bezpośrednio do pracodawcy swoich uwag dotyczących stosowania wobec nich równoważnego systemu czasu pracy, a także nie wnioskowali o udzielenie im czasu wolnego od pracy w zamian za nadgodziny wypracowane ponad podstawowy system czasu pracy.

Do 2016 r. Dyrektorem Generalnym pozwanej był J. G. Zarządzeniem z 10 stycznia 2007 r. wprowadził on regulamin pracy państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej „...”, obowiązujący po dwóch tygodniach podania go do wiadomości pracowników, a § 33 wchodził w życie od 1 kwietnia 2007 r. Uzgodnieniem z 3 lipca 2007 r. stanowiącym załącznik do tego regulaminu zawartego między dyrekcją pozwanej a organizacjami związkowymi, w sprawie grup zawodowych C., wobec których stosuje się system równoważnego czasu pracy, na podstawie § 33 ust. 1 i 2 regulaminu pracy, wprowadzono system równoważnego czasu pracy dla grupy zawodowej P., w tym kadry kierowniczej tej Służby. Uzgodnienie podpisały wszystkie działające ówczesnie u pozwanej organizacje związków zawodowych.

Kolejnymi uzgodnieniami z 24 czerwca 2013 r. rozszerzono stosowanie równoważnego czasu pracy na pracowników zabezpieczenia technicznego, zaplecza [...] i kierowników komórek eksploatacyjnych. Uzgodnienia w swej treści zawierały zapis, że w przypadku nieuzgodnienia do 1 stycznia 2014 r. dalszego porozumienia w tym zakresie, pracowników służby ochrony będzie obowiązywał nadal system równoważnego systemu czasu pracy. Tym samym wprowadzono równoważny system czasu pracy dla powodów, zatrudnionych na stanowiskach kwalifikowanych pracowników ochrony. Powodowie pisemnymi oświadczeniami potwierdzili fakt zapoznania się z treścią regulaminu pracy pozwanej wprowadzonego Zarządzeniem nr 4 Dyrektora Generalnego P. z 10 stycznia 2007 r.

Uzgodnieniami z 31 grudnia 2013 r., zawartymi między dyrekcją pozwaną a organizacjami związkowymi w sprawie systemów czasu pracy stosowanych dla pracowników zatrudnionych w C. wprowadzono dla pracowników P. system równoważnego czasu pracy, na mocy którego utraciły moc wszystkie do uzgodnienia, niektóre organizacje związków zawodowych uznały, że uzgodnienie z 31 grudnia 2013 r. obowiązuje do 31 marca 2014 r. (dodając stosowny ręczny zapis na treści Uzgodnienia w tym zakresie), zaś inne wnioskowały o wprowadzenie od 1 stycznia 2014 r. podstawowego czasu pracy dla wszystkich pracowników C. w P. S.A.

Na mocy uzgodnień z 31 marca 2014 r., zawartych między dyrekcją pozwaną a organizacjami związkowymi w sprawie systemów czasu pracy stosowanych dla pracowników zatrudnionych w C. dalej wprowadzano dla pracowników pocztowej służby ochrony system równoważnego czasu pracy, na mocy którego utraciły moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia w tym zakresie. Nowe uzgodnienia także wchodziły w życie 1 stycznia 2014 r. W przygotowanej do podpisu i wydrukowanej treści powyższych uzgodnień brak było daty kończącej okres ich obowiązywania. O zapis dotyczący końcowego terminu obowiązywania uzgodnień w trakcie prowadzonych negocjacji z pracodawcą usilnie wnosiły organizacje związkowe, jednak pracodawca nie wyraził zgody na zawarcie takiego zapisu w uzgodnieniu.

Wobec tego na wydrukowanej treści tych uzgodnień w trakcie ich podpisywania przez strony powstały ręczne zapisy wskazujące różne okresy ich obowiązywania, najdłuższe do 30 czerwca 2016 r. Na uzgodnieniach dodawane były następujące zapisy: „Obowiązuje do 31 grudnia 2014 r. W przypadku braku uzgodnienia obowiązuje podstawowy system czasu pracy”, „strony uzgodniły, że obowiązuje do 30 czerwca 2015 r.”, „obowiązuje do 30 czerwca 2016 r. W przypadku braku uzgodnienia po 30 czerwca 2016 r. obowiązuje podstawowy system czasu pracy”, „obowiązuje do 31 grudnia 2015 r.”, „obowiązuje do 30 czerwca 2016 r. W przypadku braku porozumienia wprowadzony będzie podstawowy system czasu pracy”.

W postępowaniu ustalono, że powyższe zapisy, oprócz podpisywania ich przez związki zawodowe, zostały wpisane ręcznie nie przez przedstawicieli związków zawodowych, a przez samego ówczesnego Dyrektora Generalnego

pozwanej J. G., który w toku prowadzonych negocjacji w zakresie stosowanych systemów czasów pracy reprezentował pracodawcę.

Uzgodnienia z 31 marca 2014 r., mocą których wszystkie wcześniejsze uzgodnienia i porozumienia dotyczące stosowanych systemów czasu pracy utraciły moc, obowiązywały do 31 października 2016 r. Od tego momentu obowiązywał jedynie regulamin pracy pozwanej, który został wprowadzony Zarządzeniem nr 4 Dyrektora Generalnego P. z 10 stycznia 2007 r.

