

POSTANOWIENIE

Dnia 17 września 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 września 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Sosnowcu
z dnia 7 czerwca 2023 r., sygn. akt VII Pa 6/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł wraz z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanej orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 7 czerwca 2023 r., sygn. akt VII Pa 6/23, Sąd Okręgowy w Sosnowcu oddalił apelację P. S.A. w W. od wyroku Sądu Rejonowego w Będzinie z 28 listopada 2022 r., sygn. akt IV P 15/22, którym Sąd pierwszej instancji

uwzględnił powództwo M. S. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W pozwie z 9 sierpnia 2022 r. A. S. skierowanym przeciwko P. S.A. w W. wniósł o zasądzenie 16.726,37 zł z tytułu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu zaznaczył, że w okresie spornym obowiązywał go podstawowy system czasu pracy zaś pozwana pracodawca planowała pracę z uwzględnieniem równoważnego systemu czasu pracy. W ocenie powoda każde przekroczenie normy 8 godzinnej uprawnia go do dodatków za pracę nadliczbową. W toku postępowania powód zmarł, a w jego miejsce wstąpiła następczyni prawna – M. S..

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu. Pozwana podniosła, że równoważny system czasu pracy był stosowany z korzyścią dla pracowników, a ponadto w jej ocenie powód nie kwestionował systemu równoważnego, co należy uznać za zgodę na stosowanie tego systemu.

Wyrokiem z 28 listopada 2022 r., sygn. akt IV P 15/22, Sąd Rejonowy w Będzinie zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwoty: 2.994,91 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 października 2018 r. do dnia zapłaty; 2.878,83 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty; 2.955,12 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 kwietnia 2019 r. do dnia zapłaty; 2.779,28 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 lipca 2019 r. do dnia zapłaty; 2.910,03 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 października 2019 r. do dnia zapłaty; 2.195,06 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 11 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki 2.700 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od pozwanej 1.000 zł, tytułem opłaty sądowej oraz kwotę 652,94 zł tytułem wydatków. Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.453 zł.

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c.; art. 327 § 1 pkt 1 k.p.c.; art. 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c. oraz art. 135 k.p. w zw. z art. 150 k.p.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji oddalił ją jako niezasadną.

Wskazał on, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Przy wydaniu zaskarżonego wyroku Sąd pierwszej instancji wyjaśnił wszystkie okoliczności istotne dla *meritum* sprawy, przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe oraz wydał trafne, odpowiadające prawu, rozstrzygnięcie. Z tych też względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne poczynione w pierwszej instancji za własne, w konsekwencji czego nie zachodziła potrzeba ich szczegółowego powtarzania. Jednocześnie Sąd Rejonowy rozpoznając sprawę nie naruszył również, tak norm prawa materialnego, jak i zasad postępowania, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji. Zaskarżone rozstrzygnięcie jest trafne i tym samym nie ma podstaw do jego zmiany.

Jak wiadomo, do skutecznego postawienia zarzutu naruszenia prawa procesowego (art. 233 § 1 k.p.c.) konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących ocenę dowodów dokonaną przez sąd, określenie, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając, lub zarzucenie sądowi, iż rażąco naruszył zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego wraz z wykazaniem, w jaki sposób do tego doszło oraz stwierdzeniem, że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy.

Przechodząc do istoty sprawy Sąd odwoławczy podkreślił, że pozwana w apelacji w przeważającej części ponownie powołała argumenty przedstawione przez nią w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, co do których, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy odniósł się wyczerpująco i konkretnie, a przy tym nieprzewlekłe, w czym apelantka upatruje zarzutu naruszenia art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie przez Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstaw faktycznych i prawnych rozstrzygnięcia, gdy tymczasem - zgodnie z art. 327¹ § 2 k.p.c. - uzasadnienie wyroku sporządza się w sposób zwięzły (pkt II lit. b apelacji).

