

Sygn. akt VI Pa 16/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2022 roku

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Hanna Koźlińska

Sędziowie: Sędzia Karolina Chudzinska

Sędzia Elżbieta Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 21 września 2022 roku w Bydgoszczy

na rozprawie

sprawy z powództwa: M. B.

przeciwko: (...) w W.

o zapłatę

na skutek apelacji powoda M. B.

od wyroku Sądu Rejonowego VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 2 grudnia 2021 roku

sygn. akt (...)

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) (...) w W. na rzecz powoda M. B.:

- kwotę 4001,40 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2018 roku do dnia zapłaty,
- kwotę 3473,12 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2018 roku do dnia zapłaty,
- kwotę 3741,92 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2019 roku do dnia zapłaty,
- kwotę 4492,64 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2019 roku do dnia zapłaty,
- kwotę 3693,60 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2019 roku do dnia zapłaty,
- kwotę 3338,12 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2019 roku do dnia zapłaty,
- kwotę 4362,28 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2020 roku do dnia zapłaty,
- kwotę 3516,60 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2020 roku do dnia zapłaty,
- kwotę 3755,16 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 lipca 2020 roku do dnia zapłaty,
- kwotę 3282,92 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 października 2020 roku do dnia zapłaty,

- kwotę 3750,64 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 stycznia 2021 roku do dnia zapłaty,
- kwotę 2855,88 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2021 roku do dnia zapłaty;

2. zasądza od pozwanej (...) w W. na rzecz powoda M. B. kwotę 5400 (pięć tysięcy czterysta) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję;

3. nakazuje pobrać od pozwanej (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 2213,21 (dwa tysiące dwieście trzynaście 21/100) złotych tytułem opłaty stosunkowej od pozwu której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sędzia Hanna Koźlińska

Sędzia Karolina Chudzinska Sędzia Elżbieta Pietrzak

Sygn. akt VI Pa 16/22

## UZASADNIENIE

Powód M. B., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł do pozw przeciwko (...) z siedzibą w W., w którym domagał się zasądzenia następujących kwot:

- 1) 4.001,40 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.07.2018r. do dnia zapłaty;
- 2) 3.473,12 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.10.2018r. do dnia zapłaty;
- 3) 3.741,92 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.01.2019r. do dnia zapłaty;
- 4) 4.492,64 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.04.2019r. do dnia zapłaty;
- 5) 3.693,60 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.07.2019 r. do dnia zapłaty;
- 6) 3.338,12 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.10.2019 r. do dnia zapłaty;
- 7) 4.362,28 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.01.2020 r. do dnia zapłaty;
- 8) 3.516,60 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.01.2020 r. do dnia zapłaty;
- 9) 3.755,16 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.07.2020 r. do dnia zapłaty;
- 10) 3.282,92 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.10.2020 r. do dnia zapłaty;
- 11) 3.750,64 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.01.2021 r. do dnia zapłaty;
- 12) 2.855,88 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11.04.2021 r. do dnia zapłaty;

a nadto zasądzenia od pozwanego pracodawcy zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód podał, że jest zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku dowódcy zmiany. Pracodawca rozliczając czas pracy powoda i innych pracowników zatrudnionych na ww. stanowisku stosuje zasady wynikające z systemu równoważnego czasu pracy, pomimo braku oparcia dla takiej praktyki w wewnątrzzakładowych przepisach i wbrew zasadom wynikającym z faktu zatrudniania powoda w podstawowym systemie czasu pracy. Wskutek bezpodstawnego stosowania wobec powoda równoważnego czasu pracy pracodawca winien wypłacić powodowi

należności z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy za okres od kwietnia 2018 r. do marca 2021 r. w łącznej kwocie 44.264,28 zł wraz z należnymi odsetkami za opóźnienie.

W odpowiedzi na powyższe pozwany pracodawca, reprezentowany przez radcę prawnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w uzasadnieniu podnosząc, że roszczenia powoda są niezasadne co do zasady, a przedstawione przez powoda wyliczenia nie mają znaczenia w sprawie, albowiem powód jako dowódca zmiany pracował u pozwanego w systemie równoważnego czasu pracy i miał z tego tytułu wszelkie dodatki, w tym dodatki za nadgodziny. Zdaniem pozwanego, zastosowanie równoważnego czasu pracy przez pozwanego jest skuteczne, ponieważ taki system czasu pracy jest przewidziany obowiązującym regulaminem pracy oraz uzasadniają to przesłanki określone w przepisach Kodeksu pracy, tj. rodzaj pracy i jej organizacja, a także wieloletnia praktyka zakładowa.

Wyrokiem z dnia 2 grudnia 2021 r. Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (pkt. 1); na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powoda kosztami procesu (pkt. 2) oraz kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa (pkt.3).

U podstaw tego rozstrzygnięcia legły następujące ustalenia oraz rozważania prawne:

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. B. od dnia (...) zatrudniony jest w (...)w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dowódcy zmiany w wymiarze pełnego etatu i wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.192 zł brutto.

Dalej Sąd ten ustalił, że powód oraz inni pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracownika ochrony, kwalifikowanego pracownika ochrony, dowódcy zmiany, kierownika Sekcji ochrony – Szefa ochrony świadczą swoje obowiązki w Pionie (...) (poprzednio Centrum Usług (...)) 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 powód oraz inni pracownicy ochrony pracują również w godzinach nadliczbowych i mają wypłacane wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny zgodnie z systemem równoważnego czasu pracy.

Na mocy Zarządzenia Dyrektora Generalnego (...) z dnia 10 stycznia 2007 r. wprowadzono Regulamin Pracy państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej (...) (od dnia 1 października 2010 r. Regulamin pracy (...)), w tym od dnia 1 kwietnia 2007 r. określono termin obowiązywania regulacji, które dopuszczają zastosowanie systemów czasu pracy. W § 27 pkt 3 regulaminu ustalono m. in., że w zależności od rodzaju pracy i jej organizacji w (...) 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 (...) Centrum Usług (...) oraz 10 działających u pozwanego organizacji związkowych podpisało uzgodnienie na mocy którego wprowadza się system równoważnego czasu pracy dla (...)służby ochrony, w tym kadry kierowniczej (...) służby ochrony. Kolejnymi uzgodnieniami z dnia 24 czerwca 2013 r. ponownie wprowadzono system równoważnego czasu pracy dla następujących grup zawodowych:

1. (...)Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej (...)Służby Ochrony, grupy zawodowej 23 i 24 tj.:

- Pracownik zabezpieczenia technicznego, Dowódca zmiany, Pracownik ochrony, Pracownik dozoru mienia,
- Kierownik działu Operacyjnego – Koordynator Ochrony, Kierownik Sekcji Ochrony – Szef ochrony;

2. Zaplecze (...) – grupa zawodowa 14, tj. pracownicy (...);

3. Kierownicy komórek eksploatacyjnych – grupa zawodowa 4, tj. Kierownicy (...), Kierownicy zmiany (...).

Dalej w uzgodnieniach wskazano, iż uregulowania powyższe obowiązują przez okres 3 miesięcy do dnia 31 grudnia 2013 r., a z chwilą wejścia w życie (w dniu 1 lipca 2013r.) tracą moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia z (...) 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 (...)Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej (...)Służby ochrony, grup zawodowych 23 i 24 tj.:

- Pracownik zabezpieczenia technicznego, Dowódca zmiany, Pracownik ochrony, Pracownik dozoru mienia,
- Kierownik działu Operacyjnego – Koordynator Ochrony, Kierownik Sekcji Ochrony – Szef ochrony;

2. podstawowy dla następujących grup zawodowych:

- Zaplecze (...) – grupa zawodowa 14, tj. pracownicy (...);
- Kierownicy komórek eksploatacyjnych – grupa zawodowa 4, tj. Kierownicy (...), Kierownicy zmiany (...).

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że uzgodnieniami z dnia 31 marca 2014 r. w Centrum Usług (...) ponownie postanowiono wprowadzić system równoważnego czasu pracy dla (...) Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej (...) Służby ochrony, grup zawodowych 23 i 24 tj.:

- Pracownik zabezpieczenia technicznego, Dowódca zmiany, Pracownik ochrony, Pracownik dozoru mienia,

- Kierownik działu Operacyjnego – Koordynator Ochrony, Kierownik Sekcji Ochrony – Szef ochrony. W trzech z czterech podpisanych uzgodnień dopisano ręcznie, iż obowiązuje ono 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., 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. pozwany zorganizował spotkanie na szczeblu regionalnym, gdzie dyrektorzy regionalni Pionu (...)Ochrona otrzymali pełnomocnictwa do prowadzenia i podpisania uzgodnień, lecz bezskutecznie – większość organizacji związkowych biorących udział w konsultacjach wyrażało zgodę, jednak 4 z nich definitywnie nie wyraziły zgody na zawarcie uzgodnień o proponowanej treści.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie przedłożonych w sprawie dokumentów, których prawdziwości i wiarygodności strony nie kwestionowały w toku procesu, a także na podstawie zeznań świadków: M. F. i R. C., które okazały się, zdaniem Sądu I instancji, wiarygodne. Sąd ten przeprowadził również dowód z przesłuchania stron ograniczony do przesłuchania powoda, któremu również nie odmówił wiarygodności, albowiem jego zeznania w ocenie Sądu były logiczne, spójne, rzeczowe, konsekwentne i korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd Rejonowy pominął dowód z przesłuchania świadków: K. F., M. K. oraz M. M., gdyż świadkowie mieli zeznawać na okoliczności bezsporne w niniejszej sprawie, a także nieistotne dla rozstrzygnięcia. Sąd I Instancji podkreślił, że stan faktyczny sprawy w zasadniczych kwestiach był bezsporny pomiędzy stronami. Wskazał bowiem, że sporu nie budziło to, że regulamin pracy dopuszczał możliwość pracy w systemie równoważnego czasu pracy oraz to, że pracodawca i związki zawodowe nie mogły dojść do porozumienia w

tym zakresie. Natomiast ocena zgodności z prawem zatrudniania powoda w systemie równoważnego czasu pracy nie była zależna od ocen dokonywanych przez ww. świadków, co właśnie w niniejszej sprawie było kwestią sporną.

Przechodząc do meritum Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 128 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Natomiast z art. 129 § 1 k.p. wynika, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Ustawodawca dopuścił jednak wprowadzenie innych systemów organizacji czasu pracy, w których dopuszczalne jest np. przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, w tym m. in. wskazany w art. 135-138 system równoważnego czasu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, 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. Stosownie do art. 135 k.p. pracodawca może wprowadzić system czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowej normy czasu pracy do 12 godzin. System ten może być stosowany, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. 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. Takie sformułowanie warunków wprowadzenia tego systemu nie oznacza dowolności, bowiem rodzaj pracy lub jej organizacja powinny stanowić obiektywną i trwałą przesłankę wprowadzenia tego systemu (zob. K. Stefański, Z. Góral [red.], Czas pracy, Warszawa 2016, LEX). Co więcej bezpodstawne stosowanie omawianego systemu może być uznane za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, stanowi bowiem odejście od podstawowej ośmiogodzinnej normy czasu pracy. Warto też zauważyć, że pracodawca często nie ma pełnej swobody w zakresie ustalania systemów czasu pracy, ponieważ jest to materia określana w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy – zatem podmiotem współdecydującym jest zakładowa organizacja związkowa. Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy stwierdził, że jako uzasadniony należy uznać pogląd, że dokonując oceny, należy traktować system równoważny jako wyjątek od zasady ośmiogodzinnego dobowego wymiaru czasu pracy (zob. A. Sobczyk [red.], Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2020).

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że 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. Sąd ten stwierdził, że u pozwanego możliwość wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy dopuszczał § 27 pkt 3 regulaminu pracy wprowadzonego zarządzeniem nr 4 Dyrektora Generalnego (...) z dnia 10 stycznia 2007 r. W § 33 ust. 1 regulaminu określono z kolei, 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.