Na mocy uchwały nr [...] Zarządu pozwanej z 22 grudnia 2021 r. w sprawie wprowadzenia jej nowego regulaminu pracy i uzgodnienia w sprawie systemów czasu pracy dla poszczególnych podgrup zawodowych, wprowadzono nowy regulamin pracy i uzgodnienie w sprawie systemów czasu pracy. Mocą postanowień tych wewnętrznych aktów prawa pracy u pozwanej ponownie wprowadzono równoważny system czasu pracy dla pracowników służby ochrony, w tym dla powodów. Nowy regulamin pracy wszedł w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników, tj. nie wcześniej niż 1 stycznia 2022 r. Uzgodnienie w sprawie systemów czasu pracy dla poszczególnych podgrup zawodowych z 22 grudnia 2021 r. weszło w życie 1 lipca 2022 r.

Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat w W. skierowała do pozwanej spółki wystąpienia z 27 maja 2019 r. i z 16 listopada 2020 r., by na stanowiskach pracy „kwalifikowany pracownik ochrony” stosowała podstawowy system czasu pracy i odpowiadający temu rozkład czasu pracy, a także naliczyła i wypłaciła pracownikom zatrudnionym na tych stanowiskach odpowiednie wynagrodzenie z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych za dni, w których wykonywali oni pracę powyżej 8 godzin na dobę. Pozwana nie poczyniła żadnych kroków w celu realizacji zaleceń zawartych w wystąpieniach PIP.

Pozwana nie udzieliła powodom czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie spornym. Nie wypłaciła im też wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przy przyjęciu, że obowiązywał ich w spornym okresie podstawowy system czasu pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powodów zasługiwały na uwzględnienie. Wskazał, że obowiązujący u pozwanej od 1 lipca 2015 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie reguluje systemów czasu pracy.

W spornym okresie obowiązywał tam regulamin pracy z 10 stycznia 2007 r., który w § 27 pkt 3 i § 32 przewidywał stosowanie równoważnego systemu czasu pracy z przyjęciem, że dobowy wymiar czasu pracy w równoważnym systemie może być przedłużany do 12 godzin w niektórych dniach tygodnia pod warunkiem równoważenia tego czasu skróconym czasem dobowym w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy, a rozkład czasu pracy powinien wynikać z ustalonych harmonogramów pracy regulaminu pracy. Stosownie do § 33 regulaminu pracy grupy zawodowe, do których stosuje się system równoważnego czasu pracy ustala kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych, reprezentujących daną grupę zawodową. Przepis ten uzewnętrzniał zamiar pracodawcy dookreślenia grup zawodowych objętych systemem równoważnego czasu pracy z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę, zatem nie wymaga przeprowadzania wykładni. Powyższe uzupełnienie przepisu § 33 regulaminu pracy nastąpiło na mocy uzgodnienia z 3 lipca 2007 r. stanowiącego załącznik do regulaminu pracy i na podstawie § 33 ust. 1 i 2 tego regulaminu w C. wprowadzono system równoważnego czasu pracy dla grupy zawodowej P.. Uzgodnieniami z 24 czerwca 2013 r., rozszerzono stosowanie równoważnego czasu pracy na pracowników kolejnych grup. Tym sposobem wprowadzono równoważny system czasu pracy dla wszystkich powodów zatrudnionych na stanowiskach kwalifikowanych pracowników ochrony pracujących w sekcji ochrony. Od wprowadzenia uzgodnień z 2013 r. do 31 października 2016 r. obowiązywało jednolite porozumienie pracodawcy ze wszystkimi działające u niego organizacjami związkowymi, mocą którego prawników sekcji ochrony obowiązywał system równoważnego czasu pracy. Natomiast od końca 2016 r. do 2021 r., kiedy to ponownie wprowadzono równoważny system czasu pracy dla pracowników tej grupy zawodowej, nie istniało jednolite porozumienie w kwestii stosowania równoważnego systemu czasu pracy, gdyż porozumienia podpisywane w tym okresie zostały zawarte już tylko przez niektóre organizacje związkowe.

Sąd Rejonowy wskazał, że już na drukowanych uzgodnieniach 31 grudnia 2013 r., na mocy których wprowadzono dla pracowników P. system równoważnego czasu pracy przy ich podpisywaniu pojawiły się zapisy o ich obowiązywaniu jedynie

do 31 marca 2014 r. Dalej, na treści kolejno zawieranych uzgodnień z 31 marca 2014 r. między dyrekcją pozwanej a organizacjami związkowymi, z powodu braku daty kończącej okres ich obowiązywania w samej drukowanej treści porozumień przedkładanych do podpisu stronom negocjacji, także pojawiły się ręczne zapisy dotyczące okresu ich obowiązywania i za najpóźniejszą datę końca obowiązywania równoważnego systemu czasu pracy dla pracowników sekcji ochrony wskazano 30 czerwca 2016 r. W treści tych zapisów, po podaniu daty ostatecznej dla obowiązywania równoważnego systemu czasu pracy, wielokrotnie pojawiał się zapis świadczący o tym, że po tym okresie będzie obowiązywał dla grupy zawodowej pracowników ochrony podstawowy system czasu pracy.

