

IV P 96/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2023 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2023 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **J. G. (1)**

przeciwko **Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej w W.**

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda J. G. (1) na rzecz pozwanego Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej w W. kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty,

III. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.

Sędzia Andrzej Kurzych

IV P 96/22

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 stycznia 2022 r. powód J. G. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanej Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej w W. kwoty 31.301,76 zł tytułem wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od grudnia 2019 r. do września 2021 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od kwot i dat wskazanych w pozwie oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż pracodawca rozliczając czas pracy powoda i innych pracowników zatrudnionych jako pracownicy ochrony stosuje zasady wynikające z równoważnego systemu czasu pracy, pomimo braku oparcia takiej praktyki w wewnętrznych przepisach i wbrew zasadom wynikającym z faktu zatrudniania powoda w systemie podstawowym. Powyższą okoliczność potwierdziła kontrola przeprowadzona w pozwanej spółce przez Państwową Inspekcję Pracy, która w wystąpieniu nakazała wyliczenie i wypłatę należnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy. Wskutek bezpodstawnego stosowania wobec powoda równoważnego czasu pracy pozwany winien wypłacić powodowi należności z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy (art. 151¹ k.p. w zw. z art. 151 § 1 k.p.) za okres objęty sporem, tj. od października 2018 r. do września 2021 r. w łącznej kwocie 31.301,76 zł wraz z należnymi odsetkami za opóźnienie.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od listopada 2018 r. do września 2021 r., mające za podstawę rzekomą pracę w podstawowym systemie czasu pracy, nie istnieje, a tym samym powództwo jest w całości bezzasadne.

Powód, jako kwalifikowany pracownik ochrony, pracujący na stanowisku dowódcy zmiany, od początku swego zatrudnienia u pozwanego pracował w równoważnym systemie czasu pracy i miał wypłacone z tego tytułu wszystkie dodatki, w tym dodatki za nadgodziny. Postanowienie § 33 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 uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u niego, które obowiązywały w kolejnych latach. W latach 2014 – 2016 i dalszych, pozwany zaplanował i zorganizował wiele spotkań z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych, które to spotkania odbyły się m.in. w dniu 27 października 2016 r. i 7 grudnia 2017 r., ale nie osiągnięto w żadnym z tych lat konsensusu z wszystkimi organizacjami związkowymi. Część organizacji związkowych była za, a część zgłaszała bezzasadne zastrzeżenia natury formalnej. Działania podjęte w 2019 r. również nie doprowadziły do porozumienia. Pozwany wskazał na zależność polegającą na tym, że zwiększanie się z roku na rok liczby organizacji związkowych powodowało coraz większą obstrukcję w omawianej materii. Działanie małej części związków zawodowych po 2016 r., tj. po kilkunastu latach uzgodnień, zmierzające co celowego ich blokowania, stanowi nadużycie praw podmiotowych i jako takie nie może korzystać z ochrony prawa tym bardziej, że mimo wyczerpującego uzasadnienia ze strony pozwanego organizacje te nie przedstawiły jakiegokolwiek rzeczowej argumentacji uzasadniającej ich odmowę, jak również nigdy nie przedstawiły wspólnego stanowiska.

Pozwany zaznaczył (powołując się na orzeczenie jednego z sądów orzekających w analogicznej sprawie), że ostatnim niekwestionowanym uzgodnieniem, jakie zostało podpisane ze związkami zawodowymi, było uzgodnienie z 24 czerwca 2013 r. W kolejnym uzgodnieniu z 31 marca 2014 r. brak było konsensusu pomiędzy związkami zawodowymi, co do okresu na jaki uzgodnienie zostało podpisane. Uzgodnienie to zawierało szereg podpisów i pieczętek z określeniem w każdym przypadku innej daty obowiązywania uzgodnienia, w tym m.in. datę 30 czerwca 2016 r., 31 sierpnia 2016 r., 31 października 2016 r. W tym stanie rzeczy od dnia 1 stycznia 2014 r. nie doszło do zawarcia nowego uzgodnienia w sprawie objęcia pracowników zatrudnionych przy ochronie mienia (pilnowaniu) równoważnym systemem czasu pracy. Tym samym aktualność zachowały postanowienia uzgodnienia z dnia 24 czerwca 2013 r., zgodnie jego punktem 4 mówiącym, że w przypadku nieustalenia w terminie do 1 stycznia 2014 r. uzgodnienia w przedmiotowym zakresie, obowiązywać będzie dla pocztowej służby ochrony równoważny system czasu pracy. Oznacza to, że zarzut jego niezgodności z przepisami wewnętrznymi obowiązującymi u pozwanego jest w całości bezzasadny.

Pozwany podniósł także, że równoważny system czasu pracy jest standardowo stosowany w służbie ochrony od kilkunastu lat z zachowaniem wszystkich wymogów, w tym opracowaniem harmonogramów pracy. Grafiki były znane wszystkim pracownikom, w tym powodowi i tym samym miał on pełną świadomość tego, w jakim systemie czasu pracy pracuje, a nie zaprzeczając takiemu właśnie systemowi, wyraził tym samym, w sposób wyraźny, zgodę na takie właśnie warunki zatrudnienia.

Pozwany zaznaczył także, że długotrwałe stosowanie ustalonego systemu czasu pracy wobec całych grup pracowników, może być uznane za ustalony zwyczaj, praktykę zakładową, który może być źródłem obowiązków stron stosunku pracy mimo obiekcji zgłaszanych przez niektóre związki zawodowe. Zwyczaj zatrudniania kwalifikowanych pracowników ochrony u pozwanego w przedłużonych dobowych normach czasu pracy właściwych dla równoważonego systemu czasu pracy, przy tak długiej, bo wieloletniej, praktyce nie tylko określa sposób wykonywania obowiązków wynikających ze stosunku pracy, ale także stał się elementem treści stosunku pracy, kształtującym wzajemne prawa i obowiązki stron. Powód i pozwany znali ten zwyczaj i go akceptowali, przy czym wystarczająca jest nawet bierna akceptacja danego zwyczaju przez obie strony stosunku pracy, aby stał się on jego elementem. Zdaniem pozwanego, stosowanie w tych okolicznościach równoważnego czasu pracy było skuteczne, ponieważ taki system czasu pracy

był przewidziany w obowiązującym Regulaminie pracy (§ 27) i uzasadniają to przesłanki określone w art. 135 § 1 k.p., a także wieloletnia praktyka zakładowa. Związki zawodowe od początku wyraziły ogólną zgodę na stosowanie równoważnego systemu czasu pracy, podpisując w 2007 r. obowiązujący do końca 2021 r. Regulamin Pracy oraz uzgodniły jego stosowanie do grupy zawodowej obejmującej pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, która to grupa tradycyjnie zatrudniana jest przez pozwanego wyłącznie w równoważnym systemie czasu pracy.

Na rozprawie w dniu 10 stycznia 2023 r. pozwany zgłosił zarzut przedawnienia w zakresie roszczenia za listopad i grudzień 2018 r. (k. 408 akt).

Sąd ustalił, co następuje:

Powód J. G. (1) jest zatrudniony w Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód rozpoczął pracę w dniu 25 sierpnia 1998 r. na stanowisku wartownika. Pracował w (...) Pocztovej w Rejonowym Urzędzie Poczty w T.. Od dnia 1 września 2000 r. powód zajmował stanowisko dowódcy zmiany. Powód początkowo pracował w jednostce (...) (Poczta Główna na R. S. w T.), a po kilku latach przeniesiono go do jednostki (...) (skrzyżowanie ul. (...) w T.), gdzie pracował 12 lat. W czerwcu 2021 r. powód wrócił do pracy w jednostce (...).

(dowody:

- przesłuchanie powoda J. G. – protokół elektroniczny z 14 marca 2023 r., 01:15:26-01:22:27, k. 982v.-983 akt,
- umowa o pracę z 25.08.1998 r. – k. 7 akt osobowych,
- pismo z 1.9.2000 r. – k. 28 akt osobowych,
- zakres zadań z 2.12.2000 r. – w aktach osobowych,
- harmonogram za czerwiec 2021r. – k. 90 akt)

Powód w zasadzie przez cały okres zatrudnienia pracował w równoważnym systemie czasu pracy. W jednostce (...) powód pracował według harmonogramów, które sporządzał szef ochrony. W okresie pracy w placówce (...) układanie harmonogramów pracy zajmował się powód. Przygotowywał je dla siebie oraz dla innych pracowników pionu ochrony, którzy byli zatrudnieni w tej jednostce.

W obu okresach służby trwały 12 godzin (przez krótki okres w (...) godzin). Powód pracował od 6:00 do 18:00 lub od 18:00 do 6:00. Niekiedy po zakończeniu służby nocnej powód wykonywał jeszcze konwój. Było to kompensowane czasem wolnym. Jeżeli były przekroczenia miesięczne czasu pracy, to były wypłacane dodatki za nadgodziny. Powód wobec pracodawcy nigdy nie kwestionował, że wykonuje pracę w równoważnym systemie czasu pracy. Nie zgłaszał również w związku z tym żadnych roszczeń.

Powód jest członkiem Związku Zawodowego (...) od 1999 r. lub 2000 r. Związek ten skupia zatrudnionych w Poczcie Polskiej SA w W. pracowników ochrony i jest najbardziej reprezentatywny dla tej grupy zawodowej. Praktycznie od początku swojej aktywności związkowej powód jest wiceprzewodniczącym komisji zakładowej. Jego stosunek pracy korzysta z ochrony.

(dowody:

- przesłuchanie powoda J. G. – protokół elektroniczny z 14 marca 2023 r., 01:15:26-01:22:27, k. 982v.-983 akt,
- harmonogramy czasu pracy powoda – k. 49-93 akt,
- roczna ewidencja czasu pracy powoda – k. 84-87 akt,

- zestawienie absencji – k. 88-95 akt,
- listy płac – k. 96-99 akt)

Obwieszczeniem z dnia 28 kwietnia 1998 r. Minister Łączności ogłosił statutu państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej „Poczta Polska”. Zgodnie z § 16 Statutu w ramach Poczty Polskiej działały następujące jednostki organizacyjne:

- 1) Dyrekcja Generalna Poczty Polskiej,
- 2) jednostki organizacyjne o ogólnopolskim zasięgu działania,
- 3) jednostki organizacyjne o okręgowym zasięgu działania (m.in. dyrekcje okręgu poczty),
- 4) jednostki organizacyjne o rejonowym zasięgu działania (m.in. rejonowe urzędy poczty),
- 5) jednostki organizacyjne o terenowym zasięgu działania (m.in. urzędy pocztowe).

W myśl § 18 Statutu jednostki organizacyjne Poczty Polskiej działają w ramach osobowości prawnej Poczty Polskiej i za wyjątkiem jednostek organizacyjnych o terenowym zasięgu działania są pracodawcami w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

Obwieszczeniem Ministra Infrastruktury z 24 lutego 2005 r. ogłoszone zostały zmiany w Statucie państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej „Poczta Polska”.

Zgodnie z nowym brzmieniem § 16 Statutu w ramach Poczty Polskiej działały następujące jednostki organizacyjne:

- 1) Dyrekcja Generalna Poczty Polskiej,
- 2) jednostki organizacyjne o ogólnopolskim zasięgu działania,
- 3) jednostki organizacyjne o okręgowym zasięgu działania,
- 4) jednostki organizacyjne o rejonowym zasięgu działania,
- 5) jednostki organizacyjne o terenowym zasięgu działania.

Zgodnie zaś z nowym brzmieniem ust. 2 § 18 Statutu Poczta Polska reprezentowana przez Dyrektora Generalnego jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, dla pracowników jednostek organizacyjnych, o których mowa w § 16.

Zmiany weszły w życie 9 marca 2005 r.

W związku z tym zmianami dokonano również zmiany Regulaminu Organizacyjnego Poczty Polskiej. W § 6 ust. 1 i 2 wskazano, że Poczta Polska reprezentowana przez Dyrektora Generalnego jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy dla pracowników jednostek organizacyjnych Poczty Polskiej. Dyrektor Generalny, na mocy art. 3¹ k.p., może wyznaczyć inne osoby do dokonywania w imieniu Poczty Polskiej czynności z zakresu prawa pracy.

(dowody:

- Statut – k. 462-466, 468-472 akt,
- obwieszczenie z 24.2.2005 r. – k. 467 akt,
- zarządzenie nr 26 z 16.3.2005 r. – k. 499 akt)

Zarządzeniem nr 29 Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej z 30 marca 2005 r. zmieniony został regulamin organizacyjny Poczty Polskiej poprzez dodanie § 19c. W tym paragrafie ustanowiona została nowa jednostka organizacyjna o ogólnopolskim zasięgu działania – (...). Zadaniem tej jednostki było (przede wszystkim) wykonywanie działalności w zakresie ochrony fizycznej i zabezpieczenia technicznego na rzecz jednostek organizacyjnych Poczty Polskiej.

(dowody:

- zarządzenie nr 29 – k. 499-502 akt)

Zgodnie z § 6 tekstu jednolitego Regulaminu Organizacyjnego (według stanu na 6 lipca 2005 r.) w ramach Poczty Polskiej działały następujące jednostki organizacyjne:

- 1) Dyrekcja Generalna Poczty Polskiej,
- 2) jednostki organizacyjne o ogólnopolskim zasięgu działania, w tym(...) (lit. c),
- 3) jednostki organizacyjne o okręgowym zasięgu działania (oddziały regionalne),
- 4) jednostki organizacyjne o rejonowym zasięgu działania (oddziały rejonowe),
- 5) jednostki organizacyjne o terenowym zasięgu działania.

