



Sygn. akt III PK 20/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego,
M.W., G.M., A.O., P.K.

przeciwko PGE Dystrybucja S.A. Oddział L. w L.

o udzielenie dni wolnych i odszkodowania,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 15 listopada 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej Związku Zawodowego Pracowników Ruchu
Ciągłego

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 25 października 2012 r., sygn. akt [...]

**I. prostuje w wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 25
października 2012 r., sygn. akt [...] określenie strony pozwanej,
oznaczając ją jako "PGE Dystrybucja S.A. Oddział L. w L.";**

II. oddala skargę kasacyjną;

III. nie obciąża strony powodowej kosztami postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2012 r. Sąd Rejonowy [...] w L. oddalił powództwo działającego na rzecz pracowników Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego przeciwko PGE Dystrybucja Spółce Akcyjnej - Oddział w L. o nakazanie udzielenia dni wolnych i odszkodowania z tytułu nieudzielenia takich dni za okresy obejmujące czasokres od stycznia 2007 r. do maja 2011 r. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

W dniu 13 maja 1993 r. został zawarty Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego (dalej: „PUZP”). Zgodnie z jego art. 4 ust. 2 czas pracy według harmonogramu pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym w 4-brygadowej lub podobnej organizacji pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę przy zachowaniu w przyjętym okresie rozliczeniowym (cyklu organizacyjnym) przeciętnie 40 godzin na tydzień. W myśl art. 4 ust. 4 PUZP, pracownikowi zatrudnionemu w systemie, o którym mowa w ust. 2, przysługuje jeden dodatkowy dzień wolny od pracy za każdy miesiąc zatrudnienia w tej organizacji pracy, płatny jak za urlop wypoczynkowy. W pkt 13 notatki z dnia 7 lipca 1994 r., sporządzonej z posiedzenia zespołu do spraw interpretacji postanowień tego Układu z udziałem przedstawicieli działających w energetyce ponadzakładowych organizacji związkowych oraz Ministerstwa Przemysłu Energetycznego stwierdzono, że zachowanie uprawnień wynikających z zatrudnienia w ruchu ciągłym oraz wynagrodzenia liczonego jak za urlop wypoczynkowy dotyczy pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym w 4-brygadowej lub podobnej organizacji pracy (tj. 5-brygadowej organizacji pracy) oraz wskazano, że Układ nie określa uprawnień pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym w systemie 3-zmianowym. W trakcie odbytego w grudniu 1999 r. spotkania stron PUZP dla przemysłu energetycznego w sprawie interpretacji jego postanowień nie doszło do skutecznego uznania za podobną do 4-brygadowej

organizacji pracy każdej organizacji pracy w ruchu ciągłym wymagającej sporządzenia co najmniej miesięcznego harmonogramu pracy, gdyż żaden z członków Związku Pracodawców Zakładów Energetycznych nie wyraził zgody na przyjęcie zaproponowanej przez związku zawodowe interpretacji z uwagi na jej zbyt szeroki zakres, brak uzasadnienia oraz negatywne skutki w zakresie wzrostu kosztów pracy, organizacji pracy i wynagradzania. Na wniosek Federacji Związku Pracodawców Energetyki Polskiej, pismem z dnia 29 lutego 2000 r. Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wyjaśnił, że 4-brygadowa organizacja pracy polega tym, iż cztery brygady (grupy pracowników) pracują po 8 godzin dziennie, przy czym praca wykonywana jest przez całą dobę i przez wszystkie dni tygodnia. W każdej dobie zarówno w dni robocze, jak i niedziele lub święta czy dni dodatkowo wolne od pracy dla pozostałych pracowników danego zakładu pracują trzy brygady, a czwarta odpoczywa. Podobna do 4-brygadowej organizacja pracy, o której mowa w art. 132 § 4 k.p. w ówczesnym brzmieniu, polega na wyznaczeniu większej liczby brygad, przy czym praca jednej brygady trwa 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień. Ta organizacja pracy polega więc na zwiększeniu liczby pracowników wykonujących pracę po 8 godzin, z tym, że poza trzema brygadami świadczącymi pracę po 8 godzin danego dnia, pracownicy pozostałych brygad mają dzień wolny od pracy. Ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2009 r. Związek Pracodawców Zakładów Energetycznych wypowiedział PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego w części dotyczącej, między innymi, rozdziału II zatytułowanego „czas pracy” od art. 4 do art. 5.