Apelantka zarzuca Sądowi Rejonowemu „naruszenie [...] art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na tym, że sąd pierwszej instancji ustalił wbrew zebranemu w sprawie materiałowi, bądź bez oparcia w zebranym w sprawie materiale dowodowym, że: okolicznością sporną

jest to, że powód i inni pracownicy zatrudnieni na stanowisku kwalifikowany pracownik ochrony świadczą obowiązki w systemie równoważnego czasu pracy zakładającego przedłużenie dobowego czasu pracy do 12 godzin w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym” (pkt I ppkt 1 apelacji). Nie jest to prawda. Sąd Rejonowy wyraźnie skazał, że „Poza sporem pozostaje okoliczność pomiędzy stronami, że w okresie objętym żądaniem pozwu pozwana stosowała wobec pracownika równoważny system czasu pracy”. Tego stanowiska Sąd Rejonowy trzyma się konsekwentnie i z żadnego miejsca uzasadnienia nie wynika wcale, iż uznaje za okoliczność sporną zatrudnienie powódki u poprzednika prawnego pozwanej w systemie równoważnego czasu pracy. Czyni to bezprzedmiotowym odnośnienie się do wszelkich rozważań zawartych w ramach tegoż zarzutu (pkt I ppkt 1 apelacji tiret pierwsze, drugie i trzecie apelacji), skoro w istocie Sąd Rejonowy uczynił zgodnie z postulatem apelantki.

W ocenie Sądu odwoławczego, apelantka zdawała się przy tym przeceniać skutki jakie wiążą się ze złożeniem przez pracownika podpisu pod oświadczeniem o zapoznaniu się z treścią regulaminu pracy (pkt I ppkt 2 lit. c apelacji). Skutkiem takiego oświadczenia może być jedynie przyjęcie - jakkolwiek trywialnie by to nie zabrzmiało - że pracownik zapoznał się z regulaminem pracy, nie zaś, że pracował w jakimkolwiek systemie czasu pracy. Ta ostatnia okoliczność jest bowiem okolicznością faktyczną i podlega ustaleniu przez sąd, na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i nie może tego wszechstronnego rozważenia zastępować zasłanianie się oświadczeniem dowolnej treści złożonym przez którąkolwiek ze stron.

Pozwana zarzucała Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z przesłuchania świadka M. F.. Zarzut ten skierowany jest jednak nie przeciwko zaskarżonemu wyrokowi, bowiem o pominięciu tego dowodu sąd rejonowy nie zdecydował przecież w zaskarżonym wyroku, ale w postanowieniach wydanych z 6 grudnia 2021 r. i 30 maja 2022 r. Stosownie do art. 380 k.p.c. sąd drugiej instancji, na wniosek strony, rozpoznaje również te postanowienia sądu pierwszej instancji, które nie podlegały zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miały wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Nie przesądzając kwestii tego, czy pominięcie dowodu z przesłuchania świadka M. F. mogło mieć

wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, to, jak wynika z przytoczonego przepisu, sąd drugiej instancji mógłby rozpoznać postanowienie z 6 grudnia 2021 r. i 30 maja 2022 r. jedynie na wniosek strony. Wniosku takiego jednak brak, wobec czego kwestia ta pozostaje poza zakresem kognicji tutejszego Sądu. Ponadto stosownie do art. 162 § 2 k.p.c. stronie zastępowanej przez adwokata, radcę prawnego, rzecznika patentowego lub Prokuratorię Generalną Rzeczypospolitej Polskiej, która zgłosiła zastrzeżenia na uchybienie przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu, nie przysługuje prawo powoływania się na to uchybienie w dalszym toku postępowania. Skutku tego nie niweczy wypowiedzenie lub cofnięcie pełnomocnictwa.

