



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. P., L. J., L. N. i P. P.

przeciwko P. SA w W.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 24 września 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy

z dnia 9 marca 2023 r., sygn. akt VI Pa 89/22,

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

Halina Kiriło Krzysztof Rączka Maciej Pacuda

UZASADNIENIE

Powodowie R. P., L. J., L. N., P. G. i P. P. w pozwach wniesionych przeciwko pozwanej P. S.A. w W. domagali się zasądzenia na swoją rzecz odpowiednio kwot:

15.849,92 zł, 27.934,22 zł, 45.719,08 zł, 29.267,97 zł oraz 33.519,54 zł tytułem dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych w latach 2018-2021 (w różnych okresach) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wymagalności poszczególnych kwot oraz zasądzenia od pozwanej na ich rzecz kosztów procesu.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy wyrokiem z dnia 28 lipca 2022 r. oddalił powództwa oraz nie obciążył powodów kosztami procesu poniesionymi przez pozwaną.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód R. P. jest zatrudniony u pozwanej od dnia 15 października 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika ochrony, a następnie kwalifikowanego pracownika ochrony. Powód P. G. jest zatrudniony u pozwanej od dnia 30 października 1997 r. w na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku wartownika - konwojenta, a następnie kwalifikowanego pracownika ochrony. Powód L. J. jest zatrudniony u pozwanej od dnia 4 lipca 2017 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony. Powód L. N. jest zatrudniony u pozwanej od dnia 1 marca 1995 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku wartownika, a od 1999 r. na stanowisku dowódcy zmiany. Powód P. P. jest zatrudniony u pozwanej od dnia 3 września 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku wartownika - konwojenta, a następnie na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony.

Powodowie oraz inni pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracownika ochrony, kwalifikowanego pracownika ochrony, dowódcy zmiany i kierownika sekcji ochrony - szefa ochrony wykonują 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 zależności od potrzeb pracodawcy powodowie oraz inni pracownicy ochrony pracują również w godzinach nadliczbowych i mają wypłacane wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny zgodnie z systemem równoważnego czasu pracy. U pozwanej, 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.), przy czym od dnia 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 przyjęto, 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 tego Regulaminu pracy Dyrektor Oddziału Regionalnego C. oraz 10 działających u pozwanej organizacji związkowych w dniu 29 czerwca 2007 r. podpisali uzgodnienie, na mocy którego wprowadzono system równoważnego czasu pracy dla pocztowej 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, to jest: pracownika zabezpieczenia technicznego, dowódcy zmiany, pracownika ochrony, pracownika dozoru mienia, kierownika działu operacyjnego - koordynatora ochrony, kierownika sekcji ochrony - szefa ochrony; 2) zaplecza pocztowego - grupy zawodowej 14, to jest pracowników KZZ; 3) kierowników komórek eksploatacyjnych - grupa zawodowa 4, to jest kierowników KZZ i kierowników zmiany KZZ. Dalej w uzgodnieniach przyjęto, że 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 C. dotyczące spraw regulacji systemu czasu pracy. Ponadto strony uzgodniły, że w przypadku nieuzgodnienia w terminie do dnia 1 stycznia 2014 r. (kolejnego) uzgodnienia w tym zakresie, będą obowiązywać następujące systemy czasu pracy: 1) równoważny: dla Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej Służby Ochrony, grup zawodowych 23 i 24, to jest pracownika zabezpieczenia technicznego, dowódcy zmiany, pracownika ochrony, pracownika dozoru mienia, kierownika działu operacyjnego - koordynatora ochrony, kierownika sekcji ochrony - szefa ochrony; 2) podstawowy dla następujących grup zawodowych: zaplecza pocztowego - grupa zawodowa 14, to jest pracowników KZZ, kierowników komórek eksploatacyjnych oraz grupa zawodowa 4, to jest kierowników KZZ i kierowników zmiany KZZ.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że 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, to jest pracownika zabezpieczenia technicznego, dowódcy zmiany, pracownika ochrony, pracownika dozoru mienia, kierownika działu operacyjnego - koordynatora ochrony oraz kierownika sekcji ochrony - szefa ochrony. W trzech z czterech podpisanych uzgodnień dopisano przy tym ręcznie, że obowiązują one 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., a na ostatni z wymienionych terminów pisemnie zgodę wyraził przedstawiciel jednego tylko związku zawodowego. W dniu 27 października 2016 r. zorganizowano natomiast konsultacje w sprawie przedłużenia terminu obowiązywania uzgodnień, jednak nie wszystkie organizacje związkowe zaakceptowały projekt aneksu do uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. Pomimo braku uzgodnień 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. pozwana zorganizowała spotkanie na szczeblu regionalnym, gdzie dyrektorzy regionalni Pionu P. 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. 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 zawartego 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. J. G., pragnąc wypracować kompromis, określił, że porozumienia w sprawie wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy będą obowiązywać czasowo, aby dopracować ten system czasu pracy i wyeliminować napotkane problemy. W dalszym okresie liczba organizacji związkowych rosła a podpisanie kolejnych uzgodnień ze wszystkimi związkami zawodowymi okazało się niemożliwe. Ponadto część organizacji nie akceptowała 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 dochodziły do porozumienia w najważniejszych kwestiach.

Ogólnopolski Związek Zawodowy „S.” w piśmie z dnia 4 października 2017 r. zgłosił wobec pozwanej następujące żądanie dotyczące warunków pracy i płacy pracowników: 1) rozliczenia czasu pracy pracowników Pionu P. w systemie czasu pracy podstawowym od dnia 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; 2) 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”. Pozwana, ustosunkowując się do tych żądań, zorganizowała spotkanie z przedstawicielami związku zawodowego, na którym nie doszło jednak do wypracowania wspólnego stanowiska. Porozumienie między pracodawcą a wymienionym związkiem zawodowym osiągnięto dopiero w dniu 13 grudnia 2021 r.

Sąd Rejonowy ustalił także, że powodowie wykonywali pracę w systemie równoważnego czasu pracy, nie kwestionowali potrzeby świadczenia obowiązków z zakresu ochrony w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy. Otrzymywali i podpisywali co miesiąc harmonogramy pracy ustalające świadczenie obowiązków w systemie równoważnym, a nadto były im wypłacane nadgodziny w oparciu o równoważny system czasu pracy. Powodom były również udzielane dni wolne

zgodnie z równoważnym systemem czasu pracy. Powodowie nigdy nie zwracali się do pracodawcy o stosowanie podstawowego systemu czasu pracy. Ponadto akceptowali ustalane przez pracodawcę warunki zatrudnienia, kwitując własnoręcznymi podpisami informacje o warunkach pracy, a także zapoznali się z Regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej. Gdy pracowali na stanowisku pracownika ochrony, to zawsze w równoważnym systemie czasu pracy, przychodząc do pracy zgodnie z harmonogramem, który co miesiąc podpisywali i nie kwestionowali go, aż „do chwili obecnej”.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy wstępnie wyjaśnił, że konstrukcja systemu równoważnego czasu pracy polega na możliwości przedłużania dobowej normy czasu pracy ponad 8 godzin, przy czym dłuższa praca jest rekompensowana krótszym zatrudnieniem w innych dniach lub udzieleniem dni wolnych. Powoduje to, że pracodawca może bardziej elastycznie zarządzać czasem pracy pracowników. Kodeks pracy zawiera trzy odmiany tego systemu uregulowane w art. 135-137. Dopuszczalność takiego rozwiązania znajduje uzasadnienie w szczególnym charakterze prac, które ze względu na swoją mniejszą uciążliwość mogą być wykonywane w większym wymiarze w skali doby, nie stwarzając zagrożenia dla życia i zdrowia pracownika. Podstawowym warunkiem stosowania systemu równoważnego czasu pracy jest uzasadnienie rodzajem pracy lub jej organizacją. Warunek ten w przypadku powodów jest zaś spełniony. Prawnie dopuszczalne jest bowiem zatrudnianie w równoważnym systemie czasu pracy pracowników ochrony osób lub mienia.