Ponadto Sąd pierwszej instancji ustalił, że u strony pozwanej obowiązuje zawarty w dniu 1 października 2008 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (dalej: „ZUZP”). Z postanowienia jego art. 2 ust. 1 wynika, że czas pracy (według harmonogramu) pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym, jak również w przypadkach stosowania wielobrygadowej lub podobnej organizacji pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, przy zachowaniu w przyjętym okresie rozliczeniowym/cyklu organizacyjnym przeciętnie 40 godzin na tydzień. Zgodnie z art. 2 ust. 3 ZUZP, w komórkach organizacyjnych Spółki, pracujących w ruchu ciągłym, może być wprowadzona wielobrygadowa lub podobna organizacja pracy, a w myśl art. 2 ust. 4 - wprowadzenie wielobrygadowej lub podobnej organizacji

pracy następuje na podstawie decyzji pracodawcy w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Z kolejnych postanowień ZUZP wynika, że rozkłady czasu pracy wielobrygadowej lub podobnej organizacji pracy ustalają szczegółowe harmonogramy opracowane w oparciu o obowiązujące normy czasu pracy przedstawione zainteresowanym nie później niż na 2 tygodnie przed rozpoczęciem pracy wyznaczonej w tym harmonogramie (art. 2 ust. 5), a pracownikowi zatrudnionemu w wielobrygadowej lub podobnej organizacji pracy przysługuje dzień wolny od pracy za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten dzień, obliczonego według zasad jak za urlop wypoczynkowy (art. 2 ust. 6). W 2008 r. w pozwanym Oddziale był również wprowadzany nowy regulamin pracy, w którym - mimo prowadzonych w tym zakresie negocjacji - nie znalazło się postanowienie o dodatkowym dniu wolnym od pracy dla pracowników pracujących w ruchu ciągłym. Pracownicy, na rzecz których zostało wytoczone powództwo pracują jako dyżurni stacji systemowych, dyspozytorzy oraz elektrycy i elektromonterzy pogotowia energetycznego. Praca jest przez nich wykonywana w systemie zmianowym zgodnie z grafikami miesięcznymi ustalonymi z dwutygodniowym wyprzedzeniem. Świadczą pracę na 3 zmiany zróżnicowane pod względem liczbowym, na których występuje zróżnicowany zakres obowiązków i obciążenie pracą. Czas ich pracy nie przekracza 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo, nie występują dni pracy z przedłużonym czasem pracy.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że w Polskich Sieciach Energetycznych W. S.A. z siedzibą w R. obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 2007 r., zgodnie z postanowieniami którego pracownicy zatrudnieni u tego pracodawcy na stanowiskach głównego dyspozytora systemu, dyspozytora systemu i dyspozytora mają prawo do dodatkowego dnia wolnego. W elektrociepłowniach i elektrowniach obowiązywały układy zakładowe, które określały organizację pracy i tam 4-brygadowy system pracy był i jest nadal stosowany, jak np. w PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna - Oddziale Elektrociepłownia W.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że dla oceny zasadności zgłoszonych w niniejszej sprawie roszczeń nie ma znaczenia, jakie uprawnienia posiadają pracownicy zatrudnieni na takich samych stanowiskach

