

Wyrok z dnia 11 marca 2010 r.

I PK 191/09

Treść układu zbiorowego pracy w brzmieniu aktualnym w dacie transferu, także w zakresie regulacji systemu i rozkładu czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych, obowiązuje pracodawcę przejmującego zakład (art. 241⁸ § 1 k.p.). Późniejsze zmiany dokonane w tym akcie nie mają zastosowania do pracowników przejętych w trybie art. 23¹ § 1 k.p.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Halina Kiriło (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 marca 2010 r. sprawy z powództwa Marii K. przeciwko Zakładom Wyrobów Metalowych „S.” SA w K. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 16 czerwca 2009 r. [...]

1. o d d a ł skargę kasacyjną;
2. nie obciążył powódki zwrotem na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

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

Powódka Maria K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanych Zakładów Metalowych S. SA w K. tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych kwoty 49.123,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami i kosztami procesu. Pozwane Zakłady Metalowe S. SA w K. w odpowiedzi na pozew domagały się oddalenia powództwa, podnosząc zarzut przedawnienia roszczeń oraz powagi rzeczy osądzonej.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 18 czerwca 2007 r. zasądził od pozwanych Zakładów Metalowych S. SA w K. na rzecz powódki Marii K. kwotę 22.323,14 zł wraz z ustawowymi odsetkami, zaś w pozostałej części oddalił powództwo. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka Maria

K. była zatrudniona w Zakładach Wyrobów Metalowych S. SA w K. w okresie od 1 grudnia 1986 r. do 31 grudnia 2001 r., a następnie - w wyniku przejęcia zakładu w trybie art. 23¹ k.p. - w Fabryce Konstrukcji Metalowych Sp. z o.o. w K. w okresie od 1 stycznia 2002 r. do 31 maja 2004 r., po czym w trybie tego samego przepisu przeszła do Zakładów Metalowych S. SA w K., gdzie pracowała od 1 czerwca 2004 r. do 17 października 2005 r. Stosunek pracy z pozwanym został rozwiązany w drodze porozumienia stron w następstwie ugody zawartej przed Sądem Rejonowym-Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach w dniu 15 marca 2006 r. [...]. W trakcie zatrudnienia u wymienionych pracodawców powódka zajmowała stanowisko księgowej i głównej księgowej. W Fabryce Konstrukcji Metalowych Sp. z o.o. w K. czas pracy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosił 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym. Nadto pracownicy administracyjno - biurowi, z wyjątkiem osób sprawujących bezpośredni nadzór nad produkcją, mogli korzystać z elastycznego rozkładu czasu pracy w przedziale czasowym od 7³⁰ do 8³⁰ z zachowaniem 8 godzinnego wymiaru czasu pracy w danym dniu. W myśl art. 48 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w FKM Sp. z o.o. w K. za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom przysługiwał dodatek w stawkach i na zasadach szczegółowo tam określonych, z tym że pracownicy zajmujący kierownicze stanowiska mogli być zatrudnieni w razie konieczności poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do normalnego wynagrodzenia. W zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę pracownikowi można było udzielić czasu wolnego w tym samym wymiarze według godzinowej stawki osobistego zaszeregowania. Postanowienia ZUZP szczegółowo normują zasady udzielania czasu wolnego na wniosek lub bez wniosku pracownika. Powołany ZUZP obowiązywał pracowników Fabryki od dnia 1 kwietnia 2004 r., natomiast Regulamin pracy - od 15 kwietnia 2003 r.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, iż zatrudnienie średnioroczne pracowników Fabryki Konstrukcji Metalowych Sp. z o.o. w K. wynosiło 178 osób, w tym w pionie księgowości 4 osoby, natomiast w Zakładach Wyrobów Metalowych S. SA w K. zatrudnienie w tym samym okresie wynosiło średnio 415 osób rocznie, a w pionie księgowości 12 osób. W okresie od stycznia 2003 r. do 13 lipca 2003 r. w dziale księgowości oprócz powódki były zatrudnione 3 osoby, z tym że jedna z nich, Danuta K., od końca listopada 2002 r. do czerwca 2003 r. przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim i na jej miejsce zatrudniono inną osobę na okres od 14 lipca 2003 r. do 2

