



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 stycznia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa A. B., M. B., A. W., M. K., I. L.

przeciwko P. S.A. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 8 stycznia 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy

z dnia 3 listopada 2022 r., sygn. akt VI Pa 78/22,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach I podpunktach 2, 3, 4 i 5
oraz podpunkcie 6 w stosunku do powodów M. B., A. W., M. K. i I.
L. i podpunkcie 7 a także w punkcie II w stosunku do powodów M.
B., A. W., M. K. i I. L. i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w
Bydgoszczy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powodowie A. B., M. B., M. K., I. L. i A. W. wnieśli pozwy przeciwko P. S.A. z siedzibą w W., w których domagali się zasądzenia zaległego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w kwotach precyzyjnie określonych w treści pozwów.

W uzasadnieniu powodowie podali, że są zatrudnieni w pozwanej spółce na stanowiskach kwalifikowanego pracownika ochrony. Pracodawca rozliczając czas pracy pracowników zatrudnionych na wymienionym stanowisku, stosuje zasady wynikające z systemu równoważnego czasu pracy, mimo braku oparcia dla takiej praktyki w wewnątrzzakładowych przepisach i wbrew zasadom wynikającym z faktu zatrudniania powodów w podstawowym systemie czasu pracy. Wskutek bezpodstawnego stosowania wobec powodów równoważnego czasu pracy pracodawca powinien wypłacić pracownikom należności z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

W odpowiedziach na pozwy pracodawca wnosił o oddalenie powództw w całości. Zakwestionował roszczenia powodów co do zasady, wskazując, że przedstawione przez nich wyliczenia nie mają znaczenia w sprawie, albowiem powodowie jako kwalifikowani pracownicy ochrony pracowali w systemie równoważnego czasu pracy i mieli z tego tytułu wszelkie dodatki, w tym dodatki za nadgodziny, a ponadto w spornym okresie, jak sami przyznali, pracowali w niektóre tylko dni tygodnia, zgodnie z harmonogramem pracy w równoważnym systemie czasu pracy. Zdaniem pozwanego, zastosowanie równoważnego systemu czasu pracy jest skuteczne, ponieważ taki system czasu pracy jest przewidziany obowiązującym Regulaminem pracy oraz uzasadniają to przesłanki określone w przepisach Kodeksu pracy, tj. rodzaj pracy i jej organizacja, a także wieloletnia praktyka zakładowa.

Na podstawie art. 219 k.p.c. połączono sprawy powodów do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Wyrokiem z 20 maja 2022 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszcz oddalił powództwa, nie obciążając powodów kosztami zastępstwa procesowego pozwanej, a kosztami sądowymi obciążając Skarb Państwa.

Sąd ustalił, że powodowie oraz inni pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracownika ochrony, kwalifikowanego pracownika ochrony, dowódcy zmiany,

kierownika Sekcji ochrony - Szefa ochrony świadczą swoje obowiązki w Pionie P. (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, 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 10 stycznia 2007 r. wprowadzono Regulamin Pracy państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej „P.” (od dnia 1 października 2010 r. Regulamin pracy P. S.A.), w którym od 1 kwietnia 2007 r. określono termin obowiązywania regulacji, które dopuszczają zastosowanie systemów czasu pracy.

W § 27 pkt 3 Regulaminu ustalono między innymi, 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 wprowadzono system równoważnego czasu pracy dla p. służby ochrony, w tym kadry kierowniczej p. służby ochrony. Kolejnymi uzgodnieniami z 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) Zaplecza p. - grupy zawodowej 14, tj. pracownicy KZZ; 3) Kierowników komórek eksploatacyjnych - grupa zawodowa 4, tj. Kierownicy KZZ, Kierownicy zmiany KZZ.

Dalej w uzgodnieniach wskazano, że uregulowania powyższe obowiązują przez okres 6 miesięcy do 31 grudnia 2013 r., a z chwilą wejścia w życie (w dniu 1 lipca 2013 r.) tracą moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia z C. dotyczące spraw regulacji systemu czasu pracy. W przypadku niedokonania w terminie do 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 p. - grupa zawodowa 14, tj. pracownicy KZZ; Kierownicy komórek eksploatacyjnych - grupa zawodowa 4, tj. Kierownicy KZZ, Kierownicy zmiany KZZ.

Uzgodnieniami z 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, tj.: Pracownik zabezpieczenia technicznego. Dowódca zmiany, Pracownik ochrony, Pracownik dozoru mienia; Kierownik działu Operacyjnego - Koordynator Ochrony, Kierownik Sekcji Ochrony - Szef ochrony.

W trzech z czterech podpisanych uzgodnień dopisano ręcznie, że obowiązuje ono do 31 grudnia 2014 r. i w przypadku braku uzgodnienia obowiązuje podstawowy system czasu pracy. W kolejnym egzemplarzu uzgodnienia widniały z kolei różne daty jego obowiązywania: do 30 czerwca 2015 r., do 30 czerwca 2016 r. oraz do 31 października 2016 r., w tym na ostatni termin pisemną zgodę wyraził przedstawiciel jednego tylko związku zawodowego. W dniu 27 października 2016 r. zorganizowano konsultacje w sprawie przedłużenia terminu obowiązywania przedmiotowych uzgodnień, jednak nie wszystkie organizacje związkowe zaakceptowały projekt aneksu do uzgodnienia z 31 marca 2014 r. Pracodawca w kolejnych latach w dalszym ciągu próbował doprowadzić do zawarcia porozumienia. Niemożność osiągnięcia porozumienia wynikała z braku jednolitych stanowisk pracodawcy oraz związków zawodowych. Strona związkowa ogólnie akceptowała pracę w systemie równoważnym, nie kwestionowała sensu jego istnienia, jednak wskazywała na

nieprawidłowości związane z praktyką pracy w tym systemie i postulowała wypracowanie rozwiązań korzystniejszych dla pracowników świadczących swoje zadania w systemie równoważnym. Strona związkowa domagała się uwzględnienia „warunków brzegowych” wykonywania pracy w równoważnym systemie czasu pracy. Począwszy od porozumienia zawieranego w 2013 r., kiedy to część związków zawodowych chciała wprowadzenia równoważnego czasu pracy na czas nieokreślony, a część na czas określony, osiągnięcie jednolitego stanowiska stało się trudne, a nawet niemożliwe. Ówczesny Dyrektor Pionu P.. G., pragnąc wypracować kompromis, określił, że porozumienia w sprawie wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy obowiązywać będą czasowo, aby dopracować ten system czasu pracy i wyeliminować napotkane problemy. W dalszym okresie liczba organizacji związkowych rosła, a podpisanie kolejnego uzgodnienia ze wszystkimi związkami zawodowymi okazało się niemożliwe. Ponadto część organizacji nie akceptowała faktu uzgodnień na szczeblu regionalnym, gdyż w ich ocenie uzgodnienia powinny odbywać się na szczeblu centralnym. Tymczasem regionalne uzgodnienia dochodziły do skutku, a reprezentujący pracodawcę dyrektorzy regionalnych pionów ochrony oraz organizacje związkowe osiągnęły porozumienia w najważniejszych kwestiach.