u innych pracodawców, nawet jeśli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej grupy kapitałowej co pozwany Oddział. Uprawnienia pracowników do określonych świadczeń mogą bowiem wynikać z przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych albo z układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych lub regulaminów, jak też z umów o pracę (art. 9 § 1 k.p.). Żaden z tych aktów nie przewidywał ani nie przewiduje dodatkowego dnia wolnego dla pracowników strony pozwanej. Odnośnie do postanowień PUZP Sąd ten stwierdził, że w dacie jego zawierania obowiązywało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1988 r. w sprawie czasu pracy w zakładach pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 1991 r. Nr 117, poz. 511 ze zm.), które określało tygodniową normę czasu pracy na 42 godziny (§ 1 ust. 1) i przewidywało prawo pracowników zatrudnionych w 4-brygadowej organizacji pracy do dnia wolnego od pracy za każdy miesiąc zatrudnienia w takim systemie, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten dzień (§ 12), zaś postanowienia PUZP nie mogły być mniej korzystne niż przepisy tego rozporządzenia. Powołane rozporządzenie zostało uchylone z dniem 1 stycznia 1997 r. przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy i zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110). Ponieważ sporne postanowienia PUZP nie były efektem negocjacji stron i wyrazem ich woli, a jedynie „przepisaniem” do Układu treści obowiązującego wówczas przepisu prawa, to po uchyleniu tego przepisu przestało obowiązywać postanowienie PUZP w tym zakresie. Ponadto, w 1994 r. strony tego Układu - zgodnie z art. 241⁶ § 1 i 2 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c. - dokonały autentycznej interpretacji jego postanowień i ustaliły, że postanowienie dotyczące dodatkowego dnia wolnego obejmuje tylko osoby zatrudnione w 4-brygadowej lub podobnej organizacji pracy, za którą uznano organizację 5-brygadową, a nie pracowników pracujących w systemie 3-zmianowym. Również z postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Spółki Akcyjnej Zakład Energetyczny L. z dnia 1 lipca 1994 r. (dalej: „ZUZP z 1994 r.”) wynikało, że dodatkowy dzień wolny od pracy przysługuje wyłącznie pracownikom zatrudnionym we wprowadzonej przez zakład pracy 4-brygadowej lub podobnej organizacji pracy. U strony pozwanej 4-brygadowa lub podobna organizacja pracy nigdy nie została wprowadzona w trybie określonym w PUZP i ZUZP z 1994 r., podobnie jak „wielobrygadowa organizacja pracy”, o której

stanowi ZUZP, do którego pojęcie to zostało „przekopowane” z PUZP. Nie można zatem przyjąć, że pracownicy zatrudnieni w ruchu ciągłym zawsze pracują w 4-brygadowej lub podobnej organizacji pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, zarówno z art. 132 § 1 i 3 k.p. w ówczesnym brzmieniu, jak i z postanowień PUZP oraz ZUZP wynika, że nie każda praca świadczona w ruchu ciągłym jest pracą w systemie organizacji pracy 4-brygadowej lub podobnej. Aby takie uprawnienie powstało konieczne jest formalne wprowadzenie 4-brygadowej lub podobnej organizacji pracy w trybie określonym w Układach, co nigdy w pozwanym Oddziale nie nastąpiło. System pracy 3-zmianowej, w którym pracują pracownicy, na rzecz których wytoczono powództwo, nie jest organizacją pracy podobną do 4-brygadowej.

Wyrokiem z dnia 25 października 2012 r. Sąd Okręgowy w L. oddalił apelację powodów, dzieląc ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji.

Sąd Okręgowy wskazał, że pojęcie „wielobrygadowej lub podobnej organizacji pracy” nie stanowi nowej instytucji, która pojawiła się dopiero w ZUZP z 2008 r. Jeżeli strony Układu chciały pojęciu temu nadać znaczenie inne niż dotychczas przyjęte, powinny jego definicję zawrzeć w Układzie lub uzgodnić wspólnie jego interpretację, czego nie uczyniły. Zdaniem Sądu drugiej instancji, przy interpretacji pojęcia „wielobrygadowa lub podobna organizacja pracy” należało odwołać się do historycznego znaczenia pojęcia „czterobrygadowa lub podobna organizacja pracy”. Jej istota sprowadza się do tego, że pracownicy są podzieleni na 4 brygady i pracują w systemie zmianowym przez 24 godziny na dobę we wszystkie dni tygodnia, przy czym 3 brygady po kolei pracują na każdej zmianie, a czwarta odpoczywa. Co pewien czas następuje zmiana brygady odpoczywającej. Czterobrygadowa organizacja pracy występuje w wielu wariantach, które różnią się od siebie sposobem przesuwania zmian, czasem przerw i czasem trwania całego cyklu pracy, przy czym cechą istotną jest to, że zakres obowiązków i natężenie pracy na każdej zmianie są jednakowe. Z kolei podobna do czterobrygadowej organizacja pracy opiera się na zwiększeniu liczby brygad zatrudnionych na zmianę przy wykonywaniu tego samego rodzaju pracy związanej z obsługą jednego stanowiska.