W postępowaniu przed Sądem Rejonowym ustalono, że powyższe zapisy zostały wpisane ręcznie nie przez przedstawicieli związków zawodowych, a przez samego ówczesnego Dyrektora Generalnego pozwanej – J. G., który w toku prowadzonych negocjacji reprezentował pracodawcę. Następnie zapisy te, wraz z całą treścią zawieranych porozumień, były podpisywane przez związki zawodowe. J. G. dodawał powyższe zapisy pod treścią uzgodnień ze względu na ustalenia w tym zakresie poczynione z organizacjami związkowymi w trakcie prowadzonych negocjacji, gdyż chciał uwzględnić postulaty związków zawodowych w tym zakresie. Nie zdążył jednak dokonać jednolitego ustalenia w zakresie stosowanych systemów czasu pracy ze wszystkimi organizacjami związkowymi w okresie swojej kadencji. J. G. zeznał, że zgodnie z jego intencjami jako przedstawiciela pracodawcy w rozmowach ze związkami, było stosowanie podstawowego systemu czasu pracy dla pracowników sekcji ochrony po okresie obowiązywania wyżej wspomnianych uzgodnień, czyli od końca 2016 r.

Sąd pierwszej instancji wskazał na twierdzenia strony pozwanej, zgodnie z którymi porozumienia dotyczące systemu czasu pracy z 2013 r. i 2014 r., które wprowadzały równoważny czas pracy m.in. dla pracowników sekcji ochrony obowiązywały bezterminowo (więc także w okresie spornym), skoro ze strony pracodawcy nie doszło do skutecznego zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi, które były stroną tych uzgodnień w zakresie końcowej daty obowiązywania tego systemu czasu pracy i w efekcie w wydrukowanych treściach tych

uzgodnień nie został wpisany zapis o powrocie do podstawowego systemu czasu pracy po okresie ich obowiązywania.

Jednakże okazało się, że do zawarcia skutecznego porozumienia o powyższej treści tak interpretowanej przez stronę pozwaną (czyli, że po 2016 r. bezterminowo miał nadal rzekomo obowiązywać równoważny system czasu pracy) nie doszło, gdyż na uzgodnieniach pojawiły się adnotacje o powrocie do podstawowego systemu czasu pracy po wskazanej ręcznie dacie ich obowiązywania, które jak się okazało pochodziły od ówczesnego dyrektora pozwanej J. G., który reprezentował w trakcie negocjacji pracodawcę. Zatem skutecznie zawarto w treści tych uzgodnień porozumienie, mocą którego po okresie ich obowiązywania miał powrócić dla powodów podstawowy system czasu pracy. Pracodawca bowiem wyraził na to zgodę wpisując adnotacje o wskazanej wyżej treści.

Zdaniem Sądu Rejonowego, gdyby okazało się, że powyższe zapiski na treści uzgodnień stanowią tylko jednostronne adnotacje pochodzące od przedstawicieli poszczególnych organizacji związków zawodowych, to należałoby za pozwaną uznać, że zapiski co do okresu obowiązywania uzgodnień nie mają skutku prawnego, bowiem nie zawierają „uzgodnionego”, wspólnego stanowiska co do zmiany obowiązującego pracowników ochrony równoważnego systemu czasu pracy, zaakceptowanego przez pracodawcę. Skoro jednak zapiski te nie były jednostronnym oświadczeniem woli przedstawicieli związków zawodowych, lecz zostały wpisane przez reprezentującego pracodawcę ówczesnego Dyrektora Generalnego pozwanej pragnącego zapewnić pracownikom sekcji ochrony od wskazanych momentów zatrudnienie w podstawowym systemie czasu pracy - zgodnie z ustaleniami poczynionymi w trakcie negocjacji, to w ocenie Sądu Rejonowego nie można mówić, że zapiski te jako rzekomo „nieuzgodnione wspólnie przez obie strony” nie mają mocy prawnej i wiążącej dla stron negocjacji. Wobec tego Sąd ów uznał, że w okresie spornym nie było podstaw do stosowania równoważnego systemu czasu pracy, gdyż nie istniało źródło prawa, które by to tego upoważniało pracodawcę.

W ocenie Sądu Rejonowego zapisy poczynione na treści uzgodnień co do terminu końcowego stosowania równoważnego systemu czasu pracy skutkowały zmianą obowiązującego regulaminu pracy i pierwotnego uzgodnienia określającego,

że grupa pracowników ochrony pozwanej jest objęta systemem równoważnego czasu pracy. Organ orzekający podzielił zatem stanowisko powodów, iż w stosunku do nich pracodawca stosował w okresie spornym system równoważnego czasu pracy wbrew wewnątrzzakładowym przepisom i uzgodnieniom. Adnotacje poczynione na treści uzgodnień skutkowały zmianą obowiązującego w pozwanej spółce najdłużej do połowy 2016 r. równoważnego systemu czasu pracy na podstawowy.

Sąd pierwszej instancji podniósł również, że istota sporu sprowadzała się także do tego czy uzna się, że jedynie źródło prawa pracy zgodne z art. 150 k.p. (regulamin, układ zborowy pracy, obwieszczenie) może wprowadzić system czasu pracy dla danej grupy zawodowej, czy też taki system może być wprowadzone na mocy zwyczaju. W ocenie Sądu powodowie w okresie spornym pracowali w systemie równoważnego systemu czasu pracy, który został wprowadzony u pozwanej na mocy utrwalonego zwyczaju stosowania tego rodzaju systemu dla pracowników sekcji ochrony. Zgodnie zaś z treścią 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. Norma wynikająca z powyższego przepisu ma charakter bezwzględnie wiążącej, wobec czego pracodawca nie może ustanowić systemu czasu pracy obowiązującego pracowników na innych podstawach niż wskazane w treści przepisu. Zwyczaj nie mógł więc kształtować sytuacji prawnej pracowników sekcji ochrony, w tym powodów, gdyż nie stanowi on normy obowiązującej, a jest stosowany dlatego, że ułatwia określoną działalność. Spójność systemu prawnego wymaga, aby zwyczaje były oceniane łącznie z zasadami współżycia społecznego oraz aby były zharmonizowane z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa. Utrwalony zwyczaj nie może więc wyłączyć obowiązującej regulacji prawnej, gdyż przepisy prawa pracy wyraźnie określają źródła prawa pracy, które mogą stanowić podstawę objęcia pracowników równoważnym systemem czasu pracy, zaś w tej grupie nie ma zwyczaju.

Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczności każdej sprawy zawsze powinny być oceniane także w świetle art. 8 k.p, zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który by był sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Uwzględnienie stanowiska pozwanej opartego na zwyczaju byłoby niezgodne z zasadami współżycia

społecznego. W ocenie tego Sądu sam fakt wprowadzenia do prawa wewnętrznego pozwanej na mocy uchwały zarządu z 22 grudnia 2021 r. nowego regulaminu pracy i uzgodnienia w sprawie systemów czasu pracy dla poszczególnych podgrup zawodowych, mocą których ponownie wprowadzono równoważny system czasu pracy dla pracowników służby ochrony przemawia za słusznością stwierdzenia, że do momentu wejścia w życie tych aktów prawa zakładowego u pozwanej brak było podstawy prawnej dla stosowania wobec powodów równoważnego systemu czasu pracy. Nowy regulamin pracy wszedł w życie najwcześniej 1 stycznia 2022 r., a uzgodnienie - 1 lipca 2022 r. Zatem z tego względu nie można twierdzić o zgodnym z prawem stosowaniu do powodów równoważnego systemu czasu pracy w okresie spornym.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła pozwana spółka, domagając się jego zmiany poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja pozwanej nie zasługiwała na uwzględnienie. Sąd odwoławczy wskazał, że wbrew zarzutom apelacji, Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Przeprowadził on bowiem staranne postępowanie dowodowe, w oparciu o które poczynił trafne ustalenia faktyczne i wywiódł wnioski w pełni uprawnione wynikiem tego postępowania nie wykraczając poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów, wynikające z art. 233 k.p.c. Dokonana subsumcja ustaleń faktycznych do mających zastosowanie przepisów prawa materialnego nie budziła zastrzeżeń Sądu odwoławczego. Uwzględnienie przez Sąd Rejonowy w ocenie materiału dowodowego powszechnych i obiektywnych zasad doświadczenia życiowego nie usprawiedliwiało zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów na tej tylko podstawie, że indywidualne i subiektywne doświadczenia strony są od tych zasad odmienne. Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że słusznie Sąd pierwszej instancji przyjął, że spór pomiędzy stronami sprowadzał się do tego czy w okresie od 1 stycznia 2020 r. do 31 marca 2021 r. powodów obowiązywał równoważny system czasu pracy, tzn. czy system ten został skutecznie wprowadzony u pozwanej zgodnie z obowiązującymi przepisami, czy też nie; czy pomimo tego, że powodowie faktycznie tak pracowali, to jednak obowiązywał ich podstawowy system czasu pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji, w zakresie uzgodnień pracodawcy ze związkami zawodowymi z 24 czerwca 2013 r., Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że nie obowiązywały one od 1 stycznia 2014 r., bo po tej dacie zawarto jeszcze uzgodnienie z 31 grudnia 2013 r. i uzgodnienie z 31 marca 2014 r. obowiązujące od 1 stycznia 2014 r., które zawierało zapis, że z chwilą jego wejścia w życie tracą moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia związane z wprowadzeniem równoważnego systemu czasu pracy. Dlatego też prawidłowo Sąd pierwszej instancji przyjął, że istotą sporu był okres obowiązywania uzgodnień z 31 marca 2014 r. zawartych przez pozwaną z organizacjami związkowymi wprowadzających dla powodów równoważny system czasu pracy. System ten jest wyjątkiem od podstawowego systemu czasu pracy i może być wprowadzony u pracodawcy w określonych warunkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją (art. 135 k.p.). Regulamin pracy pozwanej z 10 stycznia 2007 r. przewidywał w § 33, że grupy zawodowe, do których stosuje się system równoważnego czasu pracy ustala kierownik jednostki organizacyjnej w porozumieniu z przedstawicielami związków zawodowych reprezentujących daną grupę pracowników. Prawidłowo zatem Sąd Rejonowy ocenił, że uzgodnienia z 31 marca 2014 r. wprowadziły system równoważnego czasu pracy, ale nie bezterminowo. Takiego porozumienia między stronami nie było. Jednoznacznie wynikało to z zeznań świadka J. G., który podpisał uzgodnienie w imieniu pracodawcy. Przedstawiciele związków zawodowych nie wyrażali zgody na bezterminowe wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy. Okoliczność, że przedstawiciele związków zawodowych wpisywali różne daty, do których uzgodnienia miały obowiązywać, nie miało większego znaczenia. Istotnym było jedynie, że ostatnia data przypada przed początkiem spornego okresu, za który powodowie domagają się wyrównania wynagrodzenia. Zdaniem Sądu odwoławczego nie można było zatem przyjąć za prawidłowe stanowisko pozwanej, że skoro nie było porozumienia co do daty obowiązywania uzgodnień, to znaczy, że zostały one wprowadzone bezterminowo. Wręcz przeciwnie: brak zgody co do tego oznaczał wprowadzenie ich na czas określony. Data ich obowiązywania została ustalona przez Sąd pierwszej instancji i ocena w tym zakresie nie budziła wątpliwości Sądu Okręgowego.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła pozwana spółka, zaskarżając ten wyrok w części dotyczącej powodów Z. G. oraz T. F., zarzucając naruszenie przepisów postępowania, to jest: 1/ art. 398³ § 1 pkt 2 w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c., w związku z art. 227 k.p.c. w związku z art. 245 k.p.c., przez uznanie, że zawartym uzgodnieniem było uzgodnienie z 31 marca 2014 r., które zdaniem Sądu drugiej instancji weszło w życie 1 stycznia 2014 r., pomimo wynikającego wprost z niego braku konsensusu stron i tym samym pominięcie treści uzgodnienia z 24 czerwca 2013 r., zawartego pomiędzy pozwanym a organizacjami związkowymi, a także, że Sąd powołując się na uzgodnienie z 31 marca 2014 r. nie uwzględnił tylko jego pierwotnej treści i dał wiarę treści dopiskom odręcznym niewielkiej części organizacji związkowych a odmówił wiary i znaczenia podpisom organizacji związkowych bez dopisków, które zgodziły się w pełni na zapisy uzgodnienia z 31 marca 2014 r. w pierwotnej jego treści; 2/ art. 398³ § 1 pkt 2 w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 327¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 387 § 1 i 2¹ k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez wydanie orzeczenia bez należytego rozpatrzenia materiału dowodowego zebranego w sprawie, brak uwzględnienia i odniesienia się do podnoszonej przez pozwanego wypłaty powodom wynagrodzeń i dodatków za godziny nadliczbowe, rozstrzygnięcie wykraczające poza zebrany materiał dowodowy i pominięcie treści uzgodnienia z 24 czerwca 2013 r., nie uwzględnienie pierwotnej treści uzgodnienia z 31 marca 2014 r. i danie wiary dopiskom odręcznym niewielkiej części organizacji związkowych; 3/ art. 398³ § 1 pkt 2 w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 i w związku z art. 227 k.p.c. przez niedopełnianie obowiązku wszechstronnego rozważenia całego zebranego w sprawie materiału dowodowego, a tym samym brak prawidłowej kontroli odwoławczej w zakresie zarzutów apelacji oraz dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego. Dodatkowo skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 150 § 2 i 4 k.p. w związku z art. 104¹ § 1 pkt 2) k.p. w związku z art. 104² k.p. oraz w związku z § 27 pkt 3, § 33 Regulaminu pracy z 10 stycznia 2007 r., uzgodnieniami z 24 czerwca 2013 r., uzgodnieniami z 31 marca 2014 r., przez błędną wykładnię polegającą na niewłaściwym i mylnym zrozumieniu treści ww. przepisów, wadliwej ich interpretacji i w konsekwencji błędnego ich zastosowania w

