



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa P.J., P.K., S.M.

przeciwko P. S.A. w W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 8 maja 2025 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy

z dnia 16 grudnia 2022 r., sygn. akt VI Pa 81/22,

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

[az]

Halina Kiriło Romualda Spyt Zbigniew Korzeniowski

UZASADNIENIE

Powodowie wniesli przeciwko P. S.A. w W. o zasądzenie należnych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych:

1. P.K. - w kwocie 31.873,66 zł za okres od kwietnia 2018 r. do marca 2021 r.,
2. P.J. - w kwocie 28.845,64 zł za okres od kwietnia 2018 r. do marca 2021 r.,
3. S.M. - w kwocie 29.821,14 zł za okres od kwietnia 2018 r. do marca 2021 r.

- wszystkie wskazane wyżej kwoty wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wymagalności poszczególnych kwot.

Wyrokiem z dnia 27 czerwca 2022 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy oddalił żądania powodów.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy uwzględnił powództwa i zasądził na rzecz powodów żądane kwoty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych – w rozbiciu na poszczególne miesiące - z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wymagalności poszczególnych kwot.

W sprawie ustalono, że powodowie są zatrudnieni w P. S.A. w W. na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu na stanowiskach dowódcy zmiany (P.J.) oraz kwalifikowanego pracownika ochrony (pozostali powodowie). Powodowie oraz inni pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracownika ochrony, kwalifikowanego pracownika ochrony, dowódcy zmiany, kierownika Sekcji ochrony - szefa ochrony, świadczą swoje obowiązki w Pionie P. Ochrona Region [...] (poprzednio Centrum Usług Koncesjonowanych) w systemie równoważnego czasu pracy zakładającego przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym. W miejscu pracy sporządzane są rozkłady czasu pracy na dany okres rozliczeniowy. Harmonogramy co miesiąc przedkładane są pracownikom, którzy je akceptują i stosują się do nich. W zależności od potrzeb pracodawcy powodowie oraz inni pracownicy ochrony pracują również w godzinach nadliczbowych i pozwana wypłaca im wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny zgodnie z systemem równoważnego czasu pracy.

Na mocy Zarządzenia Dyrektora Generalnego P. z dnia 10 stycznia 2007 r. wprowadzono Regulamin Pracy [...] (od dnia 1 października 2010 r. Regulamin pracy P. S.A.), w tym od 1 kwietnia 2007 r. określono termin obowiązywania regulacji, które dopuszczają zastosowanie systemów czasu pracy. W § 27 pkt 3 Regulaminu

ustalono między innymi, że w zależności od rodzaju pracy i jej organizacji w P. stosuje się system równoważnego czasu pracy. Natomiast w § 33 Regulaminu wskazano, że grupy zawodowe, do których stosuje się system równoważnego czasu pracy ustala kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę zawodową.

Na podstawie Regulaminu pracy w dniu 29 czerwca 2007 r. dyrektor Oddziału Regionalnego Centrum Usług Koncesjonowanych (CUK) oraz 10 działających u pozwanej organizacji związkowych podpisali uzgodnienie, na mocy którego wprowadza się system równoważnego czasu pracy dla P. Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej, grup zawodowych 23 i 24 tj.:

- pracownika zabezpieczenia technicznego, dowódcę zmiany, pracownik ochrony, pracownik dozoru mienia,
- kierownika działu operacyjnego - koordynatora ochrony, kierownika Sekcji ochrony – szefa ochrony.

Kolejnymi uzgodnieniami z dnia 24 czerwca 2013 r. ponownie wprowadzono system równoważnego czasu pracy dla P. Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej. W uzgodnieniach wskazano, 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 CUK dotyczące spraw regulacji systemu czasu pracy. Ponadto strony uzgodniły, że w przypadku „nieuzgodnienia w terminie do dnia 1 stycznia 2014 r. uzgodnienia” w przedmiotowym zakresie, obowiązywać będą następujące systemy czasu pracy:

1. równoważny, dla P. Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej P. Służby Ochrony, grup zawodowych 23 i 24 tj.:

- pracownika zabezpieczenia technicznego, dowódcę zmiany, pracownika ochrony, pracownika dozoru mienia,
- kierownika działu operacyjnego - koordynatora ochrony, kierownika Sekcji ochrony - szefa ochrony.

Uzgodnieniami z dnia 31 marca 2014 r. w CUK ponownie postanowiono wprowadzić system równoważnego czasu pracy dla P. Służby Ochrony dla wskazanych wyżej (w uzgodnieniu z dnia 24 czerwca 2013 r.) grup zawodowych, w tym kadry kierowniczej.