Dalej sąd I instancji stwierdził, że z powyższych obowiązujących w pozwanej spółce regulacji wynikało zatem, iż wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy musiało być poprzedzone zgodą zakładowych organizacji związkowych działających na terenie zakładu pracy. Pierwsze uzgodnienie w tej materii zawarto w dniu 29 czerwca 2007 r. (k. 119), a z jego treści wynikało, że w Centrum Usług (...) w B. wprowadza się system równoważnego czasu pracy dla następujących grup zawodowych:(...) służby ochrony, w tym kadry kierowniczej (...) służby ochrony. Porozumienie podpisał kierownik jednostki oraz 10 organizacji związkowych. Kolejne uzgodnienia, które obejmowały systemem równoważnego czasu pracy m. in. grupę zawodową powoda, zawarto w dniu 24 czerwca 2013 r. (k. 120-127). W punkcie 2 uzgodnień określono, że uregulowania te obowiązują przez okres 6 miesięcy do dnia 31 grudnia 2013 r. Natomiast punkcie 4 przedmiotowych uzgodnień wskazano natomiast, że w przypadku nieuzgodnienia w terminie do dnia 1 stycznia 2014 r. uzgodnienia w przedmiotowym zakresie, to dla (...)służby ochrony będzie obowiązywać równoważny czas pracy. Uzgodnienia weszły w życie od dnia 1 lipca 2013 r. Z treści kolejnych uzgodnień z dnia 31 marca 2014 r. (k. 128-131) również wynikało, że dla (...)służby ochrony, w tym kadry kierowniczej, tj. pracowników zabezpieczenia technicznego, dowódców zmian, pracowników ochrony, pracowników dozoru mienia

oraz kierownikowi działu operacyjnego – koordynatorowi ochrony, kierownikowi sekcji ochrony – szefowi ochrony wprowadza się system równoważnego czasu pracy.

Dalej sąd ten wskazał, że powyższa praktyka została zachwiana w 2016 r., z uwagi na brak konsensusu organizacji związkowych i pracodawcy co do zastosowania określonego systemu czasu pracy odnośnie poszczególnych grup zawodowych. Sąd ten zwrócił uwagę, iż z treści ostatecznych uzgodnień nie można, jego zdaniem, wywieść, iż przedmiotowe uzgodnienia określały termin ich obowiązywania i czy w ogóle obowiązywały w zakresie, w jakim ustalały dla poszczególnych grup pracowników system równoważnego czasu pracy. Z dokumentów tych nie wynikało, zdaniem tego sądu, jednoznacznie, na jaki okres obowiązuje przedmiotowe uzgodnienie. Obok zasadniczej treści porozumienia widniały jedynie dodatkowe, napisane pismem ręcznym postanowienia, które w różny sposób ustanawiały termin obowiązywania uzgodnienia, w zależności od tego, jak określiła to dana organizacja związkowa. Te dodatkowe ustalenia były dowolne, część z organizacji związkowych zastrzegła, że ustala okres obowiązywania uzgodnień do dnia 30 czerwca 2016 r., inne że do dnia 30 czerwca 2015 r., a jeszcze inne np. 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 natomiast pozostałe organizacje nie odniosły się do tego w żaden sposób. W takiej sytuacji, w ocenie Sądu Rejonowego, nie można mówić o jednoznacznym stanowisku reprezentujących dane grupy zawodowe licznych organizacji związkowych. Niedopuszczalna jest sytuacja, w której wiele związków zawodowych, z których przynajmniej część zrzesza w obrębie jednej grupy zawodowej zezwala na odmienne warunki obowiązywania porozumień w sprawie ustalenia systemu czasu pracy. Sąd ten podkreślił, że to część dopisanych postanowień wskazuje na warunek, iż w przypadku braku ustalenia do wskazanego terminu uzgodnień obowiązuje podstawowy system czasu pracy, a w innych brak jest tego warunku.

Następnie Sąd Rejonowy stwierdził, że termin „uzgodnić” należy rozumieć jako dojście do konsensusu we wszystkich kwestiach będących przedmiotem rozmów, a więc, zdaniem tego sądu, w takim wypadku nie można mówić w ogóle o uzgodnieniu skoro brak było zgody wszystkich zainteresowanych organizacji związkowych w jednoznacznym określeniu postanowień w przedmiotowych uzgodnieniach. Sąd ten zwrócił uwagę, że to właśnie taka praktyka spowodowała w późniejszym czasie niemożność uzgodnienia kolejnych uzgodnień, które jednoznacznie określałyby system czasu pracy obowiązujący dla danych grup pracowników. Z powyższego wynika zatem, że do dnia 1 stycznia 2014 r. brak było uzgodnienia dotyczącego ustanowienia systemu równoważnego czasu pracy i, w ocenie tego Sądu, aktualność zachowują postanowienia wskazane w uzgodnieniach z dnia 24 czerwca 2013 r. Zostały one bowiem przyjęte bez zastrzeżeń, precyzyjnie wskazano w nich termin obowiązywania systemu czasu pracy, nie dopisywano żadnych dodatkowych postanowień, które miałyby wątpliwą moc obowiązującą oraz określono, że w przypadku braku uzgodnienia pracowników (...) służby ochrony będzie obowiązywać system równoważnego czasu pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w powyższej sytuacji powoda w spornym okresie dalej obowiązywał system równoważnego czasu pracy. Sąd ten stwierdził, że rację ma również strona pozwana, iż zastosowanie systemu równoważnego czasu pracy wynikało z rodzaju pracy i jej organizacji a regulamin pracy dopuszczał taką możliwość. W ocenie tego Sądu można mówić o zwyczaju zakładowym w tym zakresie, gdyż praktyka ta stosowana była co najmniej od 2007 r. Powód oraz inni pracownicy ochrony wykonywali swoje obowiązki w systemie równoważnego czasu pracy, zdarzało się również, że w tym systemie pracowali w godzinach nadliczbowych, za które otrzymywali wynagrodzenie. Ponadto w ochronie mienia pewnego rodzaju standardem jest praca w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, zdarza się również, że ochroniarze pełnią 24-godzinne dyżury. Wynika to m. in. z jej rodzaju i organizacji, jak również z powszechnie przyjętej praktyki branżowej. Również zatrudniani pracownicy z pewnością mieli świadomość, że przyjęcie zatrudnienia w ochronie wymagać będzie pracy zmianowej o przedłużonym do 12 godzin wymiarze czasu jej świadczenia.

Mając wszystko powyższe na względzie Sąd Rejonowy w punkcie 1 sentencji wyroku oddalił powództwo.

W punkcie 2 orzeczenia Sąd Rejonowy postanowił jednak nie obciążać powoda kosztami procesu. Sąd ten wskazał, że orzeczenie o kosztach znajduje uzasadnienie w przepisie art. 102 k.p.c., stanowiącym, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle

kosztami. Ustawodawca przyznał sądowi w powołanym przepisie pewną swobodę w zasądzaniu kosztów procesu, gdy stosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik sporu (art. 98 k.p.c.) sprzeciwiają się względy słuszności. Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, Legalis nr 17661). Ustalenie, czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu, która następuje niezależnie od przyznanego zwolnienia od kosztów sądowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2006 r., V CSK 292/06, Legalis nr 156422).

