



Sygn. akt I PK 151/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa B. Ś.
przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej [...]
o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 maja 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 29 stycznia 2015 r.,

**oddala skargę kasacyjną i nie obciąża powódki kosztami
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. wyrokiem z dnia 1 października 2014 r. oddalił powództwo B.Ś. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej [...] o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka B. Ś. została zatrudniona w pozwanym Zespole Opieki Zdrowotnej z dniem 1 kwietnia 1990 r. na stanowisku starszego technika fizjoterapii. W dniu 21 marca 2014 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej obowiązującej ją normy czasu pracy, która wynosiła 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin tygodniowo, wskazując jako przyczynę konieczność zmiany umów zawartych z technikami fizjoterapii w zakresie czasu pracy w związku z regulacją zawartą w art. 214 i art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 618; dalej jako ustawa o działalności leczniczej). Po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia czas pracy powódki miał wynosić 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powódka w dacie wypowiedzenia zmieniającego miała ukończone 60 lat i do uzyskania uprawnień emerytalnych brakowało jej mniej niż 4 lata.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest bezzasadne. Powódka nie kwestionowała, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części obejmującej obowiązujące ją normy czasu pracy dokonane zostało z uwagi na zapis zawarty w art. 214 ust. 1 w związku z art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej. Stanowi on, że czas pracy 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 może przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wyłącznie w okresie przejściowym, tj. od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 1 lipca 2014 r. Od dnia 2 lipca 2014 r. czas pracy tej grupy pracowników, stosownie do art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej, wynosi 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. W ocenie Sądu Rejonowego, mimo iż powódka pozostawała w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 k.p., to dokonanie jej wypowiedzenia zmieniającego było dopuszczalne na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o

szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.), zarówno w odniesieniu do zwolnień grupowych (art. 5 ust. 5), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 1 i 3). Przepisy powołanej ustawy nie mają zastosowania jedynie w sytuacji, gdy przyczyny stanowiące podstawę wypowiedzenia leżą po stronie pracownika. Wątpliwości przy tym nie budzi, że dostosowanie czasu pracy w placówkach rehabilitacji leczniczej wynikające z ustawy o działalności leczniczej stanowi przyczyny leżące po stronie pracodawcy związane z unormowaniem ustawowym. Wobec tego pozwany, wypowiadając powódce warunki umowy o pracę w trybie art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie dopuścił się naruszenia przepisów, które uzasadniałyby uwzględnienie roszczenia powódki dochodzonego pozwem. Sąd Rejonowy wskazał, że wbrew twierdzeniom powódki, do wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę nie ma zastosowania art. 43 k.p. w związku z art. 39 k.p., który ogranicza ochronę przedemerytalną w razie konieczności wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy, bądź w przypadku stwierdzenia orzeczeniem lekarskim utraty zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania. Natomiast z uwagi na to, że przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ograniczają zakres szczególnej ochrony przedemerytalnej przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, dokonanie powódce wypowiedzenia zmieniającego mimo jej wieku było zgodne z prawem.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła apelacją powódka zarzucając naruszenie prawa materialnego – art. 43 k.p przez przyjęcie, że przepis ten nie może mieć zastosowania w rozpoznawanej sprawie oraz art. 5 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przez przyjęcie, że ma on zastosowanie w sprawie, a także naruszenie prawa procesowego przez uznanie, że pozwany przeprowadził prawidłowo konsultację związkową.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 29 stycznia 2015 r. oddalił apelację i nie obciążył powódki kosztami postępowania za drugą instancję.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności podniósł, że ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma zastosowanie tylko wówczas, gdy przyczyny niedotyczące pracownika powodują konieczność rozwiązania stosunku pracy. W niniejszej sprawie wypowiedzenie zmieniające zostało uzasadnione koniecznością zmiany umów zawartych z technikami fizjoterapii w zakresie obowiązujących norm czasu pracy z uwagi na regulację zawartą w art. 214 ust. 1 w związku z art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej. Bezwzględnie były to przyczyny niedotyczące pracownika, jednakże nie powodujące po stronie pracodawcy konieczności rozwiązania stosunku pracy. A zatem okoliczności te, zarówno w myśl art. 43 k.p., jak i art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji, nie mogły stanowić podstawy wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę. Nie wpływa to jednak na poprawność wyroku oddalającego powództwo.