Następnie Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w myśl art. 150 k.p. istnieje siedem sposobów ustalania systemu i rozkładu czasu pracy: w układzie zbiorowym (§ 1 i 3 pkt 1); w regulaminie pracy (§ 1); w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi (§ 3 pkt 1); w porozumieniu z przedstawicielami pracowników (§ 3 pkt 2) w obwieszczeniu pracodawcy (§ 1 i 2); na pisemny wniosek pracownika (§ 5) i w umowie o pracę (§ 6). U pozwanej 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., 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 zawodowej, 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 u pozwanej regulacji wynikało zatem, iż wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy wymagało współudziału zakładowych organizacji związkowych działających na terenie zakładu pracy. Pracodawca oraz związki zawodowe wypracowały zaś praktykę zawierania pisemnych uzgodnień, które wprowadzały system równoważnego czasu pracy dla poszczególnych grup zawodowych. Z treści uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. nie można było jednak wywieść, iż uzgodnienia te określały termin ich obowiązywania oraz że w ogóle obowiązywały w zakresie, w jakim ustalały dla poszczególnych grup pracowników system równoważnego czasu pracy. Z dokumentów tych nie wynikało bowiem jednoznacznie, na jaki okres obowiązywały te uzgodnienia. Obok zasadniczej treści porozumienia widniały jedynie dodatkowe - napisane pismem ręcznym - postanowienia, które w różny sposób ustanawiały termin obowiązywania uzgodnień, 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 na przykład 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, a pozostałe organizacje nie odniosły się do tego w żaden sposób.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, dodatkowe dopiski do uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. były pozbawione mocy prawnej. W tej sytuacji nie można było więc w ogóle mówić o jednoznacznym stanowisku reprezentujących dane grupy zawodowe licznych organizacji związkowych. Niedopuszczalna jest zaś 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 wskazywała na warunek, że w przypadku braku uzgodnienia do wskazanego terminu będzie obowiązywał podstawowy system czasu pracy, a w innych brak było tego warunku. Gdyby natomiast hipotetycznie uznać, że każda organizacja związkowa może skracać obowiązywanie uzgodnienia do wskazanej przez siebie daty, to prowadziłoby to wprost do nierównego traktowania pracowników, skoro wobec pracowników na tych samych stanowiskach uzgodnienia dotyczące systemu czasu pracy miałyby obowiązywać do różnych dat, wynikających jedynie z przynależności do różnych związków zawodowych. Takie rozumienie byłoby niedopuszczalne i w konsekwencji musiało zostać odrzucone. Wobec pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach u danego pracodawcy muszą bowiem obowiązywać te same zasady, w tym ten sam system czasu pracy. W doktrynie prawa pracy dominuje stanowisko, że pracodawca nie może ustalić dla indywidualnego pracownika systemu czasu pracy odmiennego od systemu, który obowiązuje pracowników zatrudnionych w tej samej jednostce organizacyjnej czy też wykonujących ten sam rodzaj pracy, chyba że spowodowane byłoby to czynnikami obiektywnymi. Jeśli pracownicy zatrudnieni w danej jednostce organizacyjnej, wykonujący tę samą pracę, są objęci systemem podstawowym, pracodawca nie może wobec jednego z nich stosować na przykład systemu równoważnego.

Sąd Rejonowy zauważył też, że przynajmniej część przedstawicieli organizacji związkowych oraz przedstawiciel pracodawcy rozumiała uzgodnienie z dnia 31 marca 2014 r. inaczej, to jest w taki sposób, że w razie nieuzyskania zgody wszystkich organizacji związkowych będzie obowiązywał podstawowy system czasu pracy. Na takie rozumienie wskazywały przede wszystkim zeznania świadka J. G..

Jednakże w zakresie interpretacji autonomicznych, zakładowych źródeł prawa pracy (takich jak regulaminy pracy, uzgodnienia) nie stosuje się cywilistycznej zasady wykładni oświadczeń woli, zgodnie z którą należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 § 2 k.c.), lecz stosuje się zasady właściwe wykładni aktów prawnych, a więc wykładnię językową, ewentualnie celowościową, systemową czy historyczną. To oznacza, że rozumienie uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. przez związek zawodowy „S.” oraz przez J. G. nie było wiążące.

Sąd pierwszej instancji podkreślił również, że przepisy Regulaminu pracy nie przewidują, iż uzgodnienie w sprawie stosowania równoważnego czasu pracy dla danej grupy zawodowej jest jedynie czasowe i wymaga ponawiania. Jednostronne zapisy poszczególnych organizacji związków zawodowych, poczynwszy od dnia 31 marca 2014 r., co do okresu obowiązywania uzgodnienia nie miały zatem skutku prawnego, bowiem nie zawierały „uzgodnionego”, wspólnego stanowiska co do zmiany obowiązującego pracowników ochrony równoważnego systemu czasu pracy, zaakceptowanego przez pracodawcę. Dlatego kolejne zapisy związków zawodowych co do czasowego stosowania systemów czasu pracy nie skutkowały zmianą obowiązującego Regulaminu pracy i pierwotnego uzgodnienia określającego, że grupa pracowników ochrony pozwanej spółki jest objęta systemem równoważnego czasu pracy. Zgodnie z dyspozycją art. 104² k.p., jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, sposób współdziałania z nimi pracodawcy określony jest w ustawie o związkach zawodowych. Jeżeli utworzyły one wspólną reprezentację związkową na podstawie 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.), pracodawca współdziała z nią w sposób określony w tym przepisie. W braku tej wspólnej reprezentacji wszystkie zakładowe organizacje związkowe powinny przedstawić pracodawcy wspólnie uzgodnione stanowisko w terminie 30 dni od przedstawienia im przez pracodawcę projektu regulaminu. Jeżeli termin ten upłynie bezskutecznie, pracodawca ustala regulamin pracy samodzielnie, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (art. 30 ust. 5 i 6 u.z.z.).

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie można więc było podzielić stanowiska powodów, że w stosunku do nich pracodawca stosuje system równoważnego czasu pracy wbrew wewnątrzzakładowym przepisom. Nie miało bowiem znaczenia

prawnego, że część związków zawodowych jednostronnie uznała, iż uzgodnienie przestało obowiązywać w skutek ich kolejnych, czasowych decyzji, niemających oparcia w przepisach Regulaminu pracy obowiązującego u pozwanej lub przepisach prawa pracy. W kolejnych latach pracodawca starał się wprowadzić 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 wymagało podkreślenia, że § 33 ust. 1 Regulaminu pracy z 2007 r. stanowi, że system równoważnego czasu pracy ustala kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę zawodową. Konieczne zatem było ustalenie znaczenia terminu „w uzgodnieniu z przedstawicielami organizacji związkowych”. Sąd pierwszej instancji stwierdził przy tym, że wymóg uzgodnienia nie może być rozumiany jako zgoda wszystkich organizacji związkowych. Tym bardziej, jeśli weźmie się pod uwagę stale rosnącą „na przestrzeni lat” liczbę organizacji związkowych u pracodawcy, która obecnie wynosi około 90. Termin „w uzgodnieniu” oznacza więc obowiązek prowadzenia negocjacji ze związkami zawodowymi, obowiązek „uzgadniania”, a nie obowiązek uzyskania zgody każdej organizacji związkowej, co wydaje się niemożliwe w tak rozbudowanej strukturze, jaka występuje u pozwanej. Nie ulegało zaś wątpliwości, że pozwana wypełniła obowiązek uzgadniania zasad systemu czasu pracy poprzez liczne spotkania z przedstawicielami związków zawodowych i prowadzenie konsultacji w tym zakresie.