niniejszej sprawie; 2/ art. 151 § 1 i art. 151¹ § 1 k.p. w związku z art. 5 k.p. w związku z art. 135 k.p. w związku z § 27 pkt 3 i § 32 Regulaminu pracy przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że praca wykonywana przez powodów na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony - dowódcy zmiany w spornym okresie była wykonywana przez nich z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy, wynikającego z podstawowego systemu czasu pracy a nie z obowiązującego tych pracowników równoważnego systemu i rozkładu czasu pracy, wynikającego z Regulaminu pracy i uzgodnienia z 3 lipca 2007 r. oraz uzgodnienia z 24 czerwca 2013 r., a także z uzgodnienia z 31 marca 2014 r.; 3/ art. 65 § 1 i art. 56 k.c. przez niezastosowanie i w konsekwencji brak rozważenia okoliczności, złożenia przez powodów podpisu pod oświadczeniem woli w przedmiocie zapoznania się z nowym Regulaminem pracy w roku 2007 r., z jednoczesnym przyjęciem do wiadomości jego treści; 4/ § 27 pkt 3, § 32 i § 33 Regulaminu pracy z 10 stycznia 2007 r. w związku z art. 9 k.p. przez niezastosowanie i uznanie, że u pozwanego nie zostały ustalone systemy i rozkłady czasu pracy w tym równoważny system czasu pracy, a także, że organizacje związkowe nie wyraziły zgody na ich ustalenie; 5/ uzgodnienia z 3 lipca 2007 r. oraz uzgodnienia z 24 czerwca 2013 r., a w szczególności jego pkt 4 w związku z § 33 Regulaminu pracy z 10 stycznia 2007 r. i w związku z art. 9 k.p., przez niezastosowanie i błędne uznanie, że w całym okresie spornym u pozwanego nie istniało uzgodnienie obejmujące grupę zawodową powodów i ustalające dla tej grupy równoważny system czasu; 6/ uzgodnienia z 31 marca 2014 r. w związku z § 33 Regulaminu pracy z 10 stycznia 2007 r. i w związku z art. 9 k.p. przez nieuzasadnione i błędne uznanie przez sąd drugiej instancji, że w okresie spornym nie istniała u pozwanego żadna regulacja ustalająca grupy pracowników, do których zastosowanie znajdował wprowadzony Regulaminem Pracy równoważny system czasu pracy.

W związku z powyższym skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego uchylenie i zmianę poprzez oddalenie powództwa w całości, oraz o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego oraz apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód Z. G. wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznawana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona w związku z trafnie podniesionymi w niej zarzutami naruszenia prawa materialnego.