W trzech z czterech podpisanych uzgodnień dopisano ręcznie, że obowiązuje ono do 31 grudnia 2014 r. i w przypadku braku uzgodnienia obowiązuje podstawowy system czasu pracy. W kolejnym egzemplarzu uzgodnienia widniały z kolei różne daty obowiązywania uzgodnienia: do 30 czerwca 2015 r., do 30 czerwca 2016 r. oraz do 31 października 2016 r., w tym na ostatni termin pisemnie zgodę wyraził przedstawiciel jednego tylko związku zawodowego. W dniu 27 października 2016 r. zorganizowano natomiast konsultacje w sprawie przedłużenia terminu obowiązywania przedmiotowych uzgodnień, jednak nie wszystkie organizacje związkowe zaakceptowały projekt aneksu do uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r.

Pomimo braku uzgodnienia w tym zakresie pracownicy ochrony świadczyli pracę w systemie równoważnego czasu pracy. Pracodawca w kolejnych latach w dalszym ciągu próbował doprowadzić do zawarcia porozumienia w zakresie dalszego stosowania równoważnego czasu pracy. W 2019 r. pozwana zorganizowała spotkanie na szczeblu regionalnym, gdzie dyrektorzy regionalni Pionu P. Ochrona otrzymali pełnomocnictwa do prowadzenia i podpisania uzgodnień, lecz było to bezskutecznie - większość organizacji związkowych biorących udział w konsultacjach wyrażało zgodę, jednak 4 z nich definitywnie nie wyraziły zgody na zawarcie uzgodnień o proponowanej treści. 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. Ochrona J.G., pragnąc wypracować kompromis, określił, że porozumienia w sprawie wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy obowiązywać będą czasowo, aby dopracować ten system czasu pracy i wyeliminować napotkane problemy. W dalszym okresie liczba organizacji związkowych rosła, a podpisanie kolejnego uzgodnienia ze wszystkimi związkami zawodowymi okazało się niemożliwe. Ponadto część organizacji nie akceptowała faktu uzgodnień na szczeblu regionalnym, ponieważ, 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.

Pismem z dnia 4 października 2017 r. Ogólnopolski Związek Zawodowy „S.” zgłosił wobec pozwanej następujące żądanie dotyczące warunków pracy i płacy pracowników:

1. rozliczenia czasu pracy pracowników Pionu P. Ochrona w systemie czasu pracy podstawowym od 1 stycznia 2017 r. do chwili obecnej - wobec braku porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi wprowadzającego inny niż podstawowy system czasu pracy dla tych pracowników we wskazanym okresie.

2. wypłacenia należnych świadczeń pieniężnych pracownikom Pionu P. Ochrona za przepracowane nadgodziny oraz za pracę w dni wolne od pracy - wobec niewłaściwego ich rozliczenia w okresie od 1 stycznia 2017 r. do dnia dzisiejszego.

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

Powodowie akceptowali pracę w systemie równoważnego czasu pracy, nie kwestionowali potrzeby świadczenia obowiązków z zakresu ochrony przy przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy. Powodowie otrzymywali i podpisywali 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 tym systemem czasu pracy. Powodowie nie zwracali się do pracodawcy o stosowanie podstawowego systemu czasu pracy. Akceptowali ustalane przez pracodawcę warunki zatrudnienia, kwitując własnoręcznymi podpisami informacje o tych warunkach, a także zapoznali się z regulaminem pracy obowiązującym w pozwanej spółce. Gdy powodowie pracowali na stanowisku pracownika ochrony, to zawsze w równoważnym systemie czasu pracy, z wyłączeniem 2003 r., kiedy to powodowie P.J. i S.M. świadczyli pracę w trybie trzymianowym, ale również w soboty i niedzielę.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na uzgodnienie, które weszło w życie 1 stycznia 2014 r. (z dnia 31 marca 2014 r.) i stwierdził, że z tą chwilą utraciły moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia w CUK, dotyczące równoważnego czasu pracy dla P. Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej (wynikało to z dążenia do ujednolicenia reguł we wszystkich jednostkach organizacyjnych pozwanej). Na uzgodnieniu