Powodowie pracowali w systemie zmianowej, ale nie wielobrygadowej lub podobnej organizacji pracy, gdyż zakres czynności na każdej ze zmian i natężenie pracy były różne. Zmiany miały zróżnicowane obowiązki i różne składy osobowe. Na poszczególnych zmianach pracowało: na I - od 3 do 5 zespołów, na II - 2 zespoły, na III - 1 zespół. Praca na I zmianie to praca w pełnym wymiarze zajęć dla danego stanowiska, praca na II zmianie to już tylko kończenie obowiązków i dyżur. Praca na III zmianie to w zasadzie dyżur wykonywany w siedzibie pracodawcy. Elektromonterzy już od stycznia 2011 r. nie pracują na III zmianie w dni poprzedzające niedziele i święta. Dyżurni natomiast pracują na trzy zmiany w obsadzie jednoosobowej na każdej zmianie. W jednostkach terenowych od dawna pracownicy nie pracują na trzy zmiany. Nie jest to zatem równy podział na brygady, które wykonują tę samą pracę i w takim samym natężeniu. To, że pracownicy pracują w systemie zmianowym po 8 godzin na dobę i przeciętnie po 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 miesiące samo w sobie nie może przesądzać o tym, iż jest to wielobrygadowa lub podobna organizacja pracy.

Sąd odwoławczy wskazał, że jest bezsporne, iż „wielobrygadowa lub podobna organizacja pracy”, o której stanowi art. 2 ust. 6 ZUZP nie została u strony pozwanej wprowadzona w trybie określonym w art. 2 ust. 4 tego Układu. Ponadto pracodawcy wchodzący w skład tej samej grupy kapitałowej co pozwany Oddział wyrażali swoje negatywne stanowisko w zakresie proponowanej interpretacji zapisu art. 4 PUZP z 1993 r. odnoszącego się do „czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy”. Wprawdzie, wbrew ocenie Sądu pierwszej instancji, treść notatki z dnia 7 lipca 1994 r. nie była wiążącą strony tego Układu interpretacją pojęcia „podobna do czterobrygadowej organizacja pracy”, jednakże stanowisko zawarte w notatce stanowiło przejaw woli wszystkich pracodawców przemysłu energetycznego co do rozumienia tego określenia. W konsekwencji u strony pozwanej taka organizacja pracy faktycznie nie funkcjonowała.

Sąd drugiej instancji wywiódł, że art. 11² k.p. ustanawia zasadę równego traktowania pracowników wykonujących takie same obowiązki u tego samego pracodawcy. W Oddziale L., który zgodnie z § 1 pkt 7 uchwały nr 20/1/2010 Zarządu PGE Dystrybucja S.A. stanowi pracodawcę w rozumieniu przepisów