W myśl § 10 Regulaminu Organizacyjnego Poczta Polska reprezentowana przez Dyrektora Generalnego jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy dla pracowników jednostek organizacyjnych Poczty Polskiej. Dyrektor Generalny, na mocy art. 3¹ k.p., może wyznaczyć inne osoby do dokonywania w imieniu Poczty Polskiej czynności z zakresu prawa pracy.

Zadania (...) zostały określone w § 18. Wskazano w nim, że (...) jest jednostką organizacyjną o ogólnopolskim zasięgu działania. (...) wraz z podległymi jednostkami organizacyjnymi tworzy całość organizacyjną. W strukturze (...) działają Centrala, Oddziały (...) i Oddziały (...). Jednym z Oddziałów był Oddział (...) w B.. W tym Oddziale zatrudniony był powód.

(dowody:

- Regulamin Organizacyjny / tekst jednolity – k. 521-540 akt)

Dyrektor Generalny Poczty Polskiej Zarządzeniem nr 4 z 10 stycznia 2007 r. wprowadził Regulamin Pracy państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej „Poczta Polska”, obowiązujący po dwóch tygodniach od podania go do wiadomości pracowników, a § 33 wchodził w życie od 1 kwietnia 2007 r.

Zgodnie z § 27 Regulaminu pracy w zależności od rodzaju pracy i jej organizacji, w Poczcie Polskiej stosuje się następujące systemy i rozkłady:

- 1) podstawowy system czasu pracy,
- 2) system zadaniowego czasu pracy,
- 3) system równoważnego czasu pracy,
- 4) praca zmianowa.

W myśl § 32 ust. 1- 4 Regulaminu Pracy:

1. 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 zgodnie z §28 okresie rozliczeniowym,
2. Rozkład czasu pracy pracowników, o których mowa w ust. 1, powinien wynikać z ustalonych harmonogramów, określających dla poszczególnych pracowników dni i godziny pracy, dni wolne od pracy, dni wolne za niedzielę i święta lub w przedłużonym czasie dobowym.
3. Harmonogramy (grafiki) pracy powinny być podawane do wiadomości zainteresowanych pracowników najpóźniej do 25 dnia miesiąca poprzedzającego okres rozliczeniowy, na który został opracowany.
4. Zmiany w harmonogramach (grafikach) powinny być wprowadzone z tygodniowym wyprzedzeniem. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zmiany mogą być dokonywane w terminie krótszym.

Zgodnie z § 33 Regulaminu Pracy:

1. 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.
2. Ustalone grupy zawodowe, o których mowa w ust. 1, stanowią załącznik do Regulaminu.

(dowód:

- Regulamin pracy - k. 100-130 akt)

W dniu 29 czerwca 2007 r. podpisane zostało Uzgodnienie stanowiące załącznik nr 7/CUK/3 do Regulaminu Pracy ppup „Poczta Polska” w sprawie grup zawodowych (...) w B., wobec których stosuje się system równoważnego czasu pracy.

W Uzgodnieniu wskazano, że na podstawie § 33 ust. 1 i 2 Regulaminu Pracy ppup „Poczta Polska” w (...) w B. wprowadza się system równoważnego czasu pracy dla grupy zawodowej Poczta Służba Ochrony, w tym kadry kierowniczej Pocztovej Służby Ochrony.

Uzgodnienie podpisały wszystkie działające ówczesne organizacje związków zawodowych. Ze strony pracodawcy Uzgodnienie podpisał Dyrektor Oddziału Regionalnego w B. (jako kierownik jednostki organizacyjnej).

(dowód:

- uzgodnienie z 3.7.2007 r. - k.141 akt,
- zeznania świadka R. C. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 02:01:41-02:17:39, k. 410-411 akt)

Zarządzeniem z dnia 24 grudnia 2007 r., nr 169 Dyrektor Generalny Poczty Polskiej uchylił dotychczas obowiązujący Regulamin Organizacyjny i wprowadził od 1 stycznia 2008 r. nowy Regulamin. W zakresie zadań (...) i jego struktury organizacyjnej nowy Regulamin nie wprowadził żadnych zmian.

(dowody:

- zarządzenie nr 169 – k. 623 akt,
- zarządzenia zmieniające – k. 624-649 akt)

W dniu 24 lipca 2009 r. Minister Infrastruktury dokonał komercjalizacji ppup „Poczta Polska” przekształcając je w Spółkę Akcyjną Poczta Polska w W..

(dowody:

- akt komercjalizacji – k. 650-667 akt)

Uchwałą z 8 września 2009 r., nr 8/2009 Zarządu Poczty Polskiej SA uchwalony został Regulamin organizacyjny. (...) pozostał jednostką organizacyjną o ogólnopolskim zakresie działania (§ 3 ust. 1 pkt 2 lit. c). W myśl § 10 Spółka miała status pracodawcy, a czynności z zakresu prawa pracy dokonywały osoby upoważnione przez zarząd. Zadania (...) określone zostały w § 19. Tak jak dotychczas wskazano w nim, że (...) jest jednostką organizacyjną o ogólnopolskim zasięgu działania, wraz z podległymi jednostkami organizacyjnymi tworzy całość organizacyjną, a jego strukturze działają Centrala, Oddziały Regionalne (...), m.in. Oddział (...) w B.) i Oddziały Terenowe (...)

Z dniem 1 października 2009 r. zniesione zostały w ramach (...) Oddziały Terenowe.

(dowody:

- Regulamin organizacyjny – k. 770-784 akt,
- Uchwała nr 15/2009 z 25.9.2009 r. – k. 781 akt)

W dniu 11 lipca 2011 r. powód złożył oświadczenie, że zapoznał się z treścią obowiązującego u pozwanego Regulaminu pracy stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr 4 Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej z dnia 10 stycznia 2007 r.

(dowody:

- pismo z 11.7.2011 r. – k. 97 akt osobowych)

Uchwałą nr 341/2012 Zarządu Poczty Polskiej SA z dnia 20 listopada 2012 r. z dniem 1 stycznia 2013 r. zlikwidowane zostały Oddziały (...), w tym Oddział (...) w B.. (...) stał się jednostką organizacyjną o ogólnopolskim zasięgu działania, w ramach której funkcjonują Regiony ds. Sprzedaży oraz Regiony Operacyjne jako wewnętrzne komórki organizacyjne (...).

Pismem z dnia 21 grudnia 2012 r. powód został poinformowany, że w związku z Uchwałą nr 341/2012 Zarządu Poczty Polskiej SA z dnia 20 listopada 2012 r. w sprawie zmiany Regulaminu Organizacyjnego od dnia 1 stycznia 2013 r. został przyporządkowany organizacyjnie do (...) SA – (...).

(dowody:

- pismo z 21.12.2012 r. – k. 99 akt osobowych,
- uchwała nr 341/2012 – k. 836-838 akt,
- Regulamin Organizacyjny, tekst jednolity – k. 846 i 850-850v. akt)

W 2012 r. Dyrektorem (...) został J. G. (3) (uprzednio Dyrektor Oddziału (...) w P.). W związku z likwidacją oddziałów regionalnych i oddziałów terenowych jako odrębnych jednostek organizacyjnych J. G. (3) uznał, że zachodzi konieczność ujednoczenia zasad w zakresie stosowania równoważnego czasu pracy dla całego (...). Skierował w związku z tym do wszystkich związków zawodowych działających w Poczcie Polskiej zaproszenie do udziału w rokowaniach dotyczących wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy. Zgłosiło się kilkanaście związków zawodowych, w tym dwa reprezentatywne, tj. Związek Zawodowy (...). Jednym ze związków, który zgłosił swój udział była (...) Poczta, który to związek zrzeszał największą liczbę pracowników pionu ochrony. Prawo do udziału w rokowaniach nie było w jakkolwiek sposób weryfikowane. Poprzestawano wyłącznie na deklaracji udziału.

W dniu 24 czerwca 2013 r. doszło do bezpośredniego spotkania przedstawicieli związków zawodowych i J. G. Przebieg spotkania był protokołowany, lecz protokoły nie zachowały się. W czasie spotkania J. G. (3) przedstawił problematykę równoważnego czasu pracy i potrzeby pracodawcy w tym zakresie. Przedstawiciele strony społecznej zgłaszali uwagi dotyczące stosowania równoważonego czasu pracy. Nie kwestionowano potrzeby obowiązywania równoważonego czasu pracy. Podnoszono natomiast, że harmonogramy są zbyt często zmieniane, a także zgłaszano uwagi dotyczące długości zmian. Wobec tych zastrzeżeń ustalono, że Uzgodnienie zostanie zawarte na okres pół roku, a potem strony wrócą do negocjacji.

Za (...) w spotkaniu uczestniczył R. C. (2) (kierownik sekcji w pionie ochrony w G.).

Za stronę związkową Uzgodnienie podpisali przedstawiciel wszystkich związków zawodowych, które uczestniczyły w spotkaniu, a za (...) J. G. (3).

W Uzgodnieniu ustalono, że równoważny czas pracy będzie stosowany wobec pracowników służby ochrony, pracowników zabezpieczenia technicznego, zaplecza pocztowego i kierowników komórek eksploatacyjnych (pkt 1). W punkcie 2 Uzgodnienia wskazano, że uregulowania te obowiązują przez okres 6 miesięcy do dnia 31 grudnia 2013 r. W punkcie 3 zaznaczono, że z dniem wejścia w życie Uzgodnienia tracą moc wszystkie dotychczasowe Uzgodnienia w (...), dotyczące spraw uregulowanych w punkcie 1.

W punkcie 4 wskazano, że strony uzgadniają, iż w przypadku niezgodnienia w terminie do 1 stycznia 2014 r. Uzgodnienia w przedmiotowym zakresie, w przypadku Pocztovej Służby Ochrony obowiązywać będzie równoważny czas pracy. W punkcie 5 ustalono, że uzgodnienie wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2013 r.

(dowód:

- Uzgodnienie z 24.6.2013 r. - k.142-146 akt,
- zeznania świadka J. G. – protokół elektroniczny z 14 marca 2023 r., 00:16:40-01:14:58, k. 981v.-982v. akt,
- zeznania świadka M. F. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 00:46:18-02:01:40, k. 409-410 akt,
- zeznania świadka R. C. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 02:01:41-02:17:39, k. 410-411 akt,
- zeznania świadka M. K. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 03:29:22-04:21:15, k. 411v.-412 akt)

W 2014 r. J. G. (3) przystąpił do negocjacji w sprawie uzgodnienia stosowania równoważnego czasu pracy na dalszy okres. Zaproszenia do negocjacji zostało skierowane tylko do tych organizacji związkowych, które uczestniczyły w spotkaniu z czerwca 2013 r. i które podpisały zawarte wówczas Uzgodnienie. Rozmowy zostały przeprowadzone w dniu 31 marca 2014 r. Ich podstawą był projekt Uzgodnienia. Wskazano w nim, że równoważny czas pracy będzie stosowany wobec pracowników służby ochrony – grupa zawodowa nr 23 i 24 (punkt 1). W punkcie wskazano, że z chwilą wejścia w życie Uzgodnienia tracą moc wszystkie dotychczasowe Uzgodnienia w (...), dotyczące spraw uregulowanych w punkcie 1. Zaznaczono, że uzgodnienie wchodzi w życie 1 stycznia 2014 r.

Przeprowadzone rozmowy nie pozwoliły na osiągnięcie porozumienia. Cztery związki zawodowe nie zgodziły na zawarcie porozumienia na czas nieokreślony. Wśród tych związków był też (...) Pocztowa, co wiązało się z wieloma zastrzeżeniami tego związku co do praktyki stosowania równoważnego czasu pracy. (...) Pocztowa podnosiła, że harmonogramy są zbyt często zmieniane, że zmiany zaczynają się w nocy i są zbyt krótkie oraz że dochodzi do kumulacji godzin na koniec okresu rozliczeniowego. J. G. (3) weryfikował zarzuty (...) Pocztowa i okazywało się, że znajdują one potwierdzenie w rzeczywistości.

Z uwagi na brak porozumienia ze strony wszystkich uczestniczących w negocjacjach związkowych zawodowych J. G. (3) podejmował indywidualne rozmowy w sprawie czasu obowiązywania Uzgodnienia z poszczególnymi związkami.

Działając w ten sposób uzyskiwał zgodę na obowiązywanie Uzgodnienia na dalszy okres. Jedno z tego rodzaju porozumień odbyło w drodze elektronicznej.

Na dokumencie Uzgodnienia znajdują się następujące daty z pieczętkami poszczególnych związków zawodowych i podpisami ich przedstawicieli: 31 grudnia 2014 r., 31 grudnia 2015 r., 30 czerwca 2016 r. ((...) Poczta), 31 sierpnia 2016 r. Ostatnią datą zaakceptowaną przez związek zawodowy – (...) była data 31 października 2016 r.

Na Uzgodnieniu znajduje się także następująca adnotacja J. G. (3):

„Obowiązuje do 31 grudnia 2014 w przypadku braku uzgodnienia obowiązuje podstawowy czas pracy”

(dowód:

- uzgodnienie z 31.12.2013 r. k. 142-160 akt,
- zeznania świadka J. G. – protokół elektroniczny z 14 marca 2023 r., 00:16:40-01:14:58, k. 981v.-982v. akt,
- zeznania świadka R. C. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 02:01:41-02:17:39, k. 410-411 akt,
- zeznania świadka M. K. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 03:29:22-04:21:15, k. 411v.-412 akt)

W tym czasie nadal stosowany był równoważny czas pracy. Ten stan rzeczy utrzymywał się także po dniu 31 października 2016 r. Organizację związkowe miały jednak różne poglądy na ten temat formalnego obowiązywania tego systemu czasu pracy. (...) Poczta zdecydowanie wyrażała stanowisko, iż system ten nie obowiązuje, zaś (...) była przeciwnego zdania.