przedstawiciele związków zawodowym nanosili w różnym czasie adnotacje dotyczące terminu jego obowiązywania. Znalazła się tam również adnotacja, iż „po upływie 30 czerwca 2016, w przypadku braku uzgodnień obowiązywać będzie podstawowy system czasu pracy”. Negocjacje pozwanej ze związkami zawodowymi przedłużały się i w dniu 27 października 2016 r. doszło do sporządzenia Aneksu do uzgodnień w sprawie systemów pracy oraz godzin pracy pracowników Pionu P. Ochrona. Wynikało z niego, że uzgodnienie z dnia 31 marca 2014 r. zachowuje moc obowiązującą do 31 grudnia 2017 r. Aneks został podpisany przez przedstawicieli kilkudziesięciu związków zawodowych i dyrektora J.J. . Po 27 października 2016 r. nie zawarto żadnego nowego uzgodnienia, odnoszącego się do równoważnego systemu czasu pracy, za co pozwany obciążał odpowiedzialnością organizacje związkowe. W związku z tym Sąd Okręgowy przyjął, że od 1 stycznia 2018 r. nie obowiązuje u pozwanej żadne uzgodnienie w zakresie systemu czasu pracy odnoszące się do grupy zawodowej, w której zatrudnieni są powodowie. Pozwana przedstawiała wprawdzie organizacjom związkowym projekt nowego Regulaminu pracy, jednak nie podpisały one tego projektu (ani projektu porozumienia w sprawie ruchomego czasu pracy). W wyniku kontroli prowadzonej u pozwanej przez Państwową Inspekcję Pracy w 2019 r. do pracodawcy skierowano wystąpienie dotyczące stosowania wobec pracowników zatrudnionych na stanowisku „kwalifikowany pracowni ochrony” podstawowego systemu czasu pracy oraz odpowiadający temu rozkład czasu pracy, zgodnego z obowiązującym Regulaminem Pracy oraz wystąpienie o naliczenie za okres nieprzedawniony pracownikom zatrudnionym na tych stanowiskach odpowiedniego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za dni w które wykonywali pracę ponad osiem godzin dziennie.

Sąd Okręgowy skonkludował, że Sąd pierwszej instancji nieprawidłowo przyjął, że: 1) dopiski do uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. pozbawione były mocy prawnej, 2) uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. co do okresu ich obowiązywania nie wywierają skutku prawnego, bowiem nie zawierają „uzgodnionego, wspólnego stanowiska, co do zmiany obowiązującego pracowników ochrony równoważnego systemu czasu pracy”, 3) uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. nie skutkują zmianą obowiązującego regulaminu pracy i pierwotnego uzgodnienia określającego, że

grupa pracowników ochrony pozwanej spółki jest objęta systemem równoważnego czasu pracy.

W konsekwencji na podstawie art. 386 § 1 k. p. c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i uwzględnił powództwa apelujących.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku pozwana zarzuciła naruszenie:

I. przepisów postępowania:

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

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

(-) poprzedzające aneks z 2016 r. i zawartym uzgodnieniem było uzgodnienie z 31 marca 2014 r., które zdaniem Sądu drugiej instancji weszło w życie 1 stycznia 2014 r., mimo wynikającego wprost z niego braku konsensusu stron (liczne dopiski i różne dopisywane daty przez poszczególne organizacje związkowe a w części organizacji związkowych zgoda na jego zawarcie na czas nieokreślony bez uwag) i tym samym pominięcie przez Sąd treści uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r. zawartego między pozwaną a organizacjami związkowymi w konsensusie, a także, że Sąd Okręgowy powołując się na uzgodnienie z dnia 31 marca 2014 r., nie

uwzględnił tylko jego pierwotnej treści i dał wiarę odręcznym dopiskom części organizacji związkowych, a odmówił wiary i znaczenia podpisom organizacji związkowych bez dopisków, które zgodziły się w pełni na zapisy uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. w pierwotnej jego treści, tj. co do zawarcia go na czas nieokreślony od 1 stycznia 2014 r., na które to uzgodnienie powoływał się w swoim rozstrzygnięciu Sąd pierwszej instancji, oddalając powództwa, a to jest istotna okoliczność nienależycie wyjaśniona przez Sąd drugiej instancji, pozwalająca ustalić, że w spornym okresie istniało wiążące uzgodnienie ze związkami grupy zawodowej, do której należeli powodowie, które to ustalenie wynika z ust. 4 ostatniego zawartego bez zastrzeżeń uzgodnienia z 24 czerwca 2013 r. lub też nawet z pierwotnej treści uzgodnienia z 31 marca 2014 r. (jeśli nie uwzględnieni się dopisków organizacji związkowych zamieszczonych przy podpisach osób reprezentujących organizacje związkowe), a co miało znaczenie dla ustalenia i wskazania podstawy faktycznej i prawnej wydanego i zaskarżonego kasacyjnie orzeczenia. Ponadto skoro Sąd drugiej instancji uznał, że istotnym dowodem, na którym oparł swoje orzeczenie, jest aneks z dnia 27 października 2016 r., albowiem uznał, że: „Uzgodnienie z 31 marca 2014 r. zostało zatem zawarte w ważny sposób na czas określony od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2017 r.” (a więc uwzględniając aneks z 27 października 2016 r.) i na jego podstawie zasądził powodom żądane przez nich kwoty będące równocześnie wartością przedmiotu zaskarżenia w niniejszej skardze, to w żaden sposób Sąd ten nie odniósł się do załączonego do akt sprawy i podpisanego przez dyrektora pozwanej R.C., ale niepodpisanego przez wszystkie związki zawodowe biorące udział w negocjacjach (tj. uzgodnienia z 2019 r.) i nie wskazał, dlaczego temu uzgodnieniu z lipca 2019 r. odmówił mocy dowodowej dokumentu prywatnego, czego nie zrobił w przypadku niepodpisanego przez dyrektora i przez 33 z 48 organizacji związkowych aneksu z dnia 27 października 2016 r., co również ma istotne znaczenie i mogło mieć wpływ na wynik sprawy, biorąc pod uwagę, że sporny okres, za który powodowie domagają się wynagrodzenia z tytułu nadgodzin poza równoważnym systemem czasu pracy - od kwietnia 2018 r. do marca 2021 r.

