



Sygn. akt III PK 26/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 listopada 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. B. i in.,
przeciwko [...] Szpitalowi Specjalistycznemu Spółce z ograniczoną
odpowiedzialnością w R.
o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o
odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 listopada 2015 r.,
skargi kasacyjnej powoda-B. D. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w R.
z dnia 22 października 2014 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od skarżącego na rzecz
pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu
kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 października 2014 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R., po rozpoznaniu apelacji powodów w sprawie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o odszkodowanie oddalił apelację.

W sprawie tej, która toczyła się z powództw kilku lekarzy: [...] o uznanie dokonanych im wypowiedzeń zmieniających umów o pracę za bezskuteczne oraz [...] o odszkodowanie - skierowanego przeciwko Szpitalowi Specjalistycznemu spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R., Sąd pierwszej instancji wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2014 r. oddalił powództwa w następującym stanie sprawy. W dniu 3 października 2007 r. doszło do zawarcia porozumień w sprawie zakończenia sporu zbiorowego „Organizacji Terenowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy w R”. Od 1 czerwca 2008 r. Wojewódzki Szpital Specjalistyczny w R. został zobowiązany w zakresie wynagrodzeń lekarzy wprowadzić następujące ustalenia: 1. wynagrodzenie zasadnicze lekarza - starszego asystenta na poziomie 1,75 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, publikowanego przez GUS za rok - poprzedni, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, jednak nie mniej niż 4.900 zł, 2. wynagrodzenie zasadnicze lekarza - asystenta na poziomie 1,55 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, publikowanego przez GUS za rok poprzedni, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, jednak nie mniej niż 4.340 zł, 3. wynagrodzenie zasadnicze lekarza - młodszego asystenta na poziomie 1,35 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, publikowanego przez GUS za rok poprzedni, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, nie mniej niż 3.780 zł. W § 18 tego porozumienia zapisano, że strony zgodnie postanowiły, iż w zakresie nim uregulowanym zastępuje ono odpowiednie unormowania regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania, a w części zawierającej postanowienia korzystniejsze - przepisy prawa pracy. Natomiast w § 19 strony ustaliły, że w przypadku, gdy na szczeblu krajowym dojdzie do ustalenia ustawowo wynagrodzeń lekarzy w sposób korzystniejszy, niż objęty Porozumieniem, zostaną zastosowane stawki korzystniejsze. Ponadto w § 2 ust. 1 pkt 3 Porozumienia - pracodawca zobowiązał się do utrzymania jednozmianowego systemu czasu pracy dla lekarzy. W październiku 2007 r.

powodowie zawarli z Wojewódzkim Szpitalem Specjalistycznym w R. nowe umowy o pracę, w których jako podstawy prawne ich zawarcia wpisano: zakładowy regulamin pracy, zakładowy regulamin wynagradzania oraz porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego zawarte 3 października 2007 r.

W dniu 30 grudnia 2011 r. pozwany dokonał wypowiedzenia porozumienia z 3 października 2007 r. za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Jako podstawę prawną wskazał art. 365¹ k.c. w związku art. 300 k.p., natomiast jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie - permanentnie pogarszającą się od 2007 r. sytuację finansową Szpitala z uwagi na nieproporcjonalny do przychodów wzrost kosztów. Następnie 11 maja 2012 r. pozwany skierował do wszystkich zakładowych organizacji związkowych zawiadomienie o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych, informując o przyczynach zamierzonego wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy 212 lekarzom „z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną polegającą na braku środków finansowych na pokrycie całości kosztów utrzymania Szpitala oraz narastające od lat zadłużenie Szpitala, jak również zamiany organizacyjne polegające na łączeniu lub likwidacji niektórych komórek organizacyjnych, zmniejszeniu liczby stanowisk pracy oraz zmian organizacji pracy w niektórych komórkach organizacyjnych”, w oparciu o „jednolite kryterium, tj. regulamin wynagradzania w W.Sz.S.”. Pozwany wezwał zakładowe organizacje związkowe do przedstawienia do 21 maja 2012 r. propozycji, o których mowa w art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), a także zaproponował spotkanie w celu przygotowania i uzgodnienia tekstu porozumienia, o którym mowa w art. 3 powołanej ustawy, pouczając związki zawodowe o treści jej art. 3 ust. 4 tej. W dniu 11 maja 2012 r. pozwany pracodawca zawiadomił Powiatowy Urząd Pracy o zamiarze zwolnień grupowych oraz zamiarach dokonania wypowiedzeń warunków pracy i płacy lekarzom z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną. Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy Organizacja Terenowa przy Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w R. wystąpił 21 maja 2012 r. do pozwanego o „przedłożenie informacji pozwalającej na analizę przyczyn wskazanych w piśmie datowanym na dzień 11 maja 2012 r. jako powód

