

Postanowienie z dnia 7 grudnia 1999 r.

I PKN 427/99

W zakładowym układzie zbiorowym pracy można określić wymiarem zadań czas pracy kierowców w transporcie międzynarodowym, gdy jest to uzasadnione rodzajem pracy i jej organizacją u danego pracodawcy, a zadania zostały ustalone w sposób umożliwiający ich wykonanie w ramach norm czasu pracy.

Przewodniczący: SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Andrzej Kijowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 1999 r. sprawy z wniosku „C.” S.A. w G. z udziałem Okręgowego Inspektora Pracy w G., Związku Zawodowego Pracowników Handlu Zagranicznego „C.” S.A., NSZZ „Solidarność” przy „C.” SA o rejestrację protokołu dodatkowego do zakładowego układu zbiorowego pracy, na skutek kasacji wnioskodawcy od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 13 kwietnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz postanowienie Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Gdańsku z dnia 20 listopada 1998 r. [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

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

Wnioskodawca "C." SA w G. wniósł odwołanie od decyzji Okręgowego Inspektora Pracy w G., odmawiającej rejestracji protokołu dodatkowego nr 2 do zakładowego układu zbiorowego pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Gdańsku postanowieniem z dnia 20 listopada 1998 r. [...] oddalił odwołanie. Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 7 maja 1998 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku wpłynął wniosek o zarejestrowanie protokołu dodatkowego nr 1 do zakładowego układu zbiorowego pracy. Inspektor Pracy uznał, że w treści przedłożonego do rejestracji protokołu dodatkowego zawarto pos-

tanowienia niezgodne z prawem, o czym zawiadomił strony pismem z dnia 2 czerwca 1998 r., z jednoczesnym pouczeniem z art. 241¹¹ § 3 KP. Prezes zarządu wnioskodawcy pismem z 15 czerwca 1998 r. złożył wniosek o zarejestrowanie protokołu dodatkowego nr 1 bez załącznika nr 1 dotyczącego zasad wynagradzania kierowców, które to zasady przeniesione zostały do protokołu dodatkowego nr 2, z jednoczesnym dokonaniem poprawek w pozostałych postanowieniach protokołu dodatkowego nr 1. W związku z tym zarejestrowano protokół dodatkowy nr 1. W dniu 22 czerwca 1998 r. przedłożono do rejestracji protokół dodatkowy nr 2 do zakładowego układu zbiorowego pracy regulujący zasady wynagradzania kierowców. W treści tego protokołu nie dokonano zmiany w art. 1, który stanowi o wprowadzeniu zadaniowego czasu pracy dla kierowców wykonujących międzynarodowe przewozy samochodami ciężarowymi. Zastrzeżenia do tego zapisu zostały przedstawione w piśmie Inspektora Pracy z dnia 2 czerwca 1998 r. Z uwagi na to, że strony układu nie wyraziły zgody na wpisanie protokołu dodatkowego do rejestru bez zakwestionowanych postanowień, Okręgowy Inspektor Pracy w G. odmówił rejestracji protokołu dodatkowego nr 2 do zakładowego układu zbiorowego pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że art. 129⁸ § 1 i 2 KP reguluje zadaniowy czas pracy stosowany w razie niemożności czy znacznych trudności ewidencjonowania przepracowanych godzin. System ten oznacza rezygnację z formalnego posługiwania się normami rozkładów czasu pracy. Miernikiem pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy staje się rodzaj i ilość pracy (zadań), którą ma wykonać pracownik. O rozkładzie czasu pracy decyduje w tym systemie sam pracownik. Przepracowany przez niego czas pracy nie podlega rozliczeniu w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pracownicy zatrudniani w ramach zadaniowego systemu pracy nie mają uprawnień do dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych, co wynika z art. 136 KP. System ten bowiem skonstruowany został z ogólnym założeniem, że umożliwi likwidację nadliczbowych godzin pracy, skoro zadania robocze powinny być ustalone tak, aby możliwe było ich wykonanie w ramach normalnego czasu pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, Kodeks pracy nie zawiera żadnych wskazówek co do tego, w jakich przypadkach ten system czasu pracy może być stosowany. Jednakże Sąd ten uważa, iż zadaniowy czas pracy, jako odstępstwo od typowej regulacji czasu pracy, powinien być stosowany w przypadkach szczególnych. Należy się przeciwstawić tendencji do nadużywania zadaniowego czasu pracy, zwłaszcza w przypadkach nieuzasadnionych ani rodzajem pracy, ani jej organizacją, gdyż praktyka taka przekreś-