października 2003 r., zaś od 3 października 2003 r. do 21 grudnia 2003 r. w dziale pracowały 3 osoby. Danuta K. nie posiadała doświadczenia w zakresie prowadzenia pełnej księgowości, popełniała liczne błędy i w efekcie powódka na koniec roku musiała poprawić 50% kont księgowych, weryfikując to z poszczególnymi dokumentami. Powódka nie miała żadnego wpływu na wybór osoby zatrudnionej na zastępstwo Danuty K. Zatrudniona na jej miejsce Magdalena G. również miała niewielkie doświadczenie w pracy w księgowości i często myliła się. Pomimo zatrudniania nowych pracowników wciąż były w zakładzie niedobory kadrowe. Wprowadzenie do pracy w księgowości systemu informatycznego nie było możliwe z uwagi na jego wysokie koszty.

W okresie od maja do grudnia 2003 r. powódka pracowała w godzinach nadliczbowych: w maju - 84 godziny, w czerwcu - 56,5 godzin, w lipcu - 86 godzin, w sierpniu - 47,5 godziny, we wrześniu - 33 godziny, w październiku - 44 godziny, w listopadzie - 53 godziny i w grudniu - 57 godzin. Z tego tytułu przysługuje jej wynagrodzenie w wysokości 22.323,14 zł. Zdaniem Sądu pierwszej instancji żądanie pozwu w powyższym zakresie zasługuje na uwzględnienie, gdyż co prawda powódka zajmowała u pozwanego stanowisko kierownicze, jednakże na skutek złej organizacji pracy systematycznie pracowała ona w godzinach nadliczbowych, w tym również w niedziele i święta. Słuszny jest natomiast zarzut przedawnienia w trybie art. 291 § 1 k.p. roszczeń o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lutego do kwietnia 2003 r. W tej części powództwo podlega oddaleniu.

Apelację od powyższego wyroku wniosły obie strony, z tym że apelacja pozwanego została odrzucona postanowieniem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 10 sierpnia 2007 r., a Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach postanowieniem z 8 października 2007 r. oddalił zażalenie na to orzeczenie.

W apelacji od wyroku pierwszoinstancyjnego w części oddalającej powództwo powódka zarzuciła naruszenie art. 291 § 1 k.p. i art. 295 k.p. przez nieuwzględnienie przerwy w biegu terminu przedawnienia roszczeń i w konsekwencji tegoż błędne przyjęcie, że apelującej nie przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe za okres od lutego do kwietnia 2003 r. oraz niewyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy wskutek niezasięgnięcia opinii biegłego dla wyliczenia ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez powódkę w spornym okresie i należnego jej z tego tytułu wynagrodzenia. Skarżąca wniosła o zmianę wyroku i zasądzenie na jej rzecz

od pozwanego dalszej kwoty 17.128,99 zł lub uchylenie orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu środka zaskarżenia wskazała, iż zgodnie z art. 19 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu pracy czas pracy pracowników rozliczany był w 4 miesięcznym okresie, a zatem roszczenia pozwu nie uległy przedawnieniu. Poza tym przed Sądem Rejonowym-Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach toczyło się [...] postępowanie, w którym przedmiotem negocjacji były między innymi pretensje płacowe powódki, zakończone zawarciem przez strony ugody. W ten sposób doszło do przerwania biegu terminu przedawnienia roszczeń pozwu.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 6 listopada 2007 r. oddalił apelację powódki. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd drugiej instancji wyraził pogląd, że roszczenia pozwu o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lutego do kwietnia 2003 r. uległy przedawnieniu w trybie art. 291 § 1 k.p., gdyż przewidziany w tym przepisie termin dochodzenia pretensji biegł od daty zakończenia każdego miesiąca kalendarzowego, a nie od zakończenia całego okresu rozliczeniowego. Nie doszło też do przerwania biegu terminu przedawnienia z mocy art. 295 § 1 pkt 1 i § 2 k.p., albowiem postępowanie toczące się przed Sądem Rejonowym-Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach pod sygnaturą akt [...] dotyczyło sposobu rozwiązania łączącej strony umowy o pracę oraz należnego z tego tytułu odszkodowania i ta kwestia była przedmiotem ugody zawartej przez powódkę i pozwanego.