W kwestiach zawieranych pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi uzgodnień, obok wykładni językowej, decydujące znaczenie miała również wykładnia celowościowa, z której wynikało przede wszystkim, że wszelkie uzgodnienia miały jedynie na celu uregulowanie równoważnego systemu czasu pracy, a nie wprowadzenie innego - podstawowego systemu czasu pracy. To jedynie warunki brzegowe równoważnego systemu czasu pracy były kwestią sporną pomiędzy

pracodawcą a stroną związkową. Związki zawodowe wiedziały przy tym, że stosowanie równoważnego systemu czasu pracy nie było zasadniczo kwestionowane, było konieczne i faktycznie pracownicy wykonywali swoje obowiązki w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy.

Podsumowując tę część rozważań, Sąd Rejonowy zaznaczył, że pracodawca znajdował się w procesie uzgadniania, negocjował ze związkami zawodowymi sposób realizowania równoważnego systemu czasu pracy wobec pracowników ochrony, a równoważny system czasu pracy obowiązywał na podstawie pierwotnej treści uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r., interpretowanego łącznie z § 27 pkt 3, § 32, § 33 Regulaminu pracy z 2007 r. Stale rosnąca liczba organizacji związkowych w praktyce uniemożliwiała jednak osiągnięcie jednolitego porozumienia. Również same pertraktacje ze związkami zawodowymi dotyczyły uwzględnienia „warunków brzegowych” stosowania równoważnego systemu czasu pracy. To oznaczało, 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 oznaczało przecież akceptację dla zasady, jaką była praca pracowników ochrony w tym systemie czasu pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził również, że miał na uwadze także to, że w piśmie z dnia 4 października 2017 r. Ogólnopolski Związek Zawodowy „S.”, wobec braku porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi wprowadzającego inny niż podstawowy system czasu pracy, 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. To pismo, w opinii Sądu Rejonowego, miało jednakże charakter incydentalny i było sprzeczne z ogólnym stanowiskiem tego związku, jak i wszystkich pozostałych związków zawodowych.

Sąd Rejonowy podkreślił, że treść umowy o pracę może być kształtowana ustnie, a nawet w formie czynności dorozumianych. Ustawodawca nie zastrzegł dla wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy formy pisemnej pod rygorem nieważności. W związku z tym, w oparciu o poczynione ustalenia faktyczne odnośnie godzin pracy powodów i sposobu wykonywania pracy, Sąd ten przyjął, że strony także w sposób dorozumiany ustaliły równoważny system czasu pracy (nawet gdyby taki system nie został wprowadzony wprost na podstawie uprawnień ekspozycyjnych pracodawcy).

Podsumowując, Sąd pierwszej instancji uznał, że w toku postępowania powodowie nie wykazali, aby pracowali ponad normy ustalone w harmonogramie pracy, bez udzielenia odpowiedniej ilości dni wolnych lub by ich czas pracy przekraczał przeciętne normy czasu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powodowie swoje roszczenia wywodzili tylko z przekroczenia podstawowej dziennej, 8-godzinnej normy czasu pracy, zaś w obowiązującym pracowników ochrony systemie równoważnego czasu pracy dzienna norma czasu pracy mogła być wydłużona do 12 godzin. Informacje o rzekomym bezprawnym działaniu pracodawcy powodowie uzyskali dopiero od związków zawodowych, po kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Wcześniej natomiast nie kwestionowali takiego stanu rzeczy.

Mając wszystko powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy ponownie podkreślił, że w okresie spornym równoważny system czasu pracy wynikał przede wszystkim wprost z § 27 pkt 3, § 32, § 33 regulaminu pracy z 2007 r. Treść regulaminu znalazła potwierdzenie w ust. 1, 2, 3 uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. (bez dopisków).

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 9 marca 2023 r., wydanym na skutek apelacji powodów R. P., L. J., L. N. i P. P. od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i zasądził od pozwanej na rzecz powoda L. J. kwotę 26.988,60 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot określonych szczegółowo w wyroku, zasądził od pozwanej na rzecz powoda L. N. kwotę 38.440,30 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot szczegółowo określonych w wyroku, a w pozostałej części powództwo tego powoda oddalił, zasądził od pozwanej na rzecz powoda P. P. kwotę 29.962,10 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot wyszczególnionych w wyroku, a w pozostałej

części powództwo tego powoda oddalił, zasądził od pozwanej na rzecz powoda R. P. kwotę 12.072,80 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot wyszczególnionych w wyroku, a w pozostałej części powództwo tego powoda oddalił, oddalił apelację w pozostałej części oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Okręgowy uznał, że na etapie postępowania apelacyjnego kwestią sporną w sprawie była ocena istnienia u pozwanej podstawy prawnej do stosowania wobec powodów równoważnego czasu pracy. Pozwana, zmieniając swoje pierwotne stanowisko procesowe twierdziła bowiem, że podstawa taka istniała, a były nią ostatnie, ważne zawarte jej zdaniem, uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r. pomiędzy stroną pracowniczą a pracodawcą, a nadto system ten mógł być stosowany przez pracodawcę z uwagi na „zwyczaj” obowiązujący od co najmniej 2007 r. w P.. Powodowie stali z kolei na stanowisku, że uzgodnień w tym przedmiocie, przyjętych zgodnie z § 33 Regulaminu Pracy w spornym okresie nie było, a sama praktyka stosowania wobec grupy zawodowej powodów równoważnego czasu pracy, a także okoliczność, iż powodowie, którzy nie mają wykształcenia prawniczego, godzili się na takie rozwiązanie, nie powodowała, że stosowanie tego systemu było w spornym okresie legalne i zgodne z Regulaminem Pracy obowiązującym u pracodawcy.

Kolejnym zagadnieniem, które podlegało badaniu dopiero na etapie postępowania apelacyjnego była kwestia wysokości dochodzonych przez każdego z powodów roszczeń. Kwestia ta nie była bowiem przedmiotem ustaleń Sądu pierwszej instancji, który - oddalając powództwa co do zasady - zagadnienia tego szczegółowo nie badał.

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że rację mieli powodowie, podnosząc, że ocena prawna, zasadniczo bezspornego stanu faktycznego, dokonana przez Sąd pierwszej instancji, nie była prawidłowa. Wbrew kategorycznemu stwierdzeniu Sądu Rejonowego, równoważny system czasu pracy powodów nie wynikał bowiem z samego Regulaminu pracy. Regulamin ten wskazywał jedynie, że równoważny system czasu pracy stosuje się w zakładzie w zależności od rodzaju i organizacji pracy (§ 27). Zapis ten należało zaś czytać wyłącznie jako wprowadzenie możliwości jego stosowania (co jest wymogiem zgodnie z art. 150 k.p.) w odniesieniu do grup

