



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Renata Żywicka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa M.B.

przeciwko P. S.A. w W.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 12 lutego 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy

z dnia 22 września 2022 r., sygn. akt VI Pa 16/22,

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

Leszek Bielecki Renata Żywicka Agnieszka Żywicka

UZASADNIENIE

Powód M.B. wniósł do pozwu przeciwko P. S.A. z siedzibą w W., w którym domagał się zasądzenia wskazanych w pozwie kwot, a nadto zasądzenia od pozwanego pracodawcy zwrotu kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na powyższe pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w uzasadnieniu.

Wyrokiem z dnia 2 grudnia 2021 r., VII P 247/21 Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy VII Wydział oddalił powództwo (pkt 1); na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powoda kosztami procesu (pkt 2) oraz kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa (pkt 3).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M.B. od dnia 14 października 1997 r. zatrudniony jest w P. S.A. w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dowódcy zmiany w wymiarze pełnego etatu i wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.192 zł brutto. Powód oraz inni pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracownika ochrony, kwalifikowanego pracownika ochrony, dowódcy zmiany, kierownika Sekcji ochrony - Szefa ochrony świadczą swoje obowiązki w Pionie P. Ochrona Regionie [...] (poprzednio C.) w systemie równoważnego czasu pracy zakładającego przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. W miejscu pracy sporządzane są rozkłady czasu pracy na dany okres rozliczeniowy. Harmonogramy co miesiąc przedkładane są pracownikom, którzy je akceptują i stosują się do nich. W zależności od potrzeb pracodawcy powód oraz inni pracownicy ochrony pracują również w godzinach nadliczbowych i mają wypłacane wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny zgodnie z systemem równoważnego czasu pracy.

Na mocy Zarządzenia Dyrektora Generalnego P. z dnia 10 stycznia 2007 r. wprowadzono Regulamin Pracy państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej „P.” (od dnia 1 października 2010 r. Regulamin pracy P. S.A.), w tym od dnia 1 kwietnia 2007 r. określono termin obowiązywania regulacji, które dopuszczają zastosowanie systemów czasu pracy. W § 27 pkt 3 regulaminu ustalono m. in., że w zależności od rodzaju pracy i jej organizacji w P. stosuje się system równoważnego czasu pracy. Natomiast w § 33 regulaminu wskazano, że 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.

Na podstawie regulaminu pracy w dniu 29 czerwca 2007 r. Dyrektor Oddziału Regionalnego C. oraz 10 działających u pozwanego organizacji związkowych podpisało uzgodnienie na mocy którego wprowadza się system równoważnego czasu pracy dla służby ochrony, w tym kadry kierowniczej [...] służby ochrony. Kolejnymi uzgodnieniami z dnia 24 czerwca 2013 r. ponownie wprowadzono system równoważnego czasu pracy dla następujących grup zawodowych:

1. [...] Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej Służby Ochrony, grupy zawodowej 23 i 24 tj.: - Pracownik zabezpieczenia technicznego, Dowódca zmiany, Pracownik ochrony, Pracownik dozoru mienia, - Kierownik działu Operacyjnego - Koordynator Ochrony, Kierownik Sekcji Ochrony, - Szef ochrony;
2. Zaplecze [...] - grupa zawodowa 14, tj. pracownicy KZZ;
3. Kierownicy komórek eksploatacyjnych - grupa zawodowa 4, tj. Kierownicy KZZ, Kierownicy zmiany KZZ.

Wskazano, iż uregulowania powyższe obowiązują przez okres 3 miesięcy do dnia 31 grudnia 2013 r., a z chwilą wejścia w życie (w dniu 1 lipca 2013 r.) tracą moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia z CUK dotyczące spraw regulacji systemu czasu pracy. Ponadto strony uzgodniły, że w przypadku nie uzgodnienia w terminie do dnia 1 stycznia 2014 r. uzgodnienia w przedmiotowym zakresie, obowiązywać będą następujące systemy czasu pracy:

1. równoważny, dla Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej Służby ochrony, grup zawodowych 23 i 24 tj.: - Pracownik zabezpieczenia technicznego, Dowódca zmiany, Pracownik ochrony, Pracownik dozoru mienia, - Kierownik działu Operacyjnego - Koordynator Ochrony, Kierownik Sekcji Ochrony, - Szef ochrony;
2. podstawowy dla następujących grup zawodowych:
 - Zaplecze [...] - grupa zawodowa 14, tj. pracownicy KZZ;
 - Kierownicy komórek eksploatacyjnych - grupa zawodowa 4, tj. Kierownicy KZZ, Kierownicy zmiany KZZ.

Uzgodnieniami z dnia 31 marca 2014 r. w C. ponownie postanowiono wprowadzić system równoważnego czasu pracy dla Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej Służby ochrony, grup zawodowych 23 i 24.