Na skutek skargi kasacyjnej powódki, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 20 sierpnia 2008 r. uchylił zaskarżone orzeczenie i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W ocenie Sądu Najwyższego słuszny okazał się zarzut naruszenia art. 291 § 1 k.p. oraz art. 9 § 1 k.p. w związku z art. 19 i art. 48 Regulaminu pracy obowiązującego w Fabryce Konstrukcji Metalowych Sp. z o.o. w K., przez niewyjaśnienie kwestii początkowej daty biegu terminu przedawnienia roszczeń pozwu z uwzględnieniem zakładowych regulacji dotyczących sposobu rozliczania czasu pracy pracowników. Natomiast chybiony jest zarzut naruszenia art. 295 § 1 pkt 1 k.p. przy ferowaniu wyroku, skoro przedmiotem wcześniej toczącego się przed Sądem Rejonowym postę-

powania nie były żądania płacowe powódki wywodzone z faktu zatrudnienia jej w godzinach nadliczbowych.

W wyniku ponownego rozpoznania sprawy Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 16 czerwca 2009 r. oddalił apelację powódki i odstąpił od obciążania jej kosztami zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu orzeczenia wskazano, że Maria K. do dnia 31 grudnia 2001 r. była zatrudniona w Zakładach Wyrobów Metalowych SHL S.A. w K., a następnie od stycznia 2002 r. do 31 maja 2004 r. w związku z przejściem zakładu na innego pracodawcę pracowała w Fabryce Konstrukcji Metalowych Sp. z o.o. w Kielcach. Zgodnie z treścią art. 241⁸ § 1 i 2 k.p. w okresie jednego roku od dnia przejścia do nowego pracodawcy do przejętych pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli oni objęci przed przejściem zakładu pracy, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. W świetle powyższego przepisu niewątpliwie jest, iż w stosunku do powódki po jej przejściu do Fabryki Konstrukcji Metalowych Sp. z o.o. w K. miał zastosowanie Regulamin Fabryki Samochodów Specjalizowanych S. SA w K. z 1996 r. Aneks z dnia 27 kwietnia 2001 r. do tego Regulaminu w § 15 pkt 4 wprowadzono trzymiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy pracowników. Aneks wszedł w życie z dniem 1 maja 2001 r. Tak więc czas pracy powódki powinien być rozliczany w takim właśnie okresie. Do powódki nie miał natomiast zastosowania Regulamin pracy ZWM S. SA w K. z dnia 3 lutego 2003 r., gdyż w tej dacie nie była ona pracownikiem tego Zakładu. Zarówno przy przyjęciu trzy jak i czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powinno być rozliczane z upływem danego okresu rozliczeniowego. Skoro zatem Regulamin pracy Fabryki Samochodów Specjalizowanych S. SA w K. wprowadził z dniem 1 maja 2001 r. trzymiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, to okresy te przedstawiały się następująco: maj - lipiec 2001 r., sierpień - październik 2001 r., listopad 2001 r. - styczeń 2002 r., luty - kwiecień 2002 r., maj - lipiec 2002 r., sierpień - październik 2002 r., listopad 2002 r. - styczeń 2003 r., luty - kwiecień 2003 r. Roszczenia powódki za okres od lutego do kwietnia 2003 r. uległy więc przedawnieniu z uwagi na datę wniesienia pozwu, przypadającą na dzień 2 czerwca 2006 r. Postanowienia powyższego Regulaminu nie zostały wypowiedziane i w konsekwencji tegoż stały się treścią umowy o pracę po-

