



Sygn. akt II PSKP 100/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lipca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa K. L.

przeciwko [...] Centrum Zdrowia [...] U. M. spółce z ograniczoną
odpowiedzialnością w W.

o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 lipca 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 4 grudnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania oraz
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Miasta W. wyrokiem z 25 czerwca 2019 r. w sprawie z
powództwa K. L. (powódka) przeciwko [...] Centrum Zdrowia [...] U. M. sp. z o.o. w

W. (pozwana) przywrócił powódkę na poprzednie warunki pracy i płacy u pozwanej. Orzeczenie to zapadło w następującym stanie faktycznym.

Pozwem z 18 listopada 2018 r. K. L. wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy za bezskuteczne, przywrócenia jej prawa do otrzymywania wszystkich składników wynagrodzenia stanowiących część umowy o pracę, których źródłem są postanowienia zawarte w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu Klinicznym [...].

Sąd Rejonowy ustalił, że K. L. została zatrudniona w Szpitalu Klinicznym [...] od 6 listopada 2003 r. na początku na stanowisku Młodsze Asystenta w Klinice [...], od 1 października 2005 r. na czas nieokreślony a od 15 listopada 2011 r. na stanowisku Starszego Asystenta. Wynagrodzenie zasadnicze powódki w oparciu o łączące ją umowy o pracę składało się z: płacy zasadniczej, dodatku za wysługę lat oraz premii uznaniowej przyznawanej na zasadach określonych w regulaminie premiowania. Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że w Szpitalu Klinicznym [...] w W. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu Klinicznym [...] w W. z 28 marca 2003 r. (ZUZP) który regulował m.in. zasady wynagradzania pracowników i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Zgodnie z treścią § 19 ZUZP, pracownikowi przysługiwał dodatek za wysługę lat. W myśl § 23 ZUZP pracownikowi przysługiwał dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrastał o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wliczano okres pracy w Szpitalu Klinicznym [...]. Strona pozwana wypłacała powódce dodatek za wysługę lat. W 2013 r. pracodawca przyznał K. L. dodatek za wysługę lat w wysokości 11% wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka od 1 stycznia 2014 r. stała się pracownikiem Uniwersyteckiego Centrum Zdrowia [...] U. M. sp. z o.o. z siedzibą w W., ponieważ doszło do wyodrębnienia części Szpitala Klinicznego [...] w W., a mianowicie Kliniki [...] jako samodzielnego i niezależnego podmiotu i - w konsekwencji - jego przeniesienie wraz z pracownikami do Uniwersyteckiego Centrum [...] U. M. sp. z o.o. z siedzibą w W.. O warunkach przejęcia K. L. została poinformowana pismem z 27 września

2013 r. W dniu 29 października 2018 r. strona pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 stycznia 2019 r. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy dotyczyło stosowania wszystkich regulacji z zakresu prawa pracy wynikających z przyjętych w Szpitalu Klinicznym [...] w W. aktów wewnątrzzakładowych, w tym ZUZP zmienionego Protokołem dodatkowym nr 1 z dnia 17 czerwca 2004 r. i Protokołem dodatkowym nr 2 z 15 października 2004 r. Jako uzasadnienie dokonanego wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków umowy o pracę podano upływ rocznego okresu obowiązywania układu zbiorowego Szpitala Klinicznego [...] w W. z 28 marca 2003 r. stosownie do art. 241⁸ § 1 k.p. z uwagi na przejęcie pracowników Szpitala Klinicznego [...] w W. w trybie art. 23¹ k.p.