Apelantka zarzuca również Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 327 § 1 pkt 1 k.p.c. poprzez niepodanie w uzasadnieniu przyczyn, dla których Sąd Rejonowy pewnym dowodom odmówił wiary, co dotyczyć ma pisma z 31 marca 2014 r. Tymczasem z samej treści tego zarzutu wynika, że Sąd Rejonowy nie odmówił temu dokumentowi wiarygodności, ale uznał, że „zapiski co do okresu obowiązywania uzgodnień nie mają skutku prawnego”. Jakkolwiek jest to zatem kolejny truizm to czym innym jest uznanie pewnego dowodu za niewiarygodny od uznania, że chociaż jest on wiarygodny, to nie może mieć wpływu na treść rozstrzygnięcia, bowiem nie wywiera on wpływu na istotny stan faktyczny sprawy i dokonywaną subsumpcję.

W ostatniej kolejności apelantka zarzucała Sądowi Rejonowemu naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 135 k.p. w zw. z art. 150 k.p. poprzez przyjęcie, że stosowanie równoważnego czasu pracy przez pozwaną nie jest skuteczne. I ten zarzut trudno jednak podzielić. Sąd Rejonowy wbrew temu, co zdawałoby się wynikać z apelacji nie twierdzi bowiem, że stosowanie równoważnego czasu pracy przez pozwaną (nigdy) nie jest skuteczne, ale że w warunkach niniejszej sprawy nie doszło do skutecznego ustalenia między stronami równoważnego czasu pracy. W istocie zatem tego rodzaju zarzut nie może być formułowany jako zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, takiego naruszenia Sąd Rejonowy nie mógł się bowiem dopuścić. W istocie apelantka nie przedstawia na czym polega naruszenie przepisów prawa materialnego w odniesieniu do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Zarzut naruszenia prawa

materialnego zawsze oparty musi być na akceptacji prawidłowo dokonanych przez sąd ustaleń faktycznych i jest zarzutem, w którym kwestionuje się prawidłowość przeprowadzenia procesu subsumpcji lub wykładni stosowanego przepisu. Konieczne jest również powiązanie wskazanego uchybienia z wpływem na treść skarżonego wyroku. Apelantka tylko pozornie podnosi zarzut naruszenia prawa materialnego, którego miałby dopuścić się Sąd Rejonowy, gdy w istocie skierowana jest ona przeciwko ustaleniom faktycznym i ocenom dokonany przez sąd pierwszej instancji.

Apelantka wniosła również o przeprowadzenie uzupełniającego postępowania dowodowego przed sądem odwoławczym, ale po pierwsze - dowodu, który miałby być przeprowadzony nie dołączyła do apelacji - i to nie na skutek omyłki, ale na skutek intencjonalnego działania, o czym świadczy fakt, że nie został on przywołany jako załącznik apelacji, a po drugiej w żaden sposób nie wykazała, że dowód ten nie mógł być przeprowadzony przed sądem pierwszej instancji. Wobec tego, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 381 k.p.c. dowód ten pominął.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 (potrzeba wykładni przepisów wywołujących poważne wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie) k.p.c.

Pozwana podniosła, że istnieje potrzeba wykładni przepisów wywołujących rozbieżność w orzecznictwie sądów wynikających z dokonywania przez sądy w tożsamym stanie faktycznym różnej wykładni przepisu tj.: art. 150 § 1, 2 oraz 4 k.p.

Zgodnie z art. 150 § 1 k.p., systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, 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.

W art. 150 § 2 k.p. ustawodawca określił, że 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.

W art. 150 § 4 k.p. ustawodawca określił, że 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.