zawodowych funkcjonujących w P. , w których przypadku, z uwagi na specyfikę pracy, wprowadzenie takiego systemu było celowe. Zapis ten jednak nie dotyczył zakładu pracy jako całości. Należało bowiem zwrócić uwagę, że to § 33 tego 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.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, kluczowa dla oceny poprawności rozważań Sądu Rejonowego w tym zakresie była dokonana przez ten Sąd wykładnia pojęcia „uzgodnienie”. Nie sposób bowiem było zgodzić się z rozumieniem tego terminu zaprezentowanym przez Sąd Rejonowy, zaczerpniętym orzecznictwa dotyczącego zakresu znaczeniowego tego pojęcia w ustawie Karta Nauczyciela. Literalna wykładnia terminu sprowadza się zaś 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, iż w przypadku konieczności dokonania uzgodnienia nie jest potrzebna zgoda podmiotów uzgadniających, a wystarczające jest jedynie podjęcie samych rozmów zmierzających do uzgodnienia określonej kwestii, nawet jeżeli ostatecznie próby uzgodnienia cokolwiek zakończą się fiaskiem. Gdyby pracodawcy chodziło jedynie o konsultacje, znalazłoby to przecież wyraz w zapisach Regulaminu. Natomiast, gdyby związki zawodowe miały jedynie wyrażać niewiążące opinie w przedmiocie systemu czasu pracy zrzeszanych w nich grup pracowniczych, mijałoby się to z celem zapisów Regulaminu, jakim było przyznanie związkom zawodowym uprawnienia do współdecydowania o wprowadzaniu tego szczególnego systemu czasu pracy w odniesieniu do poszczególnych grup 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 powołanego 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 natomiast pracodawcę w uprawnienie do samodzielnego ustalenia regulaminu. Tymczasem w regulaminie pracy pozwanej spółki nie określono, jakie będą konsekwencje braku uzgodnienia stanowisk w zakresie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, świadczy to o tym, że w przypadku niedojścia do uzgodnienia, system równoważnego czasu pracy nie wejdzie w życie i aktualnie pozostanie stosowanie podstawowego systemu czasu pracy. Wynika to zresztą wprost z treści uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r., czy raczej zapisków odręcznych na tych uzgodnieniach poczynionych przez strony procesu uzgadniania. Uzgodnienia te niewątpliwie stanowiły wewnętrzny akt prawa pracy funkcjonujący u pracodawcy jako formalny załącznik do Regulaminu. Z adnotacji na tych uzgodnieniach poczynionej przez przedstawiciela pracodawcy świadka J. G. wprost wynikało natomiast, że obowiązywały one do dnia 31 grudnia 2014 r., a w przypadku braku (kolejnych) uzgodnień będzie obowiązywał podstawowy system czasu pracy.

Ustalenia grup zawodowych, o których mowa § 33 ust. 1 Regulaminu pracy, miały być zawarte w dokumentach stanowiących załączniki do Regulaminu. Załącznik nr 6/CUK/2 do Regulaminu pracy stanowiły uzgodnienia z dnia 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: OZ O. z siedzibą w W., Organizację Ponadzakładową NZSS P. w W., NZSS S. w T., NZSS S. w B., KZ O. w T., ZZ Pracowników P. Oddział w B., ZO OZZ S. w B.. Te uzgodnienia miały charakter lokalny (nie uniwersalny) i tymczasowy, do czasu zawarcia uzgodnień na szczeblu centralnym. Następnie zostały sformułowane uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r. w sprawie systemów czasu pracy stosowanych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach eksploatacyjnych w C., które miały wejść w życie w dniu 1 lipca 2013 r. i obowiązywać przez 6 miesięcy. Zostały one podpisane przez J. G. jako dyrektora C. oraz przedstawicieli związków zawodowych. Uzgodnieniom tym nie nadano numeru załącznika do Regulaminu. Z ich ust. 3 wynikało, że z chwilą wejścia w życie tych uzgodnień tracą moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia w C. 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 dnia 1 stycznia 2014 r. uzgodnienia w tym zakresie będą obowiązywać następujące systemy czasu pracy: m.in. równoważny dla Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej Służby Ochrony. Następnie zawarto uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. w sprawie systemów czasu pracy, którym nadano nazwę „Załącznik do Regulaminu Pracy P. nr 7/CUK/ 19”. Przewidywały one równoważny czas pracy dla Służby Ochrony - grup zawodowych 23 i 24 od dnia 1 stycznia 2014 r. Na uzgodnieniach tych naniesiono kilkanaście adnotacji co do okresu ich obowiązywania, łącznie z adnotacjami, że po upływie tych okresów obowiązywać będzie podstawowy system czasu pracy. Adnotacje te były nanoszone stopniowo na oryginale pierwotnych uzgodnień, w miarę upływu czasu, jaki strony przeznaczyły na ustalenie treści i warunków brzegowych ostatecznych uzgodnień, na przesunięcie czasu do zawarcia których strony wyrażały zgodę. J. G., który w tych negocjacjach był przedstawicielem pracodawcy, zobowiązywał się wobec przedstawicieli związków zawodowych, które reprezentowały grupy pracownicze, wobec których zamiarem pracodawcy było stosowanie równoważnego czasu pracy (a zatem także wobec grupy zawodowej, do której należeli powodowie), do zagwarantowania spełnienia ich postulatów (między innymi w 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 uzgodnień, 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 uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. zachowują moc obowiązującą w Pionie P. do 31 grudnia 2017 r. Aneks ten podpisał dyrektor zarządzający Pionem P. J. J. oraz przedstawiciele kilkunastu związków zawodowych. Uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. weszły w życie w dniu 1 stycznia 2014 r., co spowodowało, że wygasły z tym dniem uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r. w każdym aspekcie, jaki regulowały (zatem również w zakresie § 4). Uzgodnienia te miały obowiązywać na czas określony, przy

czym końcowy termin ich obowiązywania był systematycznie, w miarę procesu konsultacji, przedłużany. Dla obu stron biorących udział w negocjacjach nie budziło wątpliwości, że uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. były ważne i że weszły w życie. Wobec nieuzyskania przez pracodawcę konsensusu co do okresu obowiązywania tych uzgodnień 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 uzgodnienia te zachowują moc obowiązującą w Pionie P. jedynie do dnia 31 grudnia 2017 r. Uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. zostały zatem zawarte w ważny sposób na czas określony od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. Od dnia 1 stycznia 2018 r. u pozwanej nie istniała zatem żadna regulacja wewnętrzna - żadne ważne uzgodnienia ustalone w trybie określonym w § 33 Regulaminu pracy, ustalające grupy pracowników pozwanego, wobec których znajdzie zastosowanie równoważny system czasu pracy. Pozwana, wobec braku konsensusu z zakładowymi organizacjami związkowymi co do wyrażenia zgody na ustalenie grup zawodowych, do których będzie stosować się system równoważnego czasu pracy, nie określił organizacjom ostatecznego terminu na ustalenie treści takiego uzgodnienia pod rygorem zastosowania art. 150 § 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 tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy stwierdził, że poczynawszy od dnia 1 stycznia 2018 r. u pozwanej nie istniały uzgodnienia dokonane w trybie § 33 Regulaminu pracy, które określałyby grupy pracowników, wobec których znajdzie zastosowanie równoważny system czasu pracy, co oznaczało, że skutecznie nie weszły w życie, ponieważ nie nadano im numeru załącznika do „Protokołu”, a podpis przedstawiciela pracodawcy na nich jest wyłącznie komputerowy. Ponadto i tak uprawniony był wniosek, że system równoważnego czasu pracy nie obowiązywał u pozwanej już od dnia 1 stycznia 2015 r. Mając bowiem na uwadze treść odrębnych zapisów na uzgodnieniach z dnia 31 marca 2014 r., konsensus co do czasu obowiązywania poczynionych w nich ustaleń obejmował jedynie okres do dnia 31 grudnia 2014 r. (na taki zgodziły się wszystkie

związki zawodowe - zarówno te, które wskazały jako graniczną tę właśnie datę, jak i te, które wydłużały okres obowiązywania uzgodnień do końca 2015 r. lub 2016 r., wreszcie sam pracodawca w osobie swego przedstawiciela J. G.).