Według Sądu Okręgowego powództwo nie zasługuje na uwzględnienie bowiem pozwany z uwagi na ustawowe wydłużenie norm czasu pracy nie był zobligowany dokonać powódce wypowiedzenia zmieniającego. Po pierwsze, zgodnie z art. 42 § 1 k.p. wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają warunki pracy lub płacy wynikające z umowy o pracę. Są one wymienione w art. 29 § 1 i 2 k.p. i należy do nich wymiar czasu pracy, a nie jego rozkład czy obowiązujące normy czasu pracy. Jedynie w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do wskazanych warunków, ustalenia te z mocy woli stron stają się istotnymi elementami stosunku pracy, których zmiana wymaga zgody pracownika, bądź wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli nie doszło do ustalenia tych warunków w umowie o pracę albo w odrębnym porozumieniu, którym nie jest informacja udzielona pracownikowi przez pracodawcę w trybie art. 29 § 3 k.p., to ich zmiana nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Okręgowy stwierdził, że obowiązujące powódkę normy czasu pracy nie były przedmiotem

indywidualnych ustaleń stron wynikających z postanowień umowy o pracę, lecz wynikały z powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Mianowicie z art. 32g ust. 3 i 5 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.; dalej jako ustawa o zakładach opieki zdrowotnej), a następnie z art. 214 ust. 1 oraz art. 93 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej. Strony w umowie o pracę postanowiły wyłącznie, że powódka będzie zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy (1 etat) zaś przekazywana jej przez pracodawcę informacja odnosi się do norm czasu pracy powszechnie obowiązujących na podstawie przepisów ustawy. Zatem postanowienia dotyczące norm czasu pracy nie należały do umownych warunków zatrudnienia, a ich ustawowa zmiana nie wymagała stosowania wypowiedzenia zmieniającego. Na podstawie art. 32g ust. 3 oraz art. 5 pkt 2 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej czas pracy pracowników komórek organizacyjnych fizykoterapii nie mógł przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Takie normy czasu pracy 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. Stosownie do treści art. 214 ust. 1 w związku z art. 93 ustawy o działalności leczniczej, czas pracy w takim wymiarze obowiązywał również w okresie przejściowym, tj. od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 1 lipca 2014 r. Z kolei zgodnie z art. 93 ust. 1 tej ustawy, od dnia 2 lipca 2014 r. 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. Ustawodawca dokonując zmiany czasu pracy pracowników na stanowiskach pracy w komórkach organizacyjnych (zakładach, pracowniach) fizykoterapeutycznych nie przewidział możliwości zmiany wymiaru czasu pracy, ponieważ zmienił tylko w sposób władczy normy czasu pracy składające się na obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy dążąc do zrównania norm czasu pracy tej grupy pracowników z pozostałymi pracownikami zatrudnionymi w podmiotach leczniczych. Tym samym, żaden

przedmiotowo istotny element umowy o pracę powódki nie uległ przekształceniu i zbędnym było stosowanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, aby dostosować warunki pracy powódki do obowiązujących powszechnie przepisów.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła powódka. Zaskarżając wyrok w całości zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a w szczególności:

- 1) błędną wykładnię art. 43 k.p. w związku z art. 39 k.p. w zakresie stwierdzenia przez Sąd Okręgowy, że przepisy o wypowiedzeniu warunków pracy nie znajdują zastosowania przy zmianie pracownikowi normy ilościowej czasu pracy, szczególnie gdy postanowienie to stanowiło istotny element umowy o pracę,
- 2) naruszenie art. 29 § 1 pkt 4 k.p. przez przyjęcie, że wymiar czasu pracy nie jest elementem istotnym umowy o pracę i nie podlega wypowiedzeniu warunków pracy, a jedynie ulega zmianie przez oświadczenie informacyjne złożone przez pracodawcę pracownikowi,
- 3) naruszenie art. 94 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie, że wymiar ilościowy czasu pracy nie stanowi istotnego elementu umowy o pracę podlegającego wypowiedzeniu co do warunków pracy, a jedynie podlega oświadczeniu informacyjnemu pracownikowi szczególnie, jeżeli wymiar czasu pracy stanowił istotny element umowy o pracę.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach istniejących przed wypowiedzeniem z dnia 19 marca 2014 r. oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów sądowych i zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu podstawy skargi wskazano, że zmiana wymiaru ilościowego czasu pracy jest niewątpliwie jednym z najistotniejszych elementów umowy o pracę. W takim wypadku nieuprawnione jest manewrowanie przez Sąd Okręgowy pojęciem „wymiaru etatu” bowiem zwiększenie czasu pracy stanowi czynnik dla niej niekorzystny. Z tych względów niedopuszczalne jest poprzestanie przez pracodawcę na obowiązku informacyjnym, o którym mowa w art. 29 § 3 k.p. Nie