Kodeksu pracy, nie dochodziło do zróżnicowania w traktowaniu takich pracowników. Pozostałe spółki wchodzące w skład grupy kapitałowej PGE są samodzielnymi pracodawcami i autonomicznie kształtują politykę kadrową oraz ustalają zasady dotyczące przyznawania dodatkowego dnia wolnego pracownikom zatrudnionym w 3-zmianowym systemie pracy, co pozostaje bez wpływu na uprawnienia pracowników pozwanego Oddziału.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku strona powodowa zarzuciła I. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 4 ust. 2 i 4 PUZP dla Pracowników Przemysłu Energetycznego w brzmieniu sprzed 1 stycznia 2010 r. oraz art. 2 ust. 1 i 6 części III ZUZP dla Pracowników PGE Dystrybucja S.A. Oddział L., przez ich błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie wskutek nieprawidłowej interpretacji pojęć: „czterobrygadowa lub podobna organizacja pracy” oraz „wielobrygadowa lub podobna organizacja pracy”, co doprowadziło do ustalenia, że pracownicy pozwanego, na rzecz których został wniesiony pozew, nie pracują w ramach wyżej wymienionej organizacji pracy, a zatem nie przysługuje im jeden dzień wolny od pracy za każdy miesiąc zatrudnienia, podczas gdy każda praca wykonywana w ruchu ciągłym przez 24 godziny na dobę i 7 dni w tygodniu na trzech zmianach po 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym jest zorganizowana w ramach czterobrygadowej, wielobrygadowej lub podobnej organizacji pracy; 2) art. 11² k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na ustaleniu, że wyrażona w nim zasada równości traktowania pracowników odnosi się wyłącznie do pracowników pozwanego, tj. Oddziału L., podczas gdy zasada ta odnosi się do pracowników wszystkich oddziałów PGE Dystrybucja S.A; II. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez rozważenie wyłącznie dowodów wskazujących, że część pracodawców grupy kapitałowej PGE wyrażała negatywne stanowisko co do pojęcia „czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy”, a nierozważenie, że inne zakłady pracy tej grupy kapitałowej wprowadziły dzień wolny dla pracowników zatrudnionych na identycznych zasadach jak pracownicy pozwanego, a więc uznali ich za spełniających przesłanki wykonywania pracy w ramach czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy, o której stanowi art. 4 ust. 2 i 4 PUZP.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku co do pkt I w stosunku do wymienionych w skardze pracowników oraz przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest nieusprawiedliwiona.

W pierwszym rzędzie bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje, że zarzut taki może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego, a więc w przypadku, gdy rażące naruszenie zasad sporządzenia uzasadnienia przez sąd odwoławczy powoduje niemożność kontroli kasacyjnej orzeczenia (por. przykładowo wyrok z dnia 8 maja 2012 r., II UK 253/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 9, s. 490-493 i powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Takich wadliwości uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie zawiera. Skarżący upatruje obrazy art. 328 § 2 k.p.c. w nierozważeniu przez Sąd drugiej instancji całości materiału sprawy. Niezależnie od tego, że tak sformułowany zarzut wymaga dla swej skuteczności powołania również art. 382 k.p.c., czego skarżący nie czyni, to z uzasadnienia zaskarżonego wyroku jasno wynika, iż Sąd drugiej instancji - wbrew zawartemu w skardze twierdzeniu - odniósł się do wprowadzenia przez niektóre „inne zakłady pracy tej samej grupy kapitałowej” dodatkowego dnia wolnego dla pracowników zatrudnionych w takiej organizacji pracy jak powodowie, uznając, że okoliczność ta pozostaje bez wpływu na uprawnienia pracowników strony pozwanej, u której takie zasady nie obowiązywały. Czym innym jest natomiast trafność tej oceny, która nie należy do sfery objętej art. 328 § 2 k.p.c.

Ocenę tę skarżący podważa postawieniem zarzutu błędnej wykładni art. 11² k.p., wywodząc w jego ramach, że strona pozwana - jako oddział PGE Dystrybucja S.A. - „jest jedynie tzw. wewnętrznym pracodawcą, który nie ma samodzielności w dziedzinie polityki zatrudnienia”, a w konsekwencji „zasada równości traktowania