Sąd Rejonowy wskazał, że pomimo tego, iż powód był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, to w niniejszej sprawie całokształt okoliczności przemawia za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami procesu w niniejszym postępowaniu. Sytuacja, w której się znalazł nie zależała w żadnym wymiarze od woli powoda. Praktyką w pozwanej spółce było bowiem zawieranie porozumień odnośnie stosowania systemów rozkładu czasu pracy, która nie była jednak precyzyjna i jasna. Od końca 2016 r., z przyczyn niezależnych od pracowników, a wynikających z braku porozumienia pomiędzy pracodawcą a stroną związkową praktyka ta została zachwiana i fakt powstania sporu dotyczącego zastosowania konkretnego systemu czasu pracy, za który odpowiedzialność ponosi zarówno pracodawca, jak i związki zawodowe nie może obciążać pracownika, który miał uzasadnione subiektywne przekonanie o słuszności swych racji. Powyższe dawało zatem podstawę do uznania, że zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek, o którym mowa w art. 102 k.p.c.

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Apelację od tego wyroku złożył powód, reprezentowany przez pełnomocnika i zaskarżył ten wyrok w części w jakiej oddała powództwo tj. w punkcie 1.

Wyrokowi apelujący zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego,

- naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegającego na tym, iż: Sąd I instancji ustalił wbrew zebranemu w sprawie materiałowi, bądź bez oparcia w materiale dowodowym, że

- okolicznością bezsporną jest, że powód i inni pracownicy zatrudnieni na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony świadczą obowiązki w systemie równoważnego czasu pracy zakładającego przedłużenie dobowego czasu pracy do 12 godzin w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym

podczas gdy założenia systemu czasu pracy obowiązującego powoda nie stanowią okoliczności bezspornej - przeciwnie, stanowią kluczową okoliczność sporną, a pozwany wbrew wnioskowi zawartemu w pozwie nie przedłożył miesięcznych kart czasu pracy lecz jedynie harmonogramy

- harmonogramy czasu pracy są przedkładane pracownikom, którzy je akceptują podczas, gdy powód zeznał, że harmonogramy czasu pracy traktuje jako polecenie pracodawcy, którego wykonania nie może odmówić, taka postawa powoda nie daje podstaw do twierdzenia, że powód akceptował harmonogramy

- na podstawie regulaminu pracy w dniu 29 czerwca 2007 r. Dyrektor Oddziału (...) Centrum Usług (...) oraz 10 działających u pozwanego organizacji związkowych podpisało uzgodnienie, na mocy którego wprowadza się 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 podczas, gdy w okresie od 2007 do 2013 nie było jednolitego porozumienia dla wszystkich pracowników zatrudnionych u pozwanego w (...), mimo że wymagał takiego uzgodnienia Regulamin Pracy w § 27 pkt 3 w zw. z § 33. Do akt sprawy pozwany takiego porozumienia nie złożył, a zatem, powyższe ustalenie pozbawione jest oparcia w materiale dowodowym. Porozumienie, do którego odwołuje się Sąd miało charakter lokalny i jako takie było niezgodne z przepisami wewnątrzzakładowymi. W tamtym okresie również wielość porozumień sprawiała, że nie we wszystkich jednostkach funkcjonował równoważny system czasu pracy, co zaprzecza tezie jakoby w okresie od 2007 do 2013 równoważny system czasu pracy funkcjonował jako uzgodniony, porozumienie z 2007r., nie było podpisane na szczeblu krajowym, jak wymaga tego regulamin, lecz wyłącznie lokalnie

- kolejnymi uzgodnieniami z dnia 24 czerwca 2013 r. ponownie wprowadzono system równoważnego czasu pracy dla następujących grup zawodowych, a dalej Sąd uznał to porozumienie za nadal obowiązujące podczas, gdy nie było to ponowne wprowadzenie, lecz pierwsze porozumienie zawarte na czas określony na szczeblu ogólnopolskim tj. zgodnie z obowiązującymi u pozwanego regulacjami wewnątrzzakładowymi, a ponadto porozumienie z 31 marca 2014r. wskazywało, w punkcie 2 że z chwilą jego zawarcia tracą moc wszelkie wcześniejsze porozumienia.

- uzgodnieniami z dnia 31 marca 2014r. ponownie postanowiono wprowadzić system równoważnego czasu pracy, zaś z dalszej części uzasadnienia wynika, że Sąd nie uznał tego porozumienia za zawarte podczas gdy było to kolejne czasowe porozumienie a wielość porozumień wskazywała, że nie istniało w datach zawierania kolejnych porozumień inne wiążące porozumienie pozwalające na stosowanie równoważnego systemu czasu pracy.

- Sąd opisał różne wersje porozumienia, swobodnie interpretując treść różnych egzemplarzy, bez oparcia w materiale dowodowym, bowiem oddalając wnioski o przesłuchanie świadków zawnioskowanych przez powoda, (którzy w przeciwieństwie do świadków przesłuchanych a zawnioskowanych przez pozwanego uczestniczyli w zawieraniu porozumień), Sąd w szczególności nie był w stanie ustalić okoliczności, które doprowadziły do takiej a nie innej ich treści (dopiski były czynione wraz z upływem czasu, w którym porozumienie miało obowiązywać), zaś odrębny dopisek w uzgodnieniu z dnia 31.03.2014r. 7/CUK/19: „obowiązuje do 31.12.2014r. w przypadku braku uzgodnienia obowiązuje podstawowy system czasu pracy” nakreślony został ręką ówczesnego Dyrektora (...) J. G. (1), który uzgodnienie podpisał

-Sąd ustalił jakoby pracodawca próbował doprowadzić do zawarcia porozumienia - wyłącznie w oparciu o zeznania świadków powołanych przez pozwanego, podczas, gdy przeczą temu pisma kierowane do pozwanego przez organizację związkową reprezentującą powoda, która w całym spornym okresie była w sporze zbiorowym z pracodawcą;

- Sąd skonstruował fałszywą przesłankę do ustalenia, iż system równoważnego czasu pracy miał charakter zwyczaju uzasadnionego rodzajem i organizacją pracy;