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

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

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

(-) rozstrzygnięcie wykraczające poza zebrany materiał dowodowy (oparcie i ustalenie stanu faktycznego o wskazany, a nieistniejący dowód w postaci podpisanego przez strony aneksu z 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, który nie odpowiada wymogom procedury w zakresie jego obligatoryjnych elementów, tj. oparcie orzeczenia o uzgodnienie z dnia 31 marca 2014 r., podpisane zdaniem Sądu drugiej instancji i obowiązujące 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 uzgodnienia 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 na do 31 grudnia 2017 r., a także przez pominięcie treści uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r., rzeczywiście zawartego przez strony w konsensusie, przez to wydane przez Sąd Okręgowy rozstrzygnięcie nie poddaje się kontroli kasacyjnej, co doprowadziło do zasądzenia przez Sąd drugiej instancji żądanych w apelacji i pozwie przez powodów kwot, mimo nieustalenia, a także błędnego ustalenia w niniejszej sprawie istotnej części podstawy faktycznej orzeczenia, co

miało istotny wpływ na wynik sprawy i zmianę wydanego przez Sąd Rejonowy wyroku oddalającego powództwa w całości, a także miało wpływ na skuteczną obronę praw pozwanego w tym procesie;

3) art. 398³ § 1 pkt 2 w związku z art. 382 w związku z art. 233 § 1 i w związku z art. 227 k.p.c., przez niedopełnienie obowiązku wszechstronnego rozważenia całego zebranego w sprawie materiału dowodowego i tym samym brak prawidłowej kontroli odwoławczej w zakresie zarzutów apelacji, w tym dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego w postaci uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r., uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. oraz zeznań J.G. złożonych na rozprawie w dniu 6 czerwca 2022 r., a także powołanie się i uznanie niepodpisanego aneksu z dnia 27 października 2016 r. za podpisany przez dyrektora strony pozwanej dokument prywatny, tj. niedokonania właściwej oceny powyższych dowodów przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c., tj. oceny ich wiarygodności i mocy dowodowej, co w konsekwencji doprowadziło do tego, że Sąd drugiej instancji uznał bezpodstawnie za błędne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, w tym w szczególności co do oceny uzgodnień z dnia 24 czerwca 2013 r. oraz uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r., jak również uznał bezpodstawnie „za mylną ocenę prawa merytorycznego dokonaną przez ten Sąd”, a także dokonał własnych ustaleń i ich subsumcji pod normy prawa materialnego, wykraczając poza zebrany materiał dowodowy, opierając się na nieistniejącym dokumencie, tj. podpisanym, zdaniem Sądu, aneksie z dnia 27 października 2016 r. i ostatecznie orzeczenie - wbrew zebranemu w sprawie materiałowi dowodowemu – przy przyjęciu za podstawę rozstrzygnięcia podpisany przez dyrektora zarządzającego w Pionie P. Ochrona J.J. aneks z dnia 27 października 2016 r., a takiego dowodu w postaci opisanego przez Sąd drugiej instancji dokumentu prywatnego w aktach nie ma, a także z uwagi na niezawarcie (brak konsensusu) uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r., który wskazywany przez Sąd aneks z dnia 20 października 2016 r. miał przedłużać i tym samym, ustalenie wbrew zebranemu materiałowi dowodowemu, że ostatnim uzgodnieniem dla grupy zawodowej powodów, dla których miał mieć zastosowanie u pozwanej równoważny system czasu pracy, było zawarte uzgodnienie z dnia 31 marca 2014 r. i sporządzony do niego i, zdaniem Sądu drugiej instancji, podpisany przez strony porozumienia