liłaby "walory" normalnego systemu czasu pracy, w którym rytm pracy jest ustalony w znanym pracownikowi rozkładzie czasu pracy. Zadaniowy czas pracy w stopniu znacznie większym niż ma to miejsce w innych systemach czasu pracy, uzależnia wymiar czasu pracy i jej intensywność od uznania pracodawcy, określającego jednostronnie wymiar zadań roboczych pracownika.

Wychodząc z takich założeń Sąd Rejonowy uznał, że zadaniowy system czasu pracy nie może być stosowany do kierowców w transporcie samochodowym. Szczególne uregulowanie czasu pracy tej grupy pracowniczej zawarte jest w art. 129⁴ § 1 KP i dotyczącym rozkładu tego czasu art. 129⁶ KP. Przepis art. 129⁴ § 1 KP, wskazując maksymalny, dobowy wymiar czasu pracy kierowców w transporcie, wskazuje jednoznacznie na konieczność ewidencjonowania czasu pracy i określania go w jednostkach czasu, a nie wymiarem zadań. Praca w wymiarze dobowym powyżej dziesięciu godzin jest dla tej grupy pracowniczej pracą w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu Rejonowego, wnioskodawca wykazał niekonsekwencję, gdyż z jednej strony wprowadził zadaniowy czas pracy, a z drugiej strony w art. 4 ust. 2 załącznika nr 1 do protokołu dodatkowego nr 2 układu zbiorowego pracy wprowadził zakaz pracy powyżej dziesięciu godzin na dobę i zawarł postanowienie, że łączny czas pracy w godzinach nadliczbowych przepracowanych zarówno w kraju, jak i zagranicą nie może przekraczać 150 godzin w ciągu roku. Zdaniem Sądu Rejonowego, unormowania art. 129⁴ § 1 oraz 129⁶ § 1 i 2 KP są szczególne, jako odnoszące się do określonej grupy pracowniczej, uwzględniając charakter pracy i gwarantując przede wszystkim bezpieczeństwo wykonywania tej pracy. Według Sądu Rejonowego, przepisy te wprowadziły ograniczenie w zakresie swobodnego kształtowania czasu pracy kierowców w transporcie, zakreślając granice norm czasu pracy. W tej sytuacji niedopuszczalne jest stosowanie zadaniowego czasu pracy, który pozwala na zdecydowanie większą swobodę w dysponowaniu czasem pracy tej grupy zawodowej niż określają to te przepisy.

Sąd Rejonowy uznał, że za taką interpretacją przemawia także wykładnia historyczna, gdyż przed nowelizacją Kodeksu pracy z 1996 r., funkcjonowała szczególna i odrębna regulacja czasu pracy kierowców w komunikacji samochodowej, zawarta w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał na Konwencję Europejską dotyczącą pracy załóg pojazdów wykonujących międzynarodowe przewozy drogowe (AETR), która nie została opublikowana w Dzienniku Ustaw do chwili obecnej z uwagi na ratyfikowanie przez Polskę nieaktual-

nego już tekstu umowy. Konwencja ta również nie zezwala na swobodne kształtowanie czasu pracy kierowców, zakreślając dobowe limity godzinowe. Sąd Rejonowy podniósł też, że zadaniowy czas pracy nie może mieć zastosowania do kierowców zatrudnionych w transporcie międzynarodowym z uwagi na specyfikę pracy tej grupy zawodowej. Nie można bowiem określić obiektywnej normy zadaniowej, którą kierowca powinien wykonać, gdyby nie wystąpiły nie dające się przewidzieć nadzwyczajne okoliczności, dotyczące np. czasu odprawy celnej, blokad przejść granicznych.