- Sąd pominął wyniki i ustalenia zawarte w Protokole Kontroli

Państwowej Inspekcji Pracy, która odmiennie od Sądu, w oparciu o te same

dokumenty, ustaliła stan faktyczny i wynikające z niego skutki oraz przyczyny

dla których porozumienia zawierane były czasowo tj. warunki brzegowe

stosowania systemu czasu pracy, których domagały się związki zawodowe

Skarżący zarzucił również naruszenie przepisów prawa procesowego,

- przepisu art. 235<sup>2</sup>§ 1 pkt 2 kpc - poprzez pominięcie dowodów z zeznań świadków jako że zdaniem Sądu świadkowie mieli zeznawać na okoliczności nieistotne dla rozstrzygnięcia, podczas gdy zawnioskowani świadkowie posiadali daleko większą, bo własną, wiedzę o okolicznościach zawierania porozumień i braku woli po stronie pracodawcy niż świadkowie pozwanego, którzy byli wyłącznie świadkami ze słyszenia;

- przepisu art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 1) k.p.c. przez niepodanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, dlaczego, nie wskazał jednocześnie przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności (w szczególności dokumentacji z kontroli PIP i wystąpień pokontrolnych) i mocy dowodowej, mimo że dowody te wskazywały na celowość, a przynajmniej możliwość poczynienia odmiennych ustaleń, niż wskazane w ww. ppkt a);

- przepisu art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 2) k.p.c. przez nie wskazanie i nie wyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia;

Zarzucił również :

2. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie naruszenie przepisu art. 135 k.p. w zw. z art. 150 § 1 k.p. w zw. z § 27 pkt regulaminu pracy i § 33 ust. 1 i 2 regulaminu pracy polegające na ich pominięciu poprzez przyznanie pierwszeństwa „zwyczajowi zakładowemu”; w konsekwencji naruszenie prawa materialnego tj. art. 151<sup>1</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 129 § 1 k.p. przez ich niezastosowanie i oddalenie powództwa o zapłatę dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej

Wskazując na powyższe podstawy, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu łącznie z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje wg norm przepisanych, a ponadto wniósł

- na zasadzie art. 368 § 1 pkt 4 k.p.c. o przeprowadzenie nowych dowodów wnioskowanych poniżej celem wykazania faktów wskazanych w uzasadnieniu;

- wezwanie na rozprawę w charakterze świadka J. G. (1) - ówczesnego Dyrektora Centrum Usług (...)

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie jaki system czasu pracy winien być stosowany wobec powoda w celu rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin i należnych z tego tytułu dodatków. Stan faktyczny wydawał się w sprawie niesporny, aż do sporządzenia przez Sąd pierwszej instancji uzasadnienia wyroku. Strony były zgodne bowiem, że ostatecznie porozumienie w rozumieniu wewnątrzzakładowych przepisów straciło aktualność z dniem 30 października 2016r. Sam pozwany w odpowiedzi na pozew wskazał (str. 5-6): „ § 33 ust. 1 Regulaminu pracy, przewiduje, 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”. Pozwany sukcesywnie podpisywał wymagane uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u niego, które obowiązywały w kolejnych okresach. Ostatnim podpisanym porozumieniem było uzgodnienie z 31 marca 2014r., które obowiązywało do 31 października 2016r.” Apelujący podniósł, że wobec cytowanego jednoznacznego stanowiska pozwanego, niezrozumiałe są dywagacje Sądu pierwszej instancji w przedmiocie nieważności porozumienia z 2014 i dalszego obowiązywania porozumienia z 2013r. Powyższe stanowisko oparte zostało, zdaniem powoda, na analizie kserokopii dokumentu, który nie był stworzony jednorazowo, lecz sukcesywnie przedłużano na krótkie okresy jego obowiązywanie czyniąc adnotacje na oryginalnym dokumencie. Przedmiotowej okoliczności Sąd Rejonowy nie mógł prawidłowo ustalić w oparciu o ostatni kształt dokumentu, wskutek oddalenia wniosków o przesłuchanie świadków, którzy uczestniczyli w zawieraniu porozumienia. Powód podniósł, że Sąd Rejonowy nie wyjaśnił dlaczego uznał za celowe przesłuchanie świadka, który nie miał żadnej wiedzy o wydarzeniach z 2013 i 2014r. a oddalił wnioski o przesłuchanie świadków, którzy w tych wydarzeniach uczestniczyli, a których zeznania pozwoliłyby na uniknięcie błędu w ustaleniach faktycznych a tym samym zapobiegły skonstruowaniu fałszywej przesłanki do stwierdzenia, że istnieje zgodne z obowiązującymi

u pozwanego przepisami porozumienie, które daje podstawę do stosowanie wobec powoda równoważnego systemu czasu pracy.

Powód wskazał również, że niezrozumiałe jest pominięcie w rozważaniach Sądu przesłanych przez Państwową Inspekcję Pracy dokumentów kontroli przeprowadzonej u pozwanego, wyników tej kontroli i uznania za wiarygodne zeznań świadka F., który stwierdził, że z tego co wie, żadnego nakazu Inspekcja nie wydała, czyli nie dopatrzyła się rażącego naruszenia prawa, podczas, gdy w piśmie z dnia (...) r. adresowanym do Sądu w niniejszej sprawie Inspekcja nie tylko przesłała pełną dokumentację, ale poinformowała, że w związku ze stwierdzonym podczas kontroli wykroczeniem stypizowanym w art. 218 § 1 a k.k. skierowała zawiadomienie o podejrzeniu przestępstwa polegającego na naruszeniu przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, tj. niestosowanie systemów czasu pracy, na stanowiskach pracy występujących na terenie zakładu pracy, zgodnie z zapisami aktów wewnętrznych, tj. na stanowiskach pracy „kwalifikowany pracownik ochrony”- nie stosowanie podstawowego systemu czasu pracy, co skutkuje zaniżaniem wypłaty świadczeń wynikających ze stosunku pracy, tj. dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, które to postępowanie nie zostało jeszcze zakończone. Powód podniósł również, że obowiązujący u pozwanego Regulamin pracy warunkuje wprowadzenie równoważnego czasu pracy uzgodnieniem przez kierownika jednostki z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych reprezentujących daną grupę. Powód zwrócił uwagę, że pozwany przyznał, że sukcesywnie tego rodzaju uzgodnienia zawierał, lecz ostatnie, podpisane 31.03.2014r. obowiązywało do 31.10.2016r. Tym samym, w opinii powoda, pozwany nie posiada żadnej podstawy prawnej do stosowania wobec powoda (i innych pracowników) równoważnego czasu pracy. Dla powoda, jak i innych pracowników oczywistym jest, że rolą pracodawcy jest realizacja zarówno przepisów kodeksu pracy jak i porozumień społecznych, a takim jest uzgodnienie regulaminu pracy. Umów należy dotrzymywać, również w stosunkach pracowniczych. Skoro strony ustaliły (w porozumieniu dotyczącym regulaminu pracy), że wprowadzenie określonego systemu czasu pracy wymaga stosownych uzgodnień, to żadna ze stron nie może domagać się zaniechania realizacji tego postanowienia. Powód zaprzeczył również, aby stosowanie równoważnego systemu czasu pracy mogło mieć podstawę w przyjętym zwyczaju, a to z uwagi na warunki wynikające z kodeksu pracy i regulaminu pracy. Ponadto, skoro strony podpisywały co kilka lat uzgodnienia, to tym samym nie można mówić o zwyczaju czy przyjętej praktyce w odniesieniu do systemu czasu pracy, lecz raczej o utrwalonej, znanej stronom praktyce negocjowania warunków porozumień. System czasu pracy, w którym pracownik pracuje nie może być przedmiotem praktyki, jeśli praktyka jest niezgodna z przepisami obowiązującymi u pracodawcy. Sąd Rejonowy nie próbował wyjaśnić dlaczego jego zdaniem strony zawierały kolejne porozumienia skoro, wystarczy praktyka czy zwyczaj, wbrew cytowanym przez Sąd poglądom.