(fakty bezsporne,

dowody:

- zeznania świadka R. C. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 02:01:41-02:17:39, k. 410-411 akt,
- zeznania świadka M. K. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 03:29:22-04:21:15, k. 411v.-412 akt)

Z dniem 1 maja 2015 r. zlikwidowane zostało (...), a w jego miejsce powołano Pion Poczta Polska Ochrona (P.). Zgodnie z § 1 ust. 1 pkt 1 uchwały nr 63/2015 Zarządu Poczty Polskiej SA z 14 kwietnia 2015 r. P. jest strukturą Spółki definiowaną przez procesy z obszaru ochrony osób i mienia oraz z obszaru obrotu gotówkowego.

Powód od dnia 1 maja 2015 r. pracował w P.. Do 2016 r. dyrektorem P. pozostawał J. G. (3).

(dowód:

- uchwała nr 63/2015 – k. 892, 894-894v. akt)

Wobec upływu zaakceptowanych przez poszczególne związki zawodowe okresów obowiązywania Uzgodnienia z 31 marca 2014 r. pozwany podejmował działania w celu uregulowania kwestii stosowania równoważnego czasu pracy. Działania takie podejmowano w 2016 r. (za P. działał wówczas Dyrektor Zarządzający J. J.). Przygotowany projekt aneksu z 27 października 2016 r., który przedłużał moc obowiązującą Uzgodnienia z 31 marca 2014 r. do 31 grudnia 2017 r., nie został zaakcentowany przez wszystkie organizacje związkowe. Organizacje związkowe, zwłaszcza (...) Poczta stawiała wówczas szereg warunków (sformułowano 5 szczegółowych postulatów dotyczących praktycznych aspektów stosowania równoważnego czasu pracy). W związku z tym nie wszedł on w życie (na 48 organizacji, które zgłosiły się do negocjacji aneksu nie podpisało 31).

(dowody:

- aneks z 27.10.2016 r. – k. 149-151 akt,
- zeznania świadka M. F. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 00:46:18-02:01:40, k. 409-410 akt,
- zeznania świadka W. G. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 02:53:52-03:29:22, k. 411-411v. akt)

Pismem z 4 października 2017 r. Przewodniczący (...) Pocztaowa zażądał rozliczenia czasu pracy pracowników P. w podstawowym systemie czasu pracy od dnia 1 stycznia 2017 r. wobec braku porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi wprowadzającego inny niż podstawowy system czasu pracy dla pracowników P. we wskazanym okresie oraz wypłaty należnych świadczeń pieniężnych pracownikom P. za przepracowane nadgodziny oraz za pracę w dni wolne od pracy wobec niewłaściwego ich rozliczenia w okresie od 1 stycznia 2017 r.

Wskazano także, że w przypadku nieuwzględnienia tych żądań w terminie określonym w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych dochodzi wszczęcia sporu zbiorowego.

W dniu 12 października 2017 r. doszło do spotkania Dyrektora ds. Dialogu Społecznego, Pełnomocnika Zarządu J. S. z przedstawicielami (...) Pocztaowa w sprawie stosowania równoważnego czasu pracy. Jediną konkluzją spotkania było stwierdzenie, że zachodzi konieczność uregulowania stosowania równoważnego czasu pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Pismem z dnia 13 października 2017 r. Dyrektora ds. Dialogu Społecznego poinformował (...) Pocztaowa, że zgłoszenie z dnia 4 października 2017 r. dotyczy roszczeń indywidualnych, które nie mogą być przedmiotem sporu zbiorowego. Tym samym nie doszło do jego skutecznego zgłoszenia. Mimo negatywnego stanowiska wobec tej odpowiedzi zaprezentowanego w piśmie z dnia 18 października 2017 r. (...) Pocztaowa w późniejszym okresie nie podjęła działań w kierunku przeprowadzenia procedury sporu zbiorowego.

(dowody:

- pismo z 4.10.2017 r. – k. 184 akt,
- protokół z 12.10.2017 r. - k. 184v.-186 akt,
- pismo z 13.10.2017 r. – k. 186v.-187 akt,
- pismo z 18.10.2017 r. – k. 197v.-188 akt,
- zeznania świadka M. F. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 00:46:18-02:01:40, k. 409-410 akt,
- zeznania świadka R. C. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 02:01:41-02:17:39, k. 410-411 akt,
- zeznania świadka W. G. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 02:53:52-03:29:22, k. 411-411v. akt,
- zeznania świadka M. K. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 03:29:22-04:21:15, k. 411v.-412 akt)

W 2019 r. ponownie pozwany podjął próbę uzgodnienia stosowania równoważnego czasu pracy. W tym przypadku zdecydowano się na scedowanie zadań w tym zakresie na Dyrektorów Regionów P., co spotkało się z protestem niektórych związkowych zawodowych, w tym przede wszystkim (...) Pocztaowa. W przypadku Regionu P. Północ rozmowy ze związkami zawodowymi prowadził Dyrektor Regionu R. C. (2). Spotkania odbyły się w dniu 10 lipca 2019 r. w G., 11 lipca 2019 w O., 15 lipca 2019 r. w B. i 17 lipca 2019 r. w S.. W czasie spotkań organizacje związkowe nie kwestionowały samej zasadności stosowania równoważnego czasu pracy, lecz wskazywały na problemy, które pojawiały się na jego tle. Ich efektem był projekt uzgodnienia dotyczącego stosowania równoważnego czasu pracy dla Regionu Północ P.. W uzgodnieniu tym pracodawca zaakceptował zasadę, iż dobowy czas pracy nie może być krótszy niż 4 godziny. Ze strony związkowej projekt podpisali przedstawiciele kilkunastu organizacji związkowych. Z tego

względu, że nie wszystkie organizacje związkowe przystąpiły do porozumienia (m.in. (...) Poczta z powodu ich regionalnego charakteru), ostatecznie nie weszło ono w życie, lecz R. C. (2) zalecił, aby było ono jednak stosowane.

(dowody:

- pismo z 17.4.2019 r. – k. 227 akt,
- pełnomocnictwo - k. 227v. akt,
- notatki – k. 228-234 akt,
- projekt uzgodnienia – k. 235-236 akt,
- zeznania świadka M. F. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 00:46:18-02:01:40, k. 409-410 akt,
- zeznania świadka R. C. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 02:01:41-02:17:39, k. 410-411 akt)

Pismem z 20 sierpnia 2020 r. (...) Poczta wniósł skargę do Okręgowego Inspektoratu Państwowej Inspekcji Pracy na stosowanie równoważnego systemu czasu pracy, mimo że nie doszło do zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi w tym przedmiocie. W związku ze złożoną skargą PIP przeprowadziła kontrolę. W jej wyniku stwierdzono, że w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony, pomimo upływu okresu obowiązywania porozumienia z dniem 31 października 2016 r. od dnia 1 listopada 2016 r. pracodawca w dalszym ciągu stosował równoważny czas pracy. W wystąpieniu pokontrolnym z 16 listopada 2020 r. Okręgowy Inspektorat Pracy zwrócił się do pozwanego o stosowanie wobec pracowników systemów czasu pracy zgodnie z zapisami aktów wewnętrznych, zaś wobec pracowników zatrudnionych na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony – o stosowanie podstawowego systemu czasu pracy. Wystąpiono także o nieplanowanie pracownikom zatrudnionym na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony pracy w godzinach nadliczbowych, a także o przeprowadzenie analizy w zakresie przyznania prawa do wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych w związku z przekroczeniem dobowej normy czasu pracy pracowników zatrudnionych na stanowisku kwalifikowanego pracownika ochrony na skutek wykonywania pracy w równoważnym systemie czasu pracy w sytuacji, w której przepisy wewnętrzne przewidują dla tej grupy pracowniczej wykonywanie pracy w podstawowym systemie czasu pracy.

W związku ze stwierdzonym podczas kontroli wykroczeniem nadinspektor pracy - zastosował wobec osoby odpowiedzialnej za jego popełnienie wykroczenie pouczenie zgodnie z art. 41 kodeksu wykroczeń, jednocześnie nadinspektor na podstawie art. 304 § 2 k.p.k. skierował w dniu 24.11.2020 r. do Prokuratury Rejonowej W. M. zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa stypizowanego w art 218 § 1 kodeksu karnego polegającego na naruszeniu przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w okresie od marca 2014 r. do maja 2021 r. poprzez niestosowanie czasu pracy zgodnie z zapisami aktów wewnętrznych Poczty Polskiej S.A. w grupie pracowniczej „kwalifikowany pracownik ochrony” W Pionie Poczta Polska Ochrona, co skutkowało nienaliczaniem i niewypłacaniem dodatków za prace w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy.

Pismem skierowanym do prezesa zarządu Poczty Polskiej SA z dnia 01.12.2020 r. Przewodniczący (...) Związku Zawodowego (...) wnioskował o pilne zwołanie spotkania w celu omówienia wyników kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy oraz realizacji wniosków, które Inspekcja skierowała w wystąpieniu do Poczty Polskiej S.A. jako pracodawcy. Tematem spotkania miała być także wypłata wynagrodzenia wraz z dodatkami za prace w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy pracowników Pionu Poczta Polska Ochrona. W dniu 13.12.2021 r. pozwany zawarł porozumienie z zakładowymi organizacjami związkowymi: (...) Związkiem Zawodowym (...) oraz (...) Organizacją (...) Poczty Polskiej w sprawie zasad stosowania równoważnego systemu czasu pracy w Pionie Poczta Polska Ochrona, realizując tym samym ostatecznie postulaty zgłaszane organizacje związkowe.

Zgodnie z § 3 pkt 4 porozumienia, porozumienie nie stanowiło uzgodnienia równoważnego systemu czasu pracy w Pionie Poczta Polska Ochrona.

Zgodnie z informacją Prokuratury Rejonowej W.-M. w W. z 24 czerwca 2022 r. postępowanie karne pozostawało w toku.

(dowody:

- notatka z kontroli – k. 239-242 akt,
- skarga z 20.8.2020 r. – k. 243 akt,
- protokół kontroli – k. 244-246 akt,
- wystąpienie – k. 292-293 akt,
- pismo z 24.6.2022 r. – k. 303 akt)

Z dniem 1 stycznia 2022 r. wszedł w życie nowy Regulamin Pracy, zaś od lipca 2022 r. (po półrocznym vacatio legis) zaczęło obowiązywać porozumienie w sprawie stosowania równoważnego czasu pracy.

(dowody:

- zeznania świadka M. F. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 00:46:18-02:01:40, k. 409-410 akt

Pracownicy mogli zapoznawać się z aktami prawa wewnątrzzakładowego za pośrednictwem strony internetowej Poczty Polskiej, do której zasobów każdy pracownik ma dostęp na podstawie indywidualnego loginu i hasła. Część dokumentów jest też dostarczana pracownikom w formie papierowej.

(dowody:

- zeznania świadka R. C. – protokół elektroniczny z 10 stycznia 2023 r., 02:01:41-02:17:39, k. 410-411 akt,
- przesłuchanie powoda J. G. – protokół elektroniczny z 14 marca 2023 r., 01:15:26-01:22:27, k. 982v.-983 akt)

Nie zachowały się dokumenty, które wskazywałyby na sposób opublikowania i udostępniania pracownikom uzgodnień z 2013 r. i 2014 r., ale też innych dokumentów prawa wewnątrzzakładowego z tego okresu.

W praktyce wyglądało to wówczas w ten sposób, że akty zarządu wewnętrznego, w tym Regulaminy były przekazywane do wiadomości pracowników za pośrednictwem sieci wewnętrznej intranet oraz z użyciem poczty korporacyjnej. Poza zamieszczeniem komunikatów w intranecie, informacja o wejściu w życie nowej regulacji była przekazywana na adres e-mail dyrektorów jednostek organizacyjnych oraz sekretariatów ze wskazaniem dystrybuowania podległej kadrze. W przypadku pracowników, którzy nie mieli dostępu do komputera kierownicy komórek organizacyjnych byli zobowiązani do wywieszenia informacji w miejscach ogólnodostępnych. W przypadku aktów zarządu wewnętrznego, np. Regulaminu pracy, pracownicy poświadczali fakt zapoznania się z daną regulacją w oświadczeniach sporządzonych przez komórki obsługi kadrowej. W przypadku uzgodnień czasu pracy, dokumenty przekazywane są do Dyrektora właściwej jednostki organizacyjnej z prośbą o poinformowanie podległych pracowników możliwymi kanałami komunikacji wewnętrznej, tj. poczta elektroniczna, wywieszenie na tablicy ogłoszeń.

(dowody:

- oświadczenie – k. 437 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie został ustalony na podstawie dokumentów, zeznań świadków W. G. (2), M. K. (2), J. G. (3), R. C. (2), M. F. (2) oraz przesłuchania pozwanego.

Sąd dał wiarę dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy, ponieważ żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości, a Sąd nie znalazł powodów, aby odmówić im wiarygodności z urzędu.

Gdy chodzi o zeznania wymienionych świadków wskazać należy, że Sąd uznał je wiarygodne. Świadkowie przedstawiali okoliczności niniejszej sprawy w sposób przekonujący i spójny. Ich zeznania mogły więc stanowić podstawę ustaleń faktycznych. W ten sam sposób należało również ocenić zeznania powoda.

Sąd pominął na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. częściowo wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka M. F. (2) w zakresie dotyczącym przyczyn zwolnień grupowych u pozwanego i jego sytuacji finansowej, albowiem okoliczności te nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd pominął również wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z dzienników służb powoda za sporny okres oraz dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości albowiem również te dowody były zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c.). Potrzeba przeprowadzenia tych dowodów ujawniłaby się dopiero wówczas, gdyby zostało przesądzone, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie co do zasady. Sąd uznał jednak, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, a tym samym zbędne było szczegółowe wyliczenia zgłoszonych przez niego roszczeń.