Wyrokiem (będącym postanowieniem co do istoty sprawy w postępowaniu nieprocesowym) z dnia 13 kwietnia 1999 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni oddalił apelację wnioskodawcy. Zdaniem Sądu drugiej instancji, zadaniowy czas pracy powinien być stosowany w przypadkach szczególnych, gdyż w znacznie większym zakresie niż w innych systemach czasu pracy, uzależnia wymiar tego czasu i jej intensywność od uznania pracodawcy, określającego jednostronnie wymiar zadań roboczych pracownika. Sąd Okręgowy nie podzielił w tym zakresie wskazanych w apelacji poglądów doktryny. Powołał się natomiast na poglądy, według których stosowanie zadaniowego czasu pracy jest możliwe tylko wyjątkowo. Czas pracy kierowców w transporcie samochodowym i jego rozkład został szczegółowo uregulowany w art. 129⁴ § 1 i art. 129⁶ KP. System ten pozwala na elastyczne kształtowanie rozkładów czasu pracy, wprowadza możliwość stosowania przez pracodawców równoważnego czasu pracy, a jednocześnie korzystnie dla pracowników reguluje kwestię czasu pracy uważanego za pracę w godzinach nadliczbowych. Możliwe jest też stosowanie z góry planowanych przerw, których wprowadzenie nie wlicza się do czasu pracy, ale za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Okręgowego, stanowisko wnioskodawcy co do możliwości stosowania wobec tej grupy zawodowej jeszcze trzeciego systemu czasu nie zasługuje na aprobatę. Słusznie Sąd Rejonowy uznał, że nie można założyć, aby racjonalny ustawodawca, uzależniając stosowanie obu systemów czasu pracy od zaistnienia analogicznych przesłanek, raz uregulował czas pracy tej grupy zawodowej, zwiężając granice swobody w jego stosowaniu i zakreślając dopuszczalne przedłużenie tego czasu (art. 129⁴ § 1 KP), a następnie zezwolił na większą swobodę w dysponowaniu tym czasem w oparciu o regulację art. 129⁸ KP. Sąd Rejonowy prawidłowo powołał się na konwencję międzynarodową. Brak możliwości bieżącej kontroli pracy kierowców, nieraz nawet przez kilka dni, czy tygo-

dni nie uprawnia do pomijania Kodeksowej definicji czasu pracy, określonej w art. 128 KP, z uwzględnieniem zasad wynikających z art. 129⁴ i 129⁶ KP. Dla kierowcy czas pracy to nie tylko okres prowadzenia pojazdu, ale i czas wykonywania koniecznych czynności z tym związanych, a także często nieprzewidywalny czas niezbędnego oczekiwania na polecenie wyjazdu, czy na przejściu granicznym na odprawę celną. Dlatego niemożliwe jest określenie obiektywnej normy zadaniowej jaką powinien wykonać kierowca.