wódki z pozwanym. Istotne są przy tym postanowienia porozumienia o przejęciu pracowników, zawartego pomiędzy Fabryką Samochodów Specjalizowanych S. SA w K. a Fabryką Konstrukcji Metalowych Sp. z o.o. w K. W myśl § 3 tego porozumienia od dnia przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę stosuje się do nich, do czasu zawarcia nowego zakładowego układu zbiorowego pracy, postanowienia ZUZP Pracowników FSS S. SA w K. oraz porozumienia podpisane pomiędzy dotychczasowym pracodawcą a organizacjami związkowymi działającymi w FSS S. SA. Do czasu wprowadzenia przez nowego pracodawcę własnego regulaminu pracy stosowane będą odpowiednio zasady określone w Regulaminie pracy Pracowników FSS S. SA. Regulamin pracy Fabryki Konstrukcji Metalowych Sp. z o.o. w K., przewidujący czteromiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy pracowników, wszedł zaś w życie 15 kwietnia 2003 r., a wspomniane okresy rozliczeniowe zaczęto liczyć od stycznia 2003 r. Tak więc również w świetle postanowień tego aktu roszczenia powódki za okres od lutego do kwietnia 2003 r. uległy przedawnieniu.

Powyższy wyrok został zaskarżony w całości skargą kasacyjną powódki. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego w postaci art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. oraz art. 19 i art. 48 Regulaminu pracy obowiązującego w Zakładach Wyrobów Metalowych S. SA K., przez błędne przyjęcie, że upływ każdego miesiąca stanowił początek wymagalności roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy regulamin przewidywał czteromiesięczny okres rozliczeniowy. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego. Jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano: 1) konieczność dokonania wykładni art. 9 k.p. i wyjaśnienie, czy w sytuacji, kiedy regulamin nie zawiera precyzyjnego oznaczenia początkowej daty biegu terminu rozliczeniowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dopuszczalna jest jego interpretacja w szerokim znaczeniu i wprowadzanie niewynikających z tego aktu a niekorzystnych dla pracownika ścisłych ram czasowych dla czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego zamiast każdorazowego rozliczania wstecz i czy w takiej sytuacji praktyka stosowanych rozliczeń może mieć rozstrzygające znaczenie oraz 2) oczywistą zasadność skargi kasacyjnej. W uzasadnieniu tegoż środka zaskarżenia wyrażono pogląd, że roszczenia pozwu o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lutego do kwietnia 2003 r. powinny być analizowane w

świetle Regulaminu pracy FKM Sp. z o.o. w K. z dnia 3 lutego 2003 r. Wprowadzony tym regulaminem czteromiesięczny okres rozliczeniowy rozpoczął się zatem 3 lutego 2003 r. i upłynął 3 czerwca 2003 r. Błędne jest natomiast przyjęcie przez Sąd Okręgowy, iż powódka powinna domagać się wynagrodzenie za pracę nadliczbową z upływem każdego miesiąca.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem zarzuty sformułowane w ramach wynikającej z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. podstawy kasacyjnej naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku są nieuzasadnione. W przedmiotowej sprawie bezsporne jest, że w okresie objętym żądaniem pozwu powódka Maria K. była zatrudniona w Fabryce Konstrukcji Metalowych Spółce z o.o. w K. na stanowisku głównej księgowej, a zatem na stanowisku, które tak w świetle dawnego art. 135 § 1 k.p. jak obecnie obowiązującego art. 151⁴ § 1 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. zasadniczo nie uprawnia do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zasadność pretensji skarżącej do rekompensaty pracy ponadwymiarowej, jaką była zmuszona stale świadczyć z uwagi na złą organizację pracy zakładu, została przesądzona (zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego prezentowaną między innymi w wyrokach 10 października 2003 r., I PK 295/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 332; z dnia 8 czerwca 2004 r., III PK 22/04, OSNP 2005 nr 5, poz. 65 i z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 106/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 221) prawomocnym w tej części wyrokiem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 18 czerwca 2007 r. [...]. Pozostaje zatem rozważyć trafność rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji o żądaniach płacowych pozwu dotyczących okresu od lutego do kwietnia 2003 r. w kontekście podniesionego przez pozwanego zarzutu przedawnienia.