W trzech z czterech podpisanych uzgodnień dopisano ręcznie, iż obowiązuje ono do dnia 31 grudnia 2014 r. i w przypadku braku uzgodnienia obowiązuje podstawowy system czasu pracy. W kolejnym egzemplarzu uzgodnienia widniały z kolei różne daty obowiązywania uzgodnienia: do dnia 30 czerwca 2015 r., do dnia 30 czerwca 2016 r. oraz do dnia 31 października 2016 r., w tym na ostatni termin pisemnie zgodę wyraził przedstawiciel jednego tylko związku zawodowego. W dniu 27 października 2016 r. zorganizowano natomiast konsultacje w sprawie przedłużenia terminu obowiązywania przedmiotowych uzgodnień, jednak nie wszystkie organizacje związkowe zaakceptowały projekt aneksu do uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. Pomimo braku uzgodnienia w tym zakresie pracownicy ochrony świadczyli pracę w systemie równoważnego czasu pracy. Pracodawca w kolejnych latach w dalszym ciągu próbował doprowadzić do zawarcia porozumienia w zakresie dalszego stosowania równoważnego czasu pracy. W 2019 r. pozwany zorganizował spotkanie na szczeblu regionalnym, gdzie dyrektorzy regionalni Pionu P. Ochrona otrzymali pełnomocnictwa do prowadzenia i podpisania uzgodnień, lecz bezskutecznie - większość organizacji związkowych biorących udział w konsultacjach wyrażało zgodę, jednak 4 z nich definitywnie nie wyraziły zgody na zawarcie uzgodnień o proponowanej treści.

Sąd Rejonowy wskazał, że u pozwanego możliwość wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy dopuszczał § 27 pkt 3 regulaminu pracy wprowadzonego zarządzeniem nr 4 Dyrektora Generalnego P. z dnia 10 stycznia 2007 r. W § 33 ust. 1 regulaminu określono z kolei, że 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.

Z obowiązujących w pozwanej spółce regulacji wynikało, iż wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy musiało być poprzedzone zgodą zakładowych organizacji związkowych działających na terenie zakładu pracy. Pierwsze uzgodnienie w tej materii zawarto w dniu 29 czerwca 2007 r., a z jego treści wynikało,

że w C. Oddziale Regionalnym w B. wprowadza się system równoważnego czasu pracy dla następujących grup zawodowych: [...] służby ochrony, w tym kadry kierowniczej [...] służby ochrony. Porozumienie podpisał kierownik jednostki oraz 10 organizacji związkowych. Kolejne uzgodnienia, które obejmowały systemem równoważnego czasu pracy m. in. grupę zawodową powoda, zawarto w dniu 24 czerwca 2013 r. W punkcie 2 uzgodnień określono, że uregulowania te obowiązują przez okres 6 miesięcy do dnia 31 grudnia 2013 r. Natomiast punkcie 4 przedmiotowych uzgodnień wskazano natomiast, że w przypadku nieuzgodnienia w terminie do dnia 1 stycznia 2014 r. uzgodnienia w przedmiotowym zakresie, to dla [...] służby ochrony będzie obowiązywać równoważny czas pracy. Uzgodnienia weszły w życie od dnia 1 lipca 2013 r. Z treści kolejnych uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. również wynikało, że dla służby ochrony, w tym kadry kierowniczej, tj. pracowników zabezpieczenia technicznego, dowódców zmian, pracowników ochrony, pracowników dozoru mienia oraz kierownikowi działu operacyjnego - koordynatorowi ochrony, kierownikowi sekcji ochrony - szefowi ochrony wprowadza się system równoważnego czasu pracy.

Powyższa praktyka została zachwiana w 2016 r., z uwagi na brak konsensusu organizacji związkowych i pracodawcy co do zastosowania określonego systemu czasu pracy odnośnie poszczególnych grup zawodowych. Sąd ten zwrócił uwagę, że z treści ostatnich uzgodnień nie można wywieść, iż przedmiotowe uzgodnienia określały termin ich obowiązywania i czy w ogóle obowiązywały w zakresie, w jakim ustalały dla poszczególnych grup; pracowników system równoważnego czasu pracy. Z dokumentów tych nie wynikało jednoznacznie, na jaki okres obowiązuje przedmiotowe uzgodnienie. Obok zasadniczej treści porozumienia widniały jedynie dodatkowe, napisane pismem ręcznym postanowienia, które w różny sposób ustanawiały termin obowiązywania uzgodnienia, w zależności od tego, jak określiła to dana organizacja związkowa. Te dodatkowe ustalenia były dowolne, część z organizacji związkowych zastrzegała, że ustala okres obowiązywania uzgodnień do dnia 30 czerwca 2016 r., inne że do dnia 30 czerwca 2015 r., a jeszcze inne np. do dnia 31 grudnia 2014 r. natomiast graniczną zgodę na przedłużenie okresu obowiązywania porozumienia do dnia 31 października 2016 r. wyraził tylko

przedstawiciel jednego związku zawodowego natomiast pozostałe organizacje nie odniosły się do tego w żaden sposób.