jest też możliwe stosowanie wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 5 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ani też na podstawie art. 43 k.p. Skoro skarżąca podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 39 k.p., a żaden przepis prawa pracy nie uprawnia pracodawcy do wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę w części obejmującej normy czasu pracy, to jej żądanie w kwestii przywrócenia dotychczasowych warunków umowy o pracę w zakresie obowiązujących norm czasu pracy jest uzasadnione. Zdaniem skarżącej, ustawodawca celowo uznał, że nie wszyscy pracownicy będący w podobnej sytuacji (fizjoterapeuci) powinni zostać objęci nową regulacją czasu pracy i wyłączył z tej grupy pracowników w wieku przedemerytalnym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od skarżącej na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W rozpoznawanej sprawie skarżąca oparła skargę kasacyjną na pierwszej podstawie kasacyjnej, formułując trzy zarzuty naruszenia prawa materialnego. W tej sytuacji oceny tych zarzutów należało dokonać z uwzględnieniem ustalonego w tej sprawie stanu faktycznego, przyjętego za podstawę orzekania przez Sąd drugiej instancji bowiem dla dokonywanej przez Sąd Najwyższy oceny trafności zarzutów naruszenia prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) miarodajne są ustalenia faktyczne będące podstawą wydania zaskarżonego wyroku.

Całkowicie chybionym jest zarzut naruszenia art. 43 k.p. w związku z art. 39 k.p. przez jego błędną wykładnię w zakresie stwierdzenia przez Sąd drugiej instancji, że przepisy o wypowiedzeniu warunków pracy nie znajdują zastosowania przy ustawowej zmianie norm czasu pracy. Naruszenie prawa materialnego będące następstwem błędnej wykładni polega na mylnym rozumieniu treści zastosowanego przepisu. A zatem zarzut tak sformułowany może odnieść zamierzony skutek wówczas, jeżeli przepisu prawa materialnego nie można tak zinterpretować, jak to

uczynił sąd w zaskarżonym wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2014 r., V CSK 218/13, LEX nr 1486991). Art. 43 k.p. stanowi, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy, bądź ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 kwietnia 2016 r., I PK 127/15 (niepublikowany) uznał, iż z wykładni językowej art. 43 k.p. wynika, że wyłączenie ochrony przedemerytalnej dotyczy wyłącznie wprowadzania nowych zasad wynagradzania. Nie obejmuje więc innych warunków umowy o pracę. Dlatego też prawidłowo Sądy obu instancji przyjęły, że na podstawie art. 43 k.p. pracodawca nie może dokonać pracownikowi objętego ochroną przedemerytalną wypowiedzenia warunków pracy w części obejmującej normy czasu pracy bowiem hipoteza tego przepisu odnosi się do zmiany zasad wynagradzania. Skarżąca poprzez tak sformułowany zarzut bezpodstawnie kwestionuje zaś stanowisko Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym dokonanie wypowiedzenia zmieniającego nie jest wymagane przy zmianie przez ustawodawcę powszechnie obowiązujących norm czasu pracy.

Stosownie do art. 42 § 1 k.p. wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają warunki pracy lub płacy wynikające z umowy o pracę. Umownymi warunkami pracy są w szczególności rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy (art. 29 § 1 k.p.). Przez wymiar czasu pracy, o którym mowa w art. 29 § 1 pkt 4 k.p., należy rozumieć rozmiar etatu (por. Magdalena Barbara Rycak, Wymiar i rozkład czasu pracy, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o. 2008 str. 38; Czas pracy pod redakcją Ludwika Florka, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o. 2011 str. 61-71 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r., I BP 6/09, OSNP 2011 nr 5-6, 72). Tak zdefiniowany „wymiar czasu pracy” jest istotnym elementem umowy o pracę, którego zmiana wymaga wypowiedzenia warunków pracy (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 29 § 1 pkt 4 k.p.). W doktrynie i orzecznictwie przyjmuje się również,