Powód w niniejszej sprawie dochodził wynagrodzenia za pracę w nadliczbowych za okres od grudnia 2019 r. do września 2021 r. W spornym okresie powód wykonywał pracę według reguł równoważnego czasu pracy. Uważał jednak, że jego czas pracy powinien być rozliczany według reguł podstawowego czasu pracy. Podnosił, że wobec jego grupy zawodowej, a więc pionu ochrony Poczty Polskiej, system równoważnego czasu pracy nie został skutecznie wprowadzony, albowiem nie doszło do ustalenia w trybie określonym § 33 Regulaminu pracy grup zawodowych, wobec których ten system czasu pracy może być stosowany.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań wstępnie i ogólnie wskazać należy, że Regulamin pracy z 2007 r. został wprowadzony w okresie, kiedy pozwana „Poczta Polska” miała status państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej. Od 2005 r. posiadała też status pracodawcy, za którego działał Dyrektor Generalny. Wcześniej pracodawcami były poszczególne jednostki organizacyjne. W 2005 r. powołano do życia (...), gdzie zatrudniony był powód jako kwalifikowany pracownik ochrony. Zadaniem tej jednostki było wykonywanie działalności w zakresie ochrony fizycznej i zabezpieczenia technicznego na rzecz jednostek organizacyjnych Poczty Polskiej. (...) był jednostką o ogólnopolskim zasięgu działania, a w jego ramach działały jednostki organizacyjne o regionalnym, rejonowym i terenowym zasięgu działania, które funkcjonowały do 31 grudnia 2012 r. Od dnia 1 stycznia 2013 r. (...) działał wyłącznie jako ogólnopolska jednostka organizacyjna. Odnotować też należy, że w dniu 24 lipca 2009 r. Minister Infrastruktury dokonał komercjalizacji ppup „Poczta Polska” przekształcając je w Spółkę Akcyjną Poczta Polska w W..

Gdy chodzi zaś o regulacje wewnątrzzakładowe dotyczące równoważnego systemu czasu pracy, to zgodnie z § 27 Regulaminu pracy w Poczcie Polskiej dopuszczono stosowanie następujących systemów czasu pracy: podstawowy system czasu pracy, system zadaniowego czasu pracy i system równoważnego czasu pracy. W myśl § 32 Regulaminu Pracy dobowy wymiar czasu pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy mógł 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 zgodnie z § 28 okresie rozliczeniowym. Rozkłady czasu pracy pracowników określały harmonogramy, które powinny być podawane do wiadomości zainteresowanych pracowników najpóźniej do 25 dnia miesiąca poprzedzającego okres rozliczeniowy, na który zostały opracowane.

§ 27 Regulaminu pracy upoważniał wprawdzie do stosowania równoważnego czasu pracy, lecz nie zawierał on w tym zakresie wyczerpującej regulacji prawnej. Ustalono bowiem, że konieczne jest określenie grup zawodowych, wobec których będzie stosowany ten system czasu pracy. Już teraz trzeba stwierdzić, że strony nie zgłosiły twierdzeń

i dowodów na okoliczność intencji twórców Regulaminu pracy co do tej kwestii (szeroko prezentowały natomiast późniejszą praktykę stosowania tych postanowień). Analiza w tym zakresie ograniczała się zatem w zasadzie wyłącznie do lektury stosownych postanowień Regulaminu. Owo określenie grup zawodowych miało nastąpić w toku odrębnego procesu negocjacyjnego uregulowanego w § 33 Regulaminu Pracy. W myśl tego postanowienia:

1. 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.
2. Ustalone grupy zawodowe, o których mowa w ust. 1, stanowią załącznik do Regulaminu.

Proces badawczy odnoszący się do zgłoszonego przez powoda roszczenia wymagał wieloaspektowej analizy § 33 Regulaminu pracy oraz działań podejmowanych przez pracodawcę i organizacje związkowe na jego podstawie tj.:

- 1) określenia charakteru prawnego załącznika do Regulaminu pracy z 2007 r.,
- 2) wskazania i scharakteryzowania podmiotów upoważnionych do zawarcia porozumienia w sprawie grup zawodowych, wobec których może być stosowany równoważny system czasu pracy,
- 3) zbadania mocy obowiązującej porozumienia z 2007 r.,
- 4) zbadania mocy obowiązującej porozumienia z 2013 r.,
- 5) przeanalizowania procesu negocjacyjnego z 2014 r. w kontekście skutecznego zawarcia porozumienia, o którym mowa w § 33 Regulaminu pracy,
- 6) zbadania wykonania przez pozwanego obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 104³ k.p.

Charakter prawny załącznika do Regulaminu pracy - § 33 ust. 2.

Zgodnie z § 33 ust. 2 Regulaminu Pracy z 2007 r. ustalone grupy zawodowe, o których mowa w ust. 1, stanowią załącznik do Regulaminu. Z cytowanego postanowienia wprost zatem wynika, że porozumienie w sprawie grup zawodowych, wobec których może być stosowany równoważny system czasu pracy, stanowi element Regulaminu pracy. Zasadniczą dla niniejszej sprawy kwestią było to, czy regulacja prawna odnosząca się do regulaminów pracy winna być stosowana także do etapu wprowadzania tegoż załącznika w życie, a posługując się językiem § 33 Regulaminu pracy, etapu jego uzgadniania. Oczywiście było bowiem, że skoro porozumienie jest załącznikiem do Regulaminu pracy, to stanowi jego część, a tym samym podlega wszystkim przepisom prawa, które odnoszą się do regulaminów pracy. Strona powoda pogląd ten rezerwowała jednak tylko do etapu, kiedy związki zawodowe już osiągną porozumienie („uzgodnienie”) z kierownikiem komórki organizacyjnej w przedmiocie grup zawodowych, wobec których stosowany będzie równoważny system czasu pracy. W procesie jego uzgadniania miałyby obowiązywać inne reguły, polegające na konieczności osiągnięcia pełnego konsensusu między związkami zawodowymi a kierownikiem komórki organizacyjnej. Stanowisko to, w pewnym uproszczeniu, w istocie sprowadzało się do traktowania załącznika na etapie jego procedowania ze związkami zawodowymi jako porozumienia zbiorowego, a na etapie jego obowiązywania, jako części regulaminu pracy. Momentem, w którym dochodziłoby do ukonstytuowania się porozumienia jako załącznika do Regulaminu pracy miałyby być data osiągnięcia stanu „uzgodnienia”. Tego rodzaju hybrydy obowiązujące przepisy prawa pracy jednak nie znają.

W ocenie Sądu, skoro porozumienie, o którym mowa w § 33 ust. 2 Regulaminu pracy stanowi załącznik do tegoż Regulaminu, to tym samym podlega ono w całości reżimowi prawnemu właściwemu dla tego aktu prawa wewnątrzzakładowego. Nie dotyczy to tylko okresu obowiązywania porozumienia, już jako załącznika do Regulaminu pracy, ale też etapu jego procedowania.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że katalog źródeł prawa pracy zawiera art. 9 § 1 k.p. W myśl tego przepisu ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Przepis ten zawiera katalog zamknięty. Inne akty o charakterze wewnętrznym, choć mogą mieć znacznie prawne, to jednak nie posiadają statusu źródeł prawa pracy (zob. np. z ostatniego orzecznictwa wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2023 r., II PSKP 7/22, LEX nr 3511431).

Po drugie, z art. 9 § 1 k.p. wynika, że ustawodawca traktuje poszczególne akty prawa wewnątrzzakładowego jako odrębne figury jurystyczne. Dany akt podlega jednoznacznej kwalifikacji prawnej w tym sensie, że albo jest regulaminem pracy, czy wynagradzania albo porozumieniem zbiorowym albo układem zbiorowym pracy. Oczywiście może zdarzyć sytuacja, w której akt prawa wewnątrzzakładowego zmieni swoją szatę prawną. Orzecznictwo dostarcza w tym zakresie przykładów, kiedy normatywne porozumienie zbiorowe zostało włączone do układu zbiorowego pracy stając się jego immanentną częścią (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003/23/568, z 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPiUS 2001/7/219 i wyrok z 8.06.2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011/23-24/289). W żadnym razie nie podważa to jedna zapatrywania, że określony akt prawa wewnątrzzakładowego może w dany momencie dysponować wyłącznie jednorodnym statusem prawnym, który jednak może w przyszłości ulec zmianie.

Po trzecie, z uwagi na znaczenie źródeł prawa pracy ustawodawca w przypadku większości z nich ustalił precyzyjne reguły wprowadzenia ich w życie i obowiązywania. Dotyczy to zwłaszcza regulaminów, które są podstawowymi aktami prawa wewnątrzzakładowego, oraz układów zbiorowych pracy (Sąd pozostawia na uboczu kwestie dotyczące statutów jako nieistotną dla sprawy). W odniesieniu do regulaminów pracy stosowne regulacje prawne zamieszczone są w art. 104³ i art. 104⁴ k.p., a w przypadku regulaminu wynagradzania art. 77² k.p. Ponadto jeżeli u danego pracodawcy działają związki zawodowe zastosowanie w tej mierze ma art. 30 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r., poz. 854; dalej jako ustawa o związkach zawodowych). W przypadku porozumień zbiorowych tryb uzgadniania ich treści i wprowadzania w życie ustawodawca pozostawił, co zrozumiałe, partnerom społecznym. W tym zakresie sformułowane zostały tylko materialnoprawne warunki, od których zależy zakwalifikowania danego porozumienia jako źródła prawa pracy, tj. wymóg oparcia porozumienia zbiorowego na ustawie oraz powinność zamieszczenia w nim postanowień regulujących prawa i obowiązki pracowników.

Po czwarte, przyjęć należy, że normy prawne określające reguły proceduralne ustalania danego aktu prawa wewnątrzzakładowego mają charakter *ius cogens*. Taki status tych norm wynika z konieczności ustabilizowania procesu ustanawiania źródeł prawa pracy, który z racji udziału w nim partnerów społecznych o rozbieżnych interesach może przebiegać w sposób nacechowany problemami. Ponadto, skoro ustawodawca nie ma bezpośrednio wpływu na materialną treść aktów prawa wewnątrzzakładowego, to konieczne było chociaż określić proceduralnych ram wprowadzania ich w życie i obowiązywania. Odnótować trzeba, że w tej mierze nie działa wyrażona w art. 9 § 2 i 3 k.p. zasada korzystności, która dotyczy relacji między normami prawa w sferze źródeł prawa pracy, jak i uregulowana w art. 18 § 1 i 2 k.p. zasada uprzywilejowania pracownika, która z kolei odnosi się do stosunku między postanowieniami umów o pracę lub innych aktów, na podstawie których powstał stosunek pracy do przepisów prawa pracy. Na bezwzględnie obowiązujący charakter wskazanych norm wskazuje też to, że nie wynika z nich sankcja na wypadek naruszenia wynikających z nich reguł proceduralnych. Byłoby ona sprzeczna z ich celem i charakterem. Oznacza to, że naruszenie wskazanych przepisów co do zasady prowadzi będzie do odmówienia aktowi prawa wewnątrzzakładowego mocy obowiązującej.

Stanowisko to znajduje oparcie w orzecznictwie sądowym. Zwrócić tu trzeba uwagę np. na wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r. (I PKN 320/00, OSNP 2002/24/599). W myśl tego judykatu to, iż regulamin pracy jest aktem normatywnym pochodzącym od pracodawcy nie ma znaczenia dla oceny jego ważności (mocy obowiązującej) - jeżeli wydany został bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową (art. 104² § 2 k.p.). Takie samo zapatrywanie Sąd Najwyższy zajął w wyrokach z 9 maja 2018 r., II PK 60/17, LEX nr 2488650 i z 15

stycznia 2020 r. (III PK 206/18, OSNP 2021/1/2) na tle regulaminu wynagradzania. Jako najdobitniej wyrażającą tę myśl należy w tym zakresie przytoczyć tezę wyroku z 9 maja 2018 r. Sąd Najwyższy wskazał, że regulamin wynagradzania jest jednostronnym aktem pracodawcy niezależnie od tego, czy został on wydany przez pracodawcę całkowicie samodzielnie (z uwagi na niedziałanie u niego organizacji związkowej), czy też w uzgodnieniu z jedną albo ze wszystkimi działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi, które przedstawiły wspólne stanowisko, bądź też został ustalony przez pracodawcę po uwzględnieniu rozbieżnych stanowisk organizacji związkowych, które nie wypracowały wspólnego stanowiska w tym zakresie. Ustalenie regulaminu wynagradzania (art. 77² k.p.) jest wydaniem wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy, przy czym jest to zawsze akt pochodzący od pracodawcy. Uzgadnianie treści regulaminu wynagradzania z organizacją związkową nie czyni z regulaminu wynagradzania porozumienia zbiorowego. Jest jedynie specjalną procedurą ustalania tego regulaminu, motywowaną potrzebą prowadzenia dialogu społecznego w obszarze wrażliwym dla pracowników. Procedura ta musi zostać przez pracodawcę dochowana, aby regulamin mógł skutecznie wejść w życie.

Podobnie na tle wymogu podania regulaminu wynagradzania do wiadomości pracowników (art. 77² § 6 k.p. i analogicznie art. 104³ k.p.) Sąd Najwyższy wskazał, że dla skuteczności wejścia w życie regulaminu wynagradzania bądź jego zmian, które powodują, iż regulamin ten staje się źródłem prawa pracy, zgodnie z art. 9 § 1 k.p., decydujące znaczenie ma zachowanie przez pracodawcę trybu wymaganego w art. 77² § 6 k.p., polegającego na podaniu regulaminu do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u niego.