W takiej sytuacji, w ocenie Sądu Rejonowego, nie można mówić o jednoznacznym stanowisku reprezentujących dane grupy zawodowe licznych organizacji związkowych. Niedopuszczalna jest sytuacja, w której wiele związków zawodowych, z których przynajmniej część zrzesza w obrębie jednej grupy zawodowej zezwala na odmienne warunki obowiązywania porozumień w sprawie ustalenia systemu czasu pracy. Sąd ten podkreślił, że to część dopisanych postanowień wskazuje na warunek, iż w przypadku braku ustalenia do wskazanego terminu uzgodnień obowiązuje podstawowy system czasu pracy, a w innych brak jest tego warunku.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że termin „uzgodnić” należy rozumieć jako dojście do konsensusu we wszystkich kwestiach będących przedmiotem rozmów. W takim wypadku nie można mówić w ogóle o uzgodnieniu skoro brak było zgody wszystkich zainteresowanych organizacji związkowych w jednoznacznym określeniu postanowień w przedmiotowych uzgodnieniach. Sąd ten zwrócił uwagę, że to właśnie taka praktyka spowodowała w późniejszym czasie niemożność uzgodnienia kolejnych uzgodnień, które jednoznacznie określałyby system czasu pracy obowiązujący dla danych grup pracowników. Z powyższego wynika, w ocenie Sądu Rejonowego, że do dnia 1 stycznia 2014 r. brak było uzgodnienia dotyczącego ustanowienia systemu równoważnego czasu pracy i aktualność zachowują postanowienia wskazane w uzgodnieniach z dnia 24 czerwca 2013 r. Zostały one bowiem przyjęte bez zastrzeżeń, precyzyjnie wskazano w nich termin obowiązywania systemu czasu pracy, nie dopisywano żadnych dodatkowych postanowień, które miałyby wątpliwą moc obowiązującą oraz określono, że w przypadku braku uzgodnienia pracowników służby ochrony będzie obowiązywać system równoważnego czasu pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w powyższej sytuacji powoda w spornym okresie dalej obowiązywał system równoważnego czasu pracy. Sąd ten stwierdził, że rację ma również strona pozwana, iż zastosowanie systemu równoważnego czasu pracy wynikało z rodzaju pracy i jej organizacji a regulamin pracy dopuszczał taką możliwość.

W ocenie tego Sądu można mówić o zwyczaju zakładowym w tym zakresie, gdyż praktyka ta stosowana była co najmniej od 2007 r. Powód oraz inni pracownicy ochrony wykonywali swoje obowiązki w systemie równoważnego czasu pracy, zdarzało się również, że w tym systemie pracowali w godzinach nadliczbowych, za które otrzymywali wynagrodzenie. Ponadto w ochronie mienia pewnego rodzaju standardem jest praca w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, zdarza się również, że ochroniarze pełnią 24-godzinne dyżury. Wynika to m. in. z jej rodzaju i organizacji, jak również z powszechnie przyjętej praktyki branżowej. Również zatrudniani pracownicy z pewnością mieli świadomość, że przyjęcie zatrudnienia w ochronie wymagać będzie pracy zmianowej o przedłużonym do 12 godzin wymiarze czasu jej świadczenia.

Wyrokiem z dnia 22 września 2022 r., VII P 247/21, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy po rozpoznaniu apelacji powoda w pkt 1 zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej spółki P. S.A. w W. na rzecz powoda M.B.: - kwotę 4.001,40 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2018 r. do dnia zapłaty, kwotę 3.473,12 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty, - kwotę 3.741,92 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie stycznia 2019 r. do dnia zapłaty, - kwotę 4.492,64 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty, - kwotę 3.693,60 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty, - kwotę 3.338,12 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2019 r. do dnia zapłaty, - kwotę 4.362,28 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty, - kwotę 3.516,60 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty, - kwotę 3.755,16 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2020 r. do dnia zapłaty, - kwotę 3.282,92 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2020 r. do dnia zapłaty, - kwotę 3.750,64 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2021 r. do dnia zapłaty, - kwotę 2.855,88 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty; w pkt 2 zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję; w pkt 3. Nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w