Kasację od tego wyroku (postanowienia) złożył wnioskodawca. Zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 129⁸ KP i przyjęcie, że wprowadzenie dla kierowców wykonujących przewozy międzynarodowe samochodami ciężarowymi zadaniowego czasu pracy jest niezgodne z tym przepisem. W uzasadnieniu kasacji wnioskodawca wywiódł, że nowelizacja Kodeksu pracy wprowadzona ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) unormowała nowe zasady stosowania zadaniowego czasu pracy, dotychczas uregulowane w art. 136 KP, znajdującym się w rozdziale "Praca w godzinach nadliczbowych". Nowelizacja wprowadziła unormowanie bardziej nowoczesne, a przez możliwości znacznie szerszego niż uprzednio wprowadzania zadaniowego czasu pracy zbliżyła regulację prawną do realiów życia gospodarczego. Zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego, poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego, a także przywołany w zaskarżonym orzeczeniu wyrok Sądu Wojewódzkiego w Warszawie z dnia 13 lipca 1998 r. (XII Pa 36/89), traktują nowelizację Kodeksu pracy w kategoriach wyłącznie liberalizacji dotychczasowej praktyki, nie zaś jako rozwiązanie nowe, wychodzące naprzeciw potrzebom nowoczesnego gospodarowania. Zdaniem wnioskodawcy, ten zachowawczy pogląd jest sprzeczny z interesami pracodawców prowadzących przedsiębiorstwa przewozowe, sprzeczny z wolą pracowników-kierowców reprezentowanych przez związki zawodowe, natomiast w zakresie wykładni art. 129⁸ KP jest sprzeczny z poglądami doktryny, która generalnie aprobuje wprowadzenie zadaniowego czasu pracy, przeciwstawia się jedynie nadużywaniu tego systemu pracy w przypadkach nie uzasadnionych ani rodzajem pracy, ani jej organizacją. Sąd Okręgowy przyjął pogląd przedstawiony w literaturze, że należy przeciwstawić się tendencji do nadużywania zadaniowego systemu czasu pracy, zwłaszcza w przypadkach nieuzasadnionych ani rodzajem pracy, ani jej organizacją. Nie dostrzegł jednak, że zadaniowy czas pracy może być stosowany wówczas, gdy: 1) rodzaj pracy sprawia, że może ona być wykonywana poza normalnym rytmem pracy placówki zatrudnienia, w zasadzie w dowolnej przedziałce

doby; 2) zapotrzebowanie na pracę jest zmienne, zależne od wielu czynników, a pracownikowi pozostawiono swobodę w dostosowaniu rytmu pracy, tzn. jego rozkładu, do określonego dla niego wymiaru zadań dziennych; 3) ewidencja i kontrola pracownika na wyznaczonym miejscu pracy jest utrudniona lub połączona ze znacznymi trudnościami; 4) rodzaj pracy i jej organizacja nie wymagają, by praca była wykonywana i kończona w godzinach z góry ustalonych. Zdaniem wnioskodawcy, wszystkie te warunki są spełnione w przypadku kierowców wykonujących przejazdy zagraniczne. Wnioskodawca powołał się także na inne poglądy doktryny, według których możliwe jest stosowanie zadaniowego czasu pracy dla tej grupy zawodowej. Warunki wykonywania pracy przez kierowców, tj. prowadzenie pojazdu, czynności z tym związane, często nieprzewidywalny czas oczekiwania na granicy powodują zdaniem Sądów obu instancji, iż niemożliwe jest określenie normy zadaniowej dla kierowcy. Wnioskodawca nie podziela tego poglądu i uważa, że normą zadaniową dla kierowcy jest przewóz ładunku z punktu A do punktu B, przy dwóch jedynie zakazach: naruszenia przepisów o ruchu drogowym i naruszenia norm czasu pracy obowiązujących kierowcę. Natomiast optymalny sposób wykonania tego zadania zależy od kwalifikacji zawodowych kierowców. Wnioskodawca nie zgadza się z poglądem, że przy zadaniowym systemie czasu pracy, w przeciwieństwie do innych systemów wykonywania pracy, następuje uzależnienie wymiaru tego czasu i jej intensywności od uznania pracodawcy, określającego jednostronnie wymiar zadań roboczych pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania, wynikającym z zakresu zaskarżenia (art. 393¹¹ KPC) jest przede wszystkim wykładnia art. 129⁸ KP, przy czym dotyczy to tylko przyjętej przez Sądy obu instancji niedopuszczalności stosowania tego przepisu do kierowców w transporcie międzynarodowym. Już na wstępie bowiem należy zauważyć, że Sądy przyjęły niedopuszczalność stosowania tego przepisu w ogóle, a nie rozważały w konkretnych okolicznościach sprawy, czy zastosowana przez strony zakładowego układu zbiorowego pracy regulacja zadaniowego czasu pracy kierowców jest zgodna z tym przepisem, zwłaszcza w zakresie ustalonej normy zadaniowej.