Pismem z 4 października 2017 r. Ogólnopolski Związek Zawodowy „S.” zgłosił wobec P. S.A. następujące żądanie dotyczące warunków pracy i płacy pracowników: (-) rozliczenia czasu pracy pracowników Pionu P. w podstawowym systemie czasu pracy od 1 stycznia 2017 r. do chwili obecnej, wobec braku porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi wprowadzającego inny niż podstawowy system czasu pracy dla wyżej wymienionych pracowników we wskazanym okresie; (-) wypłacenia należnych świadczeń pieniężnych pracownikom Pionu P. za przepracowane nadgodziny oraz za pracę w dni wolne od pracy wobec niewłaściwego ich rozliczenia w okresie od 1 stycznia 2017 r. do dnia obecnego.

Pracodawca, ustosunkowując się do żądań związku zawodowego, zorganizował spotkanie z jego przedstawicielami, na którym jednak nie doszło do wypracowania wspólnego stanowiska. Porozumienie między pracodawcą a związkiem zawodowym osiągnięto dopiero w dniu 13 grudnia 2021 r.

Powodowie M. K., I. L., A. B., A. W. i M. B. jako pracownicy ochrony pracowali faktycznie w oparciu o równoważny system czasu pracy. Wypłacano im nadgodziny i udzielano dni wolnych zgodnie z równoważnym systemem czasu pracy. Powodowie nie zwracali się do pracodawcy o stosowanie podstawowego systemu czasu pracy. M. K. pracuje na dwunastogodzinnych zmianach a czasami po 15-16 godzinach. I. L. pracuje na dwunastogodzinnych zmianach a czasami na dłuższych. A. B. pracował w różnych godzinach - po 6 godzin na zmianie, sporadycznie po 12 godzin, bardzo sporadycznie po 13 godzin. A. W. pracował na dwunastogodzinnych zmianach od 6:00 do 18:00 i od 18:00 do 6:00. M. B. pracował na dwunastogodzinnych zmianach w godzinach od 7:00 do 19:00, od 19:00 do 7:00 a także na zmianach w następujących godzinach: od 11:00 do 19:00, od 13:00 do 19:00, od 19:00 do 10:00, od 7:00 do 10:00.

Stan faktyczny sprawy był zasadniczo niesporny. Wyjaśnienia wymagał natomiast stan prawny. Istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy u pracodawcy w sposób formalny został wprowadzony i obowiązywał równoważny system czasu pracy.

U pozwanego możliwość stosowania równoważnego systemu czasu pracy dopuszczał § 27 pkt 3 Regulaminu pracy wprowadzonego zarządzeniem nr [...] Dyrektora Generalnego P. z 10 stycznia 2007 r., zgodnie z którym w zależności od rodzaju pracy i jej organizacji, w P. stosuje się system równoważnego czasu pracy.

W myśl § 32 ust. 1, 2 i 3 Regulaminu pracy, dobowy wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin w niektórych dniach tygodnia, pod warunkiem równoważenia tego czasu skróconym czasem dobowym w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy, z zachowaniem przeciętnie do 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1, powinien wynikać z ustalonych harmonogramów (grafików) pracy sporządzanych przez bezpośredniego przełożonego, określających dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy, dni wolne od pracy, dni wolne za niedziele i święta lub w przedłużonym czasie dobowym. Harmonogramy (grafiki) pracy powinny być podawane do wiadomości zainteresowanych pracowników najpóźniej do 25 dnia miesiąca poprzedzającego okres rozliczeniowy, na który

zostały opracowane. Z kolei stosownie do § 33 ust. 1 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. Następnie na mocy ust. 1 uzgodnienia z 24 czerwca 2013 r. ustalono, że na podstawie § 33 Regulaminu pracy wprowadza się system równoważnego czasu pracy między innymi dla p. służby ochrony. W oparciu o ust. 2, uregulowania zawarte w ust. 1 obowiązują przez okres 6 miesięcy do dnia 31 grudnia 2013 r. Zgodnie z ust. 3, z chwilą wejścia w życie niniejszego uzgodnienia tracą moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia dotyczące spraw uregulowanych w ust. 1. W ust. 4 strony postanowiły, że w przypadku nie zawarcia w terminie do dnia 1 stycznia 2014 r. uzgodnienia w przedmiotowym zakresie obowiązywać będą określone systemu czasu pracy, w tym równoważny system czasu pracy między innymi dla służby ochrony. Później w uzgodnieniu z 31 marca 2014 r. strony ustaliły, że na podstawie § 33 Regulaminu pracy z 2007 r. wprowadza się system równoważnego czasu pracy między innymi dla służby ochrony. W myśl ust. 2, z chwilą wejścia w życie niniejszego uzgodnienia tracą moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia dotyczące spraw uregulowanych w ust. 1. Stosownie do ust. 3, uzgodnienie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2014 r.