W orzecznictwie sądowym istnieją rozbieżności wynikające z dokonywania przez sądy różnej wykładni ww przepisu i to w odniesieniu do tożsamyh stanów faktycznych:

1) Sąd Rejonowy w Człuchowie:

- w wyroku z 28 stycznia 2022 r. Sygn. akt. IV P 61/21 LEX nr 3304366,
- w wyroku z 28 stycznia 2022 r., Sygn. akt. IV P 60/21 LEX nr 3304370
- w wyroku z 28 stycznia 2022 r., Sygn. akt. IV P 62/21 LEX nr 3304371
- w wyroku z 28 stycznia 2022 r., Sygn. akt. IV P 63/21 LEX nr 3304367
- w wyroku z 28 stycznia 2022 r., Sygn. akt. IV P 64/21 LEX nr 3304368
- w wyroku z 28 stycznia 2022 r., Sygn. akt. IV P 65/21 LEX nr 3304369
- w wyroku z 28 stycznia 2022 r., Sygn. akt. IV P 59/21 LEX nr 3303826

orzekł, że:

„w doktrynie prezentowane jest stanowisko, iż z art. 150 § 2 k.p. *prima facie* zdaje się wynikać, że na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych zawsze wymagana jest zgoda zakładowej organizacji związkowej (jeżeli działa ona u danego pracodawcy). Wniosek ten jest jednak błędny. Pracodawca może - mimo braku tej zgody - wprowadzić systemy i rozkłady czasu pracy oraz ustalić okresy rozliczeniowe zgodnie z zasadami wyrażonymi w art. 150 § 1 k.p., z tym zastrzeżeniem, że jeżeli brak jest zgody zakładowej organizacji związkowej (a także gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa), to gdy zamierza on zastosować dłuższe niż wyjściowe okresy rozliczeniowe (w przypadku podstawowego czasu pracy - art. 129 § 2 k.p. i w przypadku ogólnego równoważnego czasu pracy - art. 135 § 2 i 3 k.p.), ciąży na nim powinność uprzedniego zawiadomienia właściwego inspektora pracy”.

- „brak takiego zawiadomienia nie oznacza, że ustalona lub dokonana zmiana systemu czasu pracy, jego rozkładu czy okresu rozliczeniowego nie nabiera mocy włączącej”.

- „Zawiadomienie jest przy tym wymagane tylko wtedy, gdy pracodawca chce stosować dłuższe okresy rozliczeniowe (może je wcześniej ustalić, lecz nie musi ich stosować)”.

2) Sąd Okręgowy w Bydgoszczy:

- w wyroku z 22 września 2022 r., sygn. akt VI Pa 16/22 LEX nr 3435975 - skarga kasacyjna z 27 grudnia 2022 r.

- w wyroku z 3 listopada 2022 r., sygn. akt. VI Pa 78/22 - skarga kasacyjna z 19 stycznia 2023 r. orzekł, że:

- „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 Kodeksu pracy. Nie dokonał również nigdy zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o wprowadzeniu wobec konkretnych grup pracowników, w tym (...) Pionu Ochrony, takiego systemu czasu pracy w trybie art. 150 § 4 Kodeksu pracy”.

- w wyroku z 16 grudnia 2022 r., Sygn. akt. VI Pa 81/22 - w tożsamym stanie faktycznym co ww. wyroki Sądu orzekł jedynie, że:

- „pozwany nie zawiadomił nigdy właściwego okręgowego inspektora pracy o wprowadzeniu wobec pracowników ochrony systemu równoważnego czasu pracy”;

- w wyroku z 15 lutego 2023 r., Sygn. akt. VI Pa 79/22 - oddalający apelacje powodów i utrzymującym oddalający wyrok Sądu pierwszej instancji w tożsamym stanie faktycznym, sąd orzekł, że:

- „w doktrynie prezentowane jest stanowisko, iż z art. 150 § 2 k.p *prima facie* zdaje się wynikać, że na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych zawsze wymagana jest zgoda zakładowej organizacji związkowej (jeżeli działa ona u danego pracodawcy). Wniosek ten jest jednak błędny. Pracodawca może - mimo braku tej zgody - wprowadzić systemy i

rozkłady czasu pracy oraz okresy rozliczeniowe zgodnie z zasadami wyrażonymi w art. 150 § 1 k.p., z tym zastrzeżeniem, że jeżeli brak jest zgody zakładowej organizacji związkowej (a także gdy u pracodawcy nie działa organizacja związkowa) to gdy zamierza on zastosować dłuższe niż wyjściowe okresy rozliczeniowe (w przypadku podstawowego systemu czasu pracy - art. 129 § 2 k.p. i w przypadku ogólnego równoważnego czasu pracy - art. 135 § 2 i 3 k.p.) ciąży na nim powinność uprzedniego zawiadomienia właściwego inspektora pracy. Brak takiego zawiadomienia nie oznacza, że ustalona lub dokonana zmiana systemu czasu pracy, jego rozkładu czy okresu rozliczeniowego nie nabiera mocy wiążącej. Zawiadomienie jest przy tym wymagane tylko wtedy, gdy pracodawca chce stosować dłuższe okresy rozliczeniowe (może je wcześniej ustalić, lecz nie musi ich stosować) tak: W.S. r w: t J.I., W.S., Kodeks Pracy, komentarz, wyd. III, W. 2013, art. 150”.

Zatem w identycznym stanie faktycznym, w którym pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, regulaminem pracy, ustalonym zgodnie z art. 104² k.p., wprowadził systemy i rozkłady czasu pracy w tym równoważny system czasu pracy (§ 27 Regulaminu pracy), a także trzymiesięczny (kwartalny) okres rozliczeniowy (§ 28 regulaminu pracy) oraz przewidział w tym regulaminie, że grupy zawodowe, do których stosuje się system równoważny czasu pracy ustala kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z przedstawicielami zakładowymi organizacjami zawodowymi reprezentującymi daną grupę zawodową (§ 33 regulaminu pracy) , sądy wskazując na treść art. 150 § 2 i 4 k.p., wobec analizowanego braku konsensusu organizacji związkowych co do ustalenia jedynie grup zawodowych objętych równoważnym systemem czasu pracy, podając tę samą podstawę prawną uznały odmiennie:

1) że zawiadomienia właściwego inspektora pracy, o którym mowa w art. 150 § 2 k.p. jest wymagane tylko wtedy, gdy pracodawca zamierza zastosować dłuższe niż wyjściowe okresy rozliczeniowe (w przypadku podstawowego czasu pracy - art. 129 § 2 k.p. i w przypadku ogólnego równoważnego czasu pracy - art. 135 § 2 i 3 k.p.) (m.in. w wyrokach Sądu Rejonowego w Czulachowie i Sądu Okręgowego w Bydgoszczy);

2) że zawiadomienia właściwego inspektora pracy, o którym mowa w art. 150 § 2 i 4 kodeksu pracy jest konieczne zawsze przy braku zgody organizacji związkowych co do grup zawodowych objętych równoważnym systemem czasu pracy wprowadzonym w Regulaminie pracy, t.j. ww przepis i wymóg zawiadomienia właściwego inspektora pracy, nie dotyczy wyłącznie przedłużonych okresów rozliczeniowych (wyroki Sądu Okręgowego w Bydgoszczy).