Sąd Rejonowy ustalił, że pracodawca wypowiedział warunki pracy i płacy łącznie około dziesięciu pracownikom. Pracodawca przedstawił powódce projekt porozumienia z 7 listopada 2018 r. w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, z którego treści wynikało, że: „w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r., poz. 1532), mając na uwadze w szczególności, że: a) zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy w latach 2018-2020 ze środków finansowych, o których mowa w art. 131c ust. 1 pkt 1-3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2018 r., poz. 1510 i 15151), w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w ramach umów z Narodowym Funduszem Zdrowia o udzielenie świadczeń opieki zdrowotnej, finansuje się koszty wzrostu wynagrodzeń lekarzy i lekarzy dentystów posiadających specjalizację, b) zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy finansowanie kosztów, o których mowa w ust. 1, zapewnia podwyższenie lekarzom spełniającym łącznie warunki określone w art. 4 ust. 3 ustawy wynagrodzeń zasadniczych do wysokości 6.750 zł miesięcznie w przeliczeniu na pełny etat, oraz związane z tym podwyższenie dodatku za wysługę lat, począwszy od dnia 1 lipca 2018 r. będą obowiązywały następujące warunki umowy o pracę oraz treść umowy o pracę, zwanej dalej „umową”. W projekcie porozumienia wskazano, że pracodawca i pracownik zgodnie postanawiają, iż od 1 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2018 r. w umowie o pracę na czas nieokreślony z 1 października 2005 r. zmienia

się punkt 4 w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z którego brzmieniem wynagrodzenie zasadnicze brutto wynosi: 4.218,75 zł. W pozostałym zakresie umowa o pracę miała pozostać bez zmian. Powódka nie przyjęła proponowanej treści porozumienia.

Sąd Rejonowy ustalił, że miesięczne wynagrodzenie K. L. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 12.584,86 zł brutto.

Sąd pierwszej instancji uznając powództwo za zasadne wskazał, że pozwana jako przyczynę dokonanego 29 października 2018 r. wypowiedzenia zmieniającego wskazała, z uwagi na przejęcie pracowników Szpitala Klinicznego [...] w W. w trybie art. 23¹ k.p., upływ obowiązkowego rocznego okresu obowiązywania układu zbiorowego Szpitala Klinicznego [...] w W. z 28 marca 2003 r. stosownie do art. 241⁸ § 1 k.p. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że z ustalonego stanu faktycznego wynikało, iż dotychczasowy zakład pracy powódki wraz z pracownikami (w tym powódką) został przejęty 1 stycznia 2014 r. na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. przez nowego pracodawcę. Sąd Rejonowy uwzględnił, że stosownie do treści art. 241⁸ § 1 i § 2 k.p., w okresie jednego roku od przejścia zakładu lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed transferem, przy czym stosuje się je w brzmieniu obowiązującym w dacie przejścia zakładu, zaś po upływie tego okresu wynikające z układu warunki pracy i płacy przejętych pracowników mogą być zmienione jedynie w drodze ich wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji zauważył, że związanie postanowieniami układowymi w rozumieniu art. 241⁸ k.p. jest szczególną konstrukcją prawną, stosowaną wówczas, gdy nowy pracodawca ani nie staje się stroną układu zakładowego obowiązującego u dotychczasowego pracodawcy, ani nie zostaje objęty postanowieniami układu ponadzakładowego, skoro w świetle § 4 tego artykułu, jeżeli obydwaj pracodawcy uczestniczący w transferze byli objęci tym samym układem ponadzakładowym, to wynikające z § 1-3 skutki przejścia zakładu w zakresie związania postanowieniami układowymi nie występują. Pracodawca, który przejął zakład pracy lub jego część, ma obowiązek stosować postanowienia układu zbiorowego, którym byli objęci pracownicy przejętej jednostki w dniu przejścia, przez okres jednego roku. Następnie może odstąpić od stosowania warunków umów o pracę wynikających z

tego układu w drodze wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, a także w drodze porozumienia zmieniającego treść stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że z analizy treści art. 241⁸ § 2 w związku z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wynika, że przy dokonywaniu tego rodzaju wypowiedzenia warunków pracy lub płacy pracodawca nie jest związany przepisami ograniczającymi dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy o pracę, w szczególności nie jest związany zakazami wypowiedzenia, w tym zakazem unormowanym w art. 39 k.p. Przepisy te nie wyłączają jednak wymagania zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) oraz konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.). W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie zrealizował obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Pozwany nie podał przyczyny obiektywnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, powołał się jedynie na upływ obowiązującego, z uwagi na przejęcie pracowników Szpitala Klinicznego [...] w W. w trybie art. 23¹ k.p., rocznego okresu obowiązywania ZUZP. Zdaniem Sądu pierwszej instancji tak wskazana przyczyna nie jest prawidłowa, ponieważ upływ czasu nie może stanowić samoistnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pracownikowi dotychczasowych warunków pracy i płacy. Pracodawca nie wskazał, dlaczego zdecydował się na wypowiedzenie powódce warunków płacy. Wypowiedzenie nastąpiło dopiero w październiku 2018 r., podczas gdy powódka stała się pracownikiem pozwanego 1 stycznia 2014 r., a zatem twierdzenie, że przyczyną wypowiedzenia był wyłącznie upływ rocznego terminu od czasu przejęcia pracownika w ocenie Sądu Rejonowego jest pozbawione racjonalności.