pracowników powinna obejmować wszystkich pracowników spółki decydującej o polityce zatrudnienia, a więc w omawianej sytuacji spółki PGE Dystrybucja S.A.". Taka konstrukcja zarzutu wskazuje, że skarżący nie kwestionuje, iż nakaz równego traktowania pracowników adresowany jest do pracodawcy oraz że pozwany Oddział jest pracodawcą powodów w rozumieniu art. 3 k.p., nie odwołuje się również do właścicielskiej koncepcji pracodawcy, ale prezentuje pogląd, że skoro „najważniejsze decyzje dotyczące zatrudnienia podejmowane są odgórnie - przez PGE Dystrybucja S.A.", to nakaz równego traktowania powinien obejmować wszystkich pracowników tej Spółki. Tak sformułowany zarzut nie może odnieść skutku. Niewątpliwie bowiem oddział spółki będący pracodawcą stanowiącym część większej struktury organizacyjnej (tzw. pracodawcą wewnętrznym) jest uprawniony do samodzielnego zawierania porozumień zbiorowych oraz kształtowania zasad wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą (art. 9 i *a contrario* art. 241²⁸ k.p.), gdy wynika to wyraźnie z umocowania udzielonego przez spółkę. Takiego umocowania pozwanego Oddziału skarżący nie podważa, podobnie jak uprawnienia tego Oddziału do samodzielnego zatrudniania pracowników we własnym imieniu. W rezultacie - skoro na podstawie jednej umowy o pracę można być pracownikiem tylko jednego pracodawcy, który jest adresatem nakazu respektowania zasady równych praw pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki - porównanie sytuacji prawnej pracowników w ramach art. 11² k.p. może nastąpić tylko w obrębie tego pracodawcy. Nie można bowiem porównywać tej sytuacji u pracodawców obejmujących swoją działalnością różne obszary i kręgi odbiorców, posiadających zróżnicowaną specyfikę, natężenie pracy, zasoby kadrowe, metody zarządzania, kondycję finansową oraz samodzielność w kształtowaniu uprawnień pracowniczych, w tym prowadzeniu rokowań z działającymi u nich organizacjami związkowymi (por. rozważania odnoszące się do art. 18^{3a} i nast. k.p., zawarte w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 4/11, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 109).

Niezasadne są również pozostałe zarzuty kasacyjne. W tym zakresie wywody skarżącego sprowadzają się do stwierdzenia, że organizacja pracy podobna do czterobrygadowej w rozumieniu art. 4 ust. 2 i 4 PUZP oraz organizacja

pracy podobna do wielobrygadowej, o której stanowi art. 2 ust. 1 i 6 części III ZUZP to - niezależnie od ich formalnego wprowadzenia przez pracodawcę - każda organizacja pracy w ruchu ciągłym, wykonywana w systemie pracy zmianowej po 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pogląd ten nie może być uznany za trafny w okolicznościach sprawy.

Ponieważ postanowienia obowiązujących u strony pozwanej w spornym okresie PUZP oraz ZUZP nie zawierają definicji organizacji pracy podobnej do czterobrygadowej lub wielobrygadowej, a strony tych układów nie dokonały wykładni wskazanych pojęć, przeto trafnie Sąd drugiej instancji odwołał się w pierwszym rzędzie do pojmowania określenia „czterobrygadowa lub podobna organizacja pracy” użytego w art. 132 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed zmianą dokonaną z dniem 1 stycznia 2004 r. przez ustawę z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081). Po zmianie art. 132 k.p. ten system organizacji pracy może być bowiem nadal stosowany przez pracodawcę - jako wariant pracy zmianowej w podstawowym systemie czasu pracy - na podstawie układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r., I BP 6/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 72). Powszechnie przyjmowano, czego skarżący nie kwestionuje, że czterobrygadowa organizacja pracy w rozumieniu art. 132 k.p. w poprzednim brzmieniu polega na podzieleniu pracowników na cztery grupy (zespoły) o stałym składzie osobowym, z których w ciągu doby trzy pracują na kolejnych zmianach, a czwarty korzysta z czasu wolnego od pracy, przy czym zmiany pomiędzy tymi grupami następują cyklicznie. Cechą charakterystyczną czterobrygadowej organizacji pracy jest zatem nie tylko ustalenie maksymalnego czasu pracy na 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, ale również stosowanie pracy zmianowej obejmującej całą brygadę obsługującą określone stanowiska pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1979 r., I PR 70/79, OSPiKA 1980 nr 3, poz. 49). W takim kontekście rozumiano również organizację pracy podobną do czterobrygadowej, pojmując ją jako zwiększenie ilości brygad zatrudnionych na zmianę przy wykonywaniu tego samego rodzaju pracy związanej z obsługą jednego