W tej materii godzi się przypomnieć, iż art. 291 § 1 k.p. statuuje trzyletni termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, biegnący od dnia ich wymagalności, czyli od daty, gdy wierzyciel mógł żądać spełnienia świadczenia a dłużnik miał obowiązek świadczenie to zrealizować (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1981 r., I PRN 6/81, niepublikowany oraz z dnia 17 lutego 1982 r., III PZP 3/81, OSNCP

1983 nr 1, poz. 8). Możliwość żądania zaspokojenia roszczenia oznacza potencjalny stan o charakterze obiektywnym, którego początek następuje w chwili, w której wiarytelność zostaje uaktywniona. Moment ten przypada w dniu oznaczonym w umowie lub przepisach prawa pracy. Wymagalność roszczenia może przy tym nastąpić niezwłocznie po jego powstaniu lub łączyć się z ustaniem stosunku zatrudnienia. Terminy przedawnienia są wyznaczone przepisami ściśle bezwzględnie obowiązującymi. Zgodnie z art. 291 § 4 k.p. nie mogą być one zmieniane (ani wydłużane, ani skracane) czynnościami prawnymi (jednostronnymi lub dwustronnymi). Stosownie zaś do art. 292 k.p. roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się przedawnienia i tym samym wyłącza jego ustawowe skutki. Zrzeczenie się zarzutu przedawnienia nie pozbawia roszczenia tegoż przymiotu, ale wiąże sąd w tym znaczeniu, że zobowiązuje go do merytorycznej oceny zasadności dochodzonych pretensji. W myśl utrwalonego w judykaturze poglądu upływ terminu przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy uwzględniany jest jedynie na zarzut dłużnika (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1998 r., III ZP 50/97, OSNAPiUS 1998, nr 18, poz. 534 i z dnia 10 maja 2000 r., III ZP 13/00, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 846). Zarzut tej treści został podniesiony w niniejszej sprawie, co implikuje konieczność rozważenia jego słuszności. Kontrowersyjna okazała się przy tym początkowa data biegu trzyletniego terminu przedawnienia roszczeń pozwu z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od lutego do kwietnia 2003 r.

Nie ma racji skarżąca zarzucając Sądowi Okręgowemu, iż początku biegu przedawnienia upatrywał w upływie każdego miesiąca kalendarzowego, z którym związane są zgłoszone przez powódkę pretensje. Taka wykładnia przepisu art. 291 § 1 k.p. została wprawdzie zaprezentowana w uzasadnieniu wyroku drugoinstancyjnego z dnia 6 listopada 2007 r., lecz wobec jej niezaakceptowania przez Sąd Najwyższy i uchylenia z tej przyczyny zaskarżonego orzeczenia, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach przy ponownym rozpoznawaniu sprawy wyjaśnił kwestię obowiązujących u pracodawcy okresów rozliczeniowych czasu pracy pracowników i z zakończeniem tychże okresów połączył początkową datę trzyletniego terminu dochodzenia spornego wynagrodzenia.

Warto podkreślić, że instytucja okresów rozliczeniowych, które dla podstawowego systemu czasu pracy z art. 129 § 1 k.p. określono jako nieprzekraczające 4 miesięcy z możliwością wydłużenia ich do 6 a nawet 12 miesięcy w odnie-

sieniu do wymienionych w § 2 tego artykułu branż i rodzajów pracy oraz przy spełnieniu dodatkowych przesłanek wynikających z tego przepisu, została wprowadzona do Kodeksu pracy w związku z uregulowaną w powyższym artykule przeciętną normą tygodniową czasu pracy (stopniowo skracaną do 40 godzin) w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Skoro oba te elementy konstrukcji podstawowego systemu czasu pracy mają uśredniony - a nie sztywny, jak ośmiogodzinna dobową norma czasu pracy - charakter, konieczne stało się wskazanie ram czasowych dla rozliczania przepracowanych przez pracownika godzin i dni. Wypada zauważyć, że im bardziej uciążliwy dla pracowników jest przyjęty przez pracodawcę system czasu pracy, tym krótsze są ustawowe okresy rozliczeniowe. W przypadku podstawowego systemu czasu pracy ustanowione (jak ma to miejsce w rozpoznawanej sprawie) w zakładowych układach zbiorowych pracy lub regulaminach pracy trzy - i czteromiesięczne okresy rozliczeniowe mieszczą się w granicach zakreślonych w art. 129 § 1 k.p. i tym samym postanowienia wspomnianych autonomicznych źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. nie naruszają wyrażonej w § 2 i 3 tego artykułu zasady uprzywilejowania pracownika w regulowaniu jego praw i obowiązków przepisami aktów z zakresu tej gałęzi prawa.