W konsekwencji, moc obowiązująca załącznika do Regulaminu pracy, o którym mowa w § 33 zależała od zachowania trybu, o którym mowa w art. 104³ i art. 104⁴ k.p. oraz, wobec wielości związków zawodowych działających u pozwanego, w art. 30 ustawy o związkach zawodowych. Tym samym za błędny należało uznać pogląd powoda, że § 33 Regulaminu pracy zawiera autonomiczną regulację prawną dotyczącą ustalenia grup zawodowych, do których stosuje się w pozwanej Spółce równoważny czas pracy.

Po piąte, niezależnie od przytoczonej argumentacji prawnej interpretacja ta znajduje wsparcie wprost w treści § 33 Regulaminu pracy. Treść tego postanowienia wyrażenie nawiązuje do treści art. 104² § 1 k.p., który stanowi, że regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. Sąd oczywiście dostrzega różnice, które dotyczą reprezentacji pracodawcy, konstrukcji strony społecznej i przedmiotu procesu negocjacyjnego. Od strony proceduralnej, a ta w tym miejscu rozważań ma znaczenie kluczowe, różnic jednak nie ma, skoro ust. 1 § 33 Regulaminu pracy stanowił, 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. Wyszczególnione odmienności nie mają żadnego znaczenia, co zostanie wykazane w toku dalszych rozważań. Nie ma żadnych powodów, aby przyjmować, że celem partnerów społecznych było inne ukształtowanie procedury ustalenia grup zawodowych, do których stosuje się równoważny czas pracy. Strony postępowania, ja już wcześniej wskazano, nie zaproponowały w tej mierze żadnych dowodów. Gdyby nawet zresztą tak było, to wobec bezwzględnie obowiązującego charakteru przywołanych wcześniej norm prawa pracy dotyczących trybu ustanawiania regulaminu pracy, należałoby uznać, że pozbawione są one mocy prawnej.

Podmioty upoważnione do zawarcia porozumienia w sprawie grup zawodowych.

a) Pojęcie kierownika jednostki organizacyjnej - § 33 ust. 1 Regulaminu pracy z 2007 r.

Z ust. 1 § 33 Regulaminu pracy wynikało, że w procesie ustalenia grup zawodowych, do których stosuje się system równoważnego czasu pracy pracodawcę reprezentuje kierownik jednostki organizacyjnej. Należało zatem ustalić, jaki walor prawny posiadała wskazana regulacja prawna w odniesieniu do kierownika jednostki organizacyjnej. Niezbędne też było zdefiniowanie jednostki organizacyjnej oraz określenie osoby, która posiadała status jej kierownika.

W ocenie Sądu, zamieszczone w § 33 ust. 1 Regulaminu pracy upoważnienie kierownika jednostki organizacyjnej należało odczytywać jako „wycinkowe” umocowanie do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

o którym mowa w art. 3¹ § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Zakresowy charakter upoważnienia wynikał z ograniczenia go wyłącznie do kwestii uzgodnienia z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych grup zawodowych, wobec których zastosowanie będzie miał równoważny system czasu pracy.

Zauważyć trzeba, że § 4 Regulaminu pracy stanowił, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje w imieniu Poczty Polskiej Dyrektor Generalny lub osoba, której Dyrektor udzielił pełnomocnictwa do wykonywania tych czynności. To postanowienie było zgodne z § 18 ust. 2 Statutu, w myśl którego Poczta Polska reprezentowana przez Dyrektora Generalnego jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, dla pracowników jednostek organizacyjnych, o których mowa w § 16 oraz Regulaminu Organizacyjnego Poczty Polskiej. W § 6 ust. 1 i 2 Regulaminu Organizacyjnego wskazano natomiast, że Poczta Polska reprezentowana przez Dyrektora Generalnego jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy dla pracowników jednostek organizacyjnych Poczty Polskiej. Dyrektor Generalny, na mocy art. 3¹ k.p., może wyznaczyć inne osoby do dokonywania w imieniu Poczty Polskiej czynności z zakresu prawa pracy.

Z przytoczonych regulacji wynikało, że pracodawcą dla wszystkich pracowników ówczesnie było ppup „Poczta Polska”, za które w sprawach z zakresu prawa pracy działał Dyrektor Generalny jako osoba, o której mowa w art. 3¹ k.p. Proces komercjalizacji niewiele w tym zakresie zmienił. Podmiotowość prawna w sferze prawa pracy (w tym obowiązywanie aktów prawa wewnątrzzakładowego) była ukształtowana tak samo, z tą tylko różnicą, że ppup „Poczta Polska” zostało zastąpione Spółką Akcyjną Poczta Polska (zob. Ł. Węgrzynowski [w:] Ustawa o komercjalizacji i niektórych uprawnieniach pracowników. Komentarz, LEX/el. 2017, art. 6). Co do możliwości wyznaczenia innej osoby do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ujawniał się natomiast pewien dysonans, gdyż § 4 Regulaminu pracy wskazywał na możliwość udzielenia pełnomocnictwa, co sugeruje działanie na podstawie art. 98 k.c., zaś § 6 ust. 2 Regulaminu Organizacyjnego wyraźnie odwoływał się do art. 3¹ k.p.

Treść wskazanych postanowień wywoływał problem relacji między nimi, zwłaszcza między § 4 Regulaminu pracy, jako wewnątrzzakładową normą prawną, a § 33 ust. 1 tegoż Regulaminu. W ocenie Sądu, wskazaną relację należało rozstrzygać według reguły kolizyjnej *lex specialis derogat legi generalis*, która stanowi jedną z podstawowych metod wykładni aktów prawnych. Sąd miał w tej mierze na względzie, że wymienione w art. 9 § 1 k.p. wewnątrzzakładowe przepisy prawa pracy, w tym regulaminy prawa pracy, podlegają wykładni właściwej dla norm prawnych (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 10 marca 2021 r., II PSKP 15/21, LEX nr 3219800 i cytowane tam orzecznictwo). § 4 Regulaminu pracy, z racji jego usytuowania w tym akcie prawnym, miał charakter przepisu ogólnego, zaś § 33 przepisu szczególnego, który upoważnił na podstawie art. 3¹ § 1 k.p. kierownika jednostki organizacyjnej do podjęcia opisanych w tym postanowieniu działań z zakresu zbiorowego prawa pracy.

W tym kontekście sygnalizowana wcześniej rozbieżność nie miała większego znaczenia. Skoro § 33 ust. 1 Regulaminu pracy inkorporował w swej treści upoważnienie do podjęcia działań w przedmiocie zawarcia porozumienia w sprawie określenia grup zawodowych, wobec których stosuje się równoważny czas pracy, to problem dysponowania odrębnym pełnomocnictwem lub upoważnieniem do działania w tej mierze w ogóle nie powstawał.

Nie budziło żadnych wątpliwości, że w płaszczyźnie materialnoprawnej mechanizmy reprezentacji pracodawcy ustanowione w art. 3¹ k.p. odnoszą się zarówno do indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy. W praktyce stosuje się go więc tylko do czynności dokonywanych wobec pracownika, ale również organów administracji i władz publicznych, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz wszelkich podmiotów o uprawnieniach partycypacyjnych, np. rad pracowników bądź europejskich rad zakładowych (zob. K. W. Baran [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, Warszawa 2022, art. 3¹, Lex teza 1.2.; G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 3¹, teza 6). Analizowany przepis nie sprzeciwia się zatem udzieleniu zakresowego upoważnienia do dokonywania określonej czynności z zakresu zbiorowego prawa pracy. Tak właśnie było na gruncie niniejszej sprawy. Kierownik jednostki organizacyjnej, choć co do zasady nie miał

uprawnień do reprezentowania pracodawcy w sprawach dotyczących prawa pracy, co jednak w tej jednej kwestii takie upoważnienie zostało mu przekazane.

Dla jasności wskazać trzeba, że upoważnienie do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, o którym mowa w art. 3¹ k.p. może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego. W tym kontekście Sąd Najwyższy wskazał (zob. wyrok z 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747), że spółka prawa handlowego może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez osobę wyznaczoną na podstawie art. 3¹ k.p. (wyrok z 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999/12/385), a wyznaczenie to może nastąpić w różnego rodzaju aktach wewnętrznych spółki (np. w regulaminie pracy, regulaminie organizacyjnym itp.; zob. także K. Rączka w: Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2005, s. 20-21; Z. Kubot, Status kierownika działu personalnego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006 nr 7, s.23), a nawet może wynikać z utrwalonej zwyczajowej praktyki w tym zakresie (wyroki: z 9 8 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP Nr 4/2005, poz. 53; OSP 2005 Nr 10, poz. 120, z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej oraz z 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109). Ponadto wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (por. wyrok z 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002/2/488). Istotne jest bowiem tylko to, aby wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy nastąpiło przez złożenie (choćby dorozumiane) oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez osobę wyznaczoną (wyrok z 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006/13-14/210). Jakkolwiek w prawie handlowym regułą jest reprezentowanie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przez dwóch członków zarządu (ewentualnie przez członka zarządu działającego łącznie z prokurentem), to w stosunkach pracy sposób reprezentowania tej spółki może być odmiennie kształtowany i ma on pierwszeństwo przed regulacjami prawa spółek (wyrok z 4 listopada 2009 r., I PK 106/09, LEX nr 564759).

Analiza wewnętrznych aktów prawnych obowiązujących w relewantnym dla niniejszej sprawy okresie wskazywała, że pojęcie kierownika jednostki organizacyjnej w rozumieniu § 33 Regulaminu pracy ewoluowało.

W myśl § 6 Regulaminu Organizacyjnego, zgodnie z jego treścią obowiązującą w dacie zawarcia pierwszego Uzgodnienia, tj. na dzień 29 czerwca 2007 r., w ramach Poczty Polskiej działały następujące jednostki organizacyjne:

- 6) Dyrekcja Generalna Poczty Polskiej,
- 7) jednostki organizacyjne o ogólnopolskim zasięgu działania, w tym (...) (lit. c),
- 8) jednostki organizacyjne o okręgowym zasięgu działania (oddziały regionalne),
- 9) jednostki organizacyjne o rejonowym zasięgu działania (oddziały rejonowe),
- 10) jednostki organizacyjne o terenowym zasięgu działania.

Zgodnie zaś z § 18 w pionie ochrony działa (...) jako jednostka organizacyjna o ogólnopolskim zasięgu działania oraz terytorialne jednostki organizacyjne, tj. Oddziały Regionalne (...) i Oddziały Terenowe (...). Jednym z Oddziałów Regionalnych był Oddział (...) w B., gdzie zatrudniony był powód.

Uzgodnienie z 29 czerwca 2007 r. podpisał Dyrektor Oddziału (...) w B., który jak wynika z cytowanych postanowień posiadał status kierownika jednostki organizacyjnego, a więc był władny zawrzeć dla jednostek podległego mu obszaru porozumienie w sprawie stosowania równoważnego czasu pracy.

Struktura (...) została zmieniona z dniem 1 stycznia 2013 r. Uchwałą nr 341/2012 Zarządu Poczty Polskiej SA z dnia 20 listopada 2012 r. zlikwidowane zostały Oddziały Regionalne (...), w tym Oddział Regionalny w B.. (...) stał się jednostką organizacyjną o ogólnopolskim zasięgu działania, w ramach której funkcjonują Regiony ds. Sprzedaży oraz Regiony Operacyjne jako wewnętrzne komórki organizacyjne (...). W konsekwencji, w odniesieniu do pracowników

ochrony od dnia 1 stycznia 2013 r. status kierownika jednostki organizacyjnej w rozumieniu § 33 Regulaminu pracy posiadał Dyrektor (...) (wówczas J. G. (3)), gdyż tylko (...) jako całość zachował status jednostki organizacyjnej. Nie budziło zatem wątpliwości, iż tylko Dyrektor (...) mógł podejmować działania w ramach upoważnienia ustanowionego § 33 Regulaminu pracy.

b) Przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych, reprezentujących daną grupę zawodową - § 33 ust. 1 Regulaminu pracy z 2007 r.

§ 33 Regulaminu pracy w sposób swoisty określił związkowych partnerów społecznych w negocjacjach dotyczących ustalenia grup zawodowych, wobec których może być stosowany równoważny system czasu pracy. Wynika z niego bowiem, że nie mogą w nich uczestniczyć przedstawiciele wszystkich zakładowych organizacji związkowych, lecz tylko tych, którzy reprezentują daną grupę zawodową. Jednocześnie § 33 Regulaminu pracy nie dawał odpowiedzi na pytanie, według jakich kryteriów należy ustalać istnienie owego umocowania do reprezentowania danej grupy zawodowej, a także nie wskazano podmiotu, który jest uprawniony do dokonywania takiej oceny. Z poczynionych ustaleń faktycznych wynikało, że w praktyce zaproszenia do negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia, o którym była mowa w § 33 Regulaminu pracy kierowano do wszystkich związków zawodowych (wyjątkiem był proces negocjacyjny przeprowadzony przez J. G. (3) w latach 2014 – 2016), zaś związki zawodowe oceniały, czy reprezentują grupę zawodową i tym samym decydują się na udział w negocjacjach. Decyzja ta nie podlegała dalszej weryfikacji, w szczególności nie badał jej pracodawca.

W ocenie Sądu, ukształtowany w praktyce tryb konstruowania strony społecznej odpowiadał obowiązującym przepisom prawa. Zgodnie bowiem z art. 4 ustawy o związkach zawodowych związki zawodowe reprezentują pracowników i inne osoby, którym przysługuje prawo koalicji, a także bronią ich godności, praw oraz interesów materialnych i moralnych, zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych.

