

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 października 2014 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo B. Ś. przeciwko Zespołowi (...) w Ł. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy, przy tym jednocześnie nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka B. Ś. została zatrudniona w pozwanym Zespole (...) w Ł. na podstawie umowy o pracę począwszy od dnia 1 kwietnia 1990 roku na stanowisku starszego technika fizjoterapii.

W dniu 21 marca 2014 roku pozwany wręczył powódce i pozostałym pracownikom zatrudnionym na stanowisku techników fizjoterapii u pozwanego wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej czasu pracy, to jest 5 godzin dziennie i przeciętnie 25 godzin tygodniowo z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwany wskazał konieczność zmiany umów zawartych z technikami fizjoterapii w zakresie obowiązującego czasu pracy w związku z art. 214 i art. 93 ust 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (Dz U Nr 112 poz.654). Po upływie okresu wypowiedzenia od dnia 2 lipca 2014 roku czas pracy powódki miał wynosić 7 godzin 35 min/dobę i przeciętnie 37 godzi 55 min na tydzień w przeciętnie pięcioletnim tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jednocześnie pozwany poinformował powódkę, iż jeżeli przed upływem połowy okresu dokonanego wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne ze zgodą na zaproponowane warunki, a w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z dniem 1 lipca 2014 roku.

Powódka przyjęła zaproponowane warunki umowy o pracę.

W dacie wypowiedzenia zmieniającego powódka miała ukończone 60 lat i do uzyskania uprawnień emerytalnych brakowało powódce mniej niż 4 lata.

Przed wypowiedzeniem warunków umowy o pracę powódce pozwany w dniu 14 marca 2014 roku zwrócił się do (...) ZOZ Ł. z informacją o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy powódce i innym pracownikom zatrudnionym w zakładach fizjoterapii i rtg. Związek zawodowy reprezentujący powódkę nie wnosił zastrzeżeń.

Miesięczne wynagrodzenie za pracę powódki liczonej jak ekwiwalent pieniężny za urlop wyniosło 2.703,48 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo precyzowane ostatecznie jako roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy, jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Powódka wywodziła, iż pozwany wypowiadając powódce warunki umowy o pracę naruszył art. 39 kp w związku z art. 43 kp. Z poglądem tym Sąd się nie zgodził.

Sąd podniósł, iż z mocy art. 42 §1 kp do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, co oznacza tym samym, iż, jak przy wypowiedzeniu definitywnym obowiązuje forma wypowiedzenia, jak również ochrona przed wypowiedzeniem przez pracodawcę warunków pracy lub pracy wynikających z umów zawartych na czas nie określony, a mianowicie wypowiedzenie warunków pracy lub płacy może być dokonywane tylko z przyczyn uzasadnionych, a złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy może nastąpić po uprzednim wyczerpaniu trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi (art. 38 kp).

Naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu warunków pracy i płacy na podstawie art. 42 § 1 kp w związku z art. 45 kp daje podstawę do uwzględnienia roszczeń pracownika o przywróceniu pracownika na poprzednich warunkach pracy lub o odszkodowaniu (stosowanie do żądania pracownika).

Bezsporną okolicznością jest, iż w dacie złożenia przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powódka była w okresie ochronnym w myśl art. 39 kp, a wypowiedzenie warunków umowy o pracę w zakresie czasu pracy wynika z uregulowania art. 214 ust 1 w związku z art. 93 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U.2013.217 j.t.), zgodnie z brzmieniem, którego w okresie od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 1 lipca 2014 r. czas pracy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni): radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego fizykoterapii, patomorfologii, histopatologii, cytopatologii, cytodiagnosticsy, medycyny sądowej lub prosektoriów- w zakresie określonym w ust. 2, nie może przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powódka nie kwestionowała tak określonej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego.

Powódka wywodziła jedynie, iż pozwany wypowiadając powódce warunki umowy o pracę naruszył art. 43 kp, albowiem nie wystąpiły przesłanki opisane w tym przepisie, pozwalające wypowiedzieć pracownikowi podlegającemu ochronie określonej w art. 39 kp warunki pracy, albowiem zgodnie z art. 43 kp wypowiedzenie warunków umowy o pracę pracownikom podlegającym ochronie z art. 39 kp jest możliwe jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na: 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy, 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zakres szczególnej ochrony pracownika przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy jest węższy niż przy wypowiedzeniu definitywnym. Przy wypowiedaniu warunków pracy lub płacy stosuje się wprawdzie odpowiednio przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia umów o pracę, jednak niekiedy przepisy wyjątkowo zezwalają na wypowiedanie warunków pracy lub płacy osobom pozostającym pod szczególną ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Przykładem takiego rozwiązania jest art. 43 k.p., ograniczający ochronę przed wypowiedzeniem warunków pracy lub płacy pracownikowi w wieku przedemerytalnym, o którym mowa w art. 39 k.p. Poza tym przepisem trzeba mieć na uwadze art. 241¹³ k.p. pozwalający na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego w celu wprowadzenia do stosunku pracy mniej korzystnych dla pracownika postanowień zawartych w nowych unormowaniach układowych. W tym przypadku nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia warunków umowy o pracę lub innego aktu kreującego stosunek pracy.