Sąd drugiej instancji podkreślił, że pracodawca zatrudniający powyżej 50 pracowników nie ma pełnej swobody w zakresie ustalania systemów czasu pracy, ponieważ jest to materia określana w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy - zatem podmiotem współdecydującym w tym zakresie jest zakładowa organizacja związkowa. 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. 151 § 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. Praca w godzinach nadliczbowych jest zaś dopuszczalna w razie: 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; 2) szczególnych potrzeb pracodawcy. Zgodnie z art. 151¹ § 1 k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy, b) w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Zgodnie z § 2 tego przepisu dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1

przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

W okolicznościach faktycznych sprawy pozwana w odpowiedzi na pozwy kwestionowała wyliczenia, które załączyli do pozwów powodowie, zarówno co do ilości nadgodzin płatnych w stawce plus 50%, jak i plus 100% w poszczególnych miesiącach sporu, a także co do wysokości wyliczonej w ten sposób stawki nadgodzin. Sąd Okręgowy, uwzględniając wniosek pozwanej, zobowiązał ją więc do złożenia do akt hipotetycznego wyliczenia roszczeń powodów, przy przyjęciu rozliczenia ich czasu pracy w spornym okresie z zastosowaniem podstawowego czasu pracy, bez uwzględnienia zmianowej organizacji czasu pracy ani też bez zaliczania godzin przepracowanych przez powodów powyżej normy dobowej na poczet dni, w których powodowie nie wykonywali pracy, a wykonywaliby ją, gdyby zaplanowano im pracę po osiem godzin dziennie. Wyliczenie takie zostało sporządzone, a powodowie oświadczyli, że zgadzają się z ilością godzin przepracowanych w spornym okresie ponad ośmiogodzinną normę dzienną przez każdego z nich wskazaną przez pozwaną w hipotetycznych wyliczeniach.

Pozwana P. S.A. w W. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 9 marca 2023 r., zaskarżając ten wyrok w części, to jest co do punktu I, podpunktów 1 - 12, w których Sąd Okręgowy, uwzględniając częściowo apelację powodów, zmienił wyrok Sądu Rejonowego oraz co do punktu III, mylnie w sentencji wyroku Sądu Okręgowego określonego jako punkt II, orzekającego o kosztach procesu i zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania, to jest:

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

(-) niepodpisany przez przedstawiciela pozwanej aneks z dnia 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, to jest, że podpisał je dyrektor zarządzający w Pionie P. i że widnieją na nim podpisy kilkunastu związków zawodowych i w konsekwencji, że obowiązywał on do dnia 31 grudnia 2017 r., choć na aneksie tym brak jest podpisu wyżej wymienionego, a także wymaganych podpisów przedstawicieli strony związkowej i uznanie w oparciu o tak „podpisany”, a więc w oparciu o nieistniejący dokument prywatny, że u pozwanej istniało zawarte uzgodnienie do wskazanej w aneksie z dnia 27 października 2016 r. daty jego obowiązywania, to jest 31 grudnia 2017 r., a od dnia 1 stycznia 2018 r., w tym w okresie spornym, nie istniała u pozwanej żadna regulacja ustalająca grupy pracowników, do których zastosowanie znajdował wprowadzony Regulaminem pracy z dnia 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 im dodatku za godziny nadliczbowe poza równoważnym systemem czasu pracy, w których pracowali i w którym mieli wypłacone wynagrodzenie za nadgodziny;

(-) że niepodpisany aneks z 2016 r. przedłużał moc obowiązującą uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. a tym samym uzgodnienia te obowiązywały od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2017 r., które to uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r., zdaniem Sądu drugiej instancji, weszły w życie w dniu 1 stycznia 2014 r., mimo wynikającego wprost z nich braku konsensusu stron - na czas określony (liczne dopiski i różne dopisywane daty przez poszczególne organizacje związkowe, a w części organizacji związkowych zgoda na jego zawarcie na czas nieokreślony bez uwag), mimo że nie stanowiły dokumentu w rozumieniu art. 245 k.p.c. i tym samym pominięcie przez Sąd drugiej instancji treści uzgodnień z dnia 24 czerwca 2013 r. zawartych pomiędzy pozwaną a organizacjami związkowymi w konsensusie, przez przyjęcie, przez Sąd drugiej instancji, że wygasły one z dniem 1 stycznia 2014 r., a także, że Sąd - powołując się na uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. - nie uwzględnił tylko ich pierwotnej treści i dał wiarę dopiskom odręcznym niewielkiej części (4) organizacji związkowych, a odmówił wiary i znaczenia podpisom organizacji związkowych bez dopisków, które zgodziły się w pełni na zapisy uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. w ich pierwotnej treści, to jest co do zawarcia ich na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2014 r., na które to uzgodnienia powoływał się w swoim rozstrzygnięciu Sąd pierwszej instancji, oddalając powództwo powodów,

(-) że aneks z 2016 r. zawiera podpis dyrektora zarządzającego Pionem P., choć nie widnieje na aneksie jego własnoręczny podpis; że istnieje podpis nazwany przez Sąd drugiej instancji „podpisem komputerowym”, a to jest uchybienie mające istotny wpływ na wynik sprawy, bo pozwalające Sądowi drugiej instancji przyjąć, że w spornym okresie nie obowiązywały uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r., w tym oczywiście ich ust. 4 ustalający stosowanie systemu równoważnego czasu pracy do pracowników Pionu P. na czas nieokreślony, które - zdaniem tego Sądu - przestało obowiązywać z dniem wejścia w życie uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r., które - zdaniem Sądu drugiej instancji - zostało zawarte na czas określony na mocy jednostronnych dopisków 4 organizacji związkowych, a nie w pierwotnej treści uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r., nieokreślających czasu obowiązywania tych uzgodnień (jeśli nie uwzględnieni się dopisków organizacji związkowych zamieszczonych przy podpisach osób reprezentujących organizacje związkowe), jak to przyjął Sąd pierwszej instancji, a co miało znaczenie dla ustalenia i wskazania podstawy faktycznej i prawnej wydanego i zaskarżonego kasacyjnie orzeczenia, bowiem Sąd drugiej instancji uznał, że istotnym dowodem, na którym oparł swoje orzeczenie, jest właśnie niepodpisany przez przedstawiciela pracodawcy aneks z dnia 27 października 2016 r. i uznał, że uzgodnienie z dnia 31 marca 2014 r. zostało zatem zawarte w ważny sposób na czas określony od dnia 1 stycznia 2014 r. i „zachowuje moc obowiązującą do dnia 31 grudnia 2017 r.” (a więc uwzględniając aneks z 27 października 2016 r.);

2) art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. i w związku z art. 227 k.p.c., przez jego niezastosowanie, mające istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem przyjmując za Sądem Okręgowym, że moc obowiązującą mają nawet niepodpisane dokumenty dla oceny podstawowej kwestii w niniejszej sprawie, czy istniała podstawa prawna do stosowania przez pozwanego równoważnego systemu czasu pracy do pracowników ochrony w okresie spornym, należy zarzucić Sądowi drugiej instancji bezzasadne pominięcie uzgodnień z lipca 2019 r., do których Sąd ten w żaden sposób nie odniósł się, a będącego również dowodem w sprawie i to własnoręcznie podpisanym przez dyrektora pozwanego R. C., ale niepodpisanego przez wszystkie związki zawodowe biorące udział w negocjacjach, które dawałoby podstawę prawną do stosowania

równoważnego systemu czasu pracy w okresie spornym, nie wskazując, dlaczego temu uzgodnieniu z lipca 2019 r. odmówił mocy dowodowej dokumentu prywatnego, którą przyznał przecież niepodpisanemu przez dyrektora i 33 z 48 organizacji związkowych aneksowi z dnia 27 października 2016 r., co świadczy o naruszeniu w tym przypadku art. 227 k.p.c., bowiem Sąd nie przeprowadził dowodu na fakt mający istotne znaczenie w sprawie, co mogło mieć wpływ na wynik sprawy, biorąc pod uwagę, że sporny okres, za który powodowie domagają się dodatku z tytułu nadgodzin poza równoważnym system czasu pracy, w którym pracowali, został określony przez samych powodów na okres od kwietnia 2018 r. do marca 2021 r. w przypadku powoda R. P., od sierpnia 2018 r. do lipca 2021 r. przez powodów L. J. i L. N. i od października 2018 r. do września 2021 r. przez powoda P. P.;