zamierzonych wypowiedzeń, a w szczególności danych obrazujących sytuację ekonomiczno-finansową Szpitala z uwzględnieniem udziału w kosztach Szpitala wynagrodzeń poszczególnych grup pracowniczych z podziałem na wynagrodzenia zasadnicze tych grup oraz wynagrodzenie za dyżury medyczne lekarzy”, a także o bliższe sprecyzowanie planowanych zmian organizacyjnych. Następnie 22 maja 2012 r. odbyło się spotkanie dyrekcji pozwanego z przedstawicielami organizacji związkowych grup zawodowych, ale nie doszło do dokonania żadnych ustaleń, natomiast Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy Organizacja Terenowa przy Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w R. nie przystąpił do udziału w takich pracach. W dniu 29 maja 2012 r. pozwany przekazał związkom zawodowym analizę kosztów i przychodów, zobowiązań oraz zatrudnienia i wynagrodzenia za lata 2006-2011. Na początku czerwca 2012 r. odbyło się kolejne spotkanie dyrekcji Szpitala z przedstawicielami organizacji związkowych grup zawodowych, podczas którego również nie doszło do żadnego porozumienia. W konsekwencji zarządzeniem nr 67 z dnia 6 czerwca 2012 r. dyrektor pozwanego wprowadził „regulamin zwolnień grupowych”. Następnie 8 czerwca 2012 roku pozwany zawiadomił Powiatowy Urząd Pracy o zamiarze rozwiązania stosunków pracy lub wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy pracownikom. Regulamin zwolnień grupowych został doręczony Oddziałowi Terenowemu Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy w dniu 11 czerwca 2012 r. W załączniku nr 2 do regulaminu wymieniono lekarzy, którym zostaną wypowiedziane warunki pracy i płacy, wśród których byli również powodowie. W dniach od 13 do 18 lipca 2012 r. doręczano powodom oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu im dotychczasowych warunków pracy i płacy „z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej szpitala, polegającej na braku środków finansowych na pokrycie całości kosztów utrzymania szpitala, w tym kosztów wynagrodzeń pracowniczych, narastającego zadłużenia Szpitala, a także podjęcia niezbędnych zmian organizacyjnych”. Wskazano, że zmiana warunków pracy i płacy polegać będzie na wykreśleniu z umowy o pracę zapisu o podstawie prawnej jej zawarcia w brzmieniu: „Porozumienie w sprawie zakończenia sporu zbiorowego OTOZZL przy W.Sz.S. w R. zawartego w dniu 3 października 2007 r.”, które miały wpływ na wysokość dotychczasowego wynagrodzenia i system czasu pracy określone w umowach o

pracę. Powodom zaproponowano obniżenie wynagrodzeń zasadniczych, a ponadto wykonywanie obowiązków służbowych i zawodowych w ramach systemów czasu pracy określonych w zakładowym regulaminie pracy, tj. w zmianowym lub równoważnym czasie pracy. Sytuacja pozwanego według stanu na 30 czerwca 2012 r. nie pozwalała na pokrywanie całości kosztów działalności Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w R., który został przekształcony w spółkę prawa handlowego pod nazwą [...] Szpital Specjalistyczny Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.