Na podstawie wskazanego przepisu związki zawodowe są zatem upoważnione do reprezentowania i obrony zarówno zbiorowych, jak i indywidualnych praw i interesów zatrudnionych. W warunkach gospodarki rynkowej pojęcie interesów jest bardzo szerokie, obejmuje różne aspekty stosunków przemysłowych. Z jednej strony odnosi się do rozszerzenia posiadanych uprawnień i przywilejów lub pozyskania nowych, z drugiej zaś utrzymania istniejącego status quo w relacjach z pracodawcą (K. W. Baran [w:] D. Książek, M. Lekston, A. Tomanek, K. W. Baran, Komentarz do ustawy o związkach zawodowych [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, Warszawa 2019, art. 4, Lex, teza 2.2.).

W realiach niniejszej sprawy oznacza to, że ocena co do tego, czy dany związek zawodowy reprezentuje daną grupę zawodową, dla której ma zostać wprowadzony równoważny czas pracy, winna należeć do danego związku zawodowego i nie mogła podlegać jakiegokolwiek kontroli. W tym zakresie nie miało też znaczenia, czy pracownicy tej grupy są członkami danego związku zawodowego. Liczyła się tylko wola przystąpienia do negocjacji, która samo w sobie skutkowałą przypisaniem danemu związkowi statusu związku zawodowego reprezentującego daną grupę zawodową.

Pozostaje też rozważyć, jakie znaczenie miał fakt nieprzystąpienia danej zakładowej organizacji związkowej do negocjacji. W negocjacjach dotyczących porozumienia z § 33 Regulaminu pracy uczestniczyło zdecydowanie mniej związków zawodowych nie ogólna liczba związków zawodowych działających wówczas w Poczcie Polskiej (około 90). Bierność związków nieprzystępujących miała przy tym charakter totalny, gdyż z materiału dowodowego wynika, że w ogóle nie interesowały się one kwestią stosowania równoważnego czasu pracy i nie zajmowały w tej sprawie żadnego stanowiska. Tego rodzaju pasywność nie miała żadnego znaczenia prawnego. Wyprzedzając nieco dalsze rozważania wskazać należy, że w świetle art. 30 ustawy o związkach zawodowych tylko aktywna postawa organizacji związkowej ma znaczenie prawne. W tym kontekście nie ma znaczenia, czy jest to postawa pozytywna czy negatywna wobec zamierzeń pracodawcy. Liczy się fakt aktywnego prezentowania swoich racji wobec pracodawcy. Wskazać należy, że według Sądu Najwyższego (wyrok z 12 lutego 2004 r., I PK 349/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 4), jeżeli organizacje związkowe przedstawią wspólne negatywne stanowisko, regulamin wynagradzania nie może być jednak przez pracodawcę ustalony. Stanowisko to podtrzymane zostało w wyrokach Sądu Najwyższego: z 6 kwietnia 2004

r., I PK 380/03 (LEX nr 1615897); z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11 (LEX nr 1129307). Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela te poglądy.

Ocena prawna porozumień z 2007 r. i 2013 r. oraz procesu negocjacyjnego z 2014 r. i lat późniejszych.

Przeprowadzenie wskazanej oceny prawnej wymaga przedstawienia relewantnych norm prawnych (częściowo zostały one już przywołane we wcześniejszych rozważaniach).

W myśl 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. Zgodnie z § 2 pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także pracodawca, u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować okres rozliczeniowy czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 - po uprzednim zawiadomieniu właściwego okręgowego inspektora pracy.

Z przepisów tych wynika, że wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy, o którym mowa w art. 135-137 k.p., może nastąpić m.in. w drodze regulaminu pracy. Gdy chodzi zaś o okresy rozliczeniowe czasu pracy, o których mowa w art. 135 § 2 i 3 k.p., to generalnie pracodawca może je stosować bez zgody związków zawodowych. Dotyczy to zatem wprowadzenia okresu rozliczeniowego przedłużonego do 3 lub 4 miesięcy w systemie równoważnego czasu pracy – zarówno tzw. zwykłego (zakładającego pracę do 12 godzin na dobę), jak i pracy przy pilnowaniu (umożliwiającego przedłużenie normy dobowej do 24 godzin). Wprowadzenie przedłużonych okresów rozliczeniowych w tym trybie nie wymaga szczególnej formy, jednak ustawodawca nałożył na pracodawców obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy. W literaturze podnosi się, że inspekcja pracy nie ma w tym zakresie uprawnień o charakterze decyzyjnym, którą to wykładnię należy podzielić (zob. A. Sobczyk, Komentarz do art. 150 kodeksu pracy, Legalis, teza 4). W tym miejscu, dla usunięcia wszelkich wątpliwości, podnieść należy, że powód w niniejszej sprawie nie zgłaszał żadnych roszczeń związanych z stosowaniem takiego czy innego okresu rozliczeniowego. Nie objął też tej kwestii podstawą faktyczną powództwa. Tym samym nie miała ona dla sprawy żadnego znaczenia (na marginesie znaczenie okresów rozliczeniowych ujawnia się tylko w zakresie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy i przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, nie ma zaś znaczenia w kontekście wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej).

Tryb ustalenia regulaminu pracy został określony w art. 104² k.p. Zgodnie z tym przepisem regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (§ 1). W razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca. Regulamin pracy wydany bez uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy obowiązującej (przywołane wyżej wyroki z 21 marca 2001 r., I PKN 320/00, OSNP 2002/24/599, z 9 maja 2018 r., II PK 60/17, LEX nr 2488650 i z 15 stycznia 2020 r., III PK 206/18, OSNP 2021/1/2).

W myśl art. 104³ § 1 k.p. regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

W przypadku, gdy u danego pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, a tak było w przedmiotowej sprawie, zastosowanie miał art. 30 ust. 4 zd. 1 i 5 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z brzmieniem tych przepisów (w wersji obowiązującej w istotnym dla sprawy okresie) w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Jeżeli m.in. w sprawie ustalenia regulaminu pracy organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy nie przedstawią wspólnie

uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

W orzecznictwie wykładni poddano zamieszczone w art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych sformułowanie: „wspólnie uzgodnione stanowisko”. W wyroku z 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, LEX nr 1129307 Sąd Najwyższy wskazał, że wykładnia językowa (gramatyczna) tego sformułowania nie może nasuwać żadnych wątpliwości, iż chodzi w nim o takie stanowisko, które zostało wspólnie wypracowane przez wszystkie zakładowe organizacje związkowe lub co najmniej przez organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., to znaczy takie, które powstało po wcześniejszym uzgodnieniu go przez owe organizacje związkowe. Chodzi przy tym o stanowisko tożsame co do treści i zawarte w jednym piśmie adresowanym do pracodawcy, a nie o stanowiska odrębnie i samodzielnie zajęte przez poszczególne organizacje związkowe (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2020 r., III PK 206/18, OSNP 2021/1/2).

Porozumienie z 29 czerwca 2007 r.

Strony procesowe w swych stanowiskach nie przywiązywały znaczącej roli do porozumienia z 29 czerwca 2007 r. W ocenie Sądu, zostało ono jednak wprowadzone zgodnie z obowiązującymi przepisami kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych oraz Regulaminu pracy z 2007 r. i stanowiło pełnoprawny załącznik do Regulaminu pracy. Stanowiło ono zatem podstawę do stosowania wobec pracowników Oddziału Regionalnego (...) w B. równoważnego systemu czasu pracy.

Porozumienie to zostało zawarte dla jednostki organizacyjnej (...) - Oddziału Regionalnego w B., co odpowiadało ówczesnej strukturze organizacyjnej Poczty Polskiej i (...). Ponadto § 33 Regulaminu pracy wprost dopuszczał taki tryb działania (zapewne z uwagi na funkcjonującą w czasie jego ustalenia strukturę organizacyjną Poczty Polskiej) zastrzegając, iż w wówczas pracodawca reprezentowany jest przez kierownika jednostki organizacyjnej, działającego jako inna wyznaczona osoba (art. 3¹ § 1 k.p.). Strona społeczna była reprezentowana przez wszystkie związki zawodowe, które zgłosiły się do negocjacji. Strony doszły do porozumienia we wszystkich elementach porozumienia, a więc wystąpił stan jego uzgodnienia, co dawało mu status załącznika do Regulaminu pracy, a tym samym źródła prawa pracy.

Na tle porozumienia z 29 czerwca 2007 r. ujawniło się jednak kilka wątpliwości. Jedyna z nich dotyczyła tego, czy jest możliwe funkcjonowanie załącznika do Regulaminu pracy jako źródła prawa pracy o zasięgu regionalnym. W ocenie Sądu, przepisu kodeksu pracy nie sprzeciwiają się temu. Przepis art. 104 § 1 k.p. stanowi, że regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Przepis ten nie wyklucza co do zasady dyferencjacji terytorialnej materii regulaminowej. Nie narusza zatem tego przepisu sytuacja, w której, zgodnie z postanowieniami obowiązującego u danego pracodawcy Regulaminu pracy, pracownicy wykonujący ten sam rodzaj pracy z danego obszaru będą pracować w równoważnym systemie czasu pracy, a pracownicy z innego obszaru w systemie podstawowym.

Kolejną kwestią, którą należało rozstrzygnąć było to, jaki był los prawny załącznika do Regulaminu pracy w postaci porozumienia z 29 czerwca 2007 r. w związku z likwidacją z dniem 1 stycznia 2013 r. terytorialnych jednostek organizacyjnych (...) z jednoczesnym pozostawieniem (...) jako homogenicznej jednostki organizacyjnej o zasięgu ogólnopolskim. Wobec likwidacji Oddziału (...) w B. jako odrębnej jednostki organizacyjnej (...) należało przyjąć, że załącznik w postaci porozumienia z 29 czerwca 2007 r. przestał obowiązywać, co nie oznacza, że od dnia 1 stycznia 2013 r. pracownicy (...) Oddziału Regionalnego w B. winni pracować w podstawowym systemie czasu pracy.

W grę wchodziły dwa rozwiązania prawne tej sytuacji. Możliwe było przyjęcie, że dotychczas obowiązujące postanowienie w sprawie stosowania równoważnego czasu pracy stało się elementem stosunku pracy pracowników Oddziału (...) w B.. Niewykluczone było też zapatrywanie, że decyzja co do dalszego stosowania równoważnego systemu czasu pracy należała do pracodawcy. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę opowiada się za drugim rozwiązaniem. Generalnie kwestia systemu czasu pracy nie jest przedmiotem materii stypulacyjnej, co wprost wynika

z art. 150 § 1 k.p. (zob. jednak wyrok SN z 17 lipca 2009 r., I BP 6/09, OSNP 2011/5-/72 i rozważania w tym przedmiocie K. Stefańskiego, Komentarz do art. 150 Kodeksu pracy, Lex, teza 9 oraz Ł. Pisarczyka [w:] J. Steliny (red.), Zakładowy dialog społeczny, Lex 2014, Procedury tworzenia regulaminów wynagradzania i regulaminów pracy jako specyficzne formy dialogu społecznego, Część III, rozdział 2). Wynika to stąd, iż kwestia czasu pracy sytuuje się w sferze organizacyjnej, za którą odpowiada pracodawca. Nie powinna ona być zatem, co do zasady, elementem umowy o pracę, choć, wobec wyraźnej woli stron stosunku pracy, nie można tego definitywnie wykluczyć. Jeżeli więc doszło do wygaśnięcia postanowienia regulaminowego w postaci załącznika, o którym mowa w § 33 Regulaminu pracy, to pracodawca mógł zdecydować o jego dalszym stosowaniu, gdyż generalnie materia objęta regulaminem pracy zawsze wymaga takiej, czy innej regulacji. Stanowisko to znajduje wsparcie w literaturze, gdzie stwierdza się, że w praktyce zdarza się, że u pracodawcy nie ma ani regulaminu pracy, ani układu zbiorowego. Może to być skutkiem pata w negocjacjach lub transferu zakładu pracy. W takim przypadku należy przyjąć, że tymczasowe rozwiązania w kwestii czasu pracy ustala pracodawca w ramach swoich kierowniczych uprawnień (zob. A. Sobczyk, Komentarz do art. 150 kodeksu pracy, Legalis, teza 3).

W przedmiotowej sprawie pozwany nie wydał odrębnego zarządzenia w przedmiocie dalszego, tj. po dniu 31 grudnia 2012 r., stosowania równoważonego czasu pracy. Było on jednak dalej powszechnie stosowany w (...), a więc należało przyjąć, wobec faktów dokonanych, iż od 1 stycznia 2013 r. pracownicy (...), w tym powód, pracowali w tym systemie czasu pracy mimo nieobowiązania już załącznika do Regulaminu pracy w postaci porozumienia z dnia 29 czerwca 2007 r. Tym samym w latach następnych, przynajmniej wobec pracowników byłego Oddziału (...) w B., zbędne było podejmowanie działań w trybie § 33 Regulaminu pracy.

Porozumienie z 24 czerwca 2013 r.

Analizowane w tym miejscu porozumienie zostało zawarte przez J. D. (...), jako ogólnopolskiej jednostki organizacyjnej, oraz organizacje związkowe, które, na skutek skierowanego do nich zaproszenia, zgłosiły chęć udziału w rozmowach w sprawie ustalenia grup zawodowych, wobec których stosowany będzie równoważny czas pracy. Odnotować należy, że akces zgłosiły też działające u pozwanego reprezentatywne organizacje związkowe, tj. Związek Zawodowy (...). W myśl wcześniejszych rozważań takie ukształtowanie stron odpowiadało obowiązującym regulacjom prawnym, a więc w aspekcie podmiotowym przywołane porozumienie nie budziło żadnych wątpliwości.