W wyniku apelacji wniesionej przez stronę pozwaną od powyższego wyroku Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 4 grudnia 2019 r., XXI [...], zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że powództwo oddalił.

Sąd Okręgowy stwierdził, że stan faktyczny w sprawie nie był sporny. Sąd drugiej instancji uznał jednak, że Sąd Rejonowy wadliwie ocenił wiarygodność zeznań reprezentanta pozwanej. W ocenie Sądu Okręgowego strona pozwana słusznie wskazała, że przyczyną złożonego wypowiedzenia zmieniającego był upływ obowiązującego rocznego okresu obowiązywania ZUZP z uwagi na przejęcie

pracowników Szpitala Klinicznego [...] w W. w trybie art. 23¹ k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego upływ rocznego okresu od przejęcia, który minął 1 stycznia 2015 r., nie wyklucza przyjęcia, że przyczyną wypowiedzenia był upływ rocznego terminu. Sąd drugiej instancji stwierdził, że upływ terminu obowiązywania ZUZP w innej dacie aniżeli złożone oświadczenie (29 października 2019 r.), nie oznacza, że po pierwsze termin ten nie upłynął po roku, a po drugie nie wpływa to na jakąkolwiek możliwość wznowienia tegoż terminu.

W ocenie Sądu Okręgowego istota sporu sprowadzała się do oceny przyczyny wypowiedzenia zmieniającego wskazanej w oświadczeniu złożonym pracownicy. Z treści złożonego wypowiedzenia zmieniającego wynikało, że oświadczenie odpowiadało warunkom formalnym przewidzianym dla tego typu pisma, a pracodawca uzasadnił wypowiedzenie warunków pracy i płacy upływem rocznego okresu obowiązywania układu zbiorowego Szpitala Klinicznego [...] w W. z 28 marca 2003 r. obowiązującego pracownicę z uwagi na przejęcie pracowników Szpitala Klinicznego [...] w W. w trybie art. 23¹ k.p. Podstawą prawną wskazaną przez pracodawcę był art. 241⁸ § 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego pozwany pracodawca mógł dokonać wypowiedzenia powódce warunków zatrudnienia w częściach dotyczących uprawnień i świadczeń wynikających z ZUZP, bowiem w jej przypadku upłynął ustawowy roczny termin, o którym mowa w art. 241⁸ § 2 k.p. Strona pozwana nie jest stroną ZUZP, ponieważ, pomimo upływu 5 lat od daty przejęcia Szpitala Klinicznego [...] w W. w części obejmującej Klinikę [...] nie wstąpiła w prawa przewidziane w ZUZP, jak również nie zobowiązała się do dobrowolnego stosowania postanowień tego aktu w okresie późniejszym.

Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia, (upływ obowiązującego z uwagi na przejęcie pracowników Szpitala Klinicznego [...] w W. w trybie art. 23¹ k.p. rocznego okresu obowiązywania ZUZP) stosownie do art. 241⁸ § 1 k.p., jest prawdziwa, konkretna i wystarczająca do wprowadzenia zmiany warunków zatrudnienia. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wyprowadził błędne przekonanie z zaprezentowanego w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 września 2008 r. (II PZP 3/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181) poglądu o konieczności stosowania art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. do instytucji wypowiedzania indywidualnego stosunku