Na podstawie takich ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że dopuszczalne była wypowiedzenie porozumienia zbiorowego kończącego spór zbiorowy, a w konsekwencji pozwany pracodawca mógł dokonać wypowiedzeń warunków płacy wynikających z porozumienia „postrajkowego”. Zła sytuacja finansowa pozwanego wskazana jako przyczyna wypowiedzeń zmieniających była rzeczywista, co potwierdziła uzyskana opinia biegłej z zakresu rachunkowości. Była też przyczyną uzasadnioną prowadzącą do obniżenia kosztów placowych działalności znajdującego się w trudnej sytuacji finansowej pozwanego. Strona pozwana nie wykazała natomiast, aby przynajmniej w tych oddziałach Szpitala, w których powodowie świadczyli pracę, nastąpiły zmiany organizacyjne. Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna ta nie była prawdziwa. Sąd stwierdził, że w wypowiedzeniach umów o pracę pozwana nie wskazała jednoznacznie systemu czasu pracy, odwołując się w tym zakresie do obowiązującego w zakładzie pracy zakładowego regulaminu pracy, który przewiduje zmianowy i równoważny czas pracy, dopuszczalny w odniesieniu do zawodu lekarza (art. 16f ust. 3 pkt. 2 lit. h i art. 16i ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty - jednolity tekst: Dz.U. z 2011 r. Nr 277, poz. 1634 ze zm.). Oznaczało to, że pozwany wypełnił dyspozycje art. 42 § 2 k.p. Wynagrodzenia zasadnicze zaproponowane powodom były niższe od gwarantowanych przez Porozumienie z dnia 3 października 2007 r. o około 8,8% brutto. Naturalną tego konsekwencją było obniżenie wysokości składników wynagrodzenia, których wysokość stanowiła pochodną wynagrodzenia zasadniczego (dodatku stażowego i funkcyjnego oraz wynagrodzeń za dyżury medyczne). Pozwana przedstawiła rzeczywistą przyczynę zmiany, której celem

było obniżenie kosztów działalności, przy czym zmiany warunków pracy i płacy dotyczyły nie tylko powodów i nie tylko grupy zawodowej lekarzy.

Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o zwolnieniach z pracy, pozwany zawiadomił na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego „grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem”. Powodowie upatrywali naruszenie tego przepisu ze względu na „nieprzedstawienie organizacji związkowej żądanych przez nią dodatkowych informacji”. Ponadto Sąd pierwszej instancji uznał, że Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy Organizacja Terenowa przy Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w R. miała status zakładowej organizacji związkowej, która nie złożyła informacji, o których mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, a zatem pozwany pozostawał „w niewiedzy co do posiadania przez nią przymiotu reprezentatywności”, która usprawiedliwiała niezawiadomienie organizacji związkowej o zamiarze dokonania wypowiedzeń warunków pracy i płacy powodom, z którymi nie zamierzała rozwiązywać definitywnie stosunków pracy. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że pozwany w sposób zgodny z prawem dokonał wypowiedzeń zmieniających, które były uzasadnione.

Sąd Okręgowy po rozpoznaniu apelacji powodów potwierdził stanowisko, że zbiorowe porozumienie z 2007 r. mogło zostać skutecznie rozwiązane w trybie pisemnego wypowiedzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (*per analogiam* z art. 241⁷ k.p.). Takie rozwiązanie pozwany dokonał pismem z dnia 30 grudnia 2011 r. za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął 31 marca 2012 r. Z tym dniem Porozumienie zostało skutecznie rozwiązane. Wskazanie jako podstaw wypowiedzenia Porozumienia przepisów Kodeksu cywilnego „nie niweczyło skutków tego wypowiedzenia, zwłaszcza że w judykaturze prezentowane jest także stanowisko, że porozumienia zbiorowe, oprócz tego, że stanowią źródło prawa pracy, mają również charakter

obligacyjny” (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, LEX nr 1474913). Nie było potrzeby uprzedniego kierowania do powodów indywidualnych wypowiedzeń co do wszystkich czy tylko niektórych postanowień zawartych w Porozumieniu. Z chwilą skutecznego rozwiązania Porozumienia pozwany pracodawca miał podstawy do złożenia powodom wypowiedzeń zmieniających. Nie doszło zatem do naruszenia art. 18 § 1 i 2 k.p., skoro Porozumienie przestało obowiązywać, to pracodawca miał prawo złożyć „ofertę mniej korzystną”, niż warunki w nim wskazane. Nie doszło też do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu zawartych w ustawie o zwolnieniach z pracy, ponieważ pozwany Szpital podjął wymagane konsultacje, pomimo że z braku informacji wymaganej przez art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych nie był obowiązany współdziałać z organizacją związkową, dlatego ewentualne wadliwości tych konsultacji pozostawało bez wpływu na ocenę skuteczności wypowiedzeń zmieniających. Sąd drugiej instancji nie podzielił też zarzutu naruszenia art. 18 § 3 k.p., uznając, że kwestia ta była wyjaśniana w innej sprawie, w której rozpoznano tożsame powództwa innej grupy lekarzy przeciwko pozwanemu Szpitalowi, a powodowie reprezentowani byli przez tego samego pełnomocnika procesowego, któremu został doręczony odpis pisma pozwanego z dnia 29 listopada 2012 r., „w którym wskazano z jakich przyczyn niewielkiej grupie lekarzy nie wręczono wypowiedzeń zmieniających”. Pozwany wręczył wypowiedzenia zmieniające jedynie tym pracownikom, którzy w podstawie prawnej zawartych umów o pracę wskazano wypowiedziane Porozumienie z dnia 3 października 2007 r. Sytuacji takiej nie można było uznać za przejaw dyskryminacji, tym bardziej że „wypowiedzenia proponujące nowe warunki wynagrodzenia zostały wręczone grupie lekarzy wielokrotnie większej, niż ta, która wypowiedzeń nie otrzymała”.