Dodatkowe dopiski do uzgodnienia z 31 marca 2014 r. są pozbawione mocy prawnej. Obok zasadniczej treści porozumienia widniały dodatkowe, napisane pismem ręcznym adnotacje, 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 zastrzegła, że ustala okres obowiązywania uzgodnień do dnia 30 czerwca 2016 r., inne że do dnia 30 czerwca 2015 r., a jeszcze inne 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, zaś pozostałe organizacje nie odniosły się do tego w żaden sposób. W takiej sytuacji 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 pracowników w obrębie jednej grupy zawodowej, zezwala na odmienne warunki

obowiązywania porozumień w sprawie ustalenia systemu czasu pracy. Co więcej, część dopisanych postanowień wskazuje na warunek, że w przypadku braku ustalenia do wskazanego terminu uzgodnień obowiązuje podstawowy system czasu pracy, a w innych brak jest tego warunku. Uwadze Sądu pierwszej instancji nie umknął fakt, że przynajmniej część przedstawicieli organizacji związkowych oraz przedstawiciel pracodawcy rozumieli uzgodnienie z 31 marca 2014 r. inaczej, to jest w taki sposób, iż w razie nieuzyskania zgody wszystkich organizacji związkowych obowiązuje podstawowy system czasu pracy. Na takie rozumienie wskazywały przede wszystkim zeznania świadka J. G.. Niemniej jednak Sąd stwierdził, że w zakresie interpretacji autonomicznych, zakładowych źródeł prawa pracy (takich, jak regulaminy pracy, uzgodnienia) nie stosuje się cywilistycznej zasady wykładni oświadczeń woli, lecz stosuje się zasady właściwe wykładni aktów prawnych, a więc wykładnię językową, ewentualnie celowościową, systemową czy historyczną. To oznacza, że rozumienie uzgodnienia z 31 marca 2014 r. przez związek zawodowy „S.” oraz przez J. G. nie jest wiążące.

Uzgodnienie z 31 marca 2014 r. obowiązywało w zakresie swojej pierwotnej treści, napisanej komputerowo. Liczne, częściowo nieczytelne, odręczne dopiski są pozbawione mocy prawnej. Odmienny pogląd sankcjonowałby nierówne traktowanie pracowników zajmujących to samo stanowisko w oparciu o kryterium przynależności do danego związku zawodowego, co jest niedopuszczalne. Od początku nieprawidłową praktyką było czynienie dopisków odmiennej treści przez różne związki zawodowe. Znamienny jest fakt, że w kolejnych latach pracodawca starał się ponownie zawrzeć porozumienie, ale na szczeblu regionalnym. Jednakże związek zawodowy „S.” nie dopuścił do jego zawarcia, argumentując, że zawieranie porozumień na szczeblu regionalnym prowadzi do nierównego traktowania pracowników na terenie całego kraju. Z niewiadomych względów związek zawodowy „S.” nie widział jednak zagrożenia nierównym traktowaniem w sytuacji wskazywania różnych dat obowiązywania uzgodnienia przez inne organizacje związkowe w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach. Dodatkowo Sąd pierwszej instancji wskazał, że § 33 ust. 1 Regulaminu pracy z 2007 r. stanowi, iż system równoważnego czasu pracy ustala kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji

związkowych reprezentujących daną grupę zawodową. Konieczne jest ustalenie znaczenia terminu „w uzgodnieniu z przedstawicielami organizacji związkowych”. Sąd Rejonowy stwierdził, że wymóg uzgodnienia nie może być rozumiany jako zgoda wszystkich organizacji związkowych. Tym bardziej, jeśli weźmie się pod uwagę stale rosnącą liczbę organizacji związkowych u pracodawcy, która obecnie wynosi około 90. Termin „w uzgodnieniu” oznacza obowiązek prowadzenia negocjacji ze związkami zawodowymi, obowiązek „uzgadniania”, a nie obowiązek uzyskania zgody każdej organizacji związkowej, co wydaje się niemożliwe. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca wypełnił obowiązek uzgadniania zasad systemu czasu pracy przez liczne spotkania z przedstawicielami związków zawodowych.

Jak wskazano wyżej, to jedynie warunki brzegowe równoważnego systemu czasu pracy były kwestią sporną między pracodawcą a stroną związkową. Związki zawodowe miały przy tym wiedzę, że stosowanie równoważnego systemu czasu pracy nie jest zasadniczo kwestionowane, jest konieczne i faktycznie pracownicy wykonują swoje obowiązki w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy.

Oprócz stwierdzenia, że u pracodawcy formalnie obowiązywał równoważny system czasu pracy, Sąd pierwszej instancji wskazał, że obowiązywał on także w sposób praktyczny. Powodowie, gdy wykonywali pracę na stanowisku pracowników ochrony, zawsze pracowali w równoważnym systemie czasu pracy. Przyjmowali nadgodziny i dni wolne wynikające z równoważnego systemu czasu pracy. Nigdy nie domagali się od pracodawcy rozplanowania swojego czasu pracy w oparciu o podstawowy system czasu pracy. Same pertraktacje ze związkami zawodowymi dotyczyły uwzględnienia „warunków brzegowych” stosowania równoważnego systemu czasu pracy. To znaczy, że związki zawodowe nie domagały się przejścia na system podstawowy, lecz utrzymania pracy w równoważnym systemie czasu pracy z uwzględnieniem szeregu postulatów w postaci: nierozpoczynania i niekończenia służb w między godziną 23:00 a 5:00 z uwagi na niedziałanie w tych godzinach komunikacji miejskiej; niewyznaczania służb krótszych niż 4 godziny; ograniczenia niedoplanowania godzin do 12 w miesiącu. Wszystkie te postulaty miały na względzie szczegółowe uregulowanie pracy pracowników ochrony w równoważnym systemie czasu pracy, co oznacza akceptację dla zasady, jaką była praca pracowników ochrony w tym systemie.

Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w piśmie z 4 października 2017 r. Ogólnopolski Związek Zawodowy „S.” zgłosił żądanie dotyczące rozliczenia czasu pracy oraz wypłacenia należnych świadczeń pieniężnych dla pracowników Pionu P. w podstawowym systemie czasu pracy od dnia 1 stycznia 2017 r. wobec braku porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi wprowadzającego inny, niż podstawowy, system czasu pracy dla wymienionych pracowników. Wspomniane pismo miało charakter incydentalny i było sprzeczne z ogólnym stanowiskiem tego związku, jak i wszystkich pozostałych związków zawodowych. Dowodem na to były chociażby zeznania świadka M. K., który brał udział w negocjacjach z pracodawcą jako przedstawiciel związku zawodowego „S.” i stwierdził, że domagał się spełnienia postulatów dotyczących równoważnego systemu czasu pracy. Jednocześnie M. K. zeznał, że „nie było postulatu o pracę w systemie podstawowym”. Zatrudniani przez P. pracownicy, w tym powodowie, mieli świadomość i godzili się na to, że przyjęcie zatrudnienia w ochronie będzie wymagać pracy zmianowej o przedłużonym do 12 godzin wymiarze czasu jej świadczenia.

Na skutek apelacji strony powodowej, Sąd Okręgowy w Bydgoszczy wyrokiem z 3 listopada 2022 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz:

1. A. B. kwoty:

(-) 3.344,48 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2018 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.258,48 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty;

(-) 1.619,03 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 497,52 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty.