aneks z dnia 27 października 2016 r., obowiązujący do 31 grudnia 2017 r., przy bezzasadnym pominięciu, że „rzeczywiście podpisane w konsensusie, ostatnie i jedynie w takiej formie porozumienie w sprawie ustalenia grup zawodowych” z dnia 24 czerwca 2013 r. oraz uzgodnienie z dnia 31 marca 2014 r. w swej pierwotnej, drukowanej treści, pod którą to treścią podpisały się wszystkie organizacje związkowe, na które to uzgodnienie słusznie powoływał się w swoim orzeczeniu Sąd Rejonowy, co doprowadziło do naruszenia przez Sąd Okręgowy w Bydgoszczy zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. oraz zasądzenie przez Sąd drugiej instancji żądanych przez powodów kwot, mimo braku ustalenia, a także błędnego ustalenia w niniejszej sprawie istotnej części podstawy faktycznej orzeczenia, co miało istotny wpływ na wynik sprawy;

II. prawa materialnego:

1. art. 150 § 2 i § 4 k.p. w związku z art. 104¹ § 1 pkt k.p. w związku z art. 104² k.p. oraz w związku z § 27 pkt 3, § 33 Regulaminu pracy z dnia 10 stycznia 2007 r., uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r., uzgodnienia 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 tych 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 u pozwanej, w tym równoważnego systemu czasu pracy w Regulaminie pracy z dnia 10 stycznia 2007 r., a nadto w uzgodnieniu z dnia 3 lipca 2007 r. i uzgodnieniu z dnia 24 czerwca 2013 r., zawartym „w konsensusie”, tj. podpisanym przez wszystkie strony bez zastrzeżeń, a także w uzgodnieniu z dnia 31 marca 2014 r. w jego pierwotnej, drukowanej treści podpisanej przez wszystkie związki zawodowe; Sąd drugiej instancji nieprawidłowo i mylnie zastosował w niniejszej sprawie art. 150 k.p., w tym art. 150 § 2 k.p. odnoszący się do przypadku działania zakładowej organizacji związkowej w 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 ustaleń co do równoważnego systemu czasu pracy

obowiązującego w grupie zawodowej powodów nie miało miejsca; wykładni Sądu drugiej instancji nie może usprawiedliwiać 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 uzgodnieniu z dnia 31 marca 2014 r., nie skutkują zmianą obowiązującego Regulaminu pracy i pierwotnego uzgodnienia z dnia 3 lipca 2007 r. oraz kolejnego z dnia 24 czerwca 2013 r. określającego, że grupa pracowników ochrony pozwanej spółki jest objęta systemem równoważnego czasu pracy a kolejny aneks z dnia 27 października 2016 r., niepodpisany przez pozwaną ani też przez wszystkie związki zawodowe, nie mógł tego ustalenia zmienić;

2. art. 151 § 1 i art. 151¹ § 1 w związku z art. art. 5 w związku z art. 135 k.p. w związku z § 27 pkt 3 i § 32 Regulaminu pracy, przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że praca wykonywana na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony - dowódcy zmiany w spornym okresie była wykonywana przez nich z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy wynikającego z podstawowego systemu czasu pracy, a nie z obowiązującego tych pracowników równoważnego systemu i rozkładu czasu pracy wynikającego z Regulaminu pracy i uzgodnienia z dnia 3 lipca 2007 r. oraz uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r., a także z uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. w jego pierwotnie przygotowanej do podpisu, drukowanej treści zawartego bez ograniczeń czasowych, obejmującego grupę zawodową powodów, według harmonogramów czasu pracy powodów, która to praca powyżej 8 h z planowanych w harmonogramie 12 h nie powinna być uznana przez Sąd drugiej instancji za pracę z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy, albowiem pracowali oni w równoważnym systemie czasu pracy, za którą to pracę każdy z powodów otrzymał od pozwanej wynagrodzenie i końcowo, że praca ta stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, za którą to pracę każdy z powodów nie otrzymał wynagrodzenia naliczonego w sposób określony w art. 150¹ § 1 k.p. lub czasu wolnego w sposób wskazany w art. 151² k.p., a nadto, że istniały podstawy do tego, żeby wypłacone powodom wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynikające wprost z kart wynagrodzeń powodów w okresie spornym (P.J. otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie

11.802,97 zł, P.K. otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 3574,21 zł, S.M. otrzymał wynagrodzenie w łącznej kwocie 3.761,33 zł) mogło nie pomniejszać zasądzonych przez Sąd drugiej instancji kwot, a nadto że wyliczenia powodów dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w hipotetycznym podstawowym systemie czasu pracy oparte o wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy są prawidłowe i zasługują na ich uwzględnienie w całości;