Odnosząc się do rozważań Sądu pierwszej instancji w zakresie zmiany systemu czasu pracy Sąd Okręgowy wskazał, że w tych konkretnych przypadkach nie stanowiły one istotnego elementu zawartych pomiędzy stronami umów o pracę. Żadna z umów nie zawierała w swej treści określenia systemu czasu pracy powodów. Jedynie w podstawie prawnej umów o pracę wskazano Porozumienie z 3 października 2007 r. obok przepisów Kodeksu pracy, zakładowego regulaminu wynagrodzeń i zakładowego regulaminu pracy. „Tym samym ustalenie systemu

czasu pracy nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego, a zatem zarzuty dotyczące niejednoznaczności oferty, a przez to naruszenia art. 42 § 2 k.p., art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. należało uznać za chybione”, a błędne przytoczenie przez Sąd Rejonowy art. 16f ust. 3 pkt 2 lit h i art. 16i ustawy z dnia 5 grudnia 1996 roku o zawodzie lekarza pozostawało zatem bez znaczenia dla prawidłowości rozstrzygnięcia. Mając powyższe na uwadze Sąd drugiej instancji oddalił apelacje powodów oraz orzekł o kosztach procesu.

W przedmiotowo dopuszczalnej ze względu na wartość przedmiotu kasacyjnego zaskarżenia powód B. D. zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego przez: 1. obrazę art. 241⁷ k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. przez zastosowanie art. 241⁷ k.p. do porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym pracy, a zawartego w trybie i na zasadach przewidzianych ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i to zastosowanie tego artykułu wprost w sposób korygujący oświadczenie woli pozwanej; 2. obrazę art. 42 § 2 k.p. przez przyjęcie, iż system czasu pracy objęty uzgodnieniami stron porozumienia zbiorowego nie wymaga dla jego zmiany wypowiedzeń zmieniających; 3. obrazę art. 18 § 3 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. wskutek przyjęcia, iż uzgodniony w porozumieniu zbiorowym system czasu pracy nie stał się istotnym elementem warunków umowy o pracę; 4. obrazę art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 i 2 k.p. poprzez oddalenie powództwa o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, a to: art. 38 § 1 k.p., art. 2 ust. 5 oraz art. 3 ust. 1 i ust. 3 ustawy o zwolnieniach z pracy.

Ponadto skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego: 1. art. 378 § 1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie zarzutu apelacyjnego dotyczącego naruszenia art. 3 ust. 3 ustawy o zwolnieniach z pracy; 2. art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez powierzchowne i niejednoznaczne ustosunkowanie się do zarzutów apelacji dotyczących naruszenia przepisów art. 2 ust. 5 i art. 3 ust. 1 ustawy o zwolnieniach; 3. art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zawartego w apelacji zarzutu naruszenia art. 8 k.p. i zastosowanie art. 25¹ ust. 2 i art. 30 § 2¹ ustawy o związkach zawodowych; 4. art. 228 § 2 w związku z art. 391 § 1 oraz art. 382 k.p.c. poprzez bezzasadne przyjęcie, iż Sądowi II instancji znane były z urzędu przyczyny wręczenia wypowiedzeń zmieniających jedynie części

pracowników - lekarzy, a także poprzez ujawnienie przyjętych z „urzędu” okoliczności dopiero w uzasadnieniu orzeczenia.