2. M. K. kwoty:

(-) 635,40 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.502,18 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.913,08 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 4.066,18 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.194,30 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.636,77 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.760,28 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.818,52 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.922,72 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.794,24 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2021 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.676,36 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty;

(-) 1.911,08 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2021 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.971,01 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2021 r. do dnia zapłaty;

3. I. L. kwoty:

(-) 843,29 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty;

(-) 1.841,74 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.083,94 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.118,83 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 1.365,16 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.107,11 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.118,20 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.187,89 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 1.784,03 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.865,29 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2021 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.154,95 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.102,34 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2021 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.410,55 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2021 r. do dnia zapłaty.

4. A. W. kwoty:

(-) 1.110,74 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.735,37 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 1.875,23 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 4.010,68 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 4.002,34 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.356,30 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.943,77 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.883,09 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.250,04 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.769,71 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2021 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.910,74 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.900,74 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2021 r. do dnia zapłaty;

(-) 1.769,15 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2021 r. do dnia zapłaty;

5. M. B. kwoty:

(-) 2.803,26 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2018 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.400,12 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2018 r. do dnia zapłaty;

(-) 1.805,53 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.963,19 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.024,42 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 1.828,54 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2019 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.754,44 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.231,49 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 3.470,44 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 1.365,57 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2020 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.465,05 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2021 r. do dnia zapłaty;

(-) 2.376,77 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2021 r. do dnia zapłaty;

a nadto zasądził od pozwanego na rzecz powoda A. B. kwotę 1350 złotych, zaś na rzecz powodów M. B., A. W., M. K., I. L. kwoty po 2 700 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za pierwszą instancję i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 7.333 zł tytułem kosztów sądowych oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda A. B. kwotę 625 zł, a na rzecz powodów M. B., A. W., M. K., I. L. kwoty po 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za drugą instancję.

Sąd drugiej instancji nie podzielił oceny prawnej zaistniałego stanu faktycznego dokonanej przez Sąd pierwszej instancji. W pierwszym rzędzie uznał, że wbrew kategorycznemu stwierdzeniu Sądu Rejonowego, równoważny system czasu pracy powodów nie wynikał z samego Regulaminu pracy. Przedmiotowy, obowiązujący w pozwanej spółce akt wewnętrznego prawa pracy stanowi jedynie, że ów szczególny system czasu pracy, jakim jest system równoważnego czasu pracy, stosuje się w zakładzie w zależności od rodzaju i organizacji pracy (§ 27). Tym samym zapis ten wprowadza możliwość jego stosowania (co jest wymogiem zgodnie z art. 150 k.p.) w odniesieniu do grup zawodowych funkcjonujących w P. SA, w których przypadku z uwagi na specyfikę pracy - rodzaj obowiązków i organizację - wprowadzenie takiego systemu jest celowe. Nie dotyczy natomiast zakładu pracy jako całości. Dopiero § 33 Regulaminu pracy doprecyzowuje, 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.

Nie ma podstaw, by użytemu w powyższych zapisach Regulaminu pracy terminowi „w uzgodnieniu” nadawać takie znaczenie, jak to uczynił Sąd Rejonowy.

Literalna wykładnia powyższego pojęcia sprowadza się do zgody przedstawicieli działających w zakładzie reprezentatywnych związków zawodowych na wprowadzenie przez pracodawcę systemu równoważnego czasu pracy w odniesieniu do konkretnych grup zawodowych. Także potoczne rozumienie słowa „w uzgodnieniu” nie pozwala na stwierdzenie, że w takim przypadku nie jest potrzebna zgoda podmiotów uzgadniających, a wystarczające jest jedynie podjęcie rozmów zmierzających do uzgodnienia określonej kwestii, nawet jeżeli ostatecznie próby uzgodnienia czegokolwiek zakończą się fiaskiem.

Zaprezentowane (za orzecnictwem) rozumienie pojęcia „w uzgodnieniu” sprowadzałoby się do przyjęcia, że chodzi tylko o konsultacje lub że stanowisko związków zawodowych ma jedynie charakter opiniodawczy, a w każdym razie zupełnie niewiążący. W pierwszym przypadku, gdyby w istocie stanowiącym przepisy wewnętrznego prawa pracy chodziło jedynie o konsultacje, znalazłoby to wyraz w zapisach Regulaminu. W drugim, miałyby się to z celem powyższych zapisów, jakim było przyznanie związkom zawodowym uprawnienia do współdecydowania o wprowadzaniu tego szczególnego systemu czasu pracy w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych. Gdyby pozwany pracodawca w § 33 Regulaminu pracy dookreślił, przy jakiej większości (np. procentowej) głosów „za” organizacji związkowych (ilu związków reprezentatywnych) należy przyjmować, że wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy w odniesieniu do określonej grupy zostało „uzgodnione”, wówczas nie byłoby potrzeby uzyskania zgody wszystkich uprawnionych do jej wyrażenia związków zawodowych. Przyjętemu przez Sąd Rejonowy rozumieniu terminu „w uzgodnieniu” przeczy również treść art. 104² k.p., który w § 1 wskazuje na ustalenie regulaminu pracy w uzgodnieniu, a w § 2 stwierdza, co dzieje się w przypadku braku uzgodnienia - regulamin ustala sam pracodawca. Z treści powyższego przepisu wynika wprost cel powyższej regulacji, jakim jest - na pierwszym etapie - zgoda uczestników takich ustaleń na wprowadzenie określonej treści regulaminu pracy. W braku takiej zgody ustawodawca wyposaża pracodawcę w uprawnienie do samodzielnego ustalenia regulaminu. W analizowanych aktach wewnętrznego prawa pracy obowiązującego u pozwanego nie określono natomiast, co dzieje się wówczas, gdy nie dojdzie do uzgodnienia stanowisk w zakresie wprowadzenia systemu równoważnego czasu