Istota instytucji okresów rozliczeniowych czasu pracy sprowadza się do tego, że w ramach danego okresu ustala się ilość przepracowanych przez pracowników dni i godzin, by następnie określić liczbę godzin nadliczbowych (w ujęciu dawnego art. 133 k.p. a obecnie art. 151 k.p.), wynikających z przekroczenia normy średniotygodniowej, które nie zostały zrekompensowane czasem wolnym i podlegają wynagrodzeniu obejmującemu - zgodnie z dawnym art. 134 k.p. a obecnie art. 151¹ k.p. - wynagrodzenie normalne wraz z dodatkiem. Zbilansowanie czasu pracy pracowników następuje po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Wtedy też staje się wymagalne roszczenie pracownika o wypłatę przedmiotowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypracowane w danym okresie. Proponowana przez skarżącą koncepcja rozliczania czasu pracy pracowników nie w ścisłych granicach konkretnych okresów rozliczeniowych, lecz każdorazowo wstecz (bez bliższego wyjaśnienia w uzasadnieniu skargi kasacyjnej, na czym owo rozliczanie miałoby polegać) pozbawia instytucję okresów rozliczeniowych ich ustawowego znaczenia. Wprowadzenie trzymiesięcznych lub czteromiesięcznych okresów rozliczeniowych w rozumieniu art. 129 § 1 k.p. nie oznacza wszak, iż przepracowane przez pracownika w danym miesiącu godziny i dni są rozliczane dopiero po upływie odpowiednio trzech lub czterech mie-

sięcy, ale że praca świadczona w kolejnych miesiącach kalendarzowych przypadających na dany okres jest bilansowana w ramach tak określonego przedziału czasu na koniec tego okresu. W przeciwnym razie mielibyśmy do czynienia z jednomiesięcznymi okresami rozliczeniowymi, w których praca byłaby rozliczana po trzech lub czterech miesiącach od ich zakończenia. Taka interpretacja terminu okresów rozliczeniowych czasu pracy jest nie do przyjęcia.

W rozpoznawanej sprawie kwestią sporną było to, jakie okresy rozliczeniowe czasu pracy (w powyższym ich rozumieniu) obowiązywały powódkę i na które z nich przypadały miesiące objęte żądaniem pozwu w zakresie dochodzonego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Rację ma Sąd Okręgowy akcentując fakt przejścia Marii K. z dniem 1 stycznia 2002 r. w trybie art. 23¹ k.p. z Zakładów Wytwarzania Metalowych S. SA w K. (dawniej: Fabryki Samochodów Specjalizowanych S. SA w K.) do Fabryki Konstrukcji Metalowych Spółki z o.o. w K. Okoliczność ta rzutuje bowiem na sytuację prawną obwódki po dokonanej w myśl powołanego przepisu zmianie pracodawcy.

Prawdą jest, iż zgodnie z art. 241⁸ § 1 i 2 k.p. w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu lub jego części na nowego pracodawcę do przejętych pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli oni objęci przed opisanym transferem, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Po upływie roku wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów kreujących stosunki pracy stosuje się do momentu ich wypowiedzenia. Cytowana regulacja prawna dotyczy zarówno zakładowych jak i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy obowiązujących u dawnego pracodawcy. Przejęcie zakładu lub jego części wraz z załogą nie oznacza, że nowy pracodawca z mocy prawa staje się stroną wspomnianych układów zbiorowych pracy. Jest natomiast związany ich postanowieniami (zarówno tymi, które kształtują treść stosunków pracy, jak i tymi, które wpływając na sytuację pracowników, nie kształtują treści owych stosunków) wobec przejętych pracowników przez okres jednego roku od daty transferu, a później postanowienia tychże aktów w części niekształtującej treści stosunków pracy przestają obowiązywać pracodawcę, zaś te, które tę treść kształtują, stają się elementem indywidualnych stosunków pracy i odstąpienie od nich wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Omawiane unormowania mają gwarancyjny charakter. Ich celem jest niepogarszanie sytuacji przejętych pracowników. Nic zatem nie stoi na przeszkodzie, aby nowy pracodawca stosował wobec tej grupy osób korzystniejsze od dotychczasowych warunki pracy i płacy, wyni-