Zdaniem Sądu nie można jednak pomijać innych uregulowań pozakodeksowych. Szczególnie istotne znaczenie mają w tej materii przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, które uchylają, co prawda, nie tylko szczególną ochronę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, ale również przed wypowiedzeniem zmieniającym, zezwalając jednak na dokonanie tego ostatniego w sytuacjach określonych w art. 41 k.p., a także osobom wymienionym w art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U Nr 90 z 2003 poz.844 z późn.zm) - (w tym również pracownikom w wieku przedemerytalnym) - w odniesieniu do zwolnień grupowych, a w art. 10 ust. 1 i 3 ostatnio powołanej ustawy- w odniesieniu do zwolnień dokonywanych w trybie indywidualnym.

W ocenie Sądu powódka błędnie uważa, iż powołana ostatnio ustawa nie będzie miała zastosowania do jej sytuacji, albowiem w tym konkretnym przypadku nie było konieczności rozwiązywania przez pracodawcę stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracodawców. Bez wątpienia należy podkreślić, że przepisy powołanej ustawy odnoszą się w sferze przedmiotowej do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia oraz porozumienia stron. Jeśli chodzi o wypowiedzenie, to chodzi tutaj zarówno o wypowiedzenie definitywne,

jak i wypowiedzenie warunków pracy lub/i płacy ("zmieniające"). Podstawową przesłanką stosowania ustawy o zwolnieniach grupowych (dotycząca także wypowiedzeń indywidualnych) jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z argumentu a contrario wnioskować należy, że przepisy komentowanej ustawy nie mają zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika. W uproszczeniu można przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy w ramach cytowanej ustawy o zwolnieniach grupowych są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy.

Sąd I instancji podniósł, iż bez wątplenia konieczność dostosowania czasu pracy w placówkach rehabilitacji leczniczej wynikająca z ustawy o działalności leczniczej stanowiła przyczyny leżące po stronie pracodawcy związane z unormowaniami ustawowymi i nie stanowiło to przyczyn leżących po stronie pracownika. Przyczyny te stanowiły przy tym wyłączny powód wypowiedzeń zmieniających u pozwanego w okresie, kiedy wypowiedzenie umowy o pracę wręczone zostało powódce. Pozwany zatem, wypowiadając powódce umowę o pracę w trybie art. 10 ust 1 powołanej ustawy nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa, które uzasadniałyby roszczenia zgłoszone przez powódkę. Zgodnie z art. 10 ust 1 przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Zastosowanie odpowiednio art. 5 ust 5 pkt 1 ustawy, zgodnie z którym w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy między innymi pracownikowi, o którym mowa w art. 39 kp, wskazuje, iż pracownicy w okresie ochronnym nie są wyłączeni spod dopuszczalności wypowiedzenia warunków umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Na marginesie Sąd wskazał, iż zgodnie z art. 5 ust 6 w związku z art. 10 ust 1 powołanej ustawy jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w art. 5 ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany przy rozwiązaniu umowy o pracę nie naruszył także innych przepisów prawa związanych z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę, albowiem wypowiedzenie nastąpiło na piśmie, ze wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, a także dopełniony został obowiązek konsultacji związkowej.

Z tych wszystkich przyczyn powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Uwzględniając wniosek powódki Sąd na podstawie art. 102 kpc nie obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego.

Apelację od powyższego orzeczenia w zakresie oddalającym powództwo wniosła powódka.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie prawa materialnego a w szczególności:

a) art. 43 kp poprzez przyjęcie, że nie może mieć on zastosowania w niniejszej sprawie,

b) art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez przyjęcie, że przepis ten powinien mieć zastosowanie w niniejszej sprawie,

- naruszenie prawa procesowego, w szczególności art. 368 § 1 pkt 2 kpc poprzez mający wpływ na wynik rozstrzygnięcia błąd w ustaleniach faktycznych polegający na uznaniu, że pozwana przeprowadziła właściwą konsultację związkową odnoszącą się do powódki.