pracowniczego w sytuacji rozwiązania układu zbiorowego (i innych analogicznych sytuacji prawnych) oraz konkluzji braku obowiązku wypowiedzenia warunków pracy po upływie roku na podstawie art. 241⁸ k.p. wniosek, że samodzielnie upływ terminu, o którym mowa w art. 241⁸ k.p. jest przyczyną niewystarczającą. Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego (wyrok Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 201, str. 537). Jeżeli pracodawca wypowiada zmieniając umowę z przyczyn jego dotyczących (czyli nie z przyczyn leżących po stronie pracownika lub dyskryminujących go), to kieruje się interesem ekonomicznym. Podanie jako przyczyny utraty mocy obowiązującej przez układ zbiorowy jest wystarczająco konkretne i nie jest konieczne dodatkowe wskazanie ekonomicznych motywów złożenia wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5, s. 12). Sąd Okręgowy wskazał, że w wyroku z 28 kwietnia 2016 r., I PK 127/15 (OSNP 2017 nr 12, poz. 157, s. 1569) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca może w drodze wypowiedzenia zmieniającego doprowadzić do zmiany warunków umowy o pracę wynikających z układu zbiorowego pracy po upływie jednego roku od przejęcia zakładu pracy lub jego części, bez względu na to, czy celem tego wypowiedzenia jest dostosowanie warunków pracy danego pracownika do postanowień układu zbiorowego pracy obowiązującego w nowym zakładzie pracy, czy też dostosowanie ich do postanowień nienazwanego porozumienia zbiorowego, czy jakiś inny zgodny z prawem cel. W każdej z tych sytuacji wystarczającą przesłanką zastosowania art. 241⁸ § 2 k.p. jest ustanie obowiązku stosowania układu zbiorowego obejmującego pracowników w dniu przejścia zakładu.

Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu Rejonowego, że w niniejszej sprawie istniała konieczność powołania dodatkowych przyczyn podjętej decyzji o zmianie warunków pracy i płacy, dla przykładu przyczyn finansowych, organizacyjnych czy też chęci ujednolicenia warunków płacy. W ocenie Sądu drugiej instancji powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, skoro ZUZP nie zawierał żadnych ograniczeń w zakresie możliwości wypowiadania warunków pracy i płacy po upływie ustawowego terminu. Pozwana pisemne oświadczenie o

wypowiedzeniu warunków pracy i płacy złożyła po upływie rocznego okresu wynikającego z regulacji ustawowej (art. 241⁸ k.p.), a zatem nie naruszyła terminu pełniącego funkcję ochronną w stosunku do przejmowanych pracowników. Pracodawca wskazał przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie powódce warunków zatrudnienia i była ona wystarczająca do zmiany warunków pracy i płacy.

Sąd Okręgowy, odnosząc się do argumentacji powódki w odpowiedzi na apelację, w pierwszej kolejności wskazał, że proces decyzyjny pracodawcy o podjęciu fakultatywnej decyzji o zmianie warunków pracy i płacy w związku z utratą obowiązku układowego w kontekście oceny potrzeby jego - na przykład dobrej kondycji finansowej czy też racjonalności dokonania zmian organizacyjnych - wykracza poza dopuszczalny zakres kognicji sądu pracy w sprawie z odwołania pracownika od wypowiedzenia zmieniającego. Decyzyjność o konieczności bądź braku konieczności zmiany warunków zatrudnienia w kontekście sytuacji finansowej pracodawcy i racjonalności podjętych decyzji organizacyjnych należy do zakresu dyskrecyjnych uprawnień pracodawcy i wynika z autonomii zarządczej pracodawcy. Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka nie zakwestionowała podjętej przez stronę pozwaną decyzji w kontekście zasady równych praw bądź naruszenia zakazu dyskryminacji, co w ocenie Sądu Okręgowego nie przenosiło na pracodawcę obowiązku wykazania racjonalności podjętej decyzji. Sąd drugiej instancji odnosząc się do treści art. 13 zdanie pierwsze k.p. w związku z art. 78 § 1 k.p. zwrócił uwagę, że przepisy te nie stanowią samodzielnie podstawy roszczeń ze względu na zbyt ogólny zakres kryteriów ocennych. Art. 78 § 1 k.p. zawiera ponadto przykładowy katalog kryteriów i nie da się z niego wywieść żadnych konkretnych dyrektyw interpretacyjnych, nawet w kontekście godziwości. Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniosła powódka zaskarżając wyrok ten w całości i zarzucając naruszenie art. 241⁸ § 2 w związku z 241¹³ § 2 i w związku z 45 § 1 oraz 42 § 1 k.p., oraz art. 4 ust. 3 pkt 2 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości.

