



ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO

IZBA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Zbiór urzędowy
tłoczony z polecenia
Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego

11
—
2025



Wolters Kluwer

ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO

IZBA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Zbiór urzędowy
tłoczony z polecenia
Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego

11 (610)

2025

**ZBIÓR URZĘDOWY
TŁOCZONY Z POLECENIA
PIERWSZEGO PREZESA SĄDU NAJWYŻSZEGO**

Opracowane do druku przez Kolegium Redakcyjne
Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego
na podstawie Zarządzenia Nr 173/2024 Pierwszego Prezesa
Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2024 r. w sprawie wydawania
urzędowych zbiorów orzeczeń Sądu Najwyższego

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
www.wolterskluwer.pl
czasopisma@wolterskluwer.pl
nr infolinii 801 044 545, prenumerata@wolterskluwer.pl
Skład i łamanie: Master, Łódź
Nakład: 450 egz.
ISSN 1732-2367

Spis treści

SPRAWY Z ZAKRESU PRAWA PRACY

105 – Wyrok z dnia 24 września 2024 r., II PSKP 6/24	4
106 – Wyrok z dnia 25 marca 2025 r., III PSKP 37/24	31
107 – Wyrok z dnia 26 marca 2025 r., I PSKP 33/23	45
108 – Wyrok z dnia 2 kwietnia 2025 r., III PSKP 1/25	63

SPRAWY Z ZAKRESU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

109 – Wyrok z dnia 6 marca 2024 r., I USKP 27/23	73
110 – Wyrok z dnia 13 marca 2025 r., III USKP 149/24	88
111 – Wyrok z dnia 27 marca 2025 r., III USKP 83/24	106
112 – Wyrok z dnia 10 kwietnia 2025 r., I USKP 73/24	118
113 – Wyrok z dnia 23 kwietnia 2025 r., III USKP 142/24	127
114 – Wyrok z dnia 20 maja 2025 r., II USKP 18/25	136

SPRAWY Z ZAKRESU PRAWA PRACY

105.

Wyrok z dnia 24 września 2024 r.,
II PSKP 6/24

Od tego, jakie jest rzeczywiste (wspólne) stanowisko organizacji związkowych, zależy dalszy tok procedowania przez pracodawcę ustalenia regulaminu pracy. Jeśli organizacje związkowe przedstawiają wspólnie uzgodnione (czyli wspólne, jednolite) negatywne stanowisko, to pracodawca nie ma możliwości samodzielnego wydania regulaminu pracy, bądź przeprowadzenia zmian w tym regulaminie i musi prowadzić dalsze uzgodnienia z organizacjami związkowymi. Odrębne stanowiska tych organizacji upoważniają pracodawcę do samodzielnego i legalnego podjęcia przezeń decyzji w przedmiocie wydania regulaminu lub dokonania w nim zmian (art. 104² k.p. w związku z art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2025 r., poz. 440 ze zm.).

Przewodniczący SSN Krzysztof Rączka, Sędziowie SN: Halina Kuryło, Maciej Pacuda (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy w sprawie z powództwa Radosława P., Leszka J., Leszka N. i Piotra P. przeciwko P.P. SA w W. o zapłatę, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 24 września 2024 r. skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z dnia 9 marca 2023 r., VI Pa 89/22,