Sądy obu instancji uznały, że art. 129⁴ KP, a zwłaszcza art. 129⁶ KP są przepisami szczególnymi, wyłączającymi możliwość stosowania do kierowców w transporcie samochodowym normy art. 129⁸ KP. Ten pogląd nie jest prawidłowy. Przepis

art. 129⁴ wprowadza możliwość ustanowienia szczególnego rozkładu czasu pracy, z możliwością przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy dla kierowców do 10 godzin, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, z ustaleniem okresu rozliczeniowego, w którym czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 42 godzin na tydzień. Przepis art. 129⁶ KP ustanawia natomiast możliwość stosowania do kierowców przerywanego czasu pracy w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Przepisy te wprowadzają odwołując się do podobnych przesłanek i dotyczą kierowców, ale regulują odrębne instytucje czasu pracy niż art. 129⁸ KP. Ten ostatni przepis wprowadza bowiem możliwość ustalenia tzw. zadaniowego czasu pracy i nie jest ograniczony do żadnej konkretnej grupy zawodowej. Między wskazanymi przepisami nie zachodzi więc stosunek taki jak między przepisami szczególnymi i ogólnymi. Są to przepisy regulujące różne materie prawne. Inaczej mówiąc, możliwość stosowania do kierowców art. 129⁴ i 129⁶ KP nie oznacza wyłączenia stosowania do tej grupy zawodowej art. 129⁸ KP.

Sądy obu instancji mają rację, że przepis art. 129⁸ KP jest przepisem wyjątkowym, a raczej szczególnym, względem ogólnych zasad kształtowania czasu pracy. Jest on jednak tylko o tyle wyjątkowy, że aby go zastosować muszą być spełnione jego przesłanki. Nie powinien być więc interpretowany rozszerzająco, ale też brak podstaw do jego wykładni zwężającej, ograniczającej możliwość stosowania w przypadku spełnienia jego warunków. A warunki te zostały określone poprzez klauzulę generalną uzasadnienia rodzajem pracy i jej organizacji. Przesłanki te muszą być spełnione kumulatywnie i o tyle możliwość stosowania tego przepisu jest ograniczona w stosunku do art. 129⁴ KP. Brak jest jednak podstaw, aby z góry wykluczać możliwość stosowania tego przepisu dla określonych grup zawodowych. Takiego warunku ten przepis nie wprowadza i wyinterpretowanie zakazu jego stosowania do określonej grupy zawodowej jest zwężającą wykładnią przepisu. W każdym konkretnym przypadku trzeba ocenić czy wprowadzenie zadaniowego czasu pracy jest uzasadnione rodzajem pracy i jej organizacją. Przy czym należy to odnieść do konkretnych regulacji wprowadzających ten sposób świadczenia pracy.

Wykładnia historyczna (wbrew wywiadowi Sądu Rejonowego) przemawia za uznaniem kierunku zmian przepisów poszerzających możliwość stosowania zadaniowego czasu pracy. Przed nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzoną ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) możliwość stosowania zadaniowego czasu pracy była mniejsza niż obecnie. Zgodnie bowiem z ówczesnym art. 136 KP

