



Sygn. akt III PSKP 77/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa E. T.

przeciwko Szpitalowi w S.

o odszkodowanie w związku z bezprawnym wypowiedzeniem umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 października 2022 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Tarnobrzegu

z dnia 4 czerwca 2020 r., sygn. akt III Pa 8/20,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od E. T. na rzecz Szpitala w S. kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 4 czerwca 2020 r. Sąd Okręgowy w Tarnobrzegu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń w sprawie E. T. przeciwko Szpitalowi w S. o odszkodowanie w związku z bezprawnym wypowiedzeniem umowy o pracę, oddalił apelację powódki od wyroku z dnia 17 stycznia 2020 r. Sądu Rejonowego w Stalowej Woli IV Wydział Pracy, którym to wyrokiem Sąd I instancji oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu swojego stanowiska uznał, że sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i prawnych, które to sąd odwoławczy podzielił i przyjął za własne. Zdaniem Sądu II instancji, prawidłowo należy stwierdzić, że przyczyną wypowiedzenia powódce stosunku pracy było: „brak współpracy Pani z Lekarzem Kierującym Oddziałem w prawidłowym zorganizowaniu pracy w tym Oddziale z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy. (...)”. Zdaniem Sądu, wbrew twierdzeniom powódki, odmowa przyjęcia przez nią nowego harmonogramu-rozkładu czasu pracy nie była przyczyną wypowiedzenia jej stosunku pracy, ale jak wynika z przytoczonego wyżej uzasadnienia wypowiedzenia, przyczyną był zarzucany jej brak współpracy z lekarzem kierującym oddziałem w prawidłowej organizacji pracy tego oddziału, w konsekwencji w zapewnieniu należytej opieki zdrowotnej pacjentom. Sąd Okręgowy wskazał także, że należy zgodzić się z rozstrzygnięciem sądu *meriti*, że przy dokonaniu przedmiotowego wypowiedzenia nie doszło do naruszenia przepisów formalnych, które to naruszenie determinowałoby prawo do zasądzenia dochodzonego przez apelującą odszkodowania. Skarżąca wywodzi swoje roszczenia z wadliwej prawnie przyczyny wypowiedzenia, której upatruje w odmowie przyjęcia nowego rozkładu czasu pracy, który przewidywał wykonywanie jej obowiązków pracowniczych w piątki i w dodatkowe godziny w czwartki. Z zeznań świadka J. M. – lekarza kierującego oddziałem dermatologicznym wynika, że wraz z kadrami opracował on nowy rozkład czasu pracy powódki, aby zapewnić przez nią obsadę oddziału w czwartki od 7:25 do 15:00 oraz w piątek, lecz bez zwiększenia ilości godzin jej pracy w ramach połowy etatu. W styczniu przedstawił powódce i lekarzowi-emerytce grafik swoich wyjazdów na konferencje w 2019 r. i poprosił je o wpisanie się na zastępstwa w czasie tych nieobecności. Powódka takiej listy nie sporządziła. Gdy powódka odmówiła pracy w godzinach i w dniach określonych w zmienionym

grafiku, zaproponowano, aby skonsultowała się z lekarzem-emerytką – doktor S. i porozumiała się co do godzin i dni, w których mogą świadczyć pracę. Na to również powódka nie przystała. Co więcej, powódce zaproponowano aby przeszła na cały etat, ale tego także odmówiła. Sąd II instancji stwierdził, że odmowa podjęcia przez powódkę współpracy z lekarzem kierującym oddziałem poprzez określenie dni zastępstw, odmowę przyjęcia nowego, opracowanego przez tego lekarza rozkładu jej czasu pracy na oddziale czy odmowa podjęcia tej pracy chociażby w jeden z dwóch dni, które były ujęte w zmienionym grafiku, jest przejawem braku takiej współpracy.