stanowiska. Taka organizacja pracy pozwala np. na skrócenie czasu pracy poniżej norm ze względu na szczególnie uciążliwe lub szczególnie szkodliwe dla zdrowia warunki pracy (art. 130 § 2 k.p. w poprzednim brzmieniu oraz art. 145 k.p. w brzmieniu aktualnie obowiązującym; por. E. Szemplińska [w:] Kodeks pracy, Komentarz pod red. T. Zielińskiego, Warszawa 2000 r.; M. Nałęcz [w:] Kodeks pracy, Komentarz pod red. T. Muszalskiego - Legalis; A. Świątkowski, Komentarz do art. 138 k.p. - Legalis). W taki zatem sposób należy postrzegać wskazywaną przez skarżącego „podobną użyteczność” dla pracodawcy podobnej do czterobrygadowej organizacji pracy, a więc z uwzględnieniem występującej u niego konieczności wykonywania pracy zmianowej przez grupy (zespoły) pracowników obsługujących rotacyjnie określone stanowiska pracy i tak też zawarte w art. 4 ust. 2 PUZP pojęcie czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy zostało trafnie zinterpretowane przez Sąd drugiej instancji.

Skarżący wywodzi, że przy przyjęciu, iż istota podobieństwa podobnej do czterobrygadowej organizacji pracy leży w zwiększeniu ilości brygad, to ta ilość („wielość”) brygad stanowi istotę pojęcia „wielobrygadowa organizacja pracy”, o której mowa w art. 2 ust. 1 część III ZUZP, a podobna do niej w rozumieniu tego postanowienia jest organizacja pracy, w której każdy z zatrudnionych w ruchu ciągłym pracowników pracuje po 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Z poglądem tym nie można się zgodzić już tylko dlatego, że powołane postanowienie układu określa taki czas pracy nie tylko dla pracowników zatrudnionych w wielobrygadowej lub podobnej organizacji pracy, ale również dla pozostałych pracowników wykonujących pracę w ruchu ciągłym, z zastrzeżeniem możliwości przedłużenia czasu pracy tych ostatnich (art. 2 ust. 2 części III). Wynika więc z tego, że po pierwsze - strony przewidziały w układzie możliwość wykonywania pracy w ruchu ciągłym również w innej organizacji pracy niż wielobrygadowa lub do niej podobna oraz po drugie - przewidziane w art. 2 ust. 2 części III ZUZP przedłużenie czasu pracy jest fakultatywne. Ponadto istotą wielobrygadowej organizacji pracy - o czym wyżej była mowa - jest nie tylko ustalenie maksymalnego dobowego i tygodniowego czasu pracy w sposób wskazany przez skarżącego, ale przede wszystkim stała, cykliczna rotacja pracowników wchodzących w skład poszczególnych brygad (grup,

zespołów), przy tożsamym wykonywaniu przez nich obowiązków na każdej zmianie. Nie może zatem być uznana za podobną do wielobrygadowej organizacja pracy, w której na każdej ze zmian występują nie tylko znaczące różnice w ilości zespołów pracowników, ale przede wszystkim ma miejsce istotne zróżnicowanie wykonywanych przez nich obowiązków i ich natężenia, z ograniczeniem tych obowiązków na trzeciej zmianie do pełnienia dyżuru w siedzibie pracodawcy. Negowanie przez skarżącego ustaleń dokonanych w tym zakresie przez Sąd drugiej instancji nie może odnieść zamierzonego skutku, gdyż nie zostały one zakwestionowane stosownymi zarzutami naruszenia przepisów postępowania i są wiążące dla Sądu Najwyższego z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c.

Skarżący pomija również, że co do zasady organizowanie procesu pracy, w tym także ustalenie obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, należy do uprawnień dyspozycyjnych pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1977 r., I PRN 5/77, OSPiKA 1978 nr 12, poz. 218 oraz z dnia 17 lipca 2009 r., I BP 6/09, wyżej powołany). Realizacja tej zasady znalazła odzwierciedlenie w art. 2 ust. 3 i 4 części III ZUZP, przewidujących możliwość wprowadzenia przez pracodawcę w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi wielobrygadowej lub podobnej organizacji pracy w komórkach organizacyjnych pracujących w ruchu ciągłym. Skarżący nie kwestionuje, że taka organizacja pracy nie została u strony pozwanej wprowadzona w trybie przewidzianym w postanowieniach układu, a jego twierdzenie o braku sensu jej wprowadzenia wobec faktycznego funkcjonowania podobnej do czterobrygadowej organizacji „już przed wprowadzeniem PUZP” pozostaje poza stanem faktycznym sprawy.

Z powyższych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

/tp/