zadaniowy czas pracy mógł być wprowadzony tylko w przypadku pracowników, których czas pracy z uwagi na rodzaj i warunki pracy można było określić tylko wymiarem ich zadań. Była to więc formuła znacznie węższa niż obecnie. Aktualne brzmienie art. 129⁸ KP oznacza, że zadaniowy czas pracy może być wprowadzony także do pracowników, których rodzaj i warunki pracy pozwalają na kształtowanie czasu pracy według zasad ogólnych. Jest to wyraźny przejaw tendencji do poszerzenia możliwości stosowania takiego systemu kształtowania czasu pracy. Ograniczenia możliwości stosowania zadaniowego czasu pracy nie należy poszukiwać w sposobie jego wprowadzenia. Zgodnie bowiem z art. 129⁸ § 2 KP jest on wprowadzany w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub umowie o pracę. Jego wprowadzenie jest więc z reguły uzależnione od zgody samego pracownika bądź społecznych partnerów współkształtowania prawa zakładowego. W aktach tych może być też ukształtowana zasada ustalania zadań pracowników, a więc zasada takiego ich wymiaru, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy. Nie jest więc słuszny pogląd Sądów obu instancji, że w tym sposobie kształtowania czasu pracy wymiar zadań zawsze jest ustalany jednostronną decyzją pracodawcy. Kwestię tę należy zawsze odnieść do konkretnych zasad wprowadzenia zadaniowego czasu pracy. Tak też należało postąpić w rozpatrywanej sprawie, w której w zakładowym układzie zbiorowym nie tylko wprowadzono zadaniowy czas pracy, ale także wskazano sposób ustalania zadań pracowników. Należało te konkretne postanowienia odnieść do normy art. 129⁸ § 1 zdanie drugie KP i ocenić czy w tym zakresie zakładowy układ zbiorowy tak kształtuje zadania pracowników (zasady ich ustalania), że pracownicy będą mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy. Zwrócić należy uwagę, że przedmiotowy układ zbiorowy zawiera normę gwarancyjną, zakazującą przekraczania normy czasu pracy, którą należy oceniać w tych kategoriach, a nie jako brak konsekwencji w regulacji. Nie jest więc prawidłowe twierdzenie, że w stosunku do kierowców w transporcie międzynarodowym nie jest w ogóle możliwe ustalenie zadań dla pracowników w sposób określony art. 129⁸ § 1 zdanie drugie KP. Kwestię tę należy bowiem odnieść do konkretnych uregulowań zakładowego układu zbiorowego.

Należy podzielić wywody kasacji, że rodzaj i organizacja czasu pracy kierowców w transporcie międzynarodowym uzasadniają możliwość wprowadzenia zadaniowego czasu pracy. Kwestię tę należy jednak rozpatrywać nie tyle abstrakcyjnie, co odnieść ją trzeba do konkretnego pracodawcy i konkretnego rodzaju wykonywanej pracy i jej organizacji. Nie jest prawdą, aby zadaniowy czas pracy był wprowadzany

wyłącznie w interesie i na korzyść pracodawcy. Słusznie w kasacji podnosi się, że ten system jest atrakcyjny i korzystny także dla pracowników, zwłaszcza że ich interesy są gwarantowane, gdy zadania są ustalone w sposób zgodny z art. 129⁸ § 1 zdanie drugie KP. W takiej sytuacji pracownik ma bowiem zapewnione, że wymiar jego czasu pracy nie przekroczy norm ogólnych (jeżeli przekroczy to będzie to praca w godzinach nadliczbowych), a ponadto przy pracy wydajnej może skrócić swój rzeczywisty czas pracy, a przede wszystkim może swobodnie kształtować jego rozkład i własną organizację pracy. Konwencja międzynarodowa, na którą powołały się Sądy obu instancji (abstrahując od jej treści) nie została opublikowana w Dzienniku Ustaw, a więc zgodnie z art. 91 ust. 1 i art. 241 ust. 1 Konstytucji RP nie stanowi części krajowego porządku prawnego. Nie może być więc uwzględniana bezpośrednio przy wykładni i stosowaniu art. 129⁸ KP.

Podsumowując, należy stwierdzić, że brak jest podstaw do wykładni, że art. 129⁸ KP nie może być stosowany do kierowców w transporcie międzynarodowym, natomiast zgodność z prawem zakładowego układu zbiorowego wprowadzającego zadaniowy czas pracy powinna być oceniana w płaszczyźnie jego konkretnych postanowień, a zwłaszcza przestrzegania zasady, że jego wprowadzenie musi być uzasadnione rodzajem pracy i jej organizacją u konkretnego pracodawcy, a wymiar przydzielanych pracownikom zadań jest zgodny z zasadą, że pracownicy będą je mogli wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 KP.

Mimo więc rzetelnej i obszernej analizy prawnej dokonanej przez Sądy obu instancji, popełniły one kilka błędów, które doprowadziły do wadliwej wykładni art. 129⁸ KP. Oznacza to, że kasacja powoływała się na usprawiedliwioną podstawę, co prowadzi do uchylenia orzeczeń Sądów obu instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (art. 393¹³ KPC).

=====