Sąd Okręgowy wskazał również, że z dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki wynika, iż w dniu 26 kwietnia 2017 r. E. T. zwróciła się do pozwanego o akceptację nowego harmonogramu pracy, zgodnie z którym miałyby pracować na Oddziale: we wtorek 7:25-15:00 (z wyłączeniem godzin w poradni), w środę 7:25-15:00 (z wyłączeniem godzin w poradni), w czwartek 7:25-11:08 (z wyłączeniem godzin w poradni) oraz w Poradni: we wtorek 13:30-14:15, w środę 9:30-12:00 i w czwartek 8:00-8:30. Następnie zwrócono się o zaopiniowanie tego wniosku do lekarza kierującego oddziałem. Po uzyskaniu pozytywnej opinii, Dyrektor Szpitala w S. ustalił dnia 28 kwietnia 2017 r. dla powódki, w drodze jednostronnej decyzji, nie zaś jak twierdzi powódka w drodze porozumienia stron, rozkład czasu pracy, w którym uwzględnił jej sugestię z pisma z dnia 26 kwietnia 2017 r. Zdaniem sądu odwoławczego brak jest podstaw do uznania, że w tej materii doszło do zawarcia między stronami umów - porozumienia i to porozumienia, które stałoby się integralną częścią umowy o pracę. Tak też ustalił Sąd Rejonowy. Skoro dnia 28 kwietnia 2017 r. Dyrektor pozwanego ustalił dla powódki indywidualny rozkład czasu pracy w drodze jednostronnego oświadczenia, to również w drodze jednostronnego oświadczenia mógł ten rozkład zmienić. Fakt, że ustalenia takiego dokonano na wniosek powódki niczego tu nie zmienia. Z niczego też nie wynika podnoszony przez powódkę argument, iż wolą stron było, aby to jednostronne oświadczenie stało się immanentną częścią umowy o pracę. Strony nie zawarły w tym zakresie żadnej umowy. Na pisemny wniosek powódki doszło jedynie do ustalenia jej indywidualnego rozkładu-harmonogramu czasu pracy. Na piśmie pozwanego w tym przedmiocie powódka podpisała się jedynie, że przyjmuje je do

wiadomości. W związku z powyższym, zdaniem Sądu odwoławczego, zmiana rozkładu czasu pracy powódki nie wymagała wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego.

Od powyższego wyroku powódka wniosła skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego, zaskarżając ww. wyrok w całości, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 42 § 1 w związku z art. 38 § 1, art. 45 § 1, art. 129 § 3 i 4 pkt 4 oraz art. 142 k.p. poprzez ich błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że porozumienie w sprawie indywidualnego czasu pracy ustalone między powódką a pozwanym jest harmonogramem czasu pracy i nie stanowi istotnego elementu stosunku pracy, a zatem jego zmiana nie wymagała zastosowania trybu przewidzianego w art. 42 § 1 k.p. lub porozumienia stron.

Z uwagi na powyższy zarzut, skarżąca wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Tarnobrzegu w całości, a także uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w Stalowej Woli z dnia 17 stycznia 2020 r. wydanego w sprawie IV P 42/19 i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach sądowych postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie
2. uchylenie zaskarżonych wyroków i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 11.745 zł za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania.

Uzasadnieniem przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazanym przez skarżącą, jest występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytania, czy pisemny wniosek pracownika o ustalenie rozkładu czasu pracy i pisemna zgoda pracodawcy jest porozumieniem zawartym między pracownikiem i pracodawcą, stanowiącym istotny element stosunku pracy i wymaga przy jego zmianie wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p., czy też jest harmonogramem czasu pracy nie należącym do istotnych elementów stosunku pracy i nie wymaga przy jego zmianie stosowania wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p.

Pismem z dnia 30 września 2020 r. pozwany złożył odpowiedź na skargę

kasacyjną wnosząc o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w przypadku jej przyjęcia o oddalenie skargi. Ponadto, w każdym przypadku, pozwany wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania.

Nie sposób zgodzić się ze skarżącą, że Sąd Okręgowy naruszył przepisy art. 42 § 1 w związku z art. 38 § 1, art. 45 § 1, art. 129 § 3 i 4 pkt 4 oraz art. 142 k.p. Zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. strona może oprzeć skargę kasacyjną m.in. na naruszeniu prawa materialnego polegającym na jego błędnej wykładni. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że błędna wykładnia prawa polegać może bądź na zastosowaniu normy nieistniejącej (jest to tzw. pogwałcenie prawa w ścisłym tego słowa znaczeniu i praktycznie dotyczy z reguły stosowania przepisów uchylonych), bądź na mylnym zrozumieniu treści lub znaczenia przepisu prawnego, względnie niezrozumieniu intencji ustawodawcy (...). Naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie oznacza tzw. błąd w subsumcji, a więc błąd w podciągnięciu konkretnego stanu faktycznego pod abstrakcyjny stan faktyczny zawarty w normie prawnej, czyli pod hipotezę danej normy. Wyraża się także pogląd, że naruszenie to polega na błędnym przyjęciu lub zaprzeczeniu związku, jaki występuje między faktem ustalonym w procesie a normą prawną (...). Niekiedy jednak może chodzić o subsumcję w innym nieco znaczeniu. Jeżeli bowiem przepis prawny zawiera pewne ogólne pojęcie (szczególna uciążliwość, rażąca strata, wina, zasady współżycia społecznego), to wówczas do sądu należy stwierdzenie, czy ustalony stan faktyczny mieści się w granicach danego pojęcia prawnego. I w tym zakresie może dojść do błędu, który powinien zostać wytknięty w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej (por. T. Wiśniewski (red.), Kodeks