W skardze kasacyjnej podniesiono, że w pozwie wskazano dwie wady wypowiedzenia zmieniającego i uzasadniając każdą z nich. Wskazano mianowicie

wadliwe określenie (w istocie brak określenia) przyczyny wypowiedzenia, oraz zakaz ustanowiony normą prawną zawartą w art. 4 ust. 2 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw. Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo na podstawie pierwszego z wyżej podanych argumentów, nie oceniając drugiego, natomiast na skutek apelacji strony pozwanej Sąd drugiej instancji zmienił wyrok, oddalając powództwo.

Skarżąca podniosła, że art. 241⁸ § 1 k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie art. 241¹³ § 2 k.p. do sytuacji, w których przestaje obowiązywać układ zbiorowy pracy (tak jak w tej sprawie, na skutek upływu rocznego terminu), a odpowiednie stosowanie polega na niestosowaniu „przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia takiej umowy lub aktu”, czyli wypowiedzenia (również zmieniającego) umowy o pracę. Zdaniem skarżącej pod pojęciem „przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia” należy rozumieć przepisy, które nakładają na pracodawcę zakazy wypowiedzania lub modyfikacji na niekorzyść stosunków pracy ze względu na szczególną ochronę stosunku pracy niektórych pracowników, np. wobec pracowników objętych ochroną przedemerytalną, działaczy związkowych, członków rad pracowników itp. Do przepisów „ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia” nie sposób zaliczyć regulujące formę dokonywania wypowiedzeń, ich terminy i ustanawiające zasadę przyczynowości, czyli obowiązek wskazywania powodów wypowiedzenia.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono dodatkowo, że w sprawie zastosowana powinna być norma prawna zawarta w art. 4 ust. 2 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw. Powołany przepis stanowi, że lekarze, spełniający wymogi zawarte w art. 4 ust. 3 ustawy (powódka spełnia te wymogi) mają zapewnione podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych do wysokości 6.750 zł. miesięcznie, w przeliczeniu na pełny etat, oraz związane z tym podwyższenie dodatku za wysługę lat. Ustawodawca zawarł w tej semiimperatywnej normie rozstrzygnięcie dotyczące dwóch składników wynagrodzenia: wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat, ustanawiając ich minimalne wysokości. Art. 4 ust. 2 powołanej ustawy przewiduje

wprost utrzymanie dodatku za wysługę lat, a nawet jego podwyższenie, z mocy prawa. Użyte w przepisie sformułowanie, że zapewnione jest podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego „oraz związane z tym podwyższenie dodatku za wysługę lat” nie da się ani gramatycznie, ani celowościowo, ani systemowo interpretować inaczej, jak w ten sposób, że - o ile w dacie wejścia w życie przepisu pracownik miał prawo do dodatku za wysługę lat - to ów dodatek musi być nie dość, że utrzymany, to jeszcze podwyższony w proporcji do nowego wynagrodzenia zasadniczego. Zakazane jest zatem pozbawianie lekarza tego dodatku.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, ponieważ doszło do naruszenia art. 241⁸ § 2 w związku z 241¹³ § 2 i w związku z 45 § 1 oraz 42 § 1 k.p.

Spór w sprawie dotyczył oceny prawidłowości wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy, które – co należy przypomnieć - pracodawca uzasadnił upływem rocznego okresu obowiązywania układu zbiorowego Szpitala Klinicznego [...] w W. z 28 marca 2003 r. (stosownie do art. 241⁸ § 1 k.p.), który to układ wiązał pracodawcę z uwagi na przejęcie pracowników Szpitala Klinicznego [...] w W. w trybie art. 23¹ k.p.