że strony mogą w umowie o pracę albo w drodze odrębnego porozumienia w ramach obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy ustalić system lub rozkład czasu. Wówczas postanowienie takie może mieć charakter istotnego elementu indywidualnego stosunku pracy, a w konsekwencji jego zmiana również będzie wymagała porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2014 r., II PK 174/13, LEX nr 1455230; z dnia 17 lipca 2009 r., I BP 6/09, OSNP 2011 nr 5-6, 72; z dnia 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97, OSNP 1999 nr 6, poz. 205 z glosą A. Dubowik, Przegląd Sądowy 1999 nr 7-8, str. 125; z dnia 17 listopada 1978 r., I PRN 114/78, OSNC 1979 nr 6, poz. 130; z dnia 25 marca 1977, I PZP 60/76, OSPiKA 1978 nr 12, poz. 218, z glosą W. Masewicza). Natomiast normy czasu pracy oznaczające czas, w którym pracownik ma obowiązek pozostać do dyspozycji pracodawcy w ustalonym umową „wymiarze czasu pracy” w obrębie każdego dnia i tygodnia w danym okresie rozliczeniowym są regulowane przepisami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi. Z tego względu ustawodawca zobligował pracodawcę do informowania pracownika o obowiązującej go dobowej i tygodniowej normie czasu pracy. W literaturze prawa pracy przyjmuje się, że z reguły pełny wymiar czasu pracy jest równy ustawowym normom czasu pracy. Może on jednak na mocy postanowień układu zbiorowego pracy lub aktu wewnątrzzakładowego, takiego jak regulamin pracy, czy statutu być odpowiednio niższy i wówczas do jego zmiany wymagane jest dokonanie wypowiedzenia zmieniającego.

Powszechnie obowiązujące normy czasu pracy pracowników zatrudnionych przy stosowaniu źródeł promieniowania jonizującego, w zakładach (pracowniach) rentgenologicznych, fizykoterapeutycznych, histopatologicznych, cytodiagnostycznych, anatomopatologicznych, medycyny sądowej lub prosektoriach zostały ustalone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia (Dz.U. Nr 51, poz. 326), a następnie określane w kolejnych aktach prawnych, w tym w art. 32g ust. 3 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej w wymiarze 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Wydłużenie norm czasu pracy nastąpiło na podstawie art. 93 ust. 1 ustawy o

działalności leczniczej. Przepis ten stanowi, że 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. Tak ustalone normy czasu pracy obowiązują od dnia 2 lipca 2014 r. bowiem ustawodawca w art. 214 ustawy o działalności leczniczej ustanowił okres przejściowy. W okresie tym, tj. od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 1 lipca 2014 r., czas pracy 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. Trybunał Konstytucyjny dokonał oceny konstytucyjności wydłużenia norm czasu pracy w podmiotach leczniczych w wyroku z dnia 29 września 2015 r., K 14/14 (OTK-A 2015 nr 8, poz. 124), uznając, że art. 93 ust. 1 i art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej w zakresie, w jakim dotyczą techników medycznych elektroradiologii, którzy w celach diagnostycznych lub leczniczych stosują źródła promieniowania jonizującego, są zgodne z art. 2, art. 32 ust. 1 i art. 66 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie są niezgodne z art. 68 ust. 1 Konstytucji. Trybunał stwierdził, że wydłużenie norm czasu pracy nie narusza zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a nadto zrównuje w zakresie obowiązującego czasu pracy sytuację tej grupy pracowników z sytuacją pozostałych pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym.

W myśl utrwalonego poglądu jurdykatury ta część treści stosunku pracy, która wynika wprost z ustawy może być - co do zasady - przez nią automatycznie zmieniona, także na niekorzyść pracownika, czyli wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane (bezpośrednie działanie ustawy). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 kwietnia 2009 r., II PK 277/08 (OSNP 2010 nr 23-24, poz. 290 z glosą A. Tomanka OSP 2012 nr 7-8, poz. 68) uznał, że zmiana przepisów ustawowych dookreślających treść stosunku pracy powoduje zmianę obowiązków i praw stron