W uzasadnieniu swego stanowiska apelująca podniosła, iż na gruncie ustawy o zwolnieniach grupowych z pracownikiem chronionym ze względu na wiek przedemerytalny nie można rozwiązać umowy a jedynie wypowiedzieć mu warunki pracy i płacy ale nie z jakichkolwiek powodów ale tylko z powodów wymienionych w ustawie tj. z przyczyn nie dotyczących pracownika i prowadzących do ograniczenia zatrudnienia. Zwiększenie czasu pracy z uwagi na zmianę przepisów ustawowych zaś do tego ograniczenia zatrudnienia nie prowadzi.

Z uwagi na powyższe skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach sprzed wypowiedzenia, a z ostrożności procesowej z uwagi na skomplikowany i precedensowy charakter sprawy o nieobciążanie jej ewentualnymi kosztami postępowania.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniosł o oddalenie apelacji powódki i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Apelacja skarżącej nie zasługuje na uwzględnienie, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są bezzasadne.

Zgodnie z brzmieniem art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. O zasadności wypowiedzenia przesądza ostatecznie stwierdzenie przez Sąd, iż okoliczności faktyczne sprawy rzeczywiście odpowiadają konkretnej przyczynie wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę na podstawie art. 42 § 1 kp stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Zgodnie z art. 39 kp. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

W myśl art. 43 kp pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;
- 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy możliwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy we wskazanym okresie ochronnym przewiduje też ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844) jednak na konkretnie określonych w niej zasadach.

W myśl art. 1 tej regulacji przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (art. 1 ust. 2 ustawy).

W świetle powyższego bezsprzecznie przepisy ustawy stosuje się więc do pracodawców, u których istnieje konieczność rozwiązania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 10 ust 1 przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu (ust.2). Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy (ust. 3) .

Zgodnie zaś z art. 5 ust. 5 pkt 1 (dotyczącego zwolnień grupowych) w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy między innymi pracownikowi, o którym mowa w art. 39 kp.

Tym samym, w ocenie Sądu Okręgowego wskazany przepis stosowany odpowiednio do wypowiedzeń indywidualnych zezwala na zmianę warunków pracy i płacy pracownika podlegającego szczególnej ochronie na mocy art. 39 kp z przyczyn nie dotyczących pracowników tylko w razie konieczności rozwiązania ich stosunków pracy tj. w sytuacji gdy ich dalsze zatrudnienie na dotychczas zajmowanym stanowisku nie jest możliwe i gdy przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze zgodzić należy się ze skarżącą, iż na gruncie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników z pracownikiem chronionym ze względu na wiek przedemerytalny nie można rozwiązać umowy a jedynie wypowiedzieć mu warunki płacy i płacy ale nie z jakichkolwiek powodów ale tylko z powodów wymienionych w ustawie tj. z przyczyn nie dotyczących pracownika i powodujących konieczność rozwiązania jego stosunku pracy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy pozwany pracodawca uzasadniał wypowiedzenie zmieniające dokonane powódce, bezspornie pozostającej w wieku przedemerytalnym, koniecznością zmiany umów zawartych z technikami fizjoterapii w zakresie obowiązującego czasu pracy w związku z art. 214 i art. 93 ust 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (Dz U Nr 112 poz.654). Po upływie okresu wypowiedzenia, od dnia 2 lipca 2014 roku czas pracy powódki miał wynosić 7 godzin 35 min/dobę i przeciętnie 37 godzi 55 min na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, zamiast dotychczasowych 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Bez względu na to były to przyczyny nie dotyczące pracownika, jednakże nie powodujące po

stronie pracodawcy konieczności rozwiązania stosunku pracy z technikami fizjoterapii. Pracodawca chciał bowiem dostosować czas pracy powódki do powszechnie obowiązujących norm, a nie wypowiedzieć jej warunki pracy z uwagi na niemożność zatrudnienia jej na dotychczasowym stanowisku z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wbrew temu co uznał Sąd I instancji okoliczności te, zarówno w myśl art. 43 kp jak i powołanych przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, nie mogły stanowić zatem legalnej podstawy wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódce podlegającej ochronie na gruncie art. 39 kp. Z tych też względów apelacyjne zarzuty dotyczące naruszenia art. 43 kp oraz art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych uznać należało za uzasadnione.