Bydgoszczy kwotę 2.213,21 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sąd drugiej instancji uznał, że kwestią sporną pozostawała ocena istnienia u pozwanej spółki podstawy prawnej stosowania wobec powoda oraz innych pracowników z grupy zawodowej powoda, równoważnego czasu pracy. Pozwany, zmieniając swoje pierwotne stanowisko procesowe twierdził bowiem, że podstawa taka istniała, a było nią ostatnie, jego zdaniem, ważne zawarte pomiędzy stroną pracowniczą a pracodawcą uzgodnienie z dnia 24 czerwca 2013 r., a nadto system ten mógł być stosowany przez pracodawcę z uwagi na „zwyczaj” obowiązujący od co najmniej 2007 r. w P.. Powód z kolei stał na stanowisku, że uzgodnienia w tym przedmiocie, przyjętego zgodnie z § 33 Regulaminem Pracy w spornym okresie nie było, a sama praktyka stosowania wobec grupy zawodowej powoda równoważnego czasu pracy, a także okoliczność, iż powód, który nie ma wykształcenia prawniczego, godził się na takie rozwiązanie, nie powoduje, że stosowanie tego systemu było w spornym okresie legalne i zgodne z Regulaminem Pracy, obowiązującym u pracodawcy.

Sąd Okręgowy mając na uwadze materiał dowodowy zebrany w postępowaniu przed Sądem Rejonowym - w tym niecenione i nie wzięte pod uwagę przez Sąd pierwszej instancji akta postępowania wraz z protokołem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektora Pracy w W. dotyczące kontroli nad warunkami pracy w P. S.A. przeprowadzonej w roku 2020., inne dokumenty (m.in. regulamin pracy, załączniki do tego regulaminu, zawierane uzgodnienia), a także materiał dowodowy zebrany w toku uzupełniającego postępowania dowodowego (dowód z dokumentów z akt Sądu Rejonowego w Bydgoszczy VII P 406/21 w postaci transkrypcji zeznań świadka J.G.) dokonał własnych ustaleń i ich subsumcji pod normy prawa materialnego. W związku z powyższym straciły na znaczeniu zarzuty podniesione w apelacji dotyczące wadliwości oceny dowodów przez Sąd Okręgowy w kontekście zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy ustalił, że z § 33 ust. 1 Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego wynikało, że 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. Ustalone grupy zawodowe, o których mowa w ust. 1 stanowią załączniki do regulaminu (ust. 2). Załącznik nr [...] do regulaminu pracy stanowi uzgodnienie z dnia 29 czerwca 2007r. w sprawie grup zawodowych Centrum usług Koncesjonowanych Oddziału Regionalnego w B., wobec których stosuje się system równoważnego czasu pracy, podpisane przez Dyrektora Oddziału Regionalnego (kierownika jednostki organizacyjnej) N.O. oraz przedstawicieli organizacji związkowych: OZ OZZPZP z siedzibą w W., Organizację Podzakładową NZSS S. Pracowników P. w W., NZSS S.w T., NZSS S. w B., KZ OZZPSP w T., ZZ Pracowników P. Oddział w B., ZO OZZ S. w B., które miało charakter lokalny (nie uniwersalny) i tymczasowy, do czasu zawarcia uzgodnienia na szczeblu centralnym.

Następnie sformułowane zostało uzgodnienie z dnia 24 czerwca 2013 r. w sprawie systemów czasu pracy stosowanych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach eksploatacyjnych w CUK, które miało wejść w życie w dniu 1 lipca 2013 r. i obowiązywać przez 6 miesięcy. Podpisane zostało przez J.G., jako Dyrektora Centrum usług Koncesjonowanych oraz przedstawicieli związków zawodowych. Uzgodnieniu temu nie nadano numeru załącznika do regulaminu. Z ust. 3 wynikało, że z chwilą wejścia w życie tego Uzgodnienia tracą moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia w CUK, dotyczące kwestii § 33 Regulaminu (a zatem również Uzgodnienia lokalne). Z ust. 4 wynikało z kolei, że strony uzgodniły, że w przypadku nieuzgodnienia w terminie do 1 stycznia 2014 r. uzgodnienia w przedmiotowym zakresie obowiązywać będą następujące systemy czasu pracy: m.in. równoważny dla Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej [...] Służby Ochrony.

Następnie zawarto uzgodnienie z dnia 31 marca 2014 r. w sprawie systemów czasu pracy, któremu nadano nazwę „Załącznik do Regulaminu Pracy P. nr [...]”. Przewidywało ono równoważny czas pracy dla [...] Służby Ochrony - grup zawodowych 23 i 24 od dnia 1 stycznia 2014 r. Na nim naniesiono kilkanaście adnotacji co do okresu jego obowiązywania, łącznie z adnotacjami, że po upływie tych okresów obowiązywać będzie podstawowy system czasu pracy. Adnotacje te nanoszone były stopniowe, na oryginale pierwotnego uzgodnienia, w miarę upływu czasu, jaki strony przeznaczyły na ustalenie treści i warunków brzegowych ostatecznego Uzgodnienia, na przesunięcie czasu do zawarcia którego, strony wyrażały zgodę. J.G., który w tych negocjacjach był przedstawicielem pracodawcy