pracy, co pozwala wnioskować, że w takiej sytuacji (nieuzgodnienia) system taki nie wchodzi w życie, a aktualne pozostaje stosowanie podstawowego czasu pracy. Ale nawet gdyby przyjąć prezentowane przez Sąd pierwszej instancji stanowisko, to nie ulega wątpliwości okoliczność, że wyrazem dojścia do „uzgodnienia” we wskazanym rozumieniu są ni mniej ni więcej zakwestionowane przez Sąd dodatkowe adnotacje poszczególnych uczestników tych uzgodnień, które służyły właśnie zbliżeniu stanowiska. Nie wiadomo dlaczego nie należy im - według Sądu pierwszej instancji - przydawać mocy prawnej, skoro dokument w tej formie (z przedmiotowymi dopiskami) funkcjonował u pozwanego jako obowiązujący i to ten dokument stanowi w istocie również podstawę stanowiska pracodawcy. Wybiórcza skuteczność zapisów wewnętrznego aktu prawa pracy, w zależności li tylko od formy graficznej poszczególnych zapisów (część w formie komputerowej, część w formie odręcznych adnotacji zwieńczonych podpisem przedstawicieli związków zawodowych i kierownictwa zakładu) jest w świetle uznawania przedmiotowego dokumentu jako obowiązującego przez obie strony, ale także w świetle zasad logiki (czemu miałyby służyć przedmiotowe dopiski, skoro miałyby być pozbawione skuteczności prawnej) nie do zaakceptowania. Co więcej, na dokumencie takiej właśnie treści (z dopiskami) figuruje podpis negocjującego wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy przedstawiciela pracodawcy – J. G.. Pozwana wydaje się nie zauważać również treści adnotacji, zgodnie z którą „Uzgodnienie z 31.03. 2014 r. obowiązuje do 31 grudnia 2014 r., w przypadku braku uzgodnienia obowiązuje podstawowy system czasu pracy”. W tym kontekście chybiona jest argumentacja Sądu orzekającego, jakoby wykładnia aktów prawnych nie pozwalała na przyjęcie, że wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy miało jedynie charakter czasowy. Wręcz przeciwnie, nawet bez przedstawienia sposobu rozumienia powyższych porozumień przez przedstawicieli pracodawcy (świadka J. G.), treść uzgodnień z marca 2014 r. wskazuje na uzgodnienie wprowadzenia tego systemu na czas określony. Jedynym racjonalnym założeniem w sytuacji wielości adnotacji odnoszących się do czasokresu obowiązywania przedmiotowych ustaleń jest przyjęcie, że wszystkie strony uzgodnień (tak pracodawca, jak i związki zawodowe) ustaliły, iż system równoważnego czasu pracy będzie obowiązywał przynajmniej do najbliższej daty wynikającej z adnotacji. Na taką datę jego obowiązywania godził się bowiem zarówno

pracodawca (wspomniana adnotacja J. G.), związek zawodowy, który wskazał najwcześniejszą datę ustania uzgodnień (31 grudnia 2014 r.), związki zawodowe, które nie wniosły zastrzeżeń (a zatem zgodziły się na nieograniczone czasowo obowiązywanie tego systemu czasu pracy w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych), jak też związki zawodowe, które zgodziły się na dłuższe obowiązywanie tego uzgodnienia. Przy czym, w realiach niniejszej sprawy wszelkie wcześniejsze ustalenia w tym przedmiocie podsumowuje aneks do uzgodnień z marca 2014 r. podpisany w 2016 r. Gdyby podzielić argumentację pozwanej, jakoby przedmiotowy aneks nigdy nie został skutecznie wprowadzony, jedynym miarodajnym aktem wprowadzającym równoważny system czasu pracy, który może podlegać analizie pod kątem czasookresu obowiązywania wprowadzonego nim systemu, jest uzgodnienie z 31 marca 2014 r.

Przechodząc na grunt konkretnych uzgodnień, jakie poczynił pozwany pracodawca i działające w zakładzie związki zawodowe, Sąd Okręgowy wskazał, że ustalone grupy zawodowe, o których mowa w § 33 ust. 1 Regulaminu pracy stanowią załączniki do tegoż aktu (ust. 2). Załącznik nr [...] do Regulaminu pracy stanowi uzgodnienie z 29 czerwca 2007r. w sprawie grup zawodowych C. 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: O. z siedzibą w W., Organizację Ponadzakładową NZSS S. P. w W., NZSS S. w T., NZSS S. w B., KZ O. w T., ZZ 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 24 czerwca 2013 r. w sprawie systemów czasu pracy stosowanych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach eksploatacyjnych w C., które miało wejść w życie w dniu 1 lipca 2013 r. i obowiązywać przez 6 miesięcy. Podpisane zostało przez J. G., jako Dyrektora C. 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 C., dotyczące kwestii § 33 Regulaminu pracy (a zatem również uzgodnienia lokalne). Z kolei ust. 4 stanowił, że strony uzgodniły, iż w przypadku nieuzgodnienia w terminie do 1 stycznia

2014 r. uzgodnienia w przedmiotowym zakresie obowiązywać będą wymienione systemy czasu pracy, między innymi równoważny dla Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej p. Służby Ochrony. Następnie zawarto uzgodnienie z 31 marca 2014 r. w sprawie systemów czasu pracy, któremu nadano nazwę „Załącznik do Regulaminu Pracy P. nr [...]”. Przewidywało ono równoważny system czasu pracy dla Służby Ochrony - grup zawodowych 23 i 24 od 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 stopniowo, 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 reprezentujących grupę pracowniczą, wobec której zamiarem pracodawcy było stosowanie równoważnego czasu pracy (a zatem także wobec grupy zawodowej, do której należeli powodowie), do zagwarantowania spełnienia ich postulatów (między innymi 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 przedłużały się. 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 27 października 2016 r. do uzgodnień w sprawie systemów czasu pracy oraz godzin pracy pracowników Pionu P. ustalono, że uzgodnienie z 31 marca 2014 r. zachowuje moc obowiązującą w Pionie P. do 31 grudnia 2017 r. Aneks ten podpisał dyrektor zarządzający Pionem P. J. J. oraz przedstawiciele kilkunastu związków zawodowych. 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 z przedstawicielami większości związków zawodowych (w tym związku zawodowego S., który zrzeszał większość pracowników Pionu P.) konsensusu co do okresu obowiązywania tego uzgodnienia, aneksem z 27 października 2016 r. do uzgodnień z 31 marca 2014 r. strony ustaliły, że uzgodnienie to zachowuje moc obowiązującą w Pionie P. jedynie do dnia 31 grudnia 2017 r. Uzgodnienie z 31 marca 2014 r. zostało zatem zawarte w ważny sposób na czas określony od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2017 r. Od 1 stycznia 2018 r. u pozwanego nie istniała żadna regulacja wewnętrzna - żadne ważne uzgodnienie zawarte 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 P., takiego systemu czasu pracy w trybie art. 150 § 4 k.p.