Wstępnie Sąd Najwyższy zauważa, że spór w sprawie dotyczy w istocie ustalenia, jaki system czasu pracy obowiązywał powodów w czasie ich zatrudnienia u skarżącej w spornym okresie przypadającym w okresie 1 stycznia 2020 r. - 31 marca 2021 r. Rozstrzygnięcie zawarte w wyroku Sądu pierwszej instancji zostało oparte na założeniu, zgodnie z którym powodów (zatrudnionych w charakterze kwalifikowanych pracowników ochrony i dowódcy zmiany) obowiązywał system równoważnego czasu pracy. Zaskarżony rozpoznawaną skargą kasacyjną wyrok Sądu drugiej instancji jest konsekwencją przyjęcia przez ten Sąd, że w spornym okresie nie istniała podstawa prawna do stosowania w stosunku do powodów tego systemu czasu pracy, w związku z czym obowiązywał ich podstawowy system czasu pracy, a zatem przysługiwało im wynagrodzenie, w tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględniające ten właśnie system czasu pracy.

Sąd Najwyższy przypomina w związku z tym, że w myśl art. 129 § 1 k.p. podstawowy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144. To zastrzeżenie jest o tyle istotne w sprawie, że zgodnie z art. 135 k.p., jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy (§ 1), przy czym w szczególnie uzasadnionych przypadkach

okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy (§ 2). Z kolei przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy, o którym mowa w § 1, może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy (§ 3). Stosownie do art. 136 k.p. i art. 137 k.p. system równoważnego czasu pracy może być również stosowany (z dodatkowymi modyfikacjami dotyczącymi przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 16 a nawet 24 godzin) przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy oraz w stosunku do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także do pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych. Wymaga przy tym podkreślenia, że w systemie równoważnego czasu pracy nadal obowiązuje, tak jak w pozostałych systemach czasu pracy (z wyjątkiem ruchu ciągłego, o którym mowa w art. 138 § 1 k.p.), wynikająca z art. 129 § 1 k.p. przeciętna 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przyjętym w okresie rozliczeniowym. Istotą systemu równoważnego czasu pracy jest zaś odmienna regulacja dobowego wymiaru czasu pracy, który jest przedłużony, co jest równoważone krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w innych dniach lub dniami wolnymi. Liczba godzin pracy musi się równoważyć w okresie rozliczeniowym wynoszącym nie więcej niż 1 miesiąc (§ 1), 3 miesiące (§ 2) lub 4 miesiące (§ 3). Okresy te mogą też zostać wydłużone do 12 miesięcy na podstawie art. 129 § 2 k.p. w związku z art. 150 § 3 k.p.

Tryb wprowadzenia u konkretnego pracodawcy systemu równoważnego czasu pracy został z kolei uregulowany w art. 150 k.p., zgodnie z którym (w brzmieniu obowiązującym od dnia 23 sierpnia 2013 r., a więc także w spornym okresie, nadanym przez ustawę nowelizującą Kodeks pracy z dnia 12 lipca 2013 r., Dz.U. z 2013 r., poz. 896) 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 (§ 1). Pracodawca, u którego nie działa zakładowa 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 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy (§ 2). Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, ustala się: 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241²⁵, albo 2) w porozumieniu zawierany z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe (§ 3). Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia (§ 4). Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3 (§ 5). Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę (§ 6).

Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104³ (§ 7).

Dla porządku należy dodać, że we wcześniejszym okresie, kiedy obowiązywał już u skarżącej Regulamin pracy z 2007 r., art. 150 k.p. stanowił, że 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 (§ 1). Pracodawca, u którego nie działa zakładowa 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 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy (§ 2). Zastosowanie do pracownika systemów czasu

pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę (§ 3). Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104³ (§ 4).

Z przedstawionej regulacji wynika zatem jednoznacznie, że systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustalało się i nadal ustala w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, przy czym ta ostatnia możliwość istnieje wówczas, gdy pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

W stanie faktycznym ustalonym w sprawie nie może ulegać wątpliwości, że obowiązujące u skarżącej systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy nie zostały ustalone w układzie zbiorowym pracy. Z drugiej jednak strony, skarżąca z całą pewnością zatrudniała (i nadal zatrudnia) więcej niż 20 (w obecnym stanie prawnym 50) pracowników, co oznacza, że w przypadku niezawarcia układu zbiorowego pracy, miała ona i nadal ma obowiązek ustalić systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy w regulaminie pracy. Wynika to zresztą w sposób niebudzący wątpliwości z art. 104¹ § 1 pkt 2 k.p., który stanowi, że regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności system i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe. W tym miejscu wymaga podkreślenia, że regulamin pracy jest aktem normatywnym, subsydiarnym, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p., tzn. regulującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy tylko w zakresie nieobjętym postanowieniami układów zbiorowych lub przepisami szczególnymi, a ponadto nie może on zawierać norm mniej korzystnych dla pracowników niż inne przepisy prawa pracy. Postanowienia regulaminu pracy mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych należy zaś uznać za nieobowiązujące jako naruszające art. 9 § 2 k.p.