Przy tak rozbieżnych stanowiskach Sądów, konieczne wydaje się nie tylko dla tej sprawy i innych spraw zawisłych obecnie przed Sądami w tożsamym stanie faktycznym, ale w szczególności dla potrzeby praktyki sądowej dokonanie ich jednoznacznej wykładni, która dążąc do ujednolicenia orzecznictwa dotyczyć powinna tego, czy pracodawca może w każdym przypadku i to samodzielnie mimo braku zgody zakładowych organizacji związkowych, stosować systemy i rozkłady czasu oraz ustalić okresy rozliczeniowe zgodnie z zasadami określonymi w art. 150 k.p., w tym czy brak takiego zawiadomienia oznacza, że ustalona lub dokonana zmiana systemu czasu pracy, jego rozkładu czy okresu rozliczeniowego nie nabiera mocy wiążącej, ale w szczególności powinna wskazywać czy przepis art. 150 § 2 k.p., tj. zawiadomienie właściwego inspektora pracy dotyczy sytuacji braku zgody i zamiaru pracodawcy przedłużenia okresów rozliczeniowych, t.j. w przypadku podstawowego czasu pracy - art. 129 § 2 k.p. a w przypadku równoważnego systemu czasu pracy - art. 135 § 2 i 3 k.p., który to przepis został przez ustawodawcę wprost wskazany w art. 150 § 2 k.p., czy też art. 150 § 2 k.p. ma zastosowanie również w innych wypadkach niż przedłużenie okresu rozliczeniowego w tym do ustalenia systemu czasu pracy lub grup zawodowych dla których konkretny system czasu pracy wprowadzony Regulaminem pracy ma być stosowany.

Ponadto wyjaśnienia zmierzającego do ujednolicenia stanowiska sądów wymaga również to, czy w przypadku braku zgody organizacji związkowych na ustalenie systemu, rozkładu, czy też samej grupy zawodowej, do której ma być zastosowany ustalony w regulaminie pracy system prawa pracy, np. równoważny - brak uprzedniego zawiadomienia, wynikającego z art. 150 § 2 k.p. oznacza, że ustalona i dokonana samodzielnie przez pracodawcę i stosowana przez niego zmiana systemu czasu pracy, jego rozkładu czy okresu rozliczeniowego jest ważna,

co jest tym bardziej zasadne, gdy np. u takiego pracodawcy funkcjonuje kilka czy kilkadziesiąt zakładowych organizacji zakładowych i nie zawsze jest możliwe pozyskanie zgody wszystkich organizacji związkowych. Konieczność wykładni wynika ze wskazywanej przez pozwanego rozbieżności w wykładni przepisu art. 150 § 2 k.p., a w szczególności z wyroku Sądu Rejonowego w Człuchowie oraz w jednym z wyroków Sądu Okręgowego w Bydgoszczy, w których sąd uznał powołując się na Komentarz do Kodeksu pracy, Wydanie III Iwulski Józef, Sanetra Walerian, Warszawa 2013 r., że: „brak takiego zawiadomienia nie oznacza, że ustalona lub dokonana zmiana systemu czasu pracy, jego rozkładu czy okresu rozliczeniowego nie nabiera mocy wiążącej” a nadto, z art. 150 § 2 k.p. i wymagana w nim zgoda organizacji związkowych jest tylko konieczna w kwestii przedłużenia okresu rozliczeniowego, a nie problematyki (całej) systemów i rozkładów czasu pracy. Natomiast w Komentarzu Tom II Kodeks pracy, Wydanie VI Baran Krzysztof, Warszawa 2022 r. do art. 150 § 2 k.p. wskazano, że: „w literaturze przyjmuje się, że art. 150 § 2 k.p. powinien być wykorzystywany na przykład w przypadku braku uzgodnienia regulaminu pracy, a zatem wtedy, gdy pracodawca może działać bez zgody zakładowej organizacji związkowej”, a zatem nie tylko przy przedłużeniu okresu rozliczeniowego związanego z art. 135 § 2 i 3 k.p., czyli przepisu wprost wskazanego w tym przepisie.

Pozwany widzi również konieczność i potrzebę uzupełnienia praktyki sądowej o kwestię wykładni art. 150 § 4 k.p. poprzez doprecyzowanie, czy przepis ten dotyczy wyłącznie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy na podstawie zawartego porozumienia skoro przepis wymaga zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia jego zawarcia czy też przepis ten dotyczy również uzgadniania systemów czasu pracy, albowiem Sąd Okręgowy w Bydgoszczy w niektórych wyrokach zarzucił, że wobec nie wyrażenia zgody na ustalenie grup zawodowych, do których stosować będzie się system równoważnego czasu pracy, pracodawca posiadający w ustalonym stanie faktycznym Regulamin pracy wprowadzający systemy czasu pracy w tym system równoważny powinien dokonać zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o wprowadzeniu wobec konkretnych grup pracowników, takiego systemu czasu pracy, tj. w trybie art. 150 § 4 k.p.