zobowiązywał się wobec przedstawicieli związków zawodowych, które reprezentowały grupy pracownicze, wobec której zamiarem pracodawcy było stosowanie równoważnego czasu pracy (a zatem także wobec grupy zawodowej, do której należał powód), o zagwarantowanie spełnienia ich postulatów (m.in. zakresie minimalnej długości zmiany, godziny, do której najpóźniej miałyby się kończyć zmiana nocna), w celu wyrażenia przez związki zawodowe zgody na stosownie tego systemu czasu pracy na czas nieokreślony. Ponieważ J.G. nie był w stanie jednoznacznie zagwarantować stronie związkowej spełnienia stawianych przez nią warunków, negocjacje się przedłużały. Strony umówiły się, że w przypadku, kiedy do ostatecznie przyjętego przez nie terminu zakończenia negocjacji, nie uda się zawrzeć uzgodnienia, pracowników będzie obowiązywał podstawowy czas pracy.

Aneks z dnia 27 października 2016 r. do uzgodnień w sprawie systemów czasu pracy oraz godzin pracy pracowników Pionu P. ochrona ustalono, że uzgodnienie z dnia 31 marca 2014 r. zachowuje moc obowiązującą w Pionie P. Ochrona do 31 grudnia 2017 r. Aneks ten podpisał dyrektor zarządzający Pionem P. Ochrona J.J. oraz przedstawiciele kilkunastu związków zawodowych (Aneks-załącznik nr 4 do protokołu kontroli PIP).

Uzgodnienie z 31 marca 2014 r. weszło w życie w dniu 1 stycznia 2014 r., co spowodowało, że wygasło z tym dniem Uzgodnienie z 24 czerwca 2013 r. w każdym aspekcie, jaki regulowało (zatem również w zakresie § 4). Uzgodnienie to miało obowiązywać na czas określony, przy czym końcowy termin jego obowiązywania był systematycznie, w miarę procesu konsultacji, przedłużany. Dla obu stron biorących udział w negocjacjach nie budziło wątpliwości, że Uzgodnienie z 31 marca 2014 r. jest ważne i że weszło w życie. Wobec nieuzyskania przez pracodawcę konsensusu co do okresu obowiązywania tego Uzgodnienia z przedstawicielami większości związków zawodowych, w tym związku zawodowego S., który zrzeszał większość pracowników Pionu Ochrony, aneksem z dnia 27 października 2016 r. do Uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. strony ustaliły, że Uzgodnienie to zachowuje moc obowiązującą w Pionie P. Ochrona jedynie do 31 grudnia 2017 r.

Uzgodnienie z dnia 31 marca 2014 r. zostało zatem zawarte w ważny sposób na czas określony od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2017 r.

Od dnia 1 stycznia 2018 r. u pozwanego nie istniała żadna regulacja wewnętrzna - żadne ważne uzgodnienie ustalone w trybie określonym w § 33 Regulaminu Pracy, ustalające grupy pracowników pozwanego, wobec których zastosowanie znajduje równoważny system czasu pracy.

Pozwany pracodawca, wobec braku konsensusu z zakładowymi organizacjami związkowymi co do wyrażenia zgody na ustalenie grup zawodowych, do których stosować będzie się system równoważnego czasu pracy, nie określił organizacjom ostatecznego terminu na ustalenie treści takiego uzgodnienia pod rygorem zastosowania art. 150 § 2 k.p. Nie dokonał również nigdy zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o wprowadzeniu wobec konkretnych grup pracowników, w tym Pracowników Pionu Ochrony, takiego systemu czasu pracy w trybie art. 150 § 4 k.p.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy stwierdził, że począwszy od dnia 1 stycznia 2018 r. u pozwanego nie istniało uzgodnienie wydane w trybie § 33 Regulaminu pracy, które ustalałoby grupy pracowników, wobec których zastosowanie znajduje równoważny system czasu pracy, co oznacza, że zastosowanie znajdował w tym okresie podstawowy system czasu pracy.