kające z obowiązujących u niego przepisów. Trzeba zaznaczyć, że art. 241⁸ k.p. wyraża zasadę związania pracodawcy przejmującego zakład lub jego część - wobec przejętych pracowników - tylko postanowieniami układów zbiorowych pracy obowiązujących u poprzedniego pracodawcy. Przepis art. 104¹ k.p., dotyczący regulaminów pracy, nie zawiera odpowiednika tejże regulacji i nie odsyła do powyższego artykułu. Tymczasem w okresie objętym żądaniem pozwu art. 104¹ § 1 k.p. wprowadził nie wymieniał okresów rozliczeniowych czasu pracy wśród kwestii normowanych regulaminami pracy, jednakże postanowienie takie znajdowało się i znajduje się w art. 150 § 1 k.p. W świetle tegoż przepisu systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe powinny być wprowadzane w drodze układów zbiorowych pracy, natomiast jeżeli u pracodawcy nie obowiązuje żaden układ zbiorowy pracy lub gdy układ taki nie rozstrzyga o tych kwestiach, stają się one przedmiotem unormowań regulaminów pracy.

W rozpoznawanej sprawie obowiązujące wobec przejmowanych przez Fabrykę Konstrukcji Metalowych Spółkę z o.o. w K. w trybie art. 23¹ k.p. pracowników normy czasu pracy były określone w § 15 Regulaminu pracy Fabryki Samochodów Specjalizowanych S. SA w K. z 1996 r. Aneksiem z 27 kwietnia 2001 r., który wszedł w życie w dniu 1 maja 2001 r. znowelizowano § 15 Regulaminu, ustanawiając trzymiesięczne okresy rozliczeniowe. Okresy te - jak trafnie ustalił Sąd drugiej instancji, biorąc pod uwagę początkową datę obowiązywania aneksu - obejmowały kolejno: maj - lipiec 2001 r., sierpień - październik 2001 r., listopad 2001 r. - styczeń 2002 r., luty - kwiecień 2002 r., maj - lipiec 2002 r., sierpień - październik 2002 r., listopad 2002 r. - styczeń 2003 r. i luty - kwiecień 2003 r. Jak wynika z § 1 pkt 7 cytowanego Regulaminu, akt ten został opracowany i przyjęty między innymi na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Fabryki Samochodów Specjalizowanych S. SA w K., obowiązującego od dnia 30 kwietnia 1996 r. Skoro zatem wspomniany Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie normował problematyki systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych, a czynił to Regulamin pracy, do którego odsyłał Układ, to zawarta w Regulaminie regulacja tejże materii stała się częścią samego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, dzieląc jego losy w kontekście art. 241⁸ k.p. wobec przejętych pracowników. Dodatkowym argumentem za przyjęciem związania nowego pracodawcy postanowieniami wspomnianego Regulaminu pracy odnośnie do okresów rozliczeniowych czasu pracy osób zatrudnionych w przejętym zakładzie jest treść porozumienia w sprawie przejęcia pracowników, za-