Powód wskazał, że (...) (...), którego członkiem, jest powód, zrzeszająca największą liczbę pracowników ochrony przystępowała do negocjacji w dobrej wierze, ale również w trosce o dobro pracowników, a stawiane warunki miały podstawy merytoryczne i prawne (np. jednym z postulatów było zaniechanie przez pozwanego wzywania pracowników w celu wykonywania pracy przez 2h w ciągu doby oraz nie łączenie systemu służb 12 godzinnych ze służbami 24 godzinnymi). Zatem przedmiotem negocjacji nie jest wyłącznie kwestia systemu czasu pracy, ale również warunków brzegowych stosowania określonego systemu do określonej grupy pracowników. Takie właśnie jest ratio legis zapisów (...), aby wprowadzając uciążliwy dla pracowników system czasu pracy uzgadniać jego wprowadzenie z organizacjami, które reprezentują daną grupę pracowników. Pozwany w pierwszym okresie następującym po utracie ważności ostatniego z porozumień, nie podejmował żadnych rozmów, a późniejsze negocjacje nie przynosiły skutków głównie z przyczyn leżących po stronie przedstawicieli pozwanego. Pozwany lekceważył postulaty pracowników i reprezentujących ich organizacji, mimo, że były one uzasadnione i oparte na obowiązujących przepisach prawnych.

Wreszcie powód podniósł, że za dowolne należy uznać stwierdzenie Sądu Rejonowego, że niemal naturalna jest praca w systemie równoważnym dla pracowników ochrony, podczas, gdy co najmniej dwóch pracowników ochrony zatrudnionych w tożsamej jednostce co powód (P. W. i G. S.) pracuje w systemie podstawowym i wg takiego systemu mają układane harmonogramy, co nie powinno dziwić wobec znanych sądowi z urzędu praktyk pozwanego nierównego traktowania pracowników.

W odpowiedzi na apelację pozwana spółka wniosła o jej oddalenie, o oddalenie wniosku powoda o wezwanie na rozprawę świadka J. G. (1) oraz oddalenie wniosków powoda o dopuszczenie nowych dowodów z dokumentów

załączonych do apelacji a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego - według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację pozwana podniosła, że Sąd I instancji prawidłowo wskazał, że w spornym okresie zarówno powód jak i inni pracownicy ochrony wykonywali swoje obowiązki w systemie równoważnego czasu pracy oraz, że powód z pewnością miał świadomość, że prace tę będzie wykonywać w przedłużonym do 12 godzin wymiarze czasu jej świadczenia w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, co potwierdził sam na rozprawie w dniu 16 listopada 2021r. oraz co wynika z przedłożonych przez pozwanego dokumentów. Pozwany podkreślił, że jego zdaniem Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził ustalenia, ocenił, zinterpretował i przytoczył zawarte w przedstawionych przez pozwanego dokumentach zapisy t.j. Regulaminu Pracy z 10.01.2007r., uzgodnienia z 29.06.2007r., uzgodnienia z 24.06.2013r., uzgodnienia z 31.03.2014r., notatki służbową z 2 września 2019r., oświadczenia z 28.08.2019r. W szczególności, słusznie, według pozwanej Sąd Rejonowy wywiódł, że wobec braku w kolejnym Uzgodnieniu z 31.03.2014 roku konsensusu, pomiędzy związkami zawodowymi i pozwaną, co do okresu na jaki zostało to kolejne uzgodnienie podpisane, że do dnia 01.01.2014 roku, nie doszło do zawarcia nowego uzgodnienia w sprawie objęcia pracowników zatrudnionych przy ochronie mienia (pilnowaniu) równoważnym systemem czasu pracy, pomimo podejmowanych wielokrotnych prób, a tym samym „aktualność” zachowały postanowienia wskazane w uzgodnieniu z dnia 24.06.2013 roku, zawarte w jego pkt 4, mówiącym, że w przypadku nie uzgodnienia w terminie do 01.01.2014 roku Uzgodnienia w przedmiotowym zakresie, obowiązywać będzie dla (...)służby ochrony równoważny system czasu pracy.

W piśmie z dnia 13 września 2022r. pełnomocnik powoda podniósł, że prezentowane na obecnym etapie postępowania stanowisko pozwanej odnośnie istnienia u pozwanego uzgodnienia wymaganego przepisami wewnątrzzakładowymi sprzeczne jest z jego stanowiskiem wyrażonym w odpowiedzi na pozew, w której pozwany przyznał, że ostatnim podpisanym było uzgodnienie z 31.03.2014r., które obowiązywało do 31.10.2016r., a w związku z wygaśnięciem porozumień z 2014r. pozwany zaplanował i zorganizował spotkania z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych (...) ale nie osiągnięto w żadnym z tych lat konsensusu w sprawie. Powód zwrócił uwagę, że takie samo stanowisko prezentował pozwany również w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez PIP, jak również na spotkaniach, które odbywały się po dniu 31 października 2016r.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda, w świetle uzupełnionego przez Sąd II instancji materiału dowodowego, zasługiwała na uwzględnienie w całości

Na etapie postępowania apelacyjnego kwestią sporną pozostawała ocena istnienia u pozwanej spółki podstawy prawnej stosowania wobec powoda oraz innych pracowników z grupy zawodowej powoda, równoważnego czasu pracy. Pozwany, zmieniając swoje pierwotne stanowisko procesowe twierdził bowiem, że podstawa taka istniała, a było nią ostatnie, jego zdaniem, ważne zawarte pomiędzy stroną pracowniczą a pracodawcą Uzgodnienie z dnia 24.06.2013r., a nadto system ten mógł być stosowany przez pracodawcę z uwagi na „zwyczaj” obowiązujący od co najmniej 2007 r. w (...). Powód z kolei stał na stanowisku, że Uzgodnienia w tym przedmiocie, przyjętego zgodnie z § 33 Regulaminem Pracy w spornym okresie nie było, a sama praktyka stosowania wobec grupy zawodowej powoda równoważnego czasu pracy, a także okoliczność, iż powód, który nie ma wykształcenia prawniczego, godził się na takie rozwiązanie, nie powoduje, że stosowanie tego systemu było w spornym okresie legalne i zgodne z Regulaminem Pracy, obowiązującym u pracodawcy.