Kluczowe dla koniecznego uzupełnienia wykładni art. 150 k.p. we wskazywanym wyżej zakresie jest rozstrzygnięcie, czy systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe obowiązujące u pracodawcy, które zostały określone w regulaminie pracy za zgodą pracodawcy i zakładowych organizacji związkowych wymagają dla skuteczności stosowania równoważnego systemu czasu pracy już w konkretnych grupach zawodowych u tego pracodawcy uzgodnienia rozumianego jako wyrażenie zgody zakładowych organizacja związkowych, biorących udział w procesie uzgadniania, czy też wystarczający jest fakt prowadzenia uzgodnień przez pracodawcę niezależnie od jego wyniku, a w konsekwencji stosowanie przez pracodawcę uzgadnianego systemu czasu pracy, tj. uznanie, że wymóg uzgodnienia nie może być rozumiany jako zgoda wszystkich organizacji związkowych, ale termin „w uzgodnieniu” oznaczać powinien obowiązek prowadzenia negocjacji ze związkami zawodowymi, czyli obowiązek „uzgadniania”, a także, czy prowadzenia procesu uzgodnień/konsultacji, niezależnie od ich wyniku, a w konsekwencji stosowanie przez pracodawcę uzgadnianego, ale nie uzgodnionego systemu czasu pracy powinna znaleźć dla swej skuteczności wyraz w ww. akcie wewnętrznego prawa, jakim jest regulamin pracy, a gdyby takiego zapisu w regulaminie nie było to, czy konieczne byłoby pozyskanie bezwzględnej zgody wszystkich organizacji związkowych, i czy brak bezwzględnej zgody wszystkich organizacji związkowych mogłoby być uznane za pozbawienie związków zawodowych uprawnienia do współdecydowania o wprowadzeniu tego szczególnego systemu czasu pracy w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych przy założeniu, że u danego pracodawcy istnieje wiele (kilkadziesiąt) związków zawodowych.

Istotnym dla wykładni tego przepisu jest również rozstrzygnięcie i jednoznaczne zinterpretowanie czy zasadnym jest stanowisko Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z części wydanych wyroków, wskazujące, na to, że wprowadzenie systemów czasu pracy w Regulaminie pracy, w tym równoważnego systemu czasu pracy przy jednoczesnym przewidzeniu uzgodnień wyłącznie co do grup zawodowych, objętych tym systemem powinno być rozumiane jako wprowadzenie jedynie możliwości jego stosowania, natomiast nie może dotyczyć zakładu pracy *in gremio* jako całości, czy też jednak oznacza wprowadzenie i ustalenie u pozwanego

tym regulaminem systemów czasu pracy w tym równoważnego systemu czasu pracy.

Ponadto, zdaniem skarżącego, w kwestiach zawieranych pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi uzgodnień, obok wykładni językowej decydujące znaczenie będzie miała również wykładnia celowościowa, z której wynika przede wszystkim, że wszelkie uzgodnienia grup zawodowych, do których ma mieć zastosowanie konkretny system czasu pracy, np. system równoważny nie stanowi ustalenia systemu czasu pracy, bo to już jest dokonane w Regulaminie pracy a jedynie reguluje, czy doprecyzowuje już ustanowiony w tym akcie równoważny system prawa pracy i nie może ten brak zgody na zawarcie takiego uzgodnienia, przy zgodzie na zawarcie Regulaminu pracy i wprowadzenie w nim systemów czasu pracy, w tym równoważnego systemu czasu pracy, zmierzać do wprowadzenia innego systemu - podstawowego systemu czasu pracy lub też brak jednolitej zgody organizacji związkowych nie może być uznany za równoznaczny z jej udzieleniem, tak jak ma to miejsce w wyroku Sądu pierwszej i drugiej instancji w niniejszej sprawie, które to Sądy uznały za zawarte przez strony uzgodnienie z 31 marca 2014 r., które takiej wspólnej zgody wszystkich związków zawodowych na warunki w nim przewidziane w jego pierwotnej, wydrukowanej i przedstawionej związkom treści nie posiadało.