niezależnie od ich woli (art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p.), chyba że strony wyłączyły te przepisy (co może dotyczyć skutków wynikających z przepisów względnie obowiązujących) lub przyjęły skutki korzystniejsze od standardów nimi określonych dla strony chronionej przepisami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi (pracownika). Powyższy pogląd został powtórzony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 sierpnia 2015 r., II PK 234/14 (LEX nr 1809880), w którym stwierdzono, że nowe rozporządzenie w sprawie warunków płacowych (art. 77³ § 1 k.p.) może *ipso iure*, czyli bez trybu z art. 42 k.p., spowodować zmianę wynagrodzenia pracownika, nawet gdy strony nie przewidują już wypłaty w wynagrodzeniu za pracę określonego dodatku. Zmiana warunków umowy o pracę jest możliwa z mocy prawa, czyli ze skutkiem zmiany przepisów prawa pracy o większej randze niż zakładowe prawo płacowe i postanowienia indywidualnej umowy o pracę (art. 9 k.p.). Sąd Najwyższy przyjmuje także, że przepisy rządzące służbowym stosunkiem pracy mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący. Oznacza to, że w chwili ich wejścia w życie, przepisy ustawowe nie tylko zmieniają automatycznie treść stosunku pracy, ale także powodują, że do przywrócenia stanu zgodnego z prawem w przypadku błędnego określenia przez pracodawcę treści tego stosunku nie jest wymagane złożenie wypowiedzenia zmieniającego ani zachowanie jakiegokolwiek okresu uprzedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2014 r., I PK 306/13, OSNP 2015 nr 11, poz. 148 oraz z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02, OSNP 2004 nr 17, poz. 299). W tym samym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 520/97 (niepublikowany) oraz z dnia 24 czerwca 1998 r., I PKN 175/98 (niepublikowany) stwierdzając, że obniżenie wynagrodzenia za pracę o charakterze mnożnikowym w wyniku zmiany przepisów powszechnie obowiązujących następuje bez potrzeby dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. W tym kontekście prawidłowo uznał Sąd drugiej instancji, że ustawowa zmiana norm czasu pracy pracowników komórek organizacyjnych fizykoterapii nie wymagała dokonania skarżącej wypowiedzenia zmieniającego. Nowe (wydłużone) normy czasu pracy ukształtowane zostały jednostronnie przez ustawodawcę ustawą o działalności leczniczej. Wobec tego z mocy prawa kształtują treść stosunku pracy łączącego

strony w zakresie czasu pracy, w którym pracownik zobowiązany jest pozostać do dyspozycji pracodawcy.

Poinformowanie pracownika o obowiązujących go normach czasu pracy jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym z hipotezy normy art. 29 § 3 pkt 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca informuje pracownika o obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy. W rozważaniach dokonanych powyżej wskazane zostało, że czym innym jest wymiar czasu pracy, o którym mowa w art. 29 § 1 pkt 4 k.p., a czym innym obowiązująca pracownika norma dobową i tygodniową czasu pracy, do której ustawodawca odwołuje się w art. 29 § 3 pkt 1 k.p i do której nawiązuje skarżąca poprzez posługiwanie się swoistym sformułowaniem „normy ilościowej czasu pracy”. Godzi się również zauważyć, że przepisem zawierającym terminy o konotacji zbieżnej z pojęciem informacji przewidzianej w art. 29 § 3 k.p. jest art. 94 pkt 1 k.p., który stanowi o zaznajamianiu pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, czego w zasadzie nie kwestionuje skarżąca w uzasadnieniu skargi. Wobec tego prawidłowo uznał Sąd drugiej instancji, że pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi informacji o obowiązujących normach czasu pracy również z uwagi na ich ustawową zmianę, co wprost wynika z treści art. 29 § 3² k.p.

Z ustaleń, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku, a którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że skarżąca była zatrudniona na stanowisku technika fizjoterapii w pełnym wymiarze czasu pracy, a o obowiązujących ją ustawowych normach czasu pracy określonych w art. 32g ust. 3 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej była informowana przez pracodawcę zgodnie z obowiązkiem informacyjnym wynikającym z art. 29 § 3 k.p. Zatem z chwilą ustawowej zmiany dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, stwierdzającej przez jaki czas pracodawca może zatrudniać pracownika w skali doby oraz tygodnia, dochodzi do zmiany treści stosunku pracy z mocy ustawy i aktualizuje się wówczas obowiązek informacyjny określony w art. 29 § 3² k.p.

W rozpoznawanej sprawie tylko na marginesie można dla porządku nadmienić, że nietrafna jest również konstatacja skarżącej, iż wypowiedzenie zmieniające w zakresie obejmującym ustalony umową wymiar czasu pracy bądź organizację czasu pracy (system lub rozkład czasu pracy) nie może być dokonane

na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 11 listopada 2015 r., C- 422/14, w sprawie *Christian Pujante Rivera* (www.eur-lex.europa.eu) przyjął, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres pojęcia zwolnień grupowych.

Z tych względów Sąd Najwyższy na zasadzie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 102 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

kc