wartego w dniu 7 grudnia 2002 r. pomiędzy Fabryką Samochodów Specjalizowanych S. SA w K. a Fabryką Konstrukcji Metalowych Spółką z o.o. w K., którego § 3 stanowił, że od dnia przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę do dnia wejścia w życie u tegoż pracodawcy nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i Regulaminu pracy stosuje się do osób objętych transferem Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy i Regulamin Pracy Fabryki Samochodów Specjalizowanych SA w K. Zgodnie z art. 241⁸ § 1 k.p. akty te obowiązywały pracodawcę przejmującego zakład w brzmieniu aktualnym w dacie transferu. Stąd też późniejsze zmiany dokonywane w tych aktach nie miały zastosowania do przejętych pracowników. Tym bardziej nie miał do nich zastosowania nowy Regulamin pracy Zakładów Wytrobów Metalowych S. SA w K. z dnia 3 lutego 2003 r., wprowadzony ponad rok po przejęciu zakładu przez Fabrykę Konstrukcji Metalowych Spółkę z o.o. w K. Nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Pracowników Fabryki Konstrukcji Metalowych Spółki z o.o. w K. zawarty w dniu 2 stycznia 2003 r. i obowiązujący od dnia 1 kwietnia 2003 r., odsyłał z mocy art. 28 do regulaminu pracy w zakresie rozkładów czasu pracy i innych kwestii związanych z organizacją czasu pracy załogi. Opracowany na jego podstawie Regulamin pracy tejże Fabryki, którego art. 19 wprowadzał 8 godzinną dobową normę czasu pracy i przeciętnie 40 godzinną normę tygodniową w pięciodniowym tygodniu pracy w czteromiesięcznym okresie rozliczeniowym, wszedł w życie dopiero w dniu 15 kwietnia 2003 r. Warto zauważyć, że okresy rozliczeniowe czasu pracy ustanawiane są w miesiącach kalendarzowych, zatem ze względu na moment wejścia w życie omawianego Regulaminu pracy pierwszy okres rozliczeniowy, przypadający po tej dacie, mógł się rozpocząć 1 maja 2003 r. Z dokonanych przez Sąd Okręgowy i w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c. wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń wynika, że czteromiesięczne okresy rozliczeniowe przyjęte w nowym Regulaminie pracy zaczęto stosować od stycznia 2003 r., a zatem pierwszy z nich objął styczeń - kwiecień tego roku. Taka praktyka nie naruszała harmonogramu liczenia okresów rozliczeniowych, będącego konsekwencją zarówno daty wejścia w życie Regulaminu pracy Fabryki Konstrukcji Metalowych Spółki z o.o. w K. (1 maja 2003 r.), jak i związania nowego pracodawcy do tego momentu, w odniesieniu do przejętych pracowników, Regulaminem pracy Fabryki Samochodów Specjalizowanych S. SA w K. z 1996 r., skoro - jak wskazano wyżej - ostatni trzymiesięczny okres rozliczeniowy wynikający z nowelizacji tego aktu aneksem obowiązującym od dnia 1 maja 2001 r. upływał 30 kwietnia 2003 r.

Nie ma racji skarżąca zarzucając Sądowi Okręgowemu naruszenie prawa materialnego w postaci art. 9 § 1 k.p. poprzez odmówienie postanowieniom regulaminów pracy charakteru źródeł prawa pracy. Sąd drugiej instancji nie zanegował bowiem zaliczenia przez ustawodawcę wspomnianych regulaminów do aktów prawnych z zakresu tej gałęzi prawa. Istota problemu sprowadzała się natomiast do wskazania, który z powoływanych przez strony regulaminów pracy ma zastosowanie do oceny zasadności roszczeń powódki do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane w okresie od lutego do kwietnia 2003 r. W tej materii prawidłowe są ustalenia Sądu Okręgowego, iż aktem tym jest Regulamin Pracy Fabryki Samochodów Specjalizowanych S. SA w K. w brzmieniu nadanym aneksem z dnia 27 kwietnia 2001 r. i obowiązującym w dniu przejęcia zakładu przez Fabrykę Konstrukcji Metalowych Spółkę z o.o. w K. oraz wiążącym nowego pracodawcę wobec przejętych pracowników do czasu wprowadzenia w życie własnego Regulaminu pracy z daty 15 kwietnia 2003 r. Wynikający z tego aktu ostatni trzymiesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy przypada na luty - kwiecień 2003 r. i obejmuje miesiące, z którymi związane są pretensje powódki. Skoro wspomniany okres rozliczeniowy zakończył się w dniu 30 kwietnia 2003 r., to w tej dacie, a najdalej w dniu wypłaty wynagrodzenia za kwiecień 2003 r., powódka mogła skutecznie domagać się od pracodawcy spełnienia spornego świadczenia. W konsekwencji wtedy też rozpoczął bieg trzyletni termin przedawnienia roszczeń płacowych za powyższy przedział czasu. Powództwo wytoczone w dniu 2 czerwca 2006 r. jest więc spóźnione w świetle art. 291 § 1 k.p. i jako takie podlega oddaleniu.

Przyjmując, iż bezzasadne są podnoszone przez skarżącą zarzuty naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu skargi kasacyjnej, a o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym rozstrzygnął w myśl art. 102 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====