Zdaniem skarżącego nie ma także żadnych podstaw do uznania, że z art. 150 § 2 i 4 k.p. można wywieść wymaganie zawiadomienia właściwego inspektora pracy w innej sytuacji iż ta, gdy pracodawca zamierza zastosować dłuższe niż wyjściowe okresy rozliczeniowe w przypadku podstawowego czasu pracy - art. 129 § 2 k.p. i w przypadku ogólnego równoważnego czasu pracy - art. 135 § 2 i 3 k.p.) i nie powinno się go stosować dla całej problematyki systemów i rozkładów czasu pracy, w tym do ustalania grup zawodowych objętych ustalonym w Regulaminie pracy równoważnym systemie czasu pracy.

Istniejące rozbieżności orzeczeń oraz doktryny omawiające przepis art. 150 k.p., a w szczególności art. 150 § 2 k.p., które nadal nie zostały dostatecznie i jednoznacznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie są uzasadnieniem do dokonania jak najszybszej w chwili obecnej wykładni. Dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia nie tylko tej sprawy, ale kolejnych spraw zawisłych

przez sądami w tożsamym stanie faktycznym jak również w sprawach już rozstrzygniętych przez Sąd, ale różnie interpretujących ww. przepisy, celowość dokonania wykładni art. 150 § 2 i 4 k.p. przez Sąd Najwyższy jest w pełni uzasadniona ze względu na potrzeby praktyki sądowej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o:

1. nieprzyjęcie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;
2. oddalenie skargi kasacyjnej;
3. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego według norm przewidzianych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w niniejszej sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadnione w ten sposób, że w sprawie występuje potrzeba dokonania wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości lub rozbieżności w orzecznictwie (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem

poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepubl.; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepubl.; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu Najwyższego w składzie ją rozpoznającym, nie wykazano, aby występowały rozbieżności w orzecznictwie lub poważne wątpliwości dotyczące wykładni przepisów prawa, które wymagałyby interwencji Sadu Najwyższego. Wskazane przez skarżącą rozbieżności orzecznicze dotyczą wyroków jedynie dwóch sądów na terenie kraju, które w dodatku należą do różnych szczebli sądownictwa. Skarżąca porównuje ze sobą

wyroki Sądu Rejonowego w Człuchowie z wyrokami Sądu Okręgowego w Bydgoszczy, gdzie jedno z wyroków zostały wydane przez sąd rejonowy w pierwszej instancji i podlegają jeszcze kontroli instancyjnej, zaś drugie wyroki zostały wydane przez sąd okręgowy w wyniku wniesionej apelacji. Strona skarżąca nie wskazała w żaden sposób, czy wyroki Sądu Rejonowego w Człuchowie podlegały kontroli instancyjnej właściwego Sądu Okręgowego, gdyby tak bowiem było, to możliwe, że wskazana rozbieżność została by usunięta przez sąd drugiej instancji. Stąd też nie można ocenić, że strona pozwana wykazała rzeczywiście istniejącą rozbieżność w orzecznictwie. Jakkolwiek Sąd Najwyższy dostrzega braki w zaskarżonym wyroku, dotyczące wykładni wskazanego przepisu art. 150 § 2 i 4 k.p., to jednak nie można było uznać, aby wykazana została rozbieżność w orzecznictwie wymagająca przyjęcia skargi do rozpoznania.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

[SOP]

r.g.