postępowania cywilnego. Komentarz. Tom. II, Warszawa 2021, teza 5 do art. 398³). Oceniając zasadność podstawy kasacyjnej naruszenia prawa materialnego, należy opierać się jedynie na stanie faktycznym, który stał się podstawą zaskarżonego wyroku (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 11 grudnia 2002 r., I CKN 1315/00, LEX nr 75349). W szczególności nie można skutecznie dowodzić błędu subsumcji przez kwestionowanie prawidłowości dokonanych przez sąd ustaleń faktycznych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 20 grudnia 2001 r., V CKN 510/00, LEX nr 53098) - por. A. Jakubecki (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I. Warszawa 2019, teza 4 i 5 do art. 398³). W sytuacji gdy skarżący wprowadzie zarzuca naruszenie szeregu przepisów prawa materialnego, ale uzasadnienia tego naruszenia upatruje w niewłaściwym ustaleniu faktów oraz nieprawidłowej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego przez orzekające w sprawie sądy, to w tej sytuacji nie można uznać, że w zaskarżonym wyroku zostały naruszone wskazane w skardze kasacyjnej przepisy prawa materialnego. Zarzut ten również stanowi jedynie próbę polemiki z oceną stanu faktycznego niniejszej sprawy dokonaną przez Sąd drugiej instancji. Tymczasem, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy jest bowiem związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 *in fine* k.p.c.).

Niemniej jednak należy podkreślić, że w niniejszej sprawie sądy powszechne ustaliły stan faktyczny w sposób prawidłowy. Między powódką a pozwanym nie zostało zawarte porozumienie, co do określenia jej indywidualnego rozkładu czasu pracy, który stanowiłby istotny element stosunku pracy powódki. Rozkłady czasu pracy ustala się co do zasady dla ogółu pracowników. Przepis art. 142 k.p. wprowadza wyjątek od tej zasady i - na wniosek pracownika - pracodawca może ustalić dla niego indywidualny rozkład czasu pracy. Należy jednak zaznaczyć, że warunkiem wprowadzenia takiego rozkładu jest wniosek pracownika. Wniosek taki powinien zostać sporządzony na piśmie i choć przepis nie określa treści takiego pisma to nie ulega wątpliwości, że powinna z niego wynikać jasno wola pracownika, aby zostać objętym indywidualnym rozkładem czasu pracy. Pracodawca nie jest związany takim wnioskiem i posiada pełną swobodę decydowania o wprowadzeniu indywidualnego rozkładu czasu pracy bądź odmowie jego wprowadzenia. Wniosek

ten może, choć nie musi, zawierać także propozycje co do organizacji czasu pracy dla wnioskującego pracownika. Należy go zawsze traktować jako zaproszenie do rokowań, w których strony mogą negocjować warunki i kształt takiego rozkładu czasu pracy. Jednak ostateczna wersja rozkładu powinna zawsze uwzględniać stanowisko pracownika. W innym przypadku składanie wniosku przez pracownika byłoby bezcelowe. Podstawę wprowadzenia indywidualnego rozkładu czasu pracy stanowi decyzja pracodawcy podjęta na podstawie wniosku pracownika (i po ewentualnych negocjacjach) - zatem nie jest konieczne w tym przypadku stosowanie wypowiedzenia zmieniającego. Strony jednak mogą wprowadzić taki rozkład do umowy o pracę, ewentualnie potraktować porozumienie o ustaleniu indywidualnego rozkładu jako modyfikację istotnych elementów stosunku pracy. W takim przypadku do zmiany rozkładu wymagane będzie zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego. Trudno się jednak doszukać interesu pracodawcy we wprowadzaniu indywidualnego rozkładu czasu pracy do umowy lub traktowaniu go jako istotnego elementu stosunku pracy (zob. K. Stefański [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304(5)*, wyd. V, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 142).

W niniejszej sprawie brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że ustalenie dla E.T. grafiku pracy (na jej wniosek) było porozumieniem zawartym między stronami, które określa istotne warunki stosunku pracy. Co prawda przepisy prawa nie zawierają wskazania co do konkretnej formy i treści takiego porozumienia. Niemniej jednak przyjąć należy, że do uznania danej czynności w kategorii porozumienia, muszą być spełnione minimalne przesłanki, do których odwołuje się chociażby praktyka prawa cywilnego czy też prawa pracy. Takimi wymogami jest przede wszystkim oznaczenie stron zawartego porozumienia i ustalenie bezspornej jego treści. Ponadto, aby zakwalifikować dane porozumienie jako określające istotne elementy stosunku pracy, to musi to wynikać wprost z treści zawartego porozumienia, m.in. stanowiącego aneks do zawartej między stronami umowy o pracę. Brak jest podstaw do uznania, żeby decyzja pracodawcy o ustaleniu grafiku na wniosek pracownika stanowiła modyfikację istotnych elementów stosunku pracy, bez wyraźnego wskazania, że z taką istotną modyfikacją mamy do czynienia. Ponadto, w sytuacji uznania *a contrario*