W wyniku negocjacji doszło do zawarcia porozumienia, które podpisał Dyrektor (...) oraz przedstawiciele wszystkich biorących udział w negocjacjach organizacji związkowych. Ten stan rzeczy z pewnością wyczerpywał przewidzianą w § 33 Regulaminu pracy formułę „uzgodnienia” (wystarczy w tej mierze intuicyjne rozumienie tego słowa). Odpowiadał on również uzgodnieniu, o którym mowa w art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych. Organizacje związkowe wprawdzie nie przedłożyły pracodawcy jednego pisma prezentującego ich wspólne stanowisko, to jednak wobec jednomyślnego podpisania porozumienia przez przedstawicieli wszystkich biorących udział w rozmowach związków zawodowych należy uznać, że doszło do uzgodnienia treści porozumienia między pracodawcą a organizacjami związkowymi. Odmienne zapatrywanie raziłoby formalizmem. W konsekwencji należało przyjąć, że porozumienie z 24 czerwca 2013 r., na skutek dokonanego w trybie art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych i § 33 Regulaminu pracy uzgodnienia, stało się elementem tegoż Regulaminu pracy jako załącznik do niego.

Lektura treści porozumienia wskazuje na to, że po pierwsze, strony wygasily dotychczas obowiązujące porozumienia w sprawie stosowania równoważonego czasu pracy, po drugie, ustaliły, że ten system czasu pracy będzie stosowany wobec Pocztovej Służby Ochrony przez okres 6 miesięcy do dnia 31 grudnia 2013 r., po trzecie, zastrzegły, że w przypadku niezawarcia do dnia 1 stycznia 2014 r. kolejnego porozumienia w odniesieniu do pracowników Pocztovej Służby Ochrony obowiązywać będzie równoważny czas pracy.

Proces negocjacyjny z 2014 r. i w latach kolejnych.

Porozumienie z 24 czerwca 2013 r. było ostatnim skutecznie zawartym porozumieniem w sprawie stosowania równoważonego systemu czasu pracy i jako takie, zgodnie z klauzulą jego dalszego obowiązywania na wypadek braku kolejnego porozumienia w tej sferze, utrzymywało ono moc prawną w kolejnych latach, w tym także w okresie, którego

dotyczyły zgłoszone w sprawie roszczenia. Zainicjowany przez J. G. (3) w 2014 r. proces negocjacyjny nie doprowadził bowiem do zawarcia porozumienia, które odpowiadało standardom wynikającym z art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych. Poza sporem było również, że w kolejnych latach, mimo podejmowania przez pracodawcę prób zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi, również do tego nie doszło.

Przechodząc do przyczyn, które zadecydowały o zakwestionowaniu mocy prawnej „Uzgodnienia” z 31 marca 2014 r. wskazać należy, iż rudymetarny wręcz charakter miała wadliwość, która ujawniła się na etapie konstruowania strony społecznej. Z zeznań J. G. (3) wynikało, że zaproszenie do udziału w negocjacjach w sprawie zawarcia nowego porozumienia, a więc zapewne i projekt nowego porozumienia, skierowane zostało tylko do tych związków zawodowych, które były sygnatariuszami porozumienia z 24 czerwca 2013 r. Doszło więc do pominięcia w procedurze uzgodnieniowej kilkudziesięciu działających w Poczcie Polskiej związków zawodowych. Uchybienie to, w ocenie Sądu, skutkuje brakiem możliwości przyjęcia, iż doszło do skutecznego zawarcia porozumienia w sprawie stosowania równoważnego systemu czasu pracy. Brak uzgodnienia może przybierać bowiem dwojaką postać. Może on polegać na wprowadzeniu regulaminu pracy wbrew wyraźnej opozycji związków zawodowych, ale też na pominięciu danego związku lub związków w negocjacjach. Efekt w postaci braku uzgodnienia w obu przypadkach jest ten sam.

Z art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych wynika schemat działania związków zawodowych. W pierwszej kolejności wszystkie związki zawodowe winny podjąć działania w celu wypracowania wspólnego stanowiska, a gdy będzie to niemożliwe, to wówczas wystarczające jest wspólne stanowisko organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy. Przedstawiona metodologia zakładała udział w negocjacjach wszystkich uprawnionych organizacji związkowych, a przynajmniej stworzenie im takiej możliwości. Dopiero w przypadku rozbieżności stanowisk wystarczające było uzyskanie wspólnego stanowiska reprezentatywnych organizacji związkowych. Nie jest jednak dopuszczalne zaproszenie do negocjacji tylko reprezentatywnych organizacji związkowych. Jeszcze raz należy stwierdzić, że art. 30 ustawy o związkach zawodowych zakłada udział w negocjacjach wszystkich zakładowych organizacji związkowych, a nie tylko wybranych, choćby te wybrane miały status organizacji reprezentatywnych.

Ujmując rzecz w nieco szerszej perspektywie, de lege lata prawo współtworzenia źródeł zakładowego prawa pracy, a także innych aktów konwencyjnych, przysługuje w pierwszej kolejności łącznie wszystkim zakładowym organizacjom związkowym. Tym samym zastosowanie ma w tym wypadku zasada konsensusu polegająca na przedstawieniu wspólnego stanowiska zakładowych organizacji związkowych, które staje się wiążące dla pracodawcy. Żadna z organizacji, nawet gdyby była reprezentatywna, nie może samodzielnie i niezależnie od innych organizacji bez względu na to, czy są reprezentatywne, czy pozbawione przymiotu reprezentatywności, skorzystać z uprawnień prawotwórczych oraz uprawnień w zakresie ustalania aktów wewnątrzzakładowych, gdyż stanowi to uchybienie nadrzędnej zasadzie konsensusu, którą da się wywnioskować z przepisów poszczególnych ustaw. Najpierw zatem do wspólnych uzgodnień w sprawie nowego aktu zakładowego powinny dojść wszystkie organizacje, zaś następnie wolą ustawodawcy jest – w sytuacji, gdy nie jest to możliwe – aby wspólne wiążące stanowisko w tej sprawie przedstawiły przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe (zob. A. M. Świątkowski, 9.6. Reprezentacja, Reprezentatywność a pluralizm związkowy [w:] System Prawa Pracy. Tom V. Zbiorowe prawo pracy, red. K. W. Baran, Warszawa 2014 i Radosław Galicki, Rozprawa doktorska „Reprezentatywność związków zawodowych w prawie polskim”, 2013 r., dostępna https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/983/1/Rozprawa%20doktorska_Reprezentatywnosc_%20zwi%C4%85zkow_%20zawodowych_w_prawie_polskim.pdf).

Drugim argumentem na rzecz stanowiska negującego normatywny charakter uzgodnienia z 31 marca 2014 r. jest fakt, że strona związkowa (niezależnie od tego, że została ona wadliwie skonstruowana) nie przedłożyła wspólnie uzgodnionego stanowiska w rozumieniu art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych.

Z poczynionych ustaleń faktycznych wynikało, że biorące udział w negocjacjach związki zawodowe nie koordynowały swoich działań w sprawie stosowania równoważnego czasu pracy. Nie było w tym przedmiocie żadnej platformy

współpracy międzyzwiązkowej. Każdy ze związków zawodowych działał samodzielnie i indywidualnie przedstawiał swe stanowisko pracodawcy.

Związki zawodowe w toku negocjacji w 2014 r. i latach późniejszych nigdy nie wypowiedziały się jednym głosem. Z zeznań J. G. (3) wynikało, że, z uwagi na brak możliwości uzyskania wspólnego porozumienia, podejmował on indywidualne rozmowy w sprawie czasu obowiązywania Uzgodnienia z 31 marca 2014 r. z poszczególnymi związkami, odbywając swoistą peregrynację po poszczególnych centralach związkowych. Działając w ten sposób uzyskiwał indywidualne zgody na jego dalsze obowiązywanie. Ten tryb procedowania potwierdza analiza treści treści uzgodnienia z 31 marca 2014 r. Na jego dokumencie znajduje się szereg dat z pieczętkami poszczególnych związków zawodowych i podpisami ich przedstawicieli: 31 grudnia 2014 r., 31 grudnia 2015 r., 30 czerwca 2016 r., 31 sierpnia 2016 r. Ostatnią datą była data 31 października 2016 r., którą wskazał (...) Związek Zawodowy Poczty Polskiej.

Po trzecie, nawet w tej rozporoszonej formule związki zawodowe nigdy nie zajęły jednomyślnego stanowiska wobec stosowania równoważnego systemu czasu pracy, czy to pozytywnego, czy to negatywnego. Część związków akceptowała treść porozumienia, ale tylko na pewien czas, część na czas nieokreślony, część, zwłaszcza (...) Poczta zgłaszała szereg zastrzeżeń i warunków, od których respektowania uzależniała zgodę na zawarcie porozumienia. Nie można więc twierdzić, że w którymkolwiek momencie związki zawodowe zajęły wobec pracodawcy jednolite stanowisko w przedmiocie grup zawodowych stosujących równoważny system czasu pracy.

Reasumując, negocjacje zapoczątkowane w 2014 r. w żadnym momencie nie doprowadziły do stanu uzgodnienia porozumienia, które byłoby zgodne ze standardem określonym w art. 30 ust. 4 i 5 ustawy o związkach zawodowych i § 33 Regulaminu pracy. Proces negocjacyjny nie został sfinalizowany, co oznacza, że w dalszym ciągu obowiązywało porozumienie z 24 czerwca 2013 r., zgodnie z zamieszczoną w nim klauzulą jego dalszego stosowania na wypadek niezawarcia nowego porozumienia. Poza sporem także było, że w kolejnych latach, mimo podejmowanych przez pozwanego działań, nie doszło do zawarcia porozumienia w sprawie stosowania równoważnego systemu czasu pracy. W konsekwencji stan uregulowany porozumieniem z 24 czerwca 2013 r., który w założeniu miał być tymczasowy, okazał się stosunkowo trwały, bo obowiązywał aż do czasu ustalenia nowego regulaminu pracy, co nastąpiło w 2022 r.

Rozważyć jeszcze należy, jakie znaczenie miała zamieszona na uzgodnieniu z 31 marca 2014 r. adnotacja J. G. (3), w myśl której uzgodnienie obowiązuje do 31 grudnia 2014 r., a w przypadku braku uzgodnienia obowiązuje podstawowy czas pracy. W ocenie Sądu, nie miała ona żadnej doniosłości prawnej choćby z tego względu, iż dotyczyła ona aktualnego procesu negocjacyjnego, nie zaś porozumienia z 24 czerwca 2013 r. Jasno z niej wynika, że oświadczenie to J. G. (3) złożył pozostając w przekonaniu, że uzgodnienie z 31 marca 2014 r. obowiązuje. Z poczynionych w tym miejscu rozważań wynika, że tak jednak nie było. Ponadto klauzula ta pozostaje w sprzeczności w dalszymi działaniami J. G. (3). W ich perspektywie jest ona całkowicie niezrozumiała. Mając na uwadze dynamikę wydarzeń można twierdzić, że była to tylko prezentacja stanowiska negocjacyjnego, z którego J. G. (3) w sposób dorozumiany później się wycofał, skoro podejmował rozmowy w sprawie prolongaty okresu obowiązywania uzgodnienia z 31 marca 2014 r. W każdym bądź razie, w ocenie Sądu, analizowane oświadczenie nie miało żadnego waloru prawnego, w szczególności nie miało mocy unieważniającej porozumienie z 24 czerwca 2013 r. Było to swoistego rodzaju oświadczenie wiedzy, ja się okazuje fałszywe, co do obowiązującego stanu prawnego.

Wymaga jeszcze wyjaśnienia, że kwestia obowiązywania porozumienia z 24 czerwca 2013 r. miała charakter obiektywny w tym sensie, że nie zależała ona od subiektywnego postrzegania tej kwestii przez pozwanego i związki zawodowe. Sąd rozstrzygał ją w oparciu o obowiązujące regulacje prawne i ich wykładnię. Nie miało zatem więc znaczenia to, iż analiza dokumentów odnoszących się do negocjacji w przedmiocie stosowania równoważnego systemu czasu pracy wskazuje, że tak związki zawodowe, jak i pracodawca (odmienne twierdzenia pozwanego prezentowane w toku procesu wynikały z dynamiki postępowania, jak również z ukazujących się sukcesywnie wyroków wydanych w podobnych sprawach) pozostawali w przekonaniu, że porozumienie z 24 czerwca 2013 r. uległo derogacji na skutek wejścia w życie uzgodnienia z 31 marca 2014 r., które z kolei wygasło w 2016 r. Zapatrywania te były błędne, a sam fakt ich głoszenia nie miał żadnego znaczenia w kontekście obowiązywania źródła prawa pracy w postaci porozumienia

z 24 czerwca 2013 r. jako załącznika do Regulaminu pracy. Przecież prezentowanie tego rodzaju poglądów nie może wywołać skutku określonego jako *desuetudo*, skoro równoważny czas pracy był permanentnie stosowany.

Sumą powyższych rozważań jest konstatacja, że w spornym okresie powód pracował w równoważnym systemie czasu pracy. System ten znajdował oparcie w § 27 pkt 3, § 32 i § 33 Regulaminu pracy. Grupy zawodowe, wobec których ten system mógł być stosowany najpierw zostały określone w porozumieniu z 29 czerwca 2007 r., a następnie w porozumieniu z 24 czerwca 2013 r. Nie wystąpił zatem stan braku odpowiedniej regulacji regulaminowej, który stanowił kanwę twierdzeń powoda, iż w spornym okresie pracował w podstawowym systemie czasu pracy.

Obowiązek promulgacyjny z art. 104³ § 1 k.p.