W tak ustalonym przez Sąd Okręgowy stanie faktycznym stwierdzono, że poczynawszy 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. Co więcej, przy założeniu, że aneks z 2016 r. nigdy skutecznie nie wszedł w życie, uprawniony jest wniosek, iż system równoważnego czasu pracy nie obowiązywał w spółce już od 1 stycznia 2015 r. Mając bowiem na uwadze treść odrębnych zapisów na uzgodnieniu z 31 marca 2014 r., konsensus co do okresu obowiązywania poczynionych w nim ustaleń obejmował jedynie okres do dnia 31 grudnia 2014 r. (na powyższe zgodziły się wszystkie związki zawodowe, zarówno te, które wskazały jako

graniczą tę właśnie datę, jak też te, które wydłużały okres obowiązywania uzgodnień do końca 2015 lub 2016 r., jak i sam pracodawca).

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

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 2 k.p.c. orzekł reformatoryjnie, zmieniając zaskarżony wyrok i zasądając od pozwanej na rzecz powodów kwoty dochodzone tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wraz z odsetkami.

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy, zaskarżając orzeczenie w części dotyczącej powodów: M. K., I. L., A. W. oraz M. B. i opierając skargę na podstawach naruszenia:

I. przepisów postępowania:

1) art. 398³ § 1 pkt 2 w związku z art. 378 § 1 w związku z art. 391 § 1 w związku z art. 382 w związku z art. 227 w związku z art. 245 k.p.c. mającego istotny wpływ na wynik sprawy przez uznanie, że:

(-) aneks z 27 października 2016 r. jest dokumentem w rozumieniu art. 245 k.p.c. sporządzonym w formie pisemnej, który może stanowić dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie w nim zawarte, tj. że podpisał je dyrektor zarządzający w Pionie P. J. J. oraz że widnieją na nim podpisy wszystkich organizacji związkowych i w konsekwencji, że obowiązywał on do 31 grudnia 2017r. (choć na aneksie tym brak jest wyżej wymienionego podpisu a także wymaganych podpisów przedstawicieli strony związkowej) i uznanie, iż u pozwanego istniało zawarte uzgodnienie do wskazanej w aneksie z 27 października 2016 r. daty jego obowiązywania (tj. 31 grudnia 2017 r.), zaś od 1 stycznia 2018 r. nie istniała u pozwanego żadna regulacja ustalająca grupy pracowników, do których zastosowanie znajdował wprowadzony Regulaminem pracy z 10 stycznia 2007 r. równoważny system czasu pracy, co było podstawą do zmiany wyroku Sądu Rejonowego i zasądzenia powodom kwot wynikających z roszczenia o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe poza równoważnym systemem czasu pracy, w których pracowali i w którym mieli wypłacone wynagrodzenie za nadgodziny;

(-) poprzedzające aneks z 2016 r. i zawartym uzgodnieniem było uzgodnienie z 31 marca 2014 r., które zdaniem Sądu drugiej instancji weszło w życie 1 stycznia 2014 r., mimo wynikającego wprost z niego braku konsensusu stron (liczne dopiski i różne dopisywane daty przez poszczególne organizacje związkowe a w części organizacji związkowych zgoda na jego zawarcie na czas nieokreślony bez uwag) i tym samym pominięcie przez Sąd treści uzgodnienia z 24 czerwca 2013 r. zawartego między pozwanym a organizacjami związkowymi w konsensusie, a także, że Sąd Okręgowy powołując się na uzgodnienie z 31 marca 2014 r., nie uwzględnił tylko jego pierwotnej treści i dał wiarę odręcznym dopiskom 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, tj. co do zawarcia go na czas nieokreślony od 1 stycznia 2014r., na które to uzgodnienie powoływał się w swoim rozstrzygnięciu Sąd pierwszej instancji, oddalając powództwa, a to jest istotna okoliczność nienależycie wyjaśniona przez Sąd drugiej instancji, pozwalająca ustalić, że w spornym okresie istniało wiążące uzgodnienie ze związkami grupy zawodowej, do której należeli powodowie, które to ustalenie wynika z ust 4 ostatniego zawartego bez zastrzeżeń uzgodnienia z 24 czerwca 2013 r. lub też nawet z pierwotnej treści uzgodnienia z 31 marca 2014 r. (jeśli nie uwzględnieni się dopisków organizacji związkowych zamieszczonych przy podpisach osób reprezentujących organizacje związkowe), a co miało znaczenie dla ustalenia i wskazania podstawy faktycznej i prawnej wydanego i zaskarżonego kasacyjnie orzeczenia. Ponadto skoro Sąd drugiej instancji uznał, że istotnym dowodem, na którym oparł swoje orzeczenie, jest aneks z 27 października 2016 r., albowiem uznał, że: „Uzgodnienie z 31 marca 2014 r. zostało zatem zawarte w ważny sposób na czas określony od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2017 r.” (a więc uwzględniając aneks z 27 października 2016 r.) i na jego podstawie zasądził powodom żądane przez nich kwoty będące równocześnie wartością przedmiotu zaskarżenia w niniejszej skardze, to w żaden sposób Sąd ten nie odniósł się do załączonego do akt sprawy i podpisanego przez dyrektora pozwanego R. C., ale niepodpisanego przez wszystkie związki zawodowe biorące udział w negocjacjach (tj. uzgodnienia z 2019 r.) i nie wskazał, dlaczego temu uzgodnieniu z lipca 2019 r. odmówił mocy dowodowej dokumentu prywatnego, czego nie zrobił w przypadku

niepodpisanego przez dyrektora i 33 z 48 organizacji związkowych aneksu z 27 października 2016 r., co również ma istotne znaczenie i mogło mieć wpływ na wynik sprawy, biorąc pod uwagę, że sporny okres, za który powodowie domagają się wynagrodzenia z tytułu nadgodzin poza równoważnym system czasu pracy, w którym pracowali, został określony przez samych powodów na: od września 2018 r. do sierpnia 2021 r. (A. W., I. L.), od kwietnia 2018 r. do marca 2021 r. (M. B.), od września 2018 r. do września 2021 r. (M. K.);

2) art. 398³ § 1 pkt 2 w związku z art. 378 § 1 w związku z art. 327¹ § 1 w związku z art 387 § 1 i 2¹ w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez wydanie przez Sąd drugiej instancji orzeczenia:

(-) bez należytego rozpatrzenia materiału dowodowego zebranego w sprawie (harmonogramów pracy wskazujących godziny i dni pracy powodów, należnego im zgodnego z przepisami wynagrodzenia za nadgodziny w wysokości 50% i 100%, rocznych ewidencji czasu pracy powodów, kart wynagrodzeń w tym wykazanych w nich wypłaconych już powodom wynagrodzeń za godziny nadliczbowe w tym wynikające także z przekroczeń),

(-) brak uwzględnienia i odniesienia się przy zmianie wyroku przez Sąd drugiej instancji i zasądzeniu w całości żądanych przez powodów kwot do podnoszonej przez pozwanego a wynikającej również chociażby z kart wynagrodzeń powodów za sporny okres wypłaty powodom wynagrodzeń za godziny nadliczbowe, ale również z podnoszonych przez pozwanego i wprost wskazywanych kwot wypłat z tego tytułu w odpowiedziach na pozwy;

(-) rozstrzygnięcie wykraczające poza zebrany materiał dowodowy (oparcie i ustalenie stanu faktycznego o wskazany, a nieprzeprowadzony, w sprawie dowód w postaci maila z działu Administracji Kadrowej i Organizacji Pracy P.; nieistniejący dowód w postaci podpisanego przez strony aneksu z 27 października 2016 r.);

(-) bez wskazania jednoznacznej podstawy prawnej, bez ustalenia faktów, które Sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, co w konsekwencji doprowadziło do sporządzenia uzasadnienia wyroku, który nie odpowiada wymogom procedury w zakresie jego obligatoryjnych elementów;

3) art. 398³ § 1 pkt 2 w związku z art. 382 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 i tym samym brak prawidłowej kontroli odwoławczej w zakresie zarzutów apelacji, w tym dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego.

II. prawa materialnego:

4) art. 151 § 1 i art. 151¹ § 1 w związku z art. art. 5 w związku z art. 135 k.p. w związku z § 27 pkt 3 i § 32 Regulaminu pracy, przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, 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. w jego pierwotnie przygotowanej do podpisu, drukowanej treści zawartego bez ograniczeń czasowych, obejmującego grupę zawodową powodów, harmonogramów czasu pracy powodów, która to praca powyżej 8 h z planowanych w harmonogramie 12 h nie powinna być uznana przez Sąd drugiej instancji za pracę z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy, albowiem pracowali oni w równoważnym systemie czasu pracy, za którą to pracę każdy z powodów otrzymał od pozwanego wynagrodzenie i końcowo, że praca ta stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, za którą to pracę każdy z powodów nie otrzymał wynagrodzenia naliczonego w sposób określony w art. 150¹ § 1 k.p. lub czasu wolnego w sposób wskazany w art. 151² k.p., tym bardziej, iż pozwany przedstawił karty wynagrodzeń powodów, z których jasno wynika, że mieli oni wypłacane wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, także wynikające z przekroczenia dobowego wymiaru ich pracy;

5) art. 65 § 1 i art. 56 k.c., przez ich niezastosowanie i w konsekwencji brak rozważenia okoliczności złożenia przez powodów podpisu pod oświadczeniem woli w przedmiocie zapoznania się z nowym Regulaminem pracy z 2007 r., z jednoczesnym przyjęciem do wiadomości jego treści, które znajduje się w aktach osobowych powodów oraz podpisu powodów na przedstawianych mu przez

pozwanego pracodawcę w informacjach o warunkach, na jakich zostają zatrudniani, harmonogramach czasu pracy w poszczególnych miesiącach okresu spornego i rocznych ewidencjach czasu pracy z lat 2019 - 2020, jednoznacznie potwierdzających wykonywanie przez powodów pracy w równoważnym systemie czasu pracy, ich pełną świadomość obowiązującego ich systemu czasu pracy, a także zwyczaj takiej pracy u skarżącego z uwagi na okoliczność, że każdy z powodów w takim systemie pracował od początku swojego zatrudnienia;

6) § 27 pkt 3, § 32 i § 33 Regulaminu pracy z 10 stycznia 2007 r. i w związku z art. 9 k.p., przez ich niezastosowanie i w konsekwencji uznanie, że u pozwanego nie zostały ustalone systemy i rozkłady czasu pracy, w tym równoważny system czasu pracy a także, iż 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 przepisy Regulaminu pracy nie ustalały praw i obowiązków stron stosunku pracy, w tym pracy w równoważnym systemie czasu pracy, co miało istotny wpływ na wynik sprawy przez uznanie przez Sąd drugiej instancji, iż 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 tego pracownika równoważnego systemu i rozkładu czasu pracy wynikającego z Regulaminu pracy i uzgodnienia z 3 lipca 2007 r. oraz uzgodnienia z 24 czerwca 2013 r. obejmującego grupę zawodową powodów, harmonogramów czasu pracy powodów, która to praca powyżej 8 h z planowanych 12 h nie powinna być uznana przez sąd drugiej instancji za pracę z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy, za którą to pracę każdy z powodów otrzymał od pozwanego wynagrodzenie i końcowo, że praca ta stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, za którą to pracę każdy z powodów nie otrzymał wynagrodzenia naliczonego w sposób określony w art. 150¹ § 1 k.p. lub czasu wolnego w sposób wskazany w art. 151² k.p., a nadto, że istniały podstawy do tego, żeby wypłacone powodom wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynikające wprost z kart wynagrodzeń w okresie spornym mogło nie pomniejszać zasądzonych przez Sąd drugiej instancji kwot;

7) uzgodnienie z 3 lipca 2007 r. oraz uzgodnienie 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 ich niezastosowanie i w konsekwencji błędne uznanie, że od 1 stycznia 2018 r. i w całym spornym okresie u pozwanego nie istniało uzgodnienie obejmujące grupę zawodową powodów i ustalające dla tego grupy równoważny system czasu, a co za tym idzie, iż 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 z uzgodnienia z 24 czerwca 2013 r. obejmującego grupę zawodową powodów, harmonogramów czasu pracy powodów, która to praca powyżej 8 godzin nie powinna być uznana za pracę z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy, za którą to pracę powodowie otrzymali od pozwanego wynagrodzenie i końcowo, że praca ta stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, za którą to pracę powodowie nie otrzymali wynagrodzenia naliczonego w sposób określony w art. 150¹ § 1 k.p. lub czasu wolnego w sposób wskazany w art. 151² k.p., a w szczególności jego § 2;