3. art. 65 § 1 i art. 56 k.c., przez ich niezastosowanie i w konsekwencji brak rozważenia okoliczności złożenia przez powodów podpisu pod oświadczeniem woli w przedmiocie zapoznania się z nowym Regulaminem pracy z 2007 r., z jednoczesnym przyjęciem do wiadomości jego treści, które znajduje się w aktach osobowych powodów, oraz podpisu powodów na przedstawianych mu przez pozwanego pracodawcę w informacjach o warunkach, na jakich zostają zatrudniani, harmonogramach czasu pracy w poszczególnych miesiącach okresu spornego i rocznych ewidencjach czasu pracy z lat 2019-2020, jednoznacznie potwierdzających wykonywanie przez powodów pracy w równoważnym systemie czasu pracy, ich pełną świadomość obowiązującego ich systemu czasu pracy, a także zwyczaj takiej pracy u skarżącego z uwagi na okoliczność, że każdy z powodów w takim systemie pracował od początku swojego zatrudnienia;

4. § 27 pkt 3, § 32 i § 33 Regulaminu pracy z dnia 10 stycznia 2007 r. i w związku z art. 9 k.p., przez ich niezastosowanie i w konsekwencji uznanie, że u pozwanej nie zostały ustalone systemy i rozkłady czasu pracy, w tym równoważny system czasu pracy, a także, iż organizacje związkowe nie wyraziły zgody na ich ustalenie i w konsekwencji, że pozwana powinna stosować przepisy art. 150 § 2 i 4 k.p., a co za tym idzie, że przepisy Regulaminu pracy nie ustalały praw i obowiązków stron stosunku pracy, w tym pracy w równoważnym systemie czasu pracy, co miało istotny wpływ na wynik sprawy przez uznanie przez Sąd drugiej instancji, iż praca wykonywana przez powodów na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony - dowódcy zmiany w spornym okresie była wykonywana przez nich z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy wynikającego z podstawowego systemu czasu pracy, a nie z obowiązującego tego pracownika równoważnego systemu i rozkładu czasu pracy wynikającego z Regulaminu pracy i uzgodnienia z dnia 3 lipca 2007 r. oraz uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r., obejmującego grupę zawodową

powodów, harmonogramów czasu pracy powodów, która to praca powyżej 8 h z planowanych 12 h nie powinna być uznana przez Sąd drugiej instancji za pracę z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy, za którą to pracę każdy z powodów otrzymał od pozwanego wynagrodzenie i końcowo, że praca ta stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, za którą to pracę każdy z powodów nie otrzymał wynagrodzenia naliczonego w sposób określony w art. 150¹ § 1 k.p. lub czasu wolnego w sposób wskazany w art. 151² k.p., a nadto, że istniały podstawy do tego, żeby wypłacone powodom wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wynikające wprost z kart wynagrodzeń w okresie spornym mogło nie pomniejszać zasądzonych przez Sąd drugiej instancji kwot;

5. uzgodnienia z dnia 3 lipca 2007 r. oraz uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r., a w szczególności jego pkt 4 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 1 stycznia 2018 r. i w całym spornym okresie u pozwanej nie istniało uzgodnienie obejmujące grupę zawodową powodów i ustalające dla tej grupy równoważny system czasu, a co za tym idzie, iż praca wykonywana przez powodów na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony - dowódcy zmiany w spornym okresie była wykonywana przez nich z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy wynikającego z podstawowego systemu czasu pracy, a nie z obowiązującego tych pracowników równoważnego systemu i rozkładu czasu pracy wynikającego z Regulaminu pracy i uzgodnienia z dnia 3 lipca 2007 r. oraz z uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r., obejmującego grupę zawodową powodów, harmonogramów czasu pracy powodów, która to praca powyżej 8 godzin nie powinna być uznana za pracę z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy, za którą to pracę powodowie otrzymali od pozwanego wynagrodzenie i końcowo, że praca ta stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych, za którą to pracę powodowie nie otrzymali wynagrodzenia naliczonego w sposób określony w art. 150¹ § 1 k.p. lub czasu wolnego w sposób wskazany w art. 151² k.p., a w szczególności jego § 2;