Zdaniem Sądu odwoławczego stosowanie systemu równoważnego czasu pracy powinno być traktowane jako wyjątek od zasady ośmiogodzinnego dobowego wymiaru czasu pracy. Pracodawca chcąc wprowadzić system równoważnego czasu pracy musi mieć pewność, że jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, a ponadto powinien dokonać tego zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami kodeksu pracy. Faktyczne narzucanie pracownikowi wykonywania pracy według ustalonych przez pracodawcę rozkładów czasu pracy (harmonogramów) odpowiadających równoważnemu systemowi czasu pracy, przy braku uprzedniego formalnego wprowadzenia regulacji normującej stosowanie takiego systemu, choćby nawet za zgodą pracownika, nie oznacza, że równoważny system czasu pracy formalnie obowiązuje u pracodawcy i wynagrodzenie pracownika może być rozliczane z jego zastosowaniem.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony

dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

W niniejszej sprawie pozwany nie kwestionował wyliczeń, które załączył do pozwu powód, zarówno co do ilości nadgodzin płatnych w stawce plus 50%, jak i plus 100% w poszczególnych miesiącach sporu, jak też - co do wysokości w ten sposób wyliczonej stawki nadgodzin.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwoty dochodzone w pozwie wraz z odsetkami.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwany zarzucił naruszenie:

1) art. 398³ § 1 pkt 2 w zw. z art. 378 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c., w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 245 k.p.c. mające istotny wpływ na wynik sprawy przez uznanie, że aneks z dnia 27 października 2016 r. jest dokumentem w rozumieniu art. 245 k.p.c. sporządzony w formie pisemnej, który może stanowić dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie w nim zawarte;

2) art. 398³ § 1 pkt 2 w zw. z art. 378 k.p.c. w zw. z art. 327¹ § 1 k.p.c. w zw. z art. 387 § 1 i 2¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez zaniechanie przez Sąd drugiej instancji rozpoznania, tj. rozważenia i dokonania odpowiedniej oceny zarzutów apelacji i rozstrzygnięcia w jej granicach podniesionych przez powoda naruszeń prawa materialnego;

3) art. 398³ § 1 pkt 2 w zw. z art. 382 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 i w zw. 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, w tym dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego;

4) art. 398³ § 1 pkt 2 w zw. z art. 385 i art. 386 § 4 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c. i 381 k.p.c. oraz art. 386 § 1 pkt 4 k.p.c., w zw. z art. 391 k.p.c. oraz w zw. z art. 379 pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 235 § 1 k.p.c. przez przeprowadzenie dowodu z akt Sądu Rejonowego VII P 406/21 w postaci transkrypcji zeznań J.G. złożonych na rozprawie w dniu 6 czerwca 2022 r., pomimo oświadczenia pełnomocnika strony pozwanej o niereprezentowaniu pozwanego w sprawie VII P 406/21 i braku dostępu do tej sprawy

w tym do nagrań z rozprawy i pominięciu przez Sąd drugiej instancji wniosku pozwanego zawartego w pismach o przeprowadzenie dowodu z zeznań tego samego świadka złożonych w tożsamej sprawie t.j. w sprawie VII P 337/21, co pozbawiło stronę pozwaną prawa do obrony;

5) art. 150 § 2 i § 4 k.p. w zw. z art. 104¹ § 1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 104² k.p. oraz w zw. z § 27 pkt 3, § 33 Regulaminu pracy z 10 stycznia 2007 r., uzgodnienia z 24 czerwca 2013r., uzgodnienia z 31 marca 2014 r. oraz aneksu z 27 października 2016 r. przez ich błędną wykładnię polegającą na niewłaściwym i mylnym zrozumieniu treści wskazanych przepisów, wadliwej ich interpretacji i w konsekwencji błędnego ich zastosowania w niniejszej sprawie;

6) art. 151 § 1 i k.p. i art. 151¹ § 1 k.p. w zw. z art. 5 k.p. w zw. z art. 135 k.p. w zw. z § 27 pkt 3 i § 32 Regulaminu pracy poprzez przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, iż praca wykonywana przez powoda na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony - dowódcy zmiany w spornym okresie była wykonywana przez niego z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy wynikającego z podstawowego systemu czasu pracy;

7) art. 65 § 1 k.c. i art. 56 k.c. przez ich niezastosowanie i w konsekwencji brak rozważenia okoliczności, złożenia przez powoda podpisu pod oświadczeniem woli w przedmiocie zapoznania się z nowym Regulaminem pracy w roku 2007 r. z jednoczesnym przyjęciem do wiadomości jego treści;

8) § 27 pkt 3, § 32 i § 33 Regulaminu pracy z 10 stycznia 2007 r. i w zw. z art. 9 k.p. przez jego niezastosowanie i w konsekwencji 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 i w konsekwencji, że pozwany powinien stosować przepisy art. 150 § 2 i 4 k.p. a co za tym idzie, że wskazane przepisy Regulaminu pracy nie ustalały praw i obowiązków stron stosunku pracy w tym pracy w równoważnym systemie czasu pracy;

9) uzgodnienia z 3 lipca 2007 r. oraz uzgodnienia z 24 czerwca 2013 r. a w szczególności jego pkt 4 w zw. z § 33 Regulaminu pracy z 10 stycznia 2007 r. i w zw. z art. 9 k.p. poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji błędne uznanie, że od 1 stycznia 2018 r. i w całym okresie spornym u pozwanego nie istniało uzgodnienie

obejmujące grupę zawodową powoda i ustalające dla tego grupy równoważny system czasu;