Z mocy art. 104² k.p. regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (§ 1), natomiast w razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca (§ 2). Jak łatwo zauważyć, przepis ten reguluje wprost dwie sytuacje, pierwszą, gdy u pracodawcy

działa (jedna) zakładowa organizacja związkowa oraz drugą, gdy taka organizacja w ogóle nie działa. W sytuacji, w której u pracodawcy (jak w ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych) działa kilka (lub kilkanaście bądź kilkadziesiąt) zakładowych organizacji związkowych, pracodawca powinien zaś uzgodnić treść regulaminu pracy ze wspólną reprezentacją związkową (por. J. Iwulski [w:] *Kodeks Pracy, Komentarz*, Warszawa 2011 oraz E. Maniewska [w:] *Kodeks pracy, Komentarz, Ustawy towarzyszące i orzecznictwem, Europejskie prawo pracy i orzecznictwem*, Warszawa 2016, por. także wyroki Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, LEX nr 1129307 oraz z 15 stycznia 2020 r., III PK 206/18, OSNP 2021 nr 1, poz. 2). Znajdzie tu bowiem zastosowanie - obowiązujący do dnia 31 grudnia 2018 r. - art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie, to jest od dnia 1 stycznia 2019 r., wskutek zmian dokonanych ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2018 r., poz. 1608 – art. 30 ust. 5 u.z.z.), zgodnie z którym w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. Można bowiem przyjąć, iż powołany przepis stanowi doprecyzowanie przewidzianej w 104² § 1 k.p. zasady uzgadniania przez pracodawcę regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową, gdy działa u niego więcej zakładowych organizacji związkowych. Równocześnie art. 30 ust. 5 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 6 u.z.z.) przewiduje jednak odstępstwo od tej zasady wówczas, gdy działające u danego pracodawcy organizacje związkowe albo przynajmniej organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. (obecnie art. 25³ ust. 1 i 2 u.z.z.) nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od wystąpienia do nich przez pracodawcę z propozycją uzgodnienia treści zakładowego aktu prawa pracy. Wtedy bowiem decyzję o wprowadzeniu regulaminu podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2004 r., I PK 380/03, niepublikowany oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 3 lutego 2010 r., II PK 296/09, LEX nr 602255). Z kolei regulamin wynagradzania (a odpowiednio także regulamin pracy)

wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 marca 2001 r., I PKN 320/00, OSNP 2002 nr 24, poz. 599 oraz z 12 lutego 2004 r., I PK 349/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 4). Trzeba też podkreślić, że jak trafnie wyjaśnił Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, użyte w art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.) sformułowanie „wspólnie uzgodnionego stanowiska” oznacza, iż chodzi w nim o zgodne stanowisko ustalone uprzednio przez przedstawicieli wszystkich zakładowych organizacji związkowych albo przynajmniej organizacji reprezentatywnych, tożsame co do treści i zawarte w jednym piśmie adresowanym do pracodawcy, a nie o stanowiska odrębnie i samodzielnie zajęte przez poszczególne organizacje związkowe. Pracodawca musi mieć bowiem pewność co do stosunku poszczególnych organizacji związkowych do prezentowanych im do uzgodnienia regulacji zakładowego prawa pracy. Pewności takiej nie dadzą mu natomiast stanowiska zawarte w odrębnych pismach poszczególnych zakładowych organizacji związkowych, nawet gdyby treść owych pism sugerowała zbliżone stanowiska tych organizacji. Tymczasem od tego, jakie jest rzeczywiste (wspólne) stanowisko organizacji związkowych, zależy dalszy tok procedowania przez pracodawcę owych regulacji. Jeśli bowiem organizacje związkowe przedstawią pracodawcy wspólnie uzgodnione (czyli wspólne, jednolite) negatywne stanowisko, to pracodawca nie ma możliwości samodzielnego wydania regulaminu bądź przeprowadzenia zmian w tym regulaminie i musi prowadzić dalsze uzgodnienia z organizacjami związkowymi. Z kolei odrębne stanowiska tych organizacji upoważniają pracodawcę do samodzielnego i legalnego podjęcia przezeń decyzji w przedmiocie wydania regulaminu lub dokonania w nim zmian.

Odnosząc przedstawione wyżej poglądy do dotychczas ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy zauważa, że u skarżącej bezspornie obowiązuje Regulamin pracy wprowadzony na mocy Zarządzenia Dyrektora Generalnego P. z dnia 10 stycznia 2007 r. (od dnia 1 października 2010 r. Regulamin pracy P. S.A.), który w § 27 pkt 3 przewiduje „w zależności od rodzaju pracy i jej organizacji w P. ” zastosowanie systemu równoważnego czasu pracy. Przepis § 32

tego Regulaminu określa zaś szczegółowe zasady stosowania tego systemu. Jednak § 33 Regulaminu stanowi jedynie, że grupy zawodowe, do których stosuje się system równoważnego systemu czasu pracy ustala kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę zawodową. Powołane regulacje wprowadzają wyłącznie możliwość stosowania u skarżącej sytemu równoważnego czasu pracy. Regulacje te mają bowiem w istocie tylko blankietowy charakter, same w sobie nie określając, które grupy zawodowe mają być objęte tym systemem czasu pracy i odsyłając w omawianym zakresie do „uzgodnień z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę zawodową”. Uprawniona jest więc teza, że Regulamin pracy obowiązujący u skarżącej, oceniany samodzielnie, nie spełnia wymogów określonych w art. 150 § 1 k.p., a zwłaszcza w art. 104¹ § 1 pkt 2 k.p. Jest więc wadliwie skonstruowany, skoro nie wymienia grup zawodowych, do których będzie stosowany system równoważnego czasu pracy, a jedynie wymaga w tym zakresie następnych uzgodnień i to nie z wyłonią w trybie art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.) wspólną reprezentacją związkową (skoro u skarżącej również bezspornie funkcjonuje wiele zakładowych organizacji związkowych), ale „z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę zawodową”.