Niemniej jednak, zdaniem Sądu Okręgowego roszczenia zgłoszone przez powódkę nie mogły zostać uwzględnione. Pozwany bowiem na gruncie rozpatrywanego przypadku, chcąc dokonać wskazanych zmian w zakresie czasu pracy obowiązujących powódkę, w ogóle nie był zobligowany do stosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Podnieść należy, iż wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają warunki pracy lub płacy wynikające z umowy o pracę (art. 42 § 1 KP). Umownymi warunkami pracy są zaś w szczególności te wymienione w art. 29 § 1 pkt 1 i 2 KP. Należy do nich jedynie wymiar czasu pracy nie zaś system czasu pracy jego rozkład czy obowiązujące normy (te ostatnie w sposób semiimperatywny tj. taki który nie może być zmieniany na niekorzyść pracownika określa ustawa). Podkreślenia wymaga, iż jedynie w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do wskazanych warunków, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku - wypowiedzenia zmieniającego. Od sposobu ustalenia tych elementów w umowie zależy, czy do ich zmiany będzie konieczne porozumienie (wypowiedzenie) zmieniające, czy też może ona zostać dokonana w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (polecenia). Jeżeli zatem nie doszło do ustalenia tych warunków w umowie o pracę albo odrębnym porozumieniu (którym nie jest informacja udzielona przez pracodawcę w trybie art. 29 § 3 kp), to ich zmiana nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. (por. odpowiednio wyrok SN z dnia 21 marca 2014 r. II PK 174/13 L. numer 994562 Postanowienie SN z dnia 11 grudnia 2013 r. III PK 70/13 Legalis Numer 1121123).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy obowiązujące powódkę normy czasu pracy nie były przedmiotem indywidualnych ustaleń stron wynikających z umowy o pracę, lecz wynikały z powszechnie obowiązujących przepisów prawa tj. przepisów ustawy - pierwotnie z art. 32 g ust. 3 i 5 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej z dnia 30.08.1991 r. (Dz.U. 91 poz. 408), następnie zaś z art. 214 i art. 93 ust 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (Dz U Nr 112 poz.654). Strony w zawartej umowie o pracę postanowiły tylko i wyłącznie, iż powódka będzie zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy (1 etat), ustalenie norm tego wymiaru zależało zaś od treści przepisów powszechnie obowiązujących - przepisów ustawy. Powyższe ustalenie znajduje oparcie nie tylko w treści zawartej przez strony umowy o pracę /k. 17 cz. B akt osobowych powódki/ ale i w przekazanej na podstawie art. 29 § 3 kp powódce informacji dotyczącej obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, która nie odnosi się do żadnego indywidualnego porozumienia bądź aktu obowiązującego tylko w pozwanym ale norm powszechnie obowiązujących - 7 godzin 35 minut dziennie i przeciętnie 38 godzin tygodniowo przy zastrzeżeniu, iż w przypadku wykonywania zabiegów fizykoterapeutycznych wymiar czasu pracy wynosi 5 godzin dziennie i 25 godzin przeciętnie tygodniowo / informacja z dnia 22 kwietnia 2004 r. k. 67 cz. B akt osobowych powódki/. Z tych też względów uznać należało, iż postanowienia w zakresie czasu pracy powódki – jego norm nie należały do umownych warunków umowy o pracę, których jednostronna zmiana na niekorzyść pracownika wymagałaby zastosowania wypowiedzenia zmieniającego.

Zgodnie z art. 32 g ust 3 oraz ust. 5 pkt. 2 ustawy z dnia 30.08.1991 r. (Dz.U nr 91 poz. 408) o zakładach opieki zdrowotnej obowiązującej do dnia 30.06.2011 r. czas pracy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni):

- 1) radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego,
- 2) fizykoterapii, patomorfologii, histopatologii, cytopatologii, cytodiagnostyki, medycyny sądowej lub prosektoriów

- w zakresie określonym w ust. 5, nie mógł przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Czas pracy, o którym mowa w ust. 3, stosowało się do pracowników na stanowiskach pracy w komórkach organizacyjnych (zakładach, pracowniach) fizykoterapeutycznych, jeżeli do ich podstawowych obowiązków należało kontrolowanie techniki stosowanych zabiegów lub samodzielne wykonywanie zabiegów (ust.5).