10) aneksu z 27 października 2016 r. w zw. z uzgodnieniem z 31 marca 2014 r. oraz w zw. z § 33 Regulaminu pracy z 10 stycznia 2007 r. i w zw. z art. 9 k.p. poprzez nieuzasadnione i błędne uznanie przez sąd drugiej instancji, że aneks z 27 października 2016 r. został podpisany przez dyrektora zarządzającego pozwanego J.J. oraz i że widnieją na nim podpisy wszystkich organizacji związkowych a nie podpisy 15 z 48 uczestniczących w uzgodnieniu organizacji związkowych i w konsekwencji, że obowiązywał on i uzgadniał u pozwanego do 31 grudnia 2017 r. równoważny system czasu pracy dla grupy zawodowej powoda.

Mając na uwadze powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Bydgoszczy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o rozważenie odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania lub oddalenie skargi kasacyjnej i w obu przypadkach o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona albowiem podniesione w niej zarzuty naruszenia prawa materialnego należy uznać za trafne.

Przede wszystkim należy zauważyć, że dotychczas poczynione w sprawie i wiążące Sąd Najwyższy ustalenia faktyczne, nie pozwalają na jednoznaczną ocenę czy przepisy prawa materialnego zostały zastosowane w sprawie do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego. Tymczasem, ocena prawidłowości wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego powołanych w ramach 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 dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216 oraz z dnia 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 dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524 oraz z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815).

Spór w rozpoznawanej sprawie dotyczy bowiem w ustalenia, jaki system czasu pracy obowiązywał powoda w czasie jego zatrudnienia u pozwanej w spornym okresie przypadającym na lata 2018-2021. O ile bowiem rozstrzygnięcie zawarte w wyroku Sądu pierwszej instancji zostało oparte na założeniu, że powoda obowiązywał system równoważnego czasu pracy, o tyle zaskarżony wyrok jest konsekwencją przyjęcia przez Sąd drugiej instancji, że w spornym okresie obowiązywał powoda podstawowy system czasu pracy, a zatem przysługiwało mu wynagrodzenie, w tym wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, uwzględniające ten właśnie system czasu pracy.

W świetle przepisu 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. 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. Podkreślić jednak należy, że w systemie równoważnego czasu pracy nadal obowiązuje, tak jak w pozostałych systemach czasu pracy (z wyjątkiem 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 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 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). Według tego przepisu 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 k.p. oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 135 k.p., 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. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe (art. 150 § 3 k.p.). 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 (art. 150 § 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 (art. 150 § 5 k.p.). 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).

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 przedstawionych przepisów wynika 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 przez Sąd drugiej instancji nie ulega wątpliwości, że obowiązujące u skarżącej systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy nie zostały ustalone w układzie zbiorowym pracy, gdyż ten nie został w ogóle przyjęty. Przy czym skarżąca zatrudniała (i nadal zatrudnia) więcej niż 20 (w obecnym stanie prawnym 50) pracowników, co oznacza, że w przypadku nie zawarcia 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 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 wskazać należy, 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 i 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 uznać za nieobowiązujące jako naruszające art. 9 § 2 k.p.

Zgodnie z 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). 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. E. Maniewska [w:] Kodeks pracy, Komentarz, Ustawy towarzyszące z orzecznictwem, Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Warszawa 2016, por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, LEX nr 1129307 oraz z dnia 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. (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 przyjąć, iż powołany przepis doprecyzowuje przewidzianą w art. 104² § 1 k.p. zasadę 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 19 u.z.z. (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 decyzję o wprowadzeniu regulaminu podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (patrz. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2004 r., I PK 380/03, niepublikowany; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 296/09, LEX nr 602255). Z kolei regulamin wynagradzania (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 dnia 21 marca 2001 r., I PKN 320/00, OSNAPIUS 2002 nr 24, poz. 599 oraz z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 349/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 4).

Trzeba ponadto zauważyć, jak trafnie wyjaśnił Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z dnia 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 uzgodnione 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, jak to miało miejsce w ustalonym stanie faktycznym sprawy. Pracodawca musi mieć bowiem pewność co do stosunku poszczególnych organizacji związkowych do prezentowanych im do uzgodnienia regulacji zakładowego prawa pracy. Pewności takiej nie mogą dać stanowiska zawarte w odrębnych pismach poszczególnych zakładowych organizacji związkowych, nawet jeśli treść tych pism sugerowałaby zbliżone stanowiska tych organizacji.