Na wstępie Sąd Okręgowy wskazuje, że z uwagi na obowiązujący w procedurze cywilnej system apelacji pełnej Sąd II instancji ma prawo ponownego, w zasadzie niczym nieograniczonego, badania sprawy. W takim systemie postępowanie apelacyjne jest dalszym stadium postępowania przed sądem pierwszej instancji. Apelacja pełna polega na tym, że Sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie. Innymi słowy, przedstawione pod osąd roszczenie procesowe jest rozpoznawane po raz wtóry od początku, a prowadzona przez sąd rozprawa stanowi kontynuację rozprawy rozpoczętej przed Sądem pierwszej instancji. Podstawowym celem postępowania apelacyjnego

jest naprawienie wszystkich błędów popełnionych zarówno przez sąd, jak i przez strony, przy czym chodzi zarówno o błędy natury prawnej, jak i faktycznej. Z tych względów nieodłącznym elementem apelacji pełnej jest także możliwość powoływania przed Sądem drugiej instancji tzw. nowości (facta noviter producta oraz facta noviter reperta). Apelacja pełna, oderwana od podstaw, a więc od reglamentowanej przez prawodawcę listy możliwych zarzutów, nie krępuje więc sądu drugiej instancji, zachowującego w zasadzie nieograniczone kompetencje rozpoznawcze (uchwała Sądu Najwyższego siedmiu sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55).

W świetle powyższego Sąd Okręgowy mając na uwadze materiał dowodowy zebrany w postępowaniu przed Sądem Rejonowym - w tym nieocenione i nie wzięte pod uwagę przez Sąd i instancji akta postępowania wraz z protokołem kontroli Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektora Pracy w W. dotyczące kontroli nad warunkami pracy w (...)przeprowadzonej w roku 2020r., inne dokumenty (m.in. regulamin pracy, załączniki do tego regulaminu, zawierane Uzgodnienia), a także materiał dowodowy zebrany w toku uzupełniającego postępowania dowodowego (dowód z dokumentów z akt Sądu Rejonowego w (...)...)w postaci transkrypcji zeznań świadka J. G. (2)) dokonał własnych ustaleń i ich subsumcji pod normy prawa materialnego. W związku z powyższym tracą na znaczeniu zarzuty podniesione w apelacji dotyczące wadliwości oceny dowodów przez Sąd Okręgowy w kontekście zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy ustalił, że z § 33 ust. 1 Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanego wynikało, 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. Ustalone grupy zawodowe, o których mowa w ust. 1 stanowią załączniki do regulaminu (ust. 2).

Załącznik nr (...) do regulaminu Pracy stanowi uzgodnienie z dnia 29 czerwca 2007r. w sprawie grup zawodowych Centrum usług (...) w B., wobec których stosuje się system równoważnego czasu pracy, podpisane przez Dyrektora Oddziału (...) (kierownika jednostki organizacyjnej) N. O. oraz przedstawicieli organizacji związkowych: (...) z siedzibą we W., Organizację (...) (...) we W., (...) (...)w T., (...) (...)w B., (...) w T., (...) Poczty Oddział w B., (...) (...) w B., które miało charakter lokalny (nie uniwersalny) i tymczasowy, do czasu zawarcia uzgodnienia na szczeblu centralnym.

Następnie sformułowane zostało Uzgodnienie z dnia 24.06.2013r. w sprawie systemów czasu pracy stosowanych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach eksploatacyjnych w (...), które miało wejść w życie w dniu 1 lipca 2013r. i obowiązywać przez 6 miesięcy. Podpisane zostało przez J. G. (1), jako Dyrektora Centrum usług (...) oraz przedstawicieli związków zawodowych. Uzgodnieniu temu nie nadano numeru załącznika do regulaminu. Z ust. 3 wynikało, że z chwilą wejścia w życie tego Uzgodnienia tracą moc wszystkie dotychczasowe uzgodnienia w (...), 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 1 stycznia 2014r. uzgodnienia w przedmiotowym zakresie obowiązywać będą następujące systemy czasu pracy: m.in. równoważny dla (...) Służby Ochrony, w tym kadry kierowniczej pocztowej Służby Ochrony.

Następnie zawarto Uzgodnienie z dnia 31 marca 2014r. w sprawie systemów czasu pracy, któremu nadano nazwę „Załącznik do Regulaminu (...) (...) (...)”. Przewidywało ono równoważny czas pracy dla (...)Służby Ochrony – grup zawodowych 23 i 24 od dnia 1 stycznia 2014r. Na nim naniesiono kilkanaście adnotacji co do okresu jego obowiązywania, łącznie z adnotacjami, że po upływie tych okresów obowiązywać będzie podstawowy system czasu pracy. Adnotacje te nanoszone były stopniowe, na oryginale pierwotnego uzgodnienia, w miarę upływu czasu, jaki strony przeznaczyły na ustalenie treści i warunków brzegowych ostatecznego Uzgodnienia, na przesunięcie czasu do zawarcia którego, strony wyrażały zgodę. J. G. (1), który w tych negocjacjach był przedstawicielem pracodawcy zobowiązywał się wobec przedstawicieli związków zawodowych, które reprezentowały grupy pracownicze, wobec której zamiarem pracodawcy było stosowanie równoważnego czasu pracy ( a zatem także wobec grupy zawodowej, do której należał powód), o zagwarantowanie spełnienia ich postulatów (m.in. zakresie minimalnej długości zmiany, godziny, do której najpóźniej miałyby się kończyć zmiana nocna), w celu wyrażenia przez związki zawodowe zgody na stosownie tego systemu czasu pracy na czas nieokreślony. Ponieważ J. G. (1) nie był w stanie jednoznacznie zagwarantować stronie związkowej spełnienia stawianych przez nią warunków, negocjacje się przedłużały. Strony

umówiły się, że w przypadku, kiedy do ostatecznie przyjętego przez nie terminu zakończenia negocjacji, nie uda się zawrzeć uzgodnienia, pracowników będzie obowiązywał podstawowy czas pracy. (zeznania świadka G.- k. 286-300 akt).