6. 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 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 wszystkich organizacji związkowych, a nie podpisy 15 z 48 uczestniczących w uzgodnieniu organizacji związkowych i w konsekwencji, że obowiązywał on i uzgadniał u pozwanej do 31 grudnia 2017 r. równoważny system czasu pracy dla grupy zawodowej powodów, choć na aneksie tym brak jest wyżej wymienionego podpisu, a także wszystkich podpisów przedstawicieli strony związkowej i uznanie w oparciu o niepodpisany i nieistniejący dokument prywatny, że u pozwanej zostało zawarte uzgodnienie do wskazanej w aneksie z dnia 27 października 2016 r. daty jego obowiązywania, tj. 31 grudnia 2017 r., a od 1 stycznia 2018 r., w tym w spornym okresie, nie istniała u pozwanej żadna regulacja ustalająca grupy pracowników, do których zastosowanie znajdował wprowadzony Regulaminem pracy z dnia 10 stycznia 2007 r. równoważny system czasu pracy, który dla grupy zawodowej pracowników ochrony został pierwotnie uzgodniony w dacie 3 lipca 2007 r., a następnie powielono uzgodnienie w dniu 24 czerwca 2013 r. oraz pierwotną treść uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. w jego wydrukowanej i przedstawionej do podpisu wszystkim związkom zawodowym formie, co było podstawą do zmiany wyroku Sądu Rejonowego oddalającego powództwa w całości i zasądzenia powodom kwot wynikających z roszczenia o wypłatę im wynagrodzenia za godziny nadliczbowe poza równoważnym systemem czasu pracy, w którym pracowali i w którym mieli wypłacone wynagrodzenie za nadgodziny; nadto, że poprzedzającym aneks z 2016 r. zawartym uzgodnieniem było uzgodnienie z dnia 31 marca 2014 r., które zdaniem Sądu drugiej instancji weszło w życie 1 stycznia 2014 r., ale nie na czas nieokreślony tylko na czas określony w datach wpisywanych przez kilka z kilkudziesięciu związków zawodowych, które to daty wzajemnie się wykluczały, a więc mimo wynikającego wprost z niego braku konsensusu stron i braku jednoznacznej daty określającej jego obowiązywanie, i w konsekwencji, że mogło być w ogóle zmienione aneksem z dnia 27 października 2016 r., albowiem kolejne dopiski kilku związków zawodowych co do czasowego stosowania systemów czasu pracy zawarte w uzgodnieniu z dnia 31 marca 2014 r. nie mogą skutkować wobec innych organizacji związkowych podpisujących bez takich zastrzeżeń uzgodnienie z dnia 31 marca 2014 r. zmianą obowiązującego Regulaminu pracy i pierwotnego uzgodnienia z dnia 3 lipca 2007 r. oraz kolejnego z dnia 24 czerwca 2013 r.

określającego, że grupa pracowników ochrony pozwanej spółki jest objęta systemem równoważnego czasu pracy, zaś kolejny aneks z dnia 27 października 2016 r., niepodpisany przez pozwaną, również nie mógł tego ustalenia zmienić, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

W związku z powyższym strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku „w całości” i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Bydgoszczy do ponownego rozpoznania; ewentualnie o jego uchylenie i zmianę „przez utrzymanie w mocy wyroku Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 20 maja 2022 r. w całości”, a także o zasądzenie od każdego z powodów na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego oraz apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa radcy prawnego według norm przepisanych.

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

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Wstępnie Sąd Najwyższy zauważył, że rozpoznawana sprawa jest kolejną, toczącą się z powództwa pracowników sekcji ochrony P. S.A. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Występujący w niej problem prawny był przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w wyrokach z dnia 24 września 2024 r., II PSKP 6/24, (LEX nr 3770906) oraz z dnia 8 stycznia 2025 r., II PSKP 43/23 (LEX nr 3814720). Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela argumentację przedstawioną w uzasadnieniach tych orzeczeń.

W obu tych wyrokach Sąd Najwyższy przypomniał, że tryb wprowadzenia u konkretnego pracodawcy systemu równoważnego czasu pracy został uregulowany w art. 150 k.p., zgodnie z którym (w brzmieniu obowiązującym od dnia 23 sierpnia 2013 r., a więc także w spornym okresie, nadanym przez ustawę nowelizującą Kodeks pracy z dnia 12 lipca 2013 r., Dz.U. z 2013 r., poz. 896) systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie

zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, z zastrzeżeniem § 2-5 oraz art. 139 § 3 i 4 (§ 1) k.p. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy (§ 2). Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy zgodnie z art. 129 § 2 oraz rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ k.p., ustala się:

1) w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}, albo

2) w porozumieniu zawieranym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe (§ 3).

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w § 3, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia (§ 4).

Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, 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).

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

Sąd Najwyższy zauważył, że w stanie faktycznym ustalonym w sprawie nie może ulegać wątpliwości, iż obowiązujące u skarżącej systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy nie zostały ustalone w układzie zbiorowym pracy. Z drugiej jednak strony, skarżąca z całą pewnością zatrudniała (i nadal zatrudnia) więcej niż 20 (w obecnym stanie prawnym 50) pracowników, co oznacza, że w przypadku niezawarcia układu zbiorowego pracy, miała ona i nadal ma obowiązek ustalić systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy w regulaminie pracy. Wynika to zresztą w sposób niebudzący wątpliwości z art. 104¹ § 1 pkt 2 k.p.