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

(-) zaniechania należytego rozpatrzenia materiału dowodowego zebranego w sprawie harmonogramów pracy wskazujących godziny i dni pracy powodów, rocznych ewidencji czasu pracy powodów, przedstawionych Sądowi przez pozwanego wyliczeń oraz dni wolnych, które należałoby zaliczyć i pomniejszyć żądane przez powodów wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,

(-) braku uwzględnienia i odniesienia się przy zmianie wyroku przez Sąd drugiej instancji i zasądzeniu w całości ostatecznie żądanych przez powodów kwot do podnoszonej przez pozwanego, a wynikającej również chociażby z kart wynagrodzeń powodów za sporny okres wypłaty powodom wynagrodzeń i dodatków za godziny nadliczbowe,

(-) rozstrzygnięcia wykraczającego poza zebrany materiał dowodowy (oparcie i ustalenie stanu faktycznego o wskazany, a nieistniejący dowód w postaci podpisanego zdaniem Sądu przez obie jego strony aneksu z dnia 27 października 2016 r.),

(-) niewskazania 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, które nie

odpowiada wymogom procedury w zakresie jego obligatoryjnych elementów, to jest oparcie orzeczenia o uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. podpisane - zdaniem Sądu drugiej instancji - i obowiązującego w datach wskazanych przez jeden ze związków zawodowych, a nie przez wszystkie jego strony, a ustalony przez Sąd konsensus nie wynika z jego treści oraz na przedłużeniu okresu zawarcia uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. na podstawie nieistniejącego dowodu w postaci podpisanego - zdaniem Sądu drugiej instancji - aneksu z dnia 27 października 2016 r., którego moc wiążącą Sąd ten określił do dnia 31 grudnia 2017 r., a także przez pominięcie treści uzgodnień z dnia 24 czerwca 2013 r. rzeczywiście zawartych przez strony w konsensusie, co doprowadziło do zasądzenia przez Sąd drugiej instancji żądanych przez powodów kwot;

4) art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i w związku z art. 227 k.p.c., przez niedopełnianie obowiązku wszechstronnego rozważenia całego zebranego w sprawie materiału dowodowego, a tym samym brak prawidłowej kontroli odwoławczej w zakresie zarzutów apelacji, w tym dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego w postaci uzgodnień z dnia 24 czerwca 2013 r., uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. oraz zeznań J. G. złożonych na rozprawie w dniu 18 marca 2022 r., a także powołanie się i uznanie niepodpisanego aneksu z 27 października 2016 r. za podpisany przez dyrektora strony pozwanej dokument prywatny, to jest braku dokonania właściwej oceny wymienionych dowodów przy uwzględnieniu zasad wynikających z przepisu art. 233 § 1 k.p.c., tzn. oceny ich wiarygodności i mocy dowodowej;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1) art. 150 § 2 i § 4 k.p. w związku z art. 104¹ § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 104 k.p. oraz w związku z § 27 pkt 3, § 33 Regulaminu pracy z dnia 10 stycznia 2007 r., uzgodnień z dnia 24 czerwca 2013 r., uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. oraz aneksu z dnia 27 października 2016 r., przez ich błędną wykładnię polegającą na niewłaściwym i mylnym zrozumieniu treści wymienionych przepisów, wadliwej ich interpretacji i w konsekwencji błędnego ich zastosowania w niniejszej sprawie, z uwagi na to, że u pozwanej działają organizacje związkowe, które wyraziły zgodę na ustalenie systemów i rozkładów czasu pracy, w tym równoważnego systemu czasu

pracy w Regulaminie pracy z dnia 10 stycznia 2007 r. a nadto w uzgodnieniach z dnia 3 lipca 2007 r. i uzgodnieniach z dnia 24 czerwca 2013 r. zawartymi w konsensusie, to jest podpisanymi przez wszystkie strony bez zastrzeżeń, a także w uzgodnieniach z dnia 31 marca 2014 r. w jego pierwotnej, drukowanej treści. Sąd drugiej instancji nieprawidłowo i mylnie zastosował w sprawie art. 150 k.p., w tym art. 150 § 2 k.p. odnoszący się w przypadku działania zakładowej organizacji związkowej do sytuacji niewyrażenia zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz rozliczenia czasu pracy, a tym bardziej nie mógł mieć zastosowania art. 150 § 4 k.p. nakładający obowiązek przekazania kopii porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w przypadku przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, albowiem w niniejszej sprawie przedłużenie takie, co do równoważnego systemu czasu pracy obowiązującego w grupie zawodowej powodów nie miało miejsca. Błędnej wykładni wymienionych przepisów Sądu drugiej instancji nie może usprawiedliwiać również nieudana próba uzasadnienia swojego stanowiska treścią kolejnych prób podpisania uzgodnień ze związkami zawodowymi, albowiem kolejne dopiski odręczne przy podpisach niektórych związków zawodowych, co do ich zdaniem czasowego stosowania systemów czasu pracy, zawarte w uzgodnieniach z dnia 31 marca 2014 r., nie skutkują zmianą obowiązującego Regulaminu pracy i pierwotnych uzgodnień z dnia 3 lipca 2007 r. oraz kolejnych z dnia 24 czerwca 2013 r. określających, że grupa pracowników ochrony pozwanej jest objęta systemem równoważnego czasu pracy, a kolejny aneks z dnia 27 października 2016 r., niepodpisany przez pozwaną ani też przez wszystkie związki zawodowe również nie mógł tego ustalenia zmienić;

2) art. 151 § 1 k.p. i art. 151¹ § 1 i 3 k.p. w związku z art. 135 k.p. w związku z § 27 pkt 3 i § 32 Regulaminu pracy, przez ich niewłaściwe zastosowanie i niewłaściwą wykładnię § 27 pkt 3 i § 32 Regulaminu pracy wskutek przyjęcia 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 tych pracowników równoważnego systemu i rozkładu czasu pracy wynikającego z Regulaminu pracy i uzgodnień z dnia 3 lipca 2007 r. oraz uzgodnień z dnia 24 czerwca 2013 r., a także

z uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. w ich pierwotnie przygotowanej do podpisu, drukowanej treści, nieprzewidującej ograniczeń czasowych, obejmujących grupę zawodową powodów, harmonogramy 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 pozwanej wynagrodzenie i końcowo, że praca ta stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, za którą każdy z powodów nie otrzymał wynagrodzenia naliczonego w sposób określony w art. 150¹ § 1 i 3 k.p. tym bardziej, że pozwana przedstawiła karty wynagrodzeń powodów, z których jasno wynikało, że mieli oni wypłacane wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, także wynikające z przekroczenia dobowego wymiaru ich pracy, co sami przyznali na rozprawie w dniu 21 lipca 2022 r. Nadto, że istnieją podstawy do uznania, że praca powyżej 8h mogłaby być uznana przez Sąd drugiej instancji za pracę z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy, za którą każdy z powodów otrzymał od pozwanej wynagrodzenie w obowiązującym go równoważnym systemie czasu pracy i że praca ta stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, za którą 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 powodów w okresie spornym (L. J. otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 461,48 zł, L. N. otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 5.493,64 zł, P. P. otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 1.416,05 zł, R. P. otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 954,10 zł) nie mogło nie pomniejszać zasądzonych przez Sąd drugiej instancji kwot, a nadto przez błędne przyjęcie za podstawę zasądzonych powodom kwot w zmienionym wyroku liczby rzekomych godzin nadliczbowych wynikających z zestawień powodów, a nie z wyliczenia liczby rzekomych nadgodzin przedstawionego przez pozwaną, które zostały przez powodów uznane, zawartych w kolumnie 12 wyliczenia przekazanego przez pozwaną za pismem z dnia 20 stycznia 2013 r., a nie za pismem z dnia 23 stycznia 2023 r., które opierało się wyłącznie na wykazywanych przez powodów w swych zestawieniach rzekomych godzinach nadliczbowych, kwestionowanych przez cały