Zgodnie z art. 241⁸ § 1 zdanie pierwsze k.p. w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Natomiast art. 241⁸ § 2 k.p. przewiduje, że po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Ten sam przepis odsyła do art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. przewidującego, że przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego

podstawę nawiązania stosunku pracy, nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. Istotne zatem z punktu widzenia przedmiotu sprawy jest wyjaśnienie, czy na mocy tego przepisu wyłączono tylko zastosowanie przepisów Kodeksu pracy uniemożliwiających rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami szczególnie chronionymi przed wypowiedzeniem, czy też również regulacje ogólne dotyczące zasadności wypowiedzenia stosunku pracy (art. 45 k.p.).

W odniesieniu do powyższego problemu orzecznictwo Sądu Najwyższego kształtowało się w następujący sposób. W wyroku z 14 lutego 2006 r., III PK 109/05 (OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5), Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia indywidualnych warunków umowy o pracę ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym. Do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z rozwiązanego układu zbiorowego pracy nie stosuje się przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz - w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony – przepisów przewidujących ocenę zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i konsultację związkową (art. 38 § 1 k.p.). Pracodawca jest jednak związany przepisami o równym traktowaniu pracowników i ich niedyskryminacji (art. 32 i 33 Konstytucji RP; art. 11² i 11³ k.p., a także art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.) oraz zakazem czynienia z prawa wypowiedzenia użytku w sposób sprzeczny z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.).

Z kolei w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 września 2006 r., II PZP 3/06 (OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181) przyjęto, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzeń wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania. Sąd Najwyższy stwierdził również, że skoro uchylenie ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym, wynikające z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., jest następstwem rozwiązania układu zbiorowego lub jego zmiany niekorzystnej dla pracowników, to rozwiązanie to nie obejmuje tych postanowień umowy o pracę, które nie wynikały z rozwiązanego lub zmienionego układu. Do ich

wypowiedzenia stosuje się przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz - w odniesieniu do umowy zawartej na czas nieokreślony - o zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i konsultacji związkowej (art. 38 k.p.).

W dalszej kolejności w uchwale z 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07 (OSNP 2008 nr 13-14, poz. 185) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania, stosuje się art. 38 § 1 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Również w wyroku z 23 sierpnia 2005 r., I PK 24/05, (OSNP 2006 nr 13-14, poz. 201) Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie ma zastosowania do wypowiedzenia zmieniającego ze względu na upływ okresu wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy, jeżeli układ ten nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy. Sąd Najwyższy stwierdził, że gdy dochodzi jedynie do wypowiedzenia układu zbiorowego pracy przez pracodawcę - jego jednostronną czynnością prawną - bez zawierania jakiegokolwiek porozumienia z reprezentującymi pracowników organizacjami związkowymi lub z przedstawicielstwem pracowników co do dalszych skutków (następstw) owego wypowiedzenia, pogląd o możliwości odstępstwa od ogólnych przepisów ochronnych z powołaniem się na zasadę zbiorowego prawa pracy jest trudny do zaakceptowania. To przepisy ochronne są regułą. Odstąpienie od nich - na przykład w sytuacjach przewidzianych art. 241⁸ § 2 k.p. i art. 241¹³ § 2 k.p. - jest natomiast wyjątkiem, który nie podlega wykładni rozszerzającej. Skutek z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. jest objęty wolą stron stosunków zbiorowego prawa pracy. Chodzi o wprowadzenie nowego układu zbiorowego, na co musiałyby wyrazić zgodę działające u pracodawcy organizacje związkowe reprezentujące pracowników. Zastosowanie tego przepisu do zasadniczo odmiennej sytuacji niż w nim opisana pozostawiałoby w rękach pracodawcy i do jego decyzji uchylenie szczególnej ochrony trwałości stosunków pracy, która wynika z przepisów ogólnych. Natomiast w wyroku z 5 kwietnia 2007 r., I PK 255/06 (M.P.Pr. 2007 nr 6, poz. 313) Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, że w razie utraty mocy obowiązującej (rozwiązania) dotychczasowego układu zbiorowego pracy i braku możliwości zawarcia lub wydania zakładowego regulaminu wynagradzania, ze względu na

wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko zakładowych organizacji związkowych, pracodawca może regulować warunki pracy i płacy według standardów powszechnego prawa pracy, co sprawia, że dokonane wypowiedzenie zmieniające wymaga zbadania jego zgodności z prawem i zasadności na gruncie powszechnie obowiązującego prawa pracy.