Ostatnią kwestią, która wymagała zbadania było zagadnienie wykonania przez pozwanego obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 104³ § 1 k.p. Oczywiście bowiem jest, że uchybienia w zakresie powinności podania pracownikom do wiadomości regulaminu pracy mogą prowadzić do zakwestionowania jego obowiązywania. Uwagę w tym zakresie należało skupić na promulgacji porozumienia z 24 czerwca 2013 r., jako że to one, zgodnie z wcześniejszymi rozważaniami, było podstawą stosowania równoważnego systemu czasu pracy w spornym okresie. Z poczynionych ustaleń wynikało, że nie zachowały się dokumenty, które wskazywałyby na sposób opublikowania i udostępniania pracownikom porozumienia z 2013 r., ale też innych dokumentów prawa wewnątrzzakładowego z tego okresu. Pozwany wskazywał na obowiązującą w tej mierze praktykę. Podnosił, że akty zarządu wewnętrznego, w tym Regulaminy były przekazywane do wiadomości pracowników za pośrednictwem sieci wewnętrznej intranet oraz z użyciem poczty korporacyjnej. Poza zamieszczeniem komunikatów w intranecie, informacja o wejściu w życie nowej regulacji była przekazywana na adres e-maile dyrektorów jednostek organizacyjnych oraz sekretariatów ze wskazaniem dystrybuowania podległej kadrze. W przypadku pracowników, którzy nie mieli dostępu do komputera kierownicy komórek organizacyjnych byli zobowiązani do wywieszenia informacji w miejscach ogólnodostępnych. W przypadku aktów zarządu wewnętrznego, np. Regulaminu pracy, pracownicy poświadczali fakt zapoznania się z daną regulacją w oświadczeniach sporządzonych przez komórki obsługi kadrowej. W przypadku uzgodnień czasu pracy, dokumenty przekazywane były do Dyrektora właściwej jednostki organizacyjnej z prośbą o poinformowanie podległych pracowników możliwymi kanałami komunikacji wewnętrznej, tj. poczta elektroniczna, wywieszenie na tablicy ogłoszeń. Powód w swych zeznaniach w zasadzie potwierdzał te wyjaśnienia.

W związku z tym Sąd uznał, że pozwany wypełnił obowiązek podania do wiadomości pracownikom treści porozumienia z 24 czerwca 2013 r. Wprawdzie brak jest bezpośrednich dowodów w tym zakresie, lecz przedstawione przez pozwanego zasady wskazują, że istniał zorganizowany system dystrybuowania informacji wśród pracowników, co dotyczyło także źródeł prawa pracy. Trudno zakładać, że nie został on zastosowany w przypadku porozumienia z 24 czerwca 2013 r. Warto odnotować, że powód tej okoliczności nie kwestionował.

Dotychczasowe rozważania doprowadziły do konkluzji, iż w spornym okresie obowiązywał załącznik do Regulaminu pracy w postaci porozumienia z 24 czerwca 2013 r. Sąd uznał zatem, że system równoważnego czasu pracy wobec pracowników (...) został skutecznie wprowadzony i obowiązywał zgodnie z prawem powszechnym i wewnątrzzakładowym.

W ocenie Sądu, ta sama konstatacja nie byłaby wykluczona także przy założeniu odmiennym, a więc że w spornym okresie nie funkcjonował załącznik, o którym w § 33 Regulaminu pracy. Jak już wskazano, powód zakładał, że w tej sytuacji wykonywał pracę w podstawowym systemie czasu pracy. Teza ta w zakresie realiów wykonywania pracy jest oczywiście kontrfaktyczna, gdyż organizacja czasu pracy powoda od początku jego zatrudnienia poddana była reżimowi równoważnego czasu pracy. Co więcej, powód w ramach tego systemu pełnił niezwykle istotną funkcję, gdyż uczestniczył w tworzeniu harmonogramów, które są przecież podstawowym elementem „technicznym” tego systemu. Był to stan utrwalony wieloletnią praktyką i w zasadzie nikt, w tym związki zawodowe, nie twierdziły, że z tą praktyką należy zerwać. Podnoszono jedynie głosy, skądinąd zapewne trafne, że funkcjonowanie systemu wymaga poprawy.

W realiach niniejszej sprawy możliwe jest więc założenie (bliskie Sądowi rozpoznającemu niniejszą sprawę), że powód pracował w równoważnym systemie czasu pracy, który został wadliwie wprowadzony, tj. z naruszeniem § 33 Regulaminu pracy. Ta wadliwość nie prowadziła jednak do tego, iż system ten nie obowiązywał, a w jego miejsce obowiązywał podstawowy system czasu pracy. Dla jasności, Sąd nie odwołuje się tu do koncepcji zwyczaju zakładowego uznając ją za nieadekwatną do okoliczności niniejszej sprawy. Zwyczaj, jako że nie jest źródłem prawa, może wprawdzie doprecyzowywać organizację pracy, ale nie być jej podstawowym filarem konstrukcyjnym (zob. A. Patulski, rozdział 26. Zwyczaj w prawie pracy [w:] System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, red. K. W. Baran, Warszawa 2017, Lex).

Po pierwsze, system równoważnego czasu pracy miał umocowanie w postanowieniach § 27 pkt 3 i § 32 Regulaminu pracy, a więc był wprowadzony zgodnie z art. 150 § 1 k.p. Wymaganie uzgodnienia grup zawodowych, o którym mowa w § 33 Regulaminu pracy, było niejako „ponadustawowe” (w świetle art. 104²⁻⁴ i art. 150 k.p.), gdyż powszechne przepisy prawa pracy go nie przewidywały.

Po drugie, określenie grup zawodowych, które pracowały w równoważnym systemie czasu pracy nastąpiło w sposób naturalny, adekwatny do potrzeb pracodawcy, wymogów rynkowych i oczekiwań pracowników, przez sam fakt jego długotrwałego stosowania.

W końcu po trzecie i najważniejsze, Sąd nie dostrzega pola do zastosowania proponowanego przez powoda mechanizmu zastępowalności, który prowadziłby do stosowania podstawowego systemu czasu pracy. Skoro był stosowany równoważny system czasu pracy, to przecież nie można jednocześnie przyjąć, że on nie funkcjonował, a działał system podstawowy. Jak już wskazano, byłoby to w sposób oczywisty sprzeczne z realiami sprawy.

Prowadzi to do wniosku, że stosowanie równoważnego czasu pracy bez dookreślenia grup zawodowych w trybie § 33 Regulaminu pracy może być postrzegane wyłącznie jako naruszenie tego postanowienia regulaminowego, nie zaś jako sytuacja, w której ten system w ogóle nie został wprowadzony. Można by tak ewentualnie twierdzić, lecz też z zastrzeżeniami determinującymi konieczność dalszych szczegółowych rozważań, tylko w tym przypadku, gdyby Regulamin pracy nie zawierał postanowień dopuszczających stosowanie równoważnego systemu czasu pracy. Taki stan rzeczy byłby wprost sprzeczny z art. 150 § 1 k.p., który określa ustawowe warunki obowiązywania równoważnego czasu pracy.

Mając na względzie całą dotychczas przedstawioną argumentację, Sąd uznał zgłoszone powództwo za nieuzasadnione, co skutkowało jego oddaleniem na podstawie art. 151¹ § 1 pkt 2 a contrario k.p. W myśl tego przepisu za pracę w tzw. dobowych godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia. W przedmiotowej sprawie nie ustalono, aby powód w takowych godzinach nadliczbowych pracował, co czyniło jego roszczenie bezpodstawnym.

Kosztami postępowania, zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, obciążony został powód, który przegrał sprawę. Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700,00 zł zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia). Sąd uznał, mimo odmiennej dominującej praktyki sądów powszechnych, które rozpoznawały analogiczne sprawy, że w przedmiotowej sprawie brak było podstaw do odstąpienia od obciążenia powoda kosztami procesu zgodnie z art. 102 k.p. W realiach niniejszej sprawy brak było bowiem okoliczności wskazujących na występowanie wypadku szczególnie uzasadnionego, który stanowi podstawę do skorzystania przez powoda z dobrodziejstwa, o którym mowa w art. 102 k.p.c.

W piśmiennictwie wskazuje się przykłady szczególnych sytuacji uzasadniających skorzystanie z możliwości przewidzianej przez ten przepis powołując się między innymi na znaczną zawłość sprawy, wyjątkową sytuacją osobistą lub majątkową strony, niemożność doprowadzenia do określonej sytuacji prawnej inaczej jak poprzez uzyskanie wyroku. Podkreśla się zarazem, że skorzystanie z przewidzianej w tym przepisie możliwości pozostawione zostało do uznania Sądu, który – mając na względzie całokształt okoliczności związanych z daną sprawą - powinien dokonać oceny czy w danej sytuacji zasada słuszności przemawia za nie obciążaniem strony przegranej obowiązkiem

zwrotu kosztów postępowania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 1975 r., III PZ 10/75, LEX nr 7745; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1976 r., IV PZ 61/76, LEX nr 7856; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1981 r., IV PZ 11/81, LEX nr 8307; postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 września 1998 r., III APz 29/98, OSA 2000/4/17).

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 należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). 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, nie publ.). O tym, czy w konkretnej sprawie zachodzi „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. decyduje także sposób prowadzenia procesu przez stronę przegrywającą sprawę. Jeżeli prowadzi ona proces w sposób nielojalny, np. przez usiłowanie wprowadzenia sądu w błąd, albo celowo dąży do przewleczenia procesu lub zwiększenia jego kosztów, to taka strona nie zasługuje na potraktowanie jej w uprzywilejowany sposób i na zwolnienie od zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, LEX nr 7366).

W ocenie Sądu Rejonowego, sposób prowadzenia sporu przez powoda, jego postawa, przemawiał przeciwko temu, by zwolnić go z obowiązku zwrotu poniesionych przez pozwanego kosztów procesu. Wypada zauważyć, że strona powodowa wszczynając spór sądowy podejmuje pewne ryzyko (także finansowe) związane z przegraniem procesu, którego nie powinna przerzucać na przeciwnika procesowego, zwłaszcza wtedy, gdy nie dał on wystarczających podstaw do wytoczenia określonego powództwa (za taką podstawę nie można przecież uznać samej odmowy spełnienia świadczenia, które pozwany uważa za nienależne). Osoba zamierzająca złożyć pozew - licząc się z ewentualnymi konsekwencjami wszczęcia i przegrania procesu - winna zatem rozważyć wszystkie aspekty danej sprawy i dopiero wówczas powinna podjąć decyzję co do składania pozwu. A nawet wówczas nie zwalania ją to z powinności analizowania wszelkich argumentów przedstawianych przez jej przeciwnika procesowego, w szczególności tych w świetle których powództwo może okazać się bezzasadne. Strona, która dokonuje pochopnej i pobieżnej oceny, a także w sposób jednostronny oraz tendencyjny podchodzi do przedmiotu sporu i nie uwzględnia (a nawet nie stara się dostrzec) racji przedstawionych przez stronę przeciwną, nie powinna korzystać w pełni z dobrodziejstwa przewidzianego przez omawianym przepis.

Tak właśnie należy oceniać zdaniem Sądu Rejonowego postawę powoda. Powód miał świadomość, że dochodzone przez niego roszczenie może być niezasadne, zwłaszcza w kontekście dotychczasowego orzecznictwa sądów powszechnych. Wprawdzie zapadają niekiedy wyroki uwzględniające powództwa pracowników Poczty Polskiej, lecz należą one raczej do rzadkości. Powód dysponując tą wiedzą, wyposażony również w wiedzę, która pochodziła od jego pełnomocnika, jednak zdecydował się na prowadzenie sporu sądowego. W tej sytuacji powód powinien ponieść konsekwencje swojej decyzji procesowej co do prowadzenia procesu, co wyraża się nie tylko w jego przegraniu, ale też w obowiązku uiszczenia kosztów sądowych.

Nie można zarazem zapominać, że, jak zaznaczono w doktrynie, „...przepis art. 102 k.p.c. stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sprawy (w zakresie kosztów procesu) i może być stosowany wyłącznie w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Przerzucanie ciężaru ponoszenia części kosztów sądowych (wynagrodzenie pełnomocnika) na stronę wygrywającą proces w omawianej sytuacji byłoby właśnie sprzeczne z zasadami słuszności, a co gorsza, godziłoby w konstytucyjną zasadę demokratycznego państwa prawnego urzeczywistniającego zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP)” (zob. A. Zieliński, glosa do uchwały SN z dnia 23 listopada 2000 r., III CZP 40/00, M. Prawn. 2001/16/842). Właśnie jako naruszające zasadę słuszności winno się uznać - przy uwzględnieniu przedstawionych wyżej okoliczności - zwolnienie powoda od obowiązku zwrotu kosztów procesu, i obciążenie tymi kosztami strony wygrywającej, która swoją postawą i zachowaniem nie dała żadnego zasadnego pretekstu do zainicjowania przedmiotowego sporu.

Sąd miał również na względzie, iż powód przez cały okres dotychczasowej pracy u pozwanego pracował w równoważnym systemie czasu pracy. Co więcej, tworzył harmonogramy, które były podstawowym elementem organizacyjnym tego systemu. Z materiału dowodowego nie wynika, aby kiedykolwiek się temu sprzeciwiał, czy choćby zgłaszał jakiegokolwiek wątpliwości. Zgłoszone przez powoda roszczenie można postrzegać jako jawne zaprzeczenie jego dotychczasowej postawy pracowniczej. Okoliczności te jasno wskazują na brak podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie art. 102 k.p.c.

O kosztach sądowych należnych Skarbowi Państwa orzeczono na podstawie wskazanego art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2022 r., poz. 1125 ze zm.) z uwagi na brak podstaw do obciążenia nimi stron procesowych.

Sędzia Andrzej Kurzych