Dalszy tok procedury uzależniony jest od tego, jakie wspólne stanowisko zawrą organizacje związkowe. Jeśli organizacje związkowe przedstawią pracodawcy wspólnie uzgodnione (czyli 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 po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego, odnosząc przedstawione rozważania do ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), 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.

Sąd drugiej instancji trafnie zatem przyjął, że powołane regulacje wprowadzają wyłącznie możliwość stosowania u skarżącej systemu równoważnego czasu pracy. Regulacje te mają 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”. Regulamin pracy u skarżącej nie spełnia więc wymogów określonych w art. 150 § 1 k.p., a zwłaszcza w art. 104¹ § 1 pkt 2 k.p. Jest wadliwie skonstruowany, skoro nie wymienia grup zawodowych, do których może być stosowany system równoważnego czasu pracy, a jedynie wymaga w tym zakresie następnych uzgodnień i to nie z wyłonioną w trybie art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.) wspólną reprezentacją związkową, ale „z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę zawodową”.

Z ustaleń faktycznych Sądów obu instancji 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 Centrum Usług Koncesjonowanych Oddziału Regionalnego w B. Uzgodnienia te zostały następnie zastąpione uzgodnieniami z dnia 24 czerwca 2013 r., jednakże uzgodnienia powyższe nie zostały skonfrontowane z treścią obowiązującego wcześniej przepisu art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.). W konsekwencji brak jest ustaleń, czy uczestniczące w zawarciu tych uzgodnień związki zawodowe stanowiły wspólną reprezentację związkową. Jest to zaś o tyle istotne, że za wiążące można tylko takie uzgodnienie ze stroną związkową, które zostało poczynione w trybie przewidzianym dla wprowadzenia regulaminu pracy.

Z kolei „uzgodnienia” z dnia 31 marca 2014 r. należy uznać za nieistotne dla sprawy, skoro polegały one na przedstawieniu związkom zawodowym (nie wiadomo którym) propozycji dalszego obowiązywania systemu równoważnego czasu pracy, co spotkało się z zastrzeżeniami ze strony poszczególnych związków zawodowych, które swoje stanowisko wyraziły w adnotacjach poczynionych przez te związki na

kolejnych egzemplarzach propozycji uzgodnień. Tryb przeprowadzenia tych „uzgodnień”, a także ich rezultat nie odpowiadał wymogom wynikającym z art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.). Z drugiej strony skarżąca, jak ustaliły Sady obu instancji – 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.).

Wobec powyższego, przedmiotem dalszej analizy, powinny być zatem przede wszystkim „uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r.”, w szczególności pod kątem spełnienia wymogów z art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.), 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 powoda miał to być system równoważnego czasu pracy.

Dopiero w przypadku uznania tych uzgodnień za prawidłowo przeprowadzone oraz nadal obowiązujące i można będzie uwzględniać zawarte w nich regulacje, jako podstawę prawną systemu czasu pracy obowiązującego powoda w spornym okresie, a w konsekwencji rozstrzygnięcia czy jego wynagrodzenie było ustalone przez pracodawcę w sposób prawidłowy. W przypadku ustalenia, że uzgodnienia te były wadliwe i nie mogły zostać uznane za wiążące, za trafne można będzie uznać stanowisko Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym w spornym okresie nie istniała podstawa prawna do stosowania wobec powodów systemu równoważnego czasu pracy.

Uznanie za trafne zarzutów naruszenia prawa materialnego powoduje, że Sąd Najwyższy nie widzi potrzeby kontroli zaskarżonego wyroku przez pryzmat podniesionych w rozpoznawanej skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przepisów postępowania poza nieważnością postępowania, którą Sąd Najwyższy bierze pod uwagę z urzędu – art. 398¹³ § 1 k.p.c.

Odnosząc się do zarzutu nieważności postępowania poprzez pozbawienie skarżącej możliwości obrony swych praw, Sąd Najwyższy aprobuje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 18 września 2024 r., II USKP 32/23, gdzie wskazano że „Pozbawienie możliwości obrony swych praw zachodzi, jeżeli z powodu

wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej, będących skutkiem naruszenia konkretnych przepisów kodeksu postępowania cywilnego, których nie można było usunąć przed wydaniem orzeczenia w danej instancji, strona nie mogła - wbrew swej woli - brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części. Strona jest pozbawiona możliwości obrony swych praw, gdy na skutek uchybień procesowych sądu nie może brać udziału w istotnej części postępowania sądowego i nie ma możliwości usunięcia skutków tych uchybień, a więc chodzi o realne pozbawienie strony możliwości obrony swych praw, a nie tylko hipotetyczne". W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca, gdyż takie zagrożenie nie istniało. Pełnomocnik strony skarżącej miał realną możliwość zapoznania się ze wszystkimi dowodami przed zamknięciem rozprawy przed Sądem drugiej instancji.

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]

[r.g.]