Skarżący sformułował następujące zagadnienia prawne: „1. Czy wystarczającą podstawą dla zmiany na niekorzyść pracownika w drodze wypowiedzenia zmieniającego istotnych warunków pracy i płacy gwarantowanych treścią porozumienia zbiorowego zawartego w oparciu o ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 1991 r. Nr 55, poz. 236 ze zm.) jest uprzednie zwolnienie się pracodawcy ze zobowiązań wynikających z porozumienia w drodze wypowiedzenia tego porozumienia partnerowi społecznemu z którym porozumienie zawarł, czy też zwolnienia tego winien dokonać pracodawca w drodze wypowiedzenia warunków tego porozumienia, które weszły do treści indywidualnych umów o pracę, indywidualnie w stosunku do każdego pracownika i dopiero wówczas zastosować wypowiedzenia zmieniające warunki umów o pracę odbiegające na niekorzyść pracownika od warunków z porozumienia ?; 2. Czy w razie dopuszczalności jednostronnego rozwiązania przez pracodawcę porozumienia zbiorowego zawartego w oparciu o ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych podstawą takiego rozwiązania może być art. 241⁷ k.p. ?”.

Mając na względzie powyższe wniosł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą i drugą instancję oraz za postępowanie kasacyjne.

Pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, alternatywnie domagając się jej oddalenia i zasądzenia od powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw. Proceduralne zarzuty kasacyjne pozostawały bez istotnego wpływu na prawidłowy osąd sprawy (w rozumieniu art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) - w konfrontacji do wskazanych skarżącemu przyczyn wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, w postaci

obiektywnie „trudnej sytuacji ekonomicznej szpitala, polegającej na braku środków finansowych na pokrycie całości kosztów utrzymania szpitala, w tym kosztów wynagrodzeń pracowniczych, narastającego zadłużenia szpitala”, co uzyskało potwierdzenie w uzyskanej opinii biegłego z zakresu rachunkowości. Okoliczności takie wymuszały wprowadzenie adekwatnych zmian organizacyjnych i płacowych w celu uzdrowienia sytuacji finansowej pozwanego pracodawcy, w tym usprawiedliwiały propozycje obniżek wynagrodzeń za pracę oraz zmianę jednozmianowego systemu czasu pracy zatrudnionych lekarzy, ustalonych na podstawie zakładowego porozumienia z dnia 3 października 2007 r. w sprawie zakończenia sporu zbiorowego, które stanowiło podstawę zawarcia umowy o pracę ze skarżącym, polegająca na wprowadzeniu równoważnego i zmianowego systemu organizacji zatrudnienia i czasu pracy lekarzy. Nie może podlegać dyskusji, że usprawiedliwionymi przyczynami i przekonującym uzasadnieniem wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy personelu medycznego było dążenie do uzdrowienia sytuacji finansowej pozwanego, gdyż brak stabilności finansowej może potencjalnie prowadzić nawet do upadłości likwidacyjnej pracodawcy użyteczności publicznej (szpitala) o statusie spółki prawa handlowego, a w konsekwencji do utraty miejsc pracy.

Złożone przez pozwanego w tym zakresie propozycje rozwiązania lub uzdrowienia (sanacji) trudnej sytuacji finansowej w trybie przepisów ustawy o zwolnieniach z pracy, wedle miarodajnych ustaleń zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), nie spotkały się z konstruktywnym odzewem związków zawodowych, przeto pozwany na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy o zwolnieniach z pracy wydał zarządzenie w sprawie „regulaminu zwolnień grupowych”, (o czym była uprzedzona strona związkowa), z którego postanowień wynikały zasady doboru pracowników do wypowiedzeń definitywnych oraz zmieniających warunki płacy lekarzom, którym zaproponowano „jednolite” obniżki wynagrodzeń za pracę do stawek wynikających z zakładowego regulaminu wynagradzania, który został wprowadzony w miejsce dotychczasowego systemu płacowego opartego na wypowiedzianym w trybie art. 365¹ § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. porozumieniu kończącym spór zbiorowy. Podobnie, zmiana systemu czasu pracy wynikała z uprawnionego i uzasadnionego wprowadzenia równoważnego lub zmianowego czasu pracy w trybie