8) aneks z 27 października 2016 r. w związku z uzgodnieniem z 31 marca 2014 r. oraz w związku z § 33 Regulaminu pracy z 10 stycznia 2007 r. i w związku z art. 9 k.p., przez jego nieuzasadnione i błędne uznanie przez Sąd drugiej instancji, że aneks z 27 października 2016 r. został podpisany przez dyrektora zarządzającego pozwanego J. J. oraz 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 powodów, choć na aneksie tym brak jest wyżej wymienionego podpisu, a także wszystkich podpisów przedstawicieli strony związkowej i uznanie w oparciu o niepodpisany i nieistniejący dokument prywatny, że u pozwanego zostało zawarte uzgodnienie do wskazanej w aneksie z 27 października 2016 r. daty jego obowiązywania, tj. 31 grudnia 2017 r., a od 1 stycznia 2018 r., w tym w spornym okresie, nie istniała u pozwanego żadna regulacja ustalająca grupy pracowników, do których zastosowanie

znajdował wprowadzony Regulaminem pracy z 10 stycznia 2007 r. równoważny system czasu pracy, który dla grupy zawodowej pracowników ochrony został pierwotnie uzgodniony w dacie 3 lipca 2007 r., a następnie powielono uzgodnienie w dniu 24 czerwca 2013 r. oraz pierwotna treść uzgodnienia z 31 marca 2014 r. w jego wydrukowanej i przedstawionej do podpisu wszystkim związkom zawodowym formie, co było podstawą do zmiany wyroku Sądu Rejonowego oddalającego powództwa w całości i zasądzenia powodom kwot wynikających z roszczenia o wypłatę im wynagrodzenia za godziny nadliczbowe poza równoważnym systemem czasu pracy, w których pracowali i w którym mieli wypłacone wynagrodzenie za nadgodziny; nadto, że poprzedzające aneks z 2016 r. i zawartym uzgodnieniem było uzgodnienie z 31 marca 2014 r., które zdaniem Sądu drugiej instancji weszło w życie 1 stycznia 2014 r., ale nie na czas nieokreślony tylko na czas określony w datach wpisywanych przez kilka z kilkudziesięciu związków zawodowych, które to daty wzajemnie się wykluczały, a więc mimo wynikającego wprost z niego braku konsensusu stron i braku jednoznacznej daty określającej jego obowiązywanie, i w konsekwencji, że mogło być w ogóle zmienione aneksem z 27 października 2016 r., albowiem kolejne dopiski kilku związków zawodowych co do czasowego stosowania systemów czasu pracy zawarte w uzgodnieniu z 31 marca 2014 r. nie mogą skutkować wobec innych organizacji związkowych, podpisujących bez takich zastrzeżeń uzgodnienie z 31 marca 2014 r., zmianą obowiązującego Regulaminu pracy i pierwotnego uzgodnienia z 3 lipca 2007 r. oraz kolejnego z 24 czerwca 2013 r. określającego, że grupa pracowników ochrony pozwanej spółki jest objęta systemem równoważnego czasu pracy, zaś kolejny aneks z 27 października 2016 r., niepodpisany przez pozwanego, również nie mógł tego ustalenia zmienić, a jednocześnie wpisanie przez Sąd drugiej instancji do uzasadnienia założenia, że gdyby „aneks z 2016 r. nigdy skutecznie nie wszedł w życie, uprawniony jest wniosek, iż system równoważnego czasu pracy nie obowiązywał w spółce już od 1 stycznia 2015 r.”, którą to datę Sąd drugiej instancji bezzasadnie starał się wywieść z treści uzgodnienia z 31 marca 2014 r., chociaż w jego pierwotnej (drukowanej) treści takiego ograniczenia czasowego nie ma, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

W związku z powyższym strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Bydgoszczy do

ponownego rozpoznania; ewentualnie o jego uchylenie i zmianę przez utrzymanie w mocy wyroku Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z 20 maja 2022 r. w całości, a także o zasądzenie od każdego z powodów na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego oraz apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie wniesli o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona w związku z trafnie podniesionymi w niej zarzutami naruszenia prawa materialnego.

Wstępnie Sąd Najwyższy zauważa, że rozpoznawana sprawa jest kolejną, toczącą się z powództwa pracowników sekcji ochrony P. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Występujący w niej problem prawny był przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 24 września 2024 r., II PSKP 6/24 (niepublikowanego). Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela argumentację przedstawioną w uzasadnieniu tego orzeczenia.

Godzi się zaznaczyć, że przedmiotem niniejszego sporu jest ustalenie, jaki system czasu pracy obowiązywał powodów w czasie ich zatrudnienia u skarżącej w spornym okresie przypadającym na lata 2018-2021. O ile 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, o tyle 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.

W wyroku z dnia 24 września 2024 r. Sąd Najwyższy przypomniał, że 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) 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) k.p. 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 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. 241^{25a}, albo 2) w porozumieniu zawieranym 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).

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).

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.

Sąd Najwyższy zauważa, że w stanie faktycznym ustalonym w sprawie nie może ulegać wątpliwości, iż 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.

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.

Nawiązując do procedury uchwalania regulaminu pracy, warto podkreślić, że w sytuacji, w której u pracodawcy (jak w ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych) działa kilka (lub kilkanaście bądź kilkadziesiąt) zakładowych organizacji

związkowych, pracodawca powinien 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 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm., dalej jako u.z.z.), zaś 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, że 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 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2004 r., I PK 380/03, LEX nr 1615897 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 320/00, OSNP 2002 nr 24, poz. 599 oraz z dnia 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 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 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 przedstawiają 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 okoliczności faktycznych sprawy, 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 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.

Ma zatem rację Sąd drugiej instancji, przyjmując, że powołane regulacje wprowadzają wyłącznie możliwość stosowania u skarżącej systemu 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 bowiem wadliwie skonstruowany, skoro nie wymienia grup zawodowych, do których będzie stosowany system równoważnego czasu pracy, a jedynie wymaga w tym zakresie następczych 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 (skoro u skarżącej również bezspornie funkcjonuje wiele zakładowych organizacji związkowych), ale „z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę zawodową”.

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 byłoby 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.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela pogląd wyrażony uprzednio w wyroku z dnia 24 września 2024 r., II USKP 6/24, że zupełnie nieistotne dla

rozstrzygnięcia sporu występującego w sprawie, nawet w zakresie terminu obowiązywania, są „uzgodnienia” z 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 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 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 miało 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 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 ostatecznie potwierdzić się stanowisko Sądu Okręgowego

w Bydgoszczy, zgodnie z którym 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 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 (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 (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).

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]

[r.g.]