Wreszcie uchwale siedmiu sędziów z 15 października 2008 r., III PZP 1/08, (OSNP 2009 nr 9-10, poz. 113) Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie wyłącza wymagania zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) oraz konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.), jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały wskazał, że okoliczność, iż naruszenie tych przepisów czyni wypowiedzenie sprzecznym z prawem w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. nie oznacza, że w każdej sytuacji, w której mogłaby zostać zakwestionowana zasadność wypowiedzenia zmieniającego, możliwe jest wykazanie, iż doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i zasady niedyskryminacji. Z art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. wynika wprost, że stosuje się go w razie niekorzystnej dla pracowników zmiany układu zbiorowego lub wprowadzenia nowego układu. Przewidziana tym przepisem modyfikacja warunków dokonywania wypowiedzenia zmieniającego znajduje również zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy spowodowanego także między innymi rozwiązaniem układu zbiorowego pracy zgodnie z art. 241⁸ k.p., także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania, upływem okresu, przez który pracodawca przejmujący miał obowiązek stosować wobec przejętych pracowników postanowienia układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przed przejściem (na podstawie odesłania zawartego w art. 241⁸ § 2 zdanie drugie k.p.), wykreśleniem układu z rejestru układów z powodu ustalenia, że został zawarty z naruszeniem przepisów o zawieraniu układu zbiorowego pracy (na podstawie odesłania zawartego w art. 241¹¹ § 58 zdanie drugie k.p.) czy odstąpieniem przez pracodawcę od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w związku z rozwiązaniem organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji

pracowników, które były jego stroną (na podstawie odesłania zawartego w art. 241¹⁹ § 2 zdanie drugie k.p. do odpowiedniego stosowania art. 241⁸ § 2 k.p.).

W uzasadnieniu tej uchwały wyjaśniono również, że wyłączenie stosowania w omawianych przypadkach art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. w zakresie wymogu zasadności wypowiedzenia zmieniającego sprawiałoby, że czynności pracodawcy pozostałyby poza jakąkolwiek kontrolą. W takiej sytuacji, niekorzystnej z punktu widzenia przysługującej pracownikowi powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem, mógłby znaleźć się każdy pracownik danego pracodawcy, nie wyłączając osób, których stosunki pracy są co do zasady szczególnie chronione przed tego rodzaju ingerencją pracodawcy w ich treść. Sąd Najwyższy stwierdził, że przepisy prawa pracy, poza wymogiem zasadności wypowiedzenia, nie zawierają regulacji chroniących w wystarczającym stopniu stosunki pracy przed arbitralnymi decyzjami pracodawcy co do ich treści po utracie mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy, który nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania. Dlatego wyłączenie stosowania w omawianej sytuacji przepisów dotyczących powszechnej ochrony stosunków pracy wymagałoby jednoznacznego uregulowania, którego w aktualnym stanie prawnym brakuje. Takiego wniosku nie da się wyprowadzić wprost z treści art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., a i takiego wyłączenia przepis ten nie dotyczy.

Choć więc rozwiązanie układu zbiorowego pracy stanowi dozwoloną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego (wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2013 r., II PK 211/12, M.P.Pr. 2013 nr 8, poz. 417-419), sam upływ rocznego okresu od dnia przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, podczas którego pracodawca był zobowiązany do stosowania do przejętych pracowników postanowień układu zbiorowego pracy obowiązujących u dotychczasowego pracodawcy, nie wystarcza do uznania czynności pracodawcy - w postaci dokonanego indywidualnie pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego - za zasadną zmianę treści stosunku pracy w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. W danych okolicznościach faktycznych upływ terminu obowiązywania układu zbiorowego pracy może w zróżnicowany sposób wpływać na konieczność dokonania wypowiedzeń zmieniających pracownikom, od braku takiej potrzeby (np. wtedy, gdy pracodawca jest w dobrej kondycji finansowej), przez podjęcie takich

decyzji tylko wobec niektórych pracowników czy grup pracowników, aż po wypowiedzenie warunków wszystkim pracownikom zatrudnionym u danego pracodawcy. Te elementy procesu decyzyjnego pracodawcy (ekonomiczne, organizacyjne, itp.), które warunkują określone rozwiązania wobec jego pracowników po utracie mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy, wpisują się w przyczyny dokonywania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających i nie mogą być pominięte przy ocenie ich zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2013 r., II PK 197/1, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 250).