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Bydgoszczy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Powodowie Radosław P., Leszek J., Leszek N., Piotr G. i Piotr P. w pozwach wniesionych przeciwko pozwanej P.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 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 Radosław 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 Piotr 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 Leszek 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 Leszek 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 Piotr 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.P. Ochrona w Regionie P. (poprzednio CUK) 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.P. z dnia 10 stycznia 2007 r., wprowadzono Regulamin pracy Państwowego Przedsiębiorstwa Użyteczności Publicznej „P.P.” (od dnia 1 października 2010 r. Regulamin pracy P.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.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 CUK 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 pocztowej służby ochrony. Kolejnymi uzgodnieniami z dnia 24 czerwca 2013 r. ponownie wprowadzono system równoważnego czasu pracy dla następujących grup zawodowych: 1) Pocztowej Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej Pocztowej 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 CUK 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 Poczтовой Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej Poczтовой 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 CUK ponownie postanowiono wprowadzić system równoważnego czasu pracy dla Poczтовой Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej Poczтовой 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.P. Ochrona otrzymali pełnomocnictwa do prowadzenia i podpisania uzgodnień, lecz bezskutecznie – większość organizacji związkowych biorących udział w konsultacjach wyrażało zgodę, jednak cztery 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.P. Ochrona Jarosław 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.P.” w piśmie z dnia 4 października 2017 r. zgłosił wobec pozwanej następujące żądania dotyczące warunków pracy i płacy pracowników: 1) rozliczenia czasu pracy pracowników Pionu P.P. Ochrona 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.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 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 byli 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.P. z dnia 10 stycznia 2007 r., zgodnie z którym w zależności od rodzaju pracy i jej organizacji, w P.P. stosuje się system równoważnego czasu pracy. W myśl § 32 ust. 1, 2 i 3 Regulaminu pracy dobowy wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy może być przedłużony do 12 godzin w niektórych dniach tygodnia, pod warunkiem równoważenia tego czasu skróconym czasem dobowym w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy, z zachowaniem przeciętnie do 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1, powinien wynikać z ustalonych harmonogramów (grafików) pracy sporządzanych przez bezpośredniego przełożonego określających dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy, dni wolne od pracy, dni wolne za niedziele i święta lub w przedłużonym czasie dobowym. Harmonogramy (grafiki) pracy powinny być podawane do wiadomości zainteresowanych pracowników najpóźniej do 25 dnia miesiąca poprzedzającego okres rozliczeniowy, na który zostały opracowane. Z kolei stosownie do § 33 ust. 1 Regulaminu pracy grupy zawodowe, do których stosuje się system równoważnego czasu pracy, ustala kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę zawodową. Z obowiązujących u pozwanej regulacji wynikało zatem, że 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, że uzgodnienia te określały termin ich obowiązywania oraz iż 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 zastrzegła, że ustala okres obowiązywania uzgodnień do dnia 30 czerwca 2016 r., inne, iż 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 uzgodnienia 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 Jarosława 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 celo-

wościową, systemową czy historyczną. To oznacza, że rozumienie uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. przez związek zawodowy „S.P.” oraz przez Jarosława 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 współdziałał 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 uzgodnienia przestały obowiązywać wskutek 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.P.” 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.P.” 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 związko-

wych 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 przez liczne spotkania z przedstawicielami związków zawodowych i prowadzenie konsultacji w tym zakresie.

W kwestiach zawieranych między 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 między 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 między godziną 23⁰⁰ a 5⁰⁰ 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 szczególnie 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 to, że w piśmie z dnia 4 października 2017 r. Ogólnopolski Związek Zawodowy „S.P.”, 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.P. Ochrona 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 do 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 powódowie 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. Powódowie 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 powódowie 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 wyrokiem z dnia 9 marca 2023 r., wydanym na skutek apelacji powodów Radosława P., Leszka J., Leszka N. i Piotra P. od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i zasądził od pozwanej na rzecz powoda Leszka J. kwotę 26 988,60 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot określonych szczegółowo w wyroku, zasądził od pozwanej na rzecz powoda Leszka 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 Piotra 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 Radosława 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. między 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.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 powództwo 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.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 z 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, że 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 czegokolwiek 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 pracowników, miałyoby 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 aktualne pozostanie stosowanie podstawowego systemu czasu pracy. Wynika to zresztą wprost z treści uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r., czy raczej zapisków odrębnych na tych uzgodnieniach poczynionych przez strony. 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 Jarosława 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 [...] do Regulaminu pracy stanowiły uzgodnienia z dnia 29 czerwca 2007 r. w sprawie grup zawodowych CUK Oddziału Regionalnego w B., wobec których stosuje się system równoważnego czasu pracy, podpisane przez Dyrektora Oddziału Regionalnego (kierownika jednostki organizacyjnej) Norberta O. oraz przedstawicieli organizacji związkowych. 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 CUK, które miały wejść w życie w dniu 1 lipca 2013 r. i obowiązywać przez 6 miesięcy. Zostały one podpisane przez Jarosława G. jako dyrektora CUK 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 CUK dotyczące kwestii § 33 Regulaminu (a zatem również uzgodnienia lokalne). Z ust. 4 wynikało z kolei, że strony uzgodniły, że w przypadku

nieuzgodnienia w terminie do dnia 1 stycznia 2014 r., będą obowiązywać następujące systemy czasu pracy: między innymi równoważny dla P. Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej P. Służby Ochrony. Następnie zawarto uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. w sprawie systemów czasu pracy, którym nadano nazwę „Załącznik do Regulaminu Pracy P.P. nr [...]”. Przewidywały one równoważny czas pracy dla P. 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 oryginał 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. Jarosław 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 Jarosław G. nie był w stanie jednoznacznie zagwarantować stronie związkowej spełnienia stawianych przez nią warunków, negocjacje się przedłużały. Strony umówiły się, że w przypadku, gdy 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.P. ochrona ustalono, że uzgodnienia z dnia 31 marca 2014 r. zachowują moc obowiązującą w Pionie P.P. Ochrona do 31 grudnia 2017 r. Aneks ten podpisał dyrektor zarządzający Pionem P.P. Ochrona Jacek 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.P., 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.P. Ochrona 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 po-