wypowiedzenia zmieniającego - w miejsce dotychczas obowiązującego jednozmianowego czasu pracy lekarzy, który miał oparcie w rozwiązany za wypowiedzeniem pozwanego pracodawcy - poprzednio obowiązującym zakładowym porozumieniu zbiorowym prawa pracy, które zostało inkorporowane do treści wypowiedzianej skarżącemu umowy o pracę. W konsekwencji chybione okazały się kasacyjne zarzuty naruszenia art. 2-4 ustawy o zwolnieniach z pracy. W tym kontekście Sąd Najwyższy incydentalnie ocenił jako nieracjonalną, a co najmniej wątpliwą niekonstruktywną opozycję zakładowych organizacji związkowych wobec propozycji pozwanego wypowiedzenia definitywnego zakładowego porozumienia zbiorowego. Organizacje te ze względu na obiektywnie złą sytuację finansową pracodawcy oraz potrzebę utrzymania funkcjonowania szpitala, a w konsekwencji także miejsc pracy, mogły choćby negocjować okresowe zawieszenie stosowania wypowiedzianego porozumienia do czasu poprawy stanu finansów pozwanego (*argumentum a simili* do art. 9 § 4 k.p.).

Na gruncie postulatów judykatury nie podlega kwestii, że zaproponowana zmiana jednozmianowego na równoważny lub zmianowy system czasu pracy lekarzy wpływa w istotny sposób na sanację organizacji czasu pracy lekarzy, a przede wszystkim na wynagradzanie za dyżury medyczne, które wywołują zasadnicze jurysdykcyjne kontrowersje organizacyjne i płacowe w sporach ze stosunków pracy lekarzy (por. uchwałę uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2014 r., I PZP 2/14, OSNP 2015 nr 4, poz. 46).

Wprawdzie Sąd Najwyższy nie podzielił stanowiska Sądu drugiej instancji, że poprzednio stosowany i zmieniająco wypowiedziany jednozmianowy czas pracy lekarzy nie stanowił istotnego elementu umów o pracę, skoro „żadna z umów nie zawierała w swej treści określenia systemu czasu pracy powodów”, ponieważ istotny charakter tego spornego składnika treści stosunków pracy lekarzy wynikał z uzgodnionego utrzymania jednozmianowej organizacji czasu pracy na podstawie postanowień zakładowego porozumienia w sprawie zakończenia sporu zbiorowego, które było inkorporowane do treści indywidualnych stosunków pracy lekarzy. Z miarodajnych ustaleń w sprawie wynikało, że w treści umów o pracę zawieranych z lekarzami pozwany wskazywał to porozumienie jako podstawę prawną ich

zawarcia. Ponadto pozwany pracodawca traktował jednozmianowy system czasu pracy zatrudnianych lekarzy jako istotny składnik umów o pracę. Gdyby jednozmianowa organizacja czasu pracy lekarzy nie była objęta treścią indywidualnych stosunków pracy lekarzy wskutek jej inkorporacji do umów o pracę lekarzy w wykonaniu zawartego zbiorowego zakładowego porozumienia prawa pracy, to pozwany nie dokonywałby w tym istotnym zakresie zmiany systemu organizacji czasu pracy lekarzy w trybie wypowiedzeń zmieniających.

Wprawdzie w rozpoznanej sprawie istotnie nie została wystarczająco wyjaśniona ani osądzona kwestia dokonania wypowiedzeń zmieniających „jedynie części pracowników lekarzy”, tyle że w tym zakresie zarzuty, a przede wszystkim kasacyjne podstawy zaskarżenia, ograniczone do proceduralnych zarzutów naruszenia art. 228 § 2 w związku z art. 391 k.p.c. oraz naruszenia art. 18 § 3 k.p. w zakresie potencjalnej dyskryminacji lekarzy, którzy otrzymali wypowiedzenia zmieniające w stosunku do lekarzy, którzy utrzymali dotychczasowe warunki pracy i płacy, nie mogły być poddane kontroli kasacyjnej kontestowanego wyroku orzekającego w zakresie zasadności i zgodności z prawem (legalności) wypowiedzeń zmieniających lekarzom warunki pracy i płacy. Ponieważ przedmiotem dokonanego osądu nie były roszczenia powodów (w tym skarżącego) z tytułu nierównego traktowania ani z potencjalnej dyskryminacji większości lekarzy, którym pozwany wypowiedział warunki pracy i płacy, w porównaniu do bliżej nieokreślonej i nieustalonej liczby lekarzy, którzy zachowali dotychczasowe i - wedle twierdzeń skarżącego - korzystniejsze warunki zatrudnienia, to Sąd Najwyższy nie mógł domyślać się, poszukiwać ani tym bardziej wyłączać profesjonalnego pełnomocnika procesowego, który kontestując wypowiedzenia zmieniające nie sformułował innych roszczeń ze sfery potencjalnego nierównego traktowania (art. 11² k.p.) lub dyskryminacji dominującej liczby lekarzy (art. 18^{3a-3d} k.p.), którym pozwany dokonał wypowiedzeń warunków pracy i płacy, w konfrontacji do „nielicznej” grupy lekarzy, którym pozwany pozostawił dotychczasowe i być może korzystniejsze warunki pracy i płacy. W każdym razie kasacyjny zarzut naruszenia art. 18 § 3 k.p., który odnosi się do potencjalnie nierównych lub dyskryminacyjnych postanowień umów o pracę, nie znajduje wprost ani bezpośrednio zastosowania przy dokonywaniu sądowej weryfikacji wypowiedzeń