proces przez pozwaną i skorygowanych przez pozwaną w Tabeli pomocniczej wyliczenia hipotetycznego załączonego do pisma z dnia 20 stycznia 2013 r. w kolumnie 12 uznanej przez powodów na rozprawie odbytej w dniu 9 lutego 2023 r., a nie w wyliczeniu załączonym do pisma z dnia 23 lutego 2023 r., które zgodnie z zobowiązaniem Sądu drugiej instancji było dokonane przy założeniu, że wykazywane przez powodów dobowe godziny nadliczbowe są faktycznie nadgodzinami, dalej przez nie przyjęcie, że skoro zdaniem Sądu drugiej instancji pozwana nie miała podstaw do stosowania równoważnego systemu czasu pracy, to powodowie powinni wykazywane rzekome dobowe godziny nadliczbowe najpierw zaliczyć na godziny pracy w dniach, w których zgodnie z równoważnym systemem czasu pracy nie świadczyli pracy, a co powoduje i co jednoznacznie wynika z przedstawionych przez pozwaną wyliczeń w piśmie z dnia 20 stycznia 2023 r., że powodowie L. J. i P. P. mieli mniej godzin rzekomo nadliczbowych niż godzin nieprzepracowanych w dniach wolnych od pracy z racji stosowania równoważnego systemu czasu pracy w całym okresie spornym, co czyniło ich roszczenia w całości bezzasadnymi, a powód L. N. jedynie w 2020 r. miał więcej o 8 rzekomych godzin nadliczbowych niż godzin nieprzepracowanych wynikających z dni wolnych od pracy zgodnie z równoważnym systemem czasu pracy, zaś R. P. jedynie w 2021 r. miał 55,5 rzekomych godzin nadliczbowych więcej, aniżeli godzin nieprzepracowanych w dniach wolnych wynikających z równoważnego systemu czasu pracy, co również w ich przypadku czyniło ich roszczenia bezzasadnymi w przeważającej części;

3) art. 65 § 1 k.c. i art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie i w konsekwencji brak rozważenia okoliczności złożenia przez powodów podpisu pod oświadczeniem woli w przedmiocie zapoznania się z nowym Regulaminem pracy w 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, w jakich zostają zatrudniani, harmonogramach czasu pracy w poszczególnych miesiącach okresu spornego i rocznych ewidencjach czasu pracy z lat 2019 i 2020, jednoznacznie potwierdzających wykonywanie pracy przez powodów w równoważnym systemie czasu pracy, ich pełną świadomość obowiązującego ich systemu czasu pracy, a także zwyczaj takiej pracy u pozwanej z uwagi na to, że

każdy z powodów w takim systemie pracował u pozwanej od początku swojego zatrudnienia i wyrażał na pracę w tym systemie zgodę;

4) art. 78 § 1 k.c. w związku z 300 k.p., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że aneks z 2016 r. zawiera podpis dyrektora zarządzającego Pionem P., choć nie widnieje na aneksie jego własnoręczny podpis oraz że istnieje podpis nazwany przez Sąd drugiej instancji „podpisem komputerowym”;

5) § 27 pkt 3, § 32 i § 33 Regulaminu pracy z dnia 10 stycznia 2007 r., przez ich niewłaściwą wykładnię w związku z art. 9 k.p., przez jego niezastosowanie w związku z art. 150 § 1 k.p. i w konsekwencji uznanie, że u pozwanej 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 pozwana powinna stosować przepisy art. 150 § 2 i 4 k.p., albowiem „nie dokonała nigdy zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o wprowadzeniu wobec konkretnych grup pracowników, w tym Pracowników Pionu Ochrony pracowników ochrony, takiego systemu czasu pracy” a co za tym idzie, że wymienione przepisy Regulaminu pracy nie ustalały praw i obowiązków stron stosunku pracy, w tym pracy w równoważnym systemie czasu pracy;

6) przepisów uzgodnień z dnia 24 czerwca 2013 r., a w szczególności jego pkt 4 i uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. w ich pierwotnej, ustalonej przez pracodawcę treści w związku z § 33 Regulaminu pracy z dnia 10 stycznia 2007 r. i w związku z art. 9 k.p., przez ich niezastosowanie i w konsekwencji błędne uznanie, że od dnia 1 stycznia 2018 r. i w całym spornym okresie u pozwanej nie istniało uzgodnienie obejmujące grupę zawodową powodów i ustalające dla tego grupy równoważny system czasu pracy, a co za tym idzie, 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 uzgodnień z dnia 3 lipca 2007 r., a także z uzgodnień z dnia 24 czerwca 2013 r. oraz uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. w ich pierwotnej, ustalonej przez pracodawcę treści;

7) przepisów aneksu z dnia 27 października 2016 r. w związku z uzgodnieniem z dnia 31 marca 2014 r. oraz w związku z § 33 Regulaminu pracy z dnia 10 stycznia 2007 r. i w związku z art. 9 k.p., przez ich niewłaściwą wykładnię i tym samym nieuzasadnione i błędne uznanie przez sąd drugiej instancji, że aneks z dnia 27 października 2016 r. został podpisany przez dyrektora zarządzającego pozwanej J. J. oraz że widnieją na nim podpisy kilkunastu organizacji związkowych, a nie podpisy 15 z 48 uczestniczących w uzgodnieniu organizacji związkowych i bezzasadne przyjęcie w ich konsekwencji, że obowiązywał on i uzgadniał u pozwanej do dnia 31 grudnia 2017 r. równoważny system czasu pracy dla grupy zawodowej powodów, choć na aneksie tym brak jest podpisu wyżej wymienionego, a także wszystkich podpisów przedstawicieli strony związkowej, nadto że poprzedzającymi aneks z 2016 r. i jedynie zawartymi uzgodnieniami były uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r., które zdaniem Sądu drugiej instancji weszły w życie w dniu 1 stycznia 2014 r., ale nie na czas nieokreślony, jak wynikało z ich treści, bowiem nie zawierały one żadnych ograniczeń czasowych, tylko na czas określony w różnych datach wpisywanych przez kilka związków zawodowych spośród kilkudziesięciu związków zawodowych, które to daty wzajemnie się wykluczały, a więc mimo wynikającego wprost z tych faktów braku konsensusu stron wykluczającego przyjęcie, iż uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. w ogóle zostały zawarte, i dalej że mogły one być w ogóle zmienione aneksem z dnia 27 października 2016 r. przez przedłużenie ich obowiązywania, gdy przecież kolejne dopiski kilku związków zawodowych co do czasowego stosowania systemów czasu pracy, zawarte w uzgodnieniach z dnia 31 marca 2014 r. nie mogły skutkować wobec innych organizacji związkowych, które uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. podpisały bez takich zastrzeżeń, czyli bez ograniczeń czasowych obowiązywania uzgodnień, co świadczy ewidentnie, że nie doszło do konsensusu w żadnej z dat wskazywanych w dopiskach widniejących na tych uzgodnieniach, a tym samym, że uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. nie mogły pozbawić mocy obowiązującej uzgodnień z dnia 24 czerwca 2013 r. określających, że grupa pracowników ochrony pozwanej spółki jest objęta systemem równoważnego czasu pracy.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne, skarżąca wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Bydgoszczy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego uchylenie w części i orzeczenie co do istoty sprawy zgodnie z art. 398¹⁶ k.p.c.,

2. zasądzenie od każdego z powodów na rzecz skarżącej kosztów postępowania kasacyjnego oraz apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Wstępnie Sąd Najwyższy zauważa, że spór w sprawie dotyczy w istocie ustalenia, jaki system czasu pracy obowiązywał powodów w czasie ich zatrudnienia u skarżącej w spornym okresie przypadającym na lata 2018-2021. O ile bowiem 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.