argumentacji strony powodowej, że kolejne modyfikacje czy zmiany, np. w grafiku, nawet jeżeli miałyby być dokonane na wniosek pracownika, powinny przybrać formę porozumienia lub (co bardziej wątpliwe z punktu widzenia sprawnej organizacji zakładu pracy) wypowiedzenia zmieniającego. W tym miejscu należy wskazać na stanowisko Sądu Najwyższego (na które powołuje się również skarżąca), które stanowi, że jeżeli nie doszło do ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy w umowie o pracę albo odrębnym porozumieniu, to zmiana organizacji czasu pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 1998 r., I PKN 559/97, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 205; Przegląd Sądowy 1999 nr 7-8, s. 125, z glosą A. Dubowik oraz późniejszy wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2014 r., II PK 174/13, LEX nr 1455230). Zdaniem Sądu Najwyższego, porozumienie zawarte w świetle art. 142 k.p., ustalające indywidualny rozkład czasu pracy – na wniosek pracownika - może stanowić zmianę istotnych warunków zatrudnienia, jeżeli w swojej treści wyraźnie oznacza taki skutek. W innym przypadku nieuprawnione jest przyjęcie, aby zmiana rozkładu czasu pracy, która nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy, wymagała wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.) czy też porozumienia stron w tym zakresie.

Na marginesie należy wskazać, że wszystkie wcześniejsze zmiany harmonogramu czasu pracy w pozwanym szpitalu odbywały się także w formie jednostronnej decyzji pracodawcy, w miarę możliwości uwzględniającej postulaty w tym zakresie pracowników, które jednak nie miały nigdy dla pracodawcy charakteru wiążącego.

Przechodząc zaś do oceny powodów, które stanowiły uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy – z zachowaniem okresu wypowiedzenia, należy zauważyć, że sądy obu instancji prawidłowo ustaliły, że mogły one uzasadniać przyjęcie przez pracodawcę takiego rozwiązania. Należy ponownie podkreślić, że głównym powodem podjęcia przez pracodawcę w stosunku do powódki takiej decyzji, był brak porozumienia między powódką a lekarzem kierującym oddziałem dermatologicznym, w celu zapewnienia prawidłowej obsady personelu na oddziale. Sądy właściwie ustaliły, że pozwany – jako szczególny podmiot leczniczy, ma możliwość takiego działania, które zapewni mu prawidłowe

funkcjonowanie i wywiązywanie się z zaciągniętych zobowiązań (mowa tu o umowie z NFZ). Powódka otrzymała od lekarza kierującego oddziałem dermatologicznym co najmniej kilka propozycji, które w rezultacie zmierzałyby do prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy. Jednakże z żadnej z nich powódka nie skorzystała. Skoro przez działania powódki pozwany miał trudności w zagwarantowaniu prawidłowego funkcjonowania placówki medycznej – mowa tu o zapewnieniu personelu (lekarzy specjalistów dermatologów) na oddziale pięć razy w tygodniu - to zdaniem Sądu Najwyższego stanowi to wystarczającą przesłankę do podjęcia przez pracodawcę takich działań, które będą zmierzały do przywrócenia prawidłowego jego funkcjonowania. Tym samym brak jest podstaw do uznania, że przyczyna, która zdecydowała o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, nie była na tyle precyzyjna i rzeczywista, iż mogłaby stanowić bezprawną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Na zakończenie, w odniesieniu do naruszenia przepisów art. 38 § 1 k.p. i art. 129 § 3 i 4 pkt 4 k.p., przytoczonych przez skarżącą, Sąd Najwyższy zauważa, że stanowią one powtórzenie zarzutów zawartych w apelacji powódki, do których Sąd Okręgowy w sposób klarowny i rzeczowy odniósł się wskazując na ich bezzasadność. Stąd należało uznać za bezcelowe ponowne przytaczanie właściwej z punktu widzenia zasadności argumentacji Sądu Okręgowego. Natomiast, jeżeli chodzi o zarzut naruszenia przepisu art. 45 § 1 k.p., to w odniesieniu do kierunku argumentacji, która znalazła się w przedmiotowym uzasadnieniu, należy uznać, że staje się on bezprzedmiotowy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ i § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265) orzekł jak w sentencji.

[as]