W stanie faktycznym niniejszej sprawy, w okresie roku od transferu w stosunku do pracowników przejętych przez Uniwersyteckie Centrum Zdrowia [...] U. M. sp. z o.o. w W. miały zastosowanie postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego w Szpitalu Klinicznym [...]. Wynikające z niego warunki pracy powódki zostały przez pozwaną Spółkę wypowiedziane (stosownie do wymagań nałożonych przez art. 241⁸ § 2 k.p.) z uzasadnieniem powołującym się na upływ rocznego okresu obowiązywania układu zbiorowego Szpitala Klinicznego [...] w W. z 28 marca 2003 r. Jednakże – wbrew stanowisku Sądu drugiej instancji - zasadność wypowiedzenia zmieniającego nie jest determinowana upływem tego rocznego terminu. Konieczne jest zweryfikowanie przez sądy, jaka była rzeczywista przyczyna zmiany warunków pracy i płacy w trybie wypowiedzenia oraz ocena tych nowych warunków pracy i płacy. Wymaga zatem zbadania przez Sąd drugiej instancji, czy wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódce było uzasadnione wejściem w życie przepisów ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw, ale może również uwarunkowaniami ekonomicznymi pracodawcy, czy zaproponowane wynagrodzenie nie miało charakteru dyskryminującego lub czy odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu i czy uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Takiej analizy niestety Sąd Okręgowy nie wykonał.

W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy naruszył art. 241⁸ § 2 w związku z 241¹³ § 2 i w związku z art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. uznając, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia (upływ obowiązującego z uwagi na

przejęcie pracowników Szpitala Klinicznego [...] w W. w trybie art. 23¹ k.p. rocznego okresu obowiązywania ZUZP) stosownie do art. 241⁸ § 1 k.p., jest prawdziwa, konkretna i wystarczająca do wprowadzenia zmiany warunków zatrudnienia. Sąd Okręgowy nie zastosował art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. i nie podjął się przeanalizowania przesłanek zasadności oświadczenia pracodawcy, ograniczając się jedynie do uznania za uzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódce z powodu upływu rocznego terminu od czasu przejęcia pracowników a zatem okresu stosowania postanowień ZUZP. Sąd Okręgowy ograniczył się wyłącznie do uznania, że pozwany pracodawca mógł dokonać wypowiedzenia powódce warunków zatrudnienia w częściach dotyczących uprawnień i świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu Klinicznym [...] w W. z 28 marca 2003 r., bowiem upłynął ustawowy roczny termin, o którym mowa w art. 241⁸ § 2 k.p. Tymczasem Sąd drugiej instancji powinien zweryfikować, czy warunki pracy i płacy wynikające z wypowiedzenia zmieniającego są uzasadnione w świetle kryteriów zastosowania art. 45 w związku z art. 42 k.p. które to przepisy stosuje się do powódki z uwagi na brak nowych regulacji o charakterze wewnątrzzakładowym, które zastąpiłyby układ obowiązujący u przejętego pracodawcy. Powołanie się przez Sąd Okręgowy na wybrane orzecznictwo Sądu Okręgowego (w tym wyrok Sądu Najwyższego 28 kwietnia 2016 r., I PK 127/15, LEX nr 2044466), okazało się nietrafne, ponieważ w niniejszej sprawie miało miejsce wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódce po upływie ponad roku od zakończenia okresu stosowania ZUZP przez pracodawcę, bez wprowadzenia nowych zasad wynagradzania wynegocjowanych ze związkami zawodowymi.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[as]