W myśl art. 214 ust 1 w związku z art. 93 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U.2013.217 j.t.), w okresie przejściowym od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 1 lipca 2014 r. czas pracy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni): radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego fizykoterapii, patomorfologii, histopatologii, cytopatologii, cytodiagnostyki, medycyny sądowej lub prosektoriów- w zakresie określonym w ust. 2, nie mógł przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Z kolei zgodnie z art. 93 ust. 1 tej ustawy w chwili obecnej czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, z zastrzeżeniem art. 94 ust. 1, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Podnieść należy, iż ustawodawca dokonując zmiany powołanych przepisów nie przewidział możliwości zmiany czasu pracy pracowników, która w każdym konkretnym indywidualnym przypadku powinna być szczególnie uzasadniona, lecz zmienił normy czasu pracy, składające się na już obowiązujący pracowników wymiar czasu pracy. Ustawodawca uznał, że dotychczasowa ochrona pracowników komórek organizacyjnych fizykoterapii, nie jest konieczna i zrównał ich czas pracy z normami pozostałych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Wobec tego jednostronnie i władczo określił obowiązującą tych pracowników normę. Jej wyznaczenie dla konkretnego pełnego bądź niepełnego etatu nie zostało więc pozostawione woli pracodawców i nie wiązało się jedynie z kompetencją pracodawcy możliwości zmiany czasu pracy tj. jej podwyższenia. Jednocześnie zmiana tych norm w żaden sposób nie wpłynęła na obowiązujący pracownika wymiar. Pracownicy zatrudnieni w ramach pełnego etatu pomimo zwiększenia czasu ich pracy nadal zatrudnieni są tylko na jeden etat. De facto więc pomimo wskazanej ustawowej zmiany przepisów żaden przedmiotowo istotny element umowy o pracę powódki nie uległ przekształceniu. Stosowanie więc przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego celem dostosowania warunków pracy powódki do obowiązujących powszechnie przepisów było całkowicie zbędne.

Podkreślić przy tym należy, iż przyjęcie stanowiska odmiennego w tym zakresie prowadziłoby do absurdalnych wniosków. Gdyby bowiem uznać, iż zmiany w zakresie obowiązujących powódkę norm czasu pracy nie dokonały się nijako automatycznie lecz wymagałyby wypowiedzenia zmieniającego, to po upływie okresu przejściowego kiedy z mocy samego prawa zaczęły obowiązywać pracowników fizykoterapii wyższe normy czasu pracy, powódka byłaby zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy. Powyższe byłoby natomiast sprzeczne z wolą stron i treścią ich oświadczeń woli złożonych przy zawieraniu umowy o pracę, z której wynikało, iż strony bezpośrednio zakładały zatrudnienie w pełnym etacie. Brak też podstaw do uznania, iż po zmianie przepisów w przypadku powódki pełen wymiar czasu pracy wynosić mógł 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym jako indywidualnie uzgodniony z pracodawcą z uwagi na brak możliwości wypowiedzenia zmieniającego, a dla innych zatrudnionych u tego samego pracodawcy w takim samym charakterze, w stosunku do których wypowiedzenie zmieniające z uwagi na brak szczególnej ochrony byłoby możliwe 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powyższe godziło by bowiem w zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

Ponadto podnieść należy, iż pracodawcy nie można odmówić prawa zmiany organizacji pracy swych pracowników, jeżeli ich praca mieści się w ramach ustawowego czasu pracy i nie ulega zmianie rodzaj i charakter normalnie wykonywanej w tym czasie pracy (por. wyrok SN z dnia 1 grudnia 1970 r. I PR 395/70 LEX 15257).

Z tych też względów działania pracodawcy nie sposób było uznać za sprzeczne z prawem a żądania powódki za usprawiedliwione.

W tym stanie rzeczy zbędnym staje się odniesienie do apelacyjnych zarzutów wskazujących na niewłaściwą konsultację dokonanego wypowiedzenia zmieniającego. Skoro bowiem dokonanie wskazanej czynności było zbędne to poprawność trybu zastosowanej konsultacji związkowej tego wypowiedzenia nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż pomimo zasadności części z podniesionych zarzutów apelacji zaskarżony wyrok ostatecznie odpowiada prawu.

Z tych też względów na podstawie art. 385 kpc orzeczono jak w sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 102 kpc.

Sąd Okręgowy uznał iż z uwagi na materię sprawy, konieczność szczegółowej wykładni obowiązujących przepisów oraz podleganie przez powódkę szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, apelująca mogła pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności swych racji. To zaś stanowi podstawę do nieobciążania strony kosztami procesu. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 11 kwietnia 2014 r. I ACa 9/14 LEX nr 1455540 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 listopada 2013 r. I ACa 725/13 LEX nr 1409197 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 10 lipca 2013 r. VI ACa 1414/12 LEX nr 1363410).