Sąd Najwyższy przypomina w związku z tym, że w myśl art. 129 § 1 k.p. podstawowy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144. To zastrzeżenie jest o tyle istotne w sprawie, że zgodnie z art. 135 k.p., jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym

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

Tryb wprowadzenia u konkretnego pracodawcy systemu równoważnego czasu pracy został z kolei uregulowany w art. 150 k.p., zgodnie z którym (w brzmieniu obowiązującym od dnia 23 sierpnia 2013 r., a więc także w spornym okresie, nadanym przez ustawę nowelizującą Kodeks pracy z dnia 12 lipca 2013 r., Dz.U. z 2013 r., poz. 896) systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139

§ 3 i 4 (§ 1). Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy (§ 2). Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, ustala się: 1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 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). Rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹, mogą być także stosowane na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od ustalenia takich rozkładów czasu pracy w trybie określonym w § 3 (§ 5). Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę (§ 6). Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104³ (§ 7).

Dla porządku należy dodać, że we wcześniejszym okresie, kiedy obowiązywał już u skarżącej Regulamin pracy z 2007 r., art. 150 k.p. stanowił, że systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4 (§ 1). Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o

którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy (§ 2). Zastosowanie do pracownika systemów czasu pracy, o których mowa w art. 143 i 144, następuje na podstawie umowy o pracę (§ 3). Do obwieszczenia, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 104³ (§ 4).

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

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

Z mocy art. 104² k.p. regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (§ 1), natomiast w razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa

organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca (§ 2). Jak łatwo zauważyć, przepis ten reguluje wprost dwie sytuacje, pierwszą, gdy u pracodawcy działa (jedna) zakładowa organizacja związkowa oraz drugą, gdy taka organizacja w ogóle nie działa. W sytuacji, w której u pracodawcy (jak w ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych) działa kilka (lub kilkanaście bądź kilkadziesiąt) zakładowych organizacji związkowych, pracodawca powinien zaś uzgodnić treść regulaminu pracy ze wspólną reprezentacją związkową (por. J. Iwulski [w:] Kodeks Pracy, Komentarz, Warszawa 2011 oraz E. Maniewska [w:] Kodeks pracy, Komentarz, Ustawy towarzyszące i orzecznictwem, Europejskie prawo pracy i orzecznictwem, Warszawa 2016, por. także wyroki Sądu Najwyższego z 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. (obecnie, to jest od dnia 1 stycznia 2019 r., wskutek zmian dokonanych ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2018 r., poz. 1608 – art. 30 ust. 5 u.z.z.), zgodnie z którym w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. Można bowiem przyjąć, iż powołany przepis stanowi doprecyzowanie przewidzianej w 104² § 1 k.p. zasady uzgadniania przez pracodawcę regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową, gdy działa u niego więcej zakładowych organizacji związkowych. Równocześnie art. 30 ust. 5 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 6 u.z.z.) przewiduje jednak odstępstwo od tej zasady wówczas, gdy działające u danego pracodawcy organizacje związkowe albo przynajmniej organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. (obecnie art. 25³ ust. 1 i 2 u.z.z.) nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od wystąpienia do nich przez pracodawcę z propozycją uzgodnienia treści zakładowego aktu prawa pracy. Wtedy bowiem decyzję o wprowadzeniu regulaminu podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2004 r.,

I PK 380/03, niepublikowany 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 (por. 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 dotychczas ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy zauważa, że u skarżącej bezspornie obowiązuje Regulamin pracy wprowadzony na mocy Zarządzenia Dyrektora

Generalnego P. z dnia 10 stycznia 2007 r. (od dnia 1 października 2010 r. Regulamin pracy P. S.A.), który w § 27 pkt 3 przewiduje „w zależności od rodzaju pracy i jej organizacji w P.” zastosowanie systemu równoważnego czasu pracy. Przepis § 32 tego Regulaminu określa zaś szczegółowe zasady stosowania tego systemu. Jednak § 33 Regulaminu stanowi jedynie, że grupy zawodowe, do których stosuje się system równoważnego systemu czasu pracy ustala kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę zawodową. 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 więc 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”.

Wprawdzie z dalszych ustaleń faktycznych Sądów *meriti* wynika, że przewidziane w § 33 Regulaminu pracy uzgodnienia zostały dokonane już w dniu 29 czerwca 2007 r., ale miały one wyłącznie lokalny charakter, dotyczący grup zawodowych zatrudnionych w C. Oddziału Regionalnego w B.. Uzgodnienia te zostały następnie zastąpione uzgodnieniami z dnia 24 czerwca 2013 r., jednakże ustalenie dotyczącego tych uzgodnień nie zostało skonfrontowane z treścią powołanego wcześniej art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.). Nie zostało zatem wyjaśnione, czy uczestniczące w zawarciu tych uzgodnień związki zawodowe stanowiły wspólną reprezentację związkową. Jest to zaś o tyle istotne, że za wiążące

można uznać nie każde uzgodnienia ze stroną związkową, ale tylko takie, które zostały poczynione w trybie przewidzianym dla wprowadzenia regulaminu pracy, bo to przecież ten akt prawa zakładowego u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 (obecnie 50) pracowników ma określać systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy. Tylko w przypadku dochowania ustawowych warunków umożliwiających skuteczne wprowadzenie (ustalenie) regulaminu pracy można by bowiem przyjąć (choć z zastrzeżeniami), że uzgodnienia stanowią integralną i obowiązującą część regulaminu - na przykład jako załącznik do tego aktu – i określają w sposób szczegółowy, które grupy pracowników, według jakich zasad oraz w jakim okresie będą pracować w systemie równoważnego czasu pracy.

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

Zdaniem Sądu Najwyższego, przedmiotem dalszej analizy, w szczególności pod kątem spełnienia wymogów z art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.), powinny być zatem przede wszystkim „uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r.”, zwłaszcza że zawierały one zapisy, iż „z chwilą ich wejścia w życie (w dniu 1 lipca

2013 r.) tracą moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia” oraz że „w przypadku nieuzgodnienia w terminie do dnia 1 stycznia 2014 r. uzgodnień w przedmiotowym zakresie, obowiązywać będą następujące systemy czasu pracy ...”, przy czym w odniesieniu do powodów miał to być system równoważnego czasu pracy. Dopiero w przypadku uznania tych uzgodnień za prawidłowo przeprowadzone i wiążące oraz nadal obowiązujące jako integralna część regulaminu pracy można będzie zaś uwzględniać zawarte w nich regulacje jako podstawę prawną określającą system czasu pracy rzeczywiście obowiązujący powodów w spornym okresie, a w konsekwencji tego za podstawę do ustalenia, czy uzyskane przez nich w tym czasie wynagrodzenie zostało ustalone w sposób prawidłowy i czy nie wymagało uzupełnienia o odpowiednio obliczone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W przypadku ustalenia, że uzgodnienia te były wadliwe i nie mogły zostać uznane za wiążące, może natomiast ostatecznie potwierdzić się stanowisko Sądu drugiej instancji, 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 zaś na żadną z tych konstatacji, co powoduje, że należy uznać, iż (wyżej omówione i powołane w podstawach zaskarżenia) przepisy prawa materialnego zostały zastosowane w sprawie do nie w pełni ustalonego stanu faktycznego. Tymczasem, ocena prawidłowości wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego powołanych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej jest możliwa tylko wówczas, gdy pozwalają na nią ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji, stanowiące podstawę wydania zaskarżonego wyroku (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 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).

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]

[a.ł.]