Sąd Najwyższy podkreślił, 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.

W nawiązaniu do procedury uchwalania regulaminu pracy, Sąd Najwyższy podkreślił, że w sytuacji, w której u pracodawcy (jak w ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych) działa kilka (lub kilkanaście bądź kilkadziesiąt) zakładowych organizacji związkowych, pracodawca powinien uzgodnić treść regulaminu pracy ze wspólną reprezentacją związkową (por. J. Iwulski (w:) Kodeks Pracy, Komentarz, Warszawa 2011 oraz E. Maniewska (w:) Kodeks pracy, Komentarz, Ustawy towarzyszące i orzecznictwem, Europejskie prawo pracy i

orzecnictwem, 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 31 grudnia 2018 r. - art. 30 ust. 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 263 ze zm., dalej jako u.z.z.), zaś obecnie, to jest od 1 stycznia 2019 r., wskutek zmian dokonanych ustawą z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 1608) - art. 30 ust. 5 u.z.z., zgodnie z którym w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. Można bowiem przyjąć, że powołany przepis stanowi doprecyzowanie przewidzianej w 104² § 1 k.p. zasady uzgadniania przez pracodawcę regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową, gdy działa u niego więcej zakładowych organizacji związkowych. Równocześnie art. 30 ust. 5 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 6 u.z.z.) przewiduje odstępstwo od tej zasady wówczas, gdy działające u danego pracodawcy organizacje związkowe albo przynajmniej organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. (obecnie art. 25³ ust. 1 i 2 u.z.z.) nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od wystąpienia do nich przez pracodawcę z propozycją uzgodnienia treści zakładowego aktu prawa pracy. Wtedy bowiem decyzję o wprowadzeniu regulaminu podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2004 r., I PK 380/03, LEX nr 1615897 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 296/09, LEX nr 602255). Z kolei regulamin wynagradzania (a odpowiednio także regulamin pracy) wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 320/00, OSNP 2002 nr 24, poz. 599 oraz z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 349/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 4).

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.

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

Regulamin pracy obowiązujący u skarżącej, oceniany samodzielnie, nie spełnia wymogów określonych w art. 150 § 1 k.p., a zwłaszcza w art. 104¹ § 1 pkt 2 k.p. Jest bowiem wadliwie skonstruowany, skoro nie wymienia grup zawodowych, do których będzie stosowany system równoważnego czasu pracy, a jedynie wymaga w tym zakresie następnych uzgodnień i to nie z wyłonią w trybie art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.) wspólną reprezentacją związkową (skoro u skarżącej również bezspornie funkcjonuje wiele zakładowych organizacji związkowych), ale „z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę zawodową”.

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

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela pogląd wyrażony uprzednio w przywołanych wyżej wyrokach z dnia 24 września 2024 r., II PSKP 6/24, oraz z dnia 8 stycznia 2025 r., II PSKP 43/23, że zupełnie nieistotne dla rozstrzygnięcia sporu występującego w sprawie, nawet w zakresie terminu obowiązywania, są „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 wymogom wynikającym z art. 30 ust. 4 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 5 u.z.z.). Co więcej, trudno w tym przypadku w ogóle mówić o uzgodnieniach, jeśli zważyć, że strony owych uzgodnień z całą pewnością nie osiągnęły konsensusu, wymaganego wszak w takiej sytuacji. Z drugiej strony, skarżąca wobec nieprzedstawienia jej wspólnego stanowiska reprezentacji związkowej, nie skorzystała z trybu przewidzianego w art. 30 ust. 5 u.z.z. (obecnie art. 30 ust. 6 u.z.z.).

Należy powtórzyć za przywołanymi wyrokami, że 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 przede wszystkim uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r., zwłaszcza że zawierały one postanowienia, 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 uwzględniać zawarte w nich regulacje jako podstawę prawną określającą system czasu pracy rzeczywiście obowiązujący powodów w spornym okresie, a w konsekwencji tego - za podstawę do ustalenia, czy uzyskane przez nich w tym czasie wynagrodzenie zostało ustalone w sposób prawidłowy i czy nie wymagało uzupełnienia o odpowiednio obliczone wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

W przypadku ustalenia, że uzgodnienia te były wadliwe i nie mogły zostać uznane za wiążące, może ostatecznie potwierdzić się stanowisko Sądu Okręgowego w Bydgoszczy, zgodnie z którym w spornym okresie nie istniała podstawa prawna do stosowania wobec powodów systemu równoważnego czasu pracy.

Potwierdzenie trafności kasacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego jest wystarczające do wydania orzeczenia kasatoryjnego i dlatego tracą

na znaczeniu zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Z tych powodów, 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.

[az]

[r.g.]