zmieniających warunki pracy i płacy lekarzy, był co najmniej niewystarczający do rozpoznania innych roszczeń za nierówne lub dyskryminacyjne potraktowanie skarżącego w porównaniu do bliżej niekreślonej grupy lekarzy, którym pozwany nie wypowiedział warunków pracy i płacy, z argumentacją, że ich umowy o pracę nie były oparte na rozwiązanym porozumieniu, kończącym w 2007 r. spór zbiorowy pracy.

W ocenie podstawowego zakresu zaskarżenia Sąd Najwyższy potwierdza dominującą linię judykatury, że dopuszczalne jest usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami wypowiedzenie porozumienia kończącego zakładowy spór zbiorowy (na podstawie art. 365¹ § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., wynikającej z postanowień rozwiązanego porozumienia zbiorowego lub *per analogiam* do art. 241⁷ k.p.), a w konsekwencji legalne i usprawiedliwione jest dokonywanie indywidualnych wypowiedzeń warunków pracy i płacy, które były oparte lub wynikały z rozwiązanego z upływem okresu wypowiedzenia zbiorowego porozumienia prawa pracy inkorporowanego do treści indywidualnych umów o pracę. Ponadto, skoro legalne jest wypowiedzenie nazwanych źródeł zakładowego prawa pracy, w tym układów zbiorowych pracy (art. 241⁷ k.p.), to zasada wolności kontraktowania nienazwanych zbiorowych porozumień prawa pracy nie wyklucza ich wypowiedzenia na podstawie 365¹ § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., jeżeli w sprawach niezgodzonych w zbiorowym porozumieniu prawa pracy jego strony przewidziały odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego, lub według *argumentum a similitudine* z art. 241⁷ k.p. z przyczyn obiektywnie usprawiedliwionych w razie niezyskania konstruktywnego stanowiska związków zawodowych w zakresie innych sposobów uzdrowienia sytuacji finansowej dla zapobieżenia potencjalnej upadłości pracodawcy i utrzymania dotychczasowego stanu zatrudnienia.

W tym zakresie zaskarżenia skarżący ewidentnie „rozminął się” z miarodajnymi ustaleniami zaskarżonego wyroku, utrzymując, że pozwany zmienił na jego niekorzyść warunki pracy i płacy po „zwolnieniu się ze zobowiązań wynikających z porozumienia w drodze wypowiedzenia”. Tymczasem pozwany najpierw legalnie i zasadnie wypowiedział zakładowe porozumienie kończące spór zbiorowy, a po jego rozwiązaniu wypowiedział indywidualne warunki pracy i płacy, które wcześniej były oparte na postanowieniach tego zakładowego aktu prawa

pracy. W konsekwencji chybione okazały się kasacyjne zarzuty naruszenia art. 42 § 1 i 2 w związku z art. 45 § 1 k.p.

Nie doszło też w zaskarżonym wyroku do naruszenia art. 8 k.p., który nie doznał „uszczerbku” ze względu na interesy obu stron stosunku pracy i w związku z utrzymaniem dotychczasowego stanu zatrudnienia, ale także z uwzględnieniem dobra pacjentów pozwanego szpitala w sytuacji związkowej kontestacji (blokady) usprawiedliwionych działań pozwanego, które zmierzały do sanacji jego trudnej sytuacji finansowej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c., orzekając o należnych pozwanemu kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym na podstawie art. 98 k.p.c.

kc