Aneks z dnia 27.10.2016r. do Uzgodnień w sprawie systemów czasu pracy oraz godzin pracy pracowników Pionu (...) ochrona ustalono, że uzgodnienie z dnia 31.03.2014r. zachowuje moc obowiązującą w Pionie (...) do 31.12.2017r. Aneks ten podpisał dyrektor zarządzający Pionem (...) J. J. oraz przedstawiciele kilkunastu związków zawodowych (Aneks- załącznik nr 4 do protokołu kontroli PIP).

Uzgodnienie z 31 marca 2014r. weszło w życie w dniu 1 stycznia 2014r., co spowodowało, że wygasło z tym dniem Uzgodnienie z 24.06.2013r. w każdym aspekcie, jaki regulowało (zatem również w zakresie § 4). Uzgodnienie to miało obowiązywać na czas określony, przy czym końcowy termin jego obowiązywania był systematycznie, w miarę procesu konsultacji, przedłużany. Dla obu stron biorących udział w negocjacjach nie budziło wątpliwości, że Uzgodnienie z 31.03.2014r. jest ważne i że weszło w życie. Wobec nieuzyskania przez pracodawcę konsensusu co do okresu obowiązywania tego Uzgodnienia z przedstawicielami większości związków zawodowych, w tym związku zawodowego (...), który zrzeszał większość pracowników Pionu Ochrony, aneksem z dnia 27.10.2016r. do Uzgodnień z dnia 31.03.2014r. strony ustaliły, że Uzgodnienie to zachowuje moc obowiązującą w Pionie (...) jedynie do 31.12.2017r.

Uzgodnienie z dnia 31 marca 2014r. zostało zatem zawarte w ważny sposób na czas określony od 1 stycznia 2014r. do 31.12.2017r.

O dnia 1 stycznia 2018r. u pozwanego nie istniała żadna regulacja wewnętrzna – żadne ważne Uzgodnienie ustalone w trybie określonym w § 33 Regulaminu Pracy, ustalające grupy pracowników pozwanego, wobec których zastosowanie znajduje równoważny system czasu pracy.

Pozwany pracodawca, wobec braku konsensusu z zakładowymi organizacjami związkowymi co do wyrażenia zgody na ustalenie grup zawodowych, do których stosować będzie się system równoważnego czasu pracy, nie zakreślił 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 (dowód: mail z działu Administracji (...) S.A. -k. 304 akt).

W tak ustalonym przez Sąd Okręgowy stanie faktycznym, stwierdzić należy, że począwszy od dnia 1 stycznia 2018r. u pozwanego nie istniało uzgodnienie wydane w trybie § 33 Regulaminu pracy, które ustalałoby grupy pracowników, wobec których zastosowanie znajduje równoważny system czasu pracy, co oznacza, że zastosowanie znajdował w tym okresie podstawowy system czasu pracy.

Konstrukcja równoważnego systemu 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. Stosownie do art. 135 k.p. pracodawca może wprowadzić system czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowej normy czasu pracy do 12 godzin. System ten może być stosowany, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Jak podkreśla się w doktrynie i orzecznictwie, takie sformułowanie warunków wprowadzenia tego systemu nie oznacza dowolności, bowiem rodzaj pracy lub jej organizacja powinny stanowić obiektywną i trwałą przesłankę wprowadzenia tego systemu. Pracodawca, zatrudniający powyżej 50 pracowników, nie ma pełnej swobody w zakresie ustalania systemów czasu pracy, ponieważ jest to materia określana w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy - zatem podmiotem współdecydującym w tym zakresie jest zakładowa organizacja związkowa. Oznacza to, że stosowanie systemu równoważnego czasu pracy powinno być traktowane jako wyjątek od zasady ośmiogodzinnego dobowego wymiaru czasu pracy .

Pracodawca chcąc wprowadzić system równoważnego czasu pracy musi mieć pewność, że jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, a ponadto powinien dokonać tego zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami kodeksu pracy. Faktyczne narzucanie pracownikowi wykonywania pracy według ustalonych przez

pracodawcę rozkładów czasu pracy (harmonogramów) odpowiadających równoważnemu systemowi czasu pracy, przy braku uprzedniego formalnego wprowadzenia regulacji normującej stosowanie takiego systemu, choćby nawet za zgodą pracownika, nie oznacza, że równoważny system czasu pracy formalnie obowiązuje u pracodawcy i wynagrodzenie pracownika może być rozliczane z jego zastosowaniem.

Zgodnie z art. 151 § 1 Kodeksu pracy praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii; 2) szczególnych potrzeb pracodawcy. Zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 Kodeksu Pracy za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości: 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: a) w nocy, b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy; 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1. Zgodnie z § 2. Tego przepisu dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

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

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwoty dochodzone w pozwie. Poszczególne kwoty Sąd zasądził wraz z odsetkami. W myśl art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Odsetki za opóźnienie ustalone zostały od kolejnego dnia po dniu wymagalności roszczenia. W związku z tym, że termin zapłaty wynagrodzenia przypadał na 10 dzień miesiąca, kwoty w wyroku zostały zasądzone od 11 dnia tego miesiąca.

W związku z uwzględnieniem powództwa należało rozstrzygnąć również o kosztach procesu za obie instancje, co Sąd Okręgowy uczynił w punkcie 2. wyroku , w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 k.p.c.). Pozwana, która w całości sprawę przegrała, zobowiązana jest do zapłaty kosztów procesu na rzecz powoda. Na koszty te składa się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika, radcy prawnego, ustalone w oparciu o § 2. pkt. 5) w związku z § 10 ust. 1 pkt. 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Łącznie w wynagrodzeniem pełnomocnika za obie instancje wyniosło 5.400 zł.

Rozstrzygnięcie w punkcie 3. wyroku w przedmiocie kosztów sądowych, w postaci opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której zwolniony był powód, Sąd wydał w oparciu o art. 113 ust. 1 w związku z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Sędzia Hanna Koźlińska

Sędzia Elżbieta Pietrzak Sędzia Karolina Chudzinska