Wprawdzie z dalszych ustaleń faktycznych Sądów *meriti* wynika, że przewidziane w § 33 Regulaminu pracy uzgodnienia zostały dokonane już w dniu 29 czerwca 2007 r., ale miały one wyłącznie lokalny charakter, dotyczący grup zawodowych zatrudnionych w C. Oddziału Regionalnego w B. Uzgodnienia te zostały następnie zastąpione uzgodnieniami z dnia 24 czerwca 2013 r., jednakże ustalenie dotyczącego tych uzgodnień nie zostało skonfrontowane z treścią powołanego wcześniej art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.). Nie zostało zatem wyjaśnione, czy uczestniczące w zawarciu tych uzgodnień związki zawodowe stanowiły wspólną reprezentację związkową. Jest to zaś o tyle istotne, że za wiążące można uznać nie każde uzgodnienia ze stroną związkową, ale tylko takie, które zostały poczynione w trybie przewidzianym dla wprowadzenia regulaminu pracy, bo to przecież ten akt prawa zakładowego u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 (obecnie 50) pracowników ma określać systemy i rozkłady czasu pracy oraz

przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy. Tylko w przypadku dochowania ustawowych warunków umożliwiających skuteczne wprowadzenie (ustalenie) regulaminu pracy można by bowiem przyjąć (choć z zastrzeżeniami), że uzgodnienia stanowią integralną i obowiązującą część regulaminu - na przykład jako załącznik do tego aktu – i określają w sposób szczegółowy, które grupy pracowników, według jakich zasad oraz w jakim okresie będą pracować w systemie równoważnego czasu pracy.

Zupełnie nieistotne dla rozstrzygnięcia sporu występującego w sprawie, nawet w zakresie terminu obowiązywania, są z kolei „uzgodnienia” z dnia 31 marca 2014 r., skoro polegały one na przedstawieniu związkom zawodowym (nie wiadomo zresztą którym i czy związki te stanowiły wspólną reprezentację związkową) propozycji dalszego obowiązywania systemu równoważnego czasu pracy między innymi w odniesieniu do pracowników takich jak powodowie, co spotkało się z zastrzeżeniami ze strony poszczególnych związków zawodowych, które swój wyraz znalazły w adnotacjach poczynionych przez te związki na kolejnych egzemplarzach propozycji uzgodnień. Tryb przeprowadzenia tych „uzgodnień”, a także ich rezultat w żadnym razie nie odpowiadał więc wymogom wynikającym z art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.). Co więcej, trudno w tym przypadku w ogóle mówić o uzgodnieniach, jeśli zważyć, że strony owych uzgodnień z całą pewnością nie osiągnęły konsensusu, wymaganego wszak w takiej sytuacji. Z drugiej strony, skarżąca wobec nieprzedstawienia jej wspólnego stanowiska reprezentacji związkowej, nie skorzystała z trybu przewidzianego w art. 30 ust. 5 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 6 u.z.z.).

Zdaniem Sądu Najwyższego, przedmiotem dalszej analizy, w szczególności pod kątem spełnienia wymogów z art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.), powinny być zatem przede wszystkim „uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r.”, zwłaszcza że zawierały one zapisy, iż „z chwilą ich wejścia w życie (w dniu 1 lipca 2013 r.) tracą moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia” oraz że „w przypadku nieuzgodnienia w terminie do dnia 1 stycznia 2014 r. uzgodnień w przedmiotowym zakresie, obowiązywać będą następujące systemy czasu pracy ...”, przy czym w odniesieniu do powodów miał to być system równoważnego czasu pracy. Dopiero w przypadku uznania tych uzgodnień za prawidłowo przeprowadzone i wiążące oraz

nadal obowiązujące jako integralna część regulaminu pracy można będzie zaś uwzględniać zawarte w nich regulacje jako podstawę prawną określającą system czasu pracy rzeczywiście obowiązujący powodów w spornym okresie, a w konsekwencji tego za podstawę do ustalenia, czy uzyskane przez nich w tym czasie wynagrodzenie zostało ustalone w sposób prawidłowy i czy nie wymagało uzupełnienia o odpowiednio obliczone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W przypadku ustalenia, że uzgodnienia te były wadliwe i nie mogły zostać uznane za wiążące, może natomiast ostatecznie potwierdzić się, że w spornym okresie nie istniała podstawa prawna do stosowania wobec powodów systemu równoważnego czasu pracy. Dotychczas poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, z przyczyn wyżej przytoczonych, na pewno nie pozwalają zaś na żadną z tych konstatacji, co powoduje, że należy uznać, iż (wyżej omówione i powołane w podstawach zaskarżenia) przepisy prawa materialnego zostały zastosowane w sprawie do nie w pełni ustalonego stanu faktycznego. Tymczasem, ocena prawidłowości wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego powołanych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej jest możliwa tylko wówczas, gdy pozwalają na nią ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji, stanowiące podstawę wydania zaskarżonego wyroku (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216 oraz z 27 czerwca 2013 r., III CSK 270/12, LEX nr 1360254). Dlatego też zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524 oraz z 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815).

Uznanie trafności kasacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego powoduje z kolei, że Sąd Najwyższy nie widzi potrzeby kontroli zaskarżonego wyroku przez pryzmat również podniesionych w rozpoznawanej skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]