

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

5 grudnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SO Rafał Młyński
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SR (del) Krzysztof Kopciewski
Protokolant:	st.sekr.sądowy Renata Socha

po rozpoznaniu na rozprawie 5 grudnia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa R. M.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z 1 marca 2019 roku sygn. akt VII P 1091/18

1. oddała apelację;

2. zasądza od R. M. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 408/19

UZASADNIENIE

Pozwem z 23 października 2018 r. powód R. M. wniósł o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy za bezskuteczne i przywrócenie powodowi prawa do otrzymywania wszystkich składników wynagrodzenia stanowiących część umowy o pracę, a zawartych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

W odpowiedzi na pozew (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 1 marca 2019 r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że R. M. zatrudniony został w Szpitalu (...) w W. od 2 kwietnia 2002 r. do 30 września 2002 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku asystenta.

(dowód: umowa o pracę, k. 3 akt osobowych B; zeznania powoda R. M., k. 302)

Kolejno R. M. zatrudniony został w Szpitalu (...) w W. od dnia 1 października 2002 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku asystenta.

(dowód: umowa o pracę, k. 6 akt osobowych B; zeznania powoda R. M., k. 302)

R. M. podlegał bezpośrednio Kierownikowi (...) Kliniki (...). Do obowiązków R. M. na zajmowanym przez niego stanowisku należało:

- pełnienie dyżurów lekarskich
- praca usługowo – lecznicza w oddziałach, ambulatorium
- wykonywanie zabiegów diagnostyczno – terapeutycznych wchodzących w zakres specjalizacji
- uczestniczenie w pracach badawczo – naukowych prowadzonych w Klinice
- podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych
- udział w posiedzeniach naukowych organizowanych przez Klinikę i towarzystwa naukowe.

(dowód: zakres obowiązków, k. 3 akt osobowych B)

W Szpitalu (...) w W. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W..

(bezsporne)

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W. regulował m.in. zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

(bezsporne)

Zgodnie z treścią § 19 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W., na zasadach w nim określonych, pracownikowi przysługiwał m.in. dodatek za wysługę lat.

(dowód: § 19 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W., k. 63)

Pracownikowi przysługiwał dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrastał o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wliczało się okresy pracy w zakładach opieki zdrowotnej.

(dowód: § 23 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W., k. 64; protokół dodatkowy numer 2, k. 113 – 114)

1 stycznia 2014 roku doszło do wyodrębnienia części Szpitala (...) w W., a mianowicie Kliniki (...) jako samodzielnego i niezależnego od Szpitala podmiotu i w konsekwencji jego przeniesienie wraz z pracownikami do (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

(dowód: zawiadomienie, k. 58 akt osobowych B; zeznania powoda R. M., k. 302; zeznania reprezentującego pozwaną spółkę (...), k. 303)

R. M. z dniem 1 stycznia 2014 roku stał się więc pracownikiem (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

(dowód: zawiadomienie, k. 58 akt osobowych B)

O warunkach przejścia R. M. został poinformowany pismami z 27 września 2013 roku (przez dotychczasowego pracodawcę) oraz 27 listopada 2013 roku (przez nowego pracodawcę).

(dowód: zawiadomienia, k. 55 i 58 akt osobowych B; zeznania reprezentującego pozwaną spółkę (...), k. 303)

Jak wynika z treści informacji przekazanych R. M. w przedstawionych mu zawiadomieniach:

1. Nowy pracodawca stanie się stroną istniejącego stosunku pracy i zastąpi dotychczasowego pracodawcę, jednak pracownik w okresie dwóch miesięcy może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy; rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki jak przy rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem;

2. Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie;

3. Zakładowy Układ Zbiorowy, w ciągu roku od przejścia, pozostaje bez zmian.

(dowód: zawiadomienia, k. 55 i 58 akt osobowych B; zeznania reprezentującego pozwaną spółkę (...), k. 303)

4 października 2018 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wypowiedziała R. M. warunki pracy i płacy chcąc wyrównać warunki pracy i płacy wszystkim pracownikom. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy dotyczyło stosowania wszystkich regulacji z zakresu prawa pracy wynikających z przyjętych w Szpitalu (...) w W. aktów wewnętrzzakładowych, w szczególności:

1) postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników zatrudnionych w Szpitalu (...) z dnia 28 marca 2003 roku zmienionego Protokołem dodatkowym nr 1 z dnia 17 czerwca 2004 roku i Protokołem dodatkowym nr 2 z dnia 15 października 2004 roku;

2) postanowień Regulaminu Pracy Szpitala (...) obowiązującego od dnia 1 września 2004 roku, zmienionego aneksem z dnia 27 maja 2008 roku;

3) postanowień Regulaminu tworzenia funduszu premiowego i przyznawania premii pracownikom Szpitala (...) oraz postanowień Regulaminu funduszu motywacyjnego za wykonanie dodatkowych świadczeń zdrowotnych nie objętych finansowaniem wynikających z umów zawartych przez Szpital z Narodowym Funduszem Zdrowia i Ministrem Zdrowia z 27 grudnia 2005 r.;

4) postanowień Porozumienia z dnia 28 marca 2008 roku w sprawie minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla lekarzy i innych pracowników medycznych z wyższym wykształceniem.

(dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy, k. 80 akt osobowych B; zeznania reprezentującego pozwaną spółkę (...), k. 303)

Przyczyną wypowiedzenia R. M. dotychczasowych warunków umowy o pracę był wpływ obowiązującego z uwagi na przejście pracowników Szpitala (...) w W. w trybie art. 23¹ k.p. rocznego okresu obowiązywania układu zbiorowego Szpitala (...) w W. z 28 marca 2003 r. stosownie do art. 241⁸ § 1 kodeksu pracy.

(dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy, k. 80 akt osobowych B)

R. M. podpisał wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie zadając przy tym żadnych pytań osobom mu je wręczającym.

(dowód: zeznania powoda R. M., k. 302)

7 listopada 2018 r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. przedstawiła R. M. do podpisania porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, którego pracownik nie podpisał i nie przeczytał do końca.

(dowód: zeznania powoda R. M., k. 302)

Zgodnie z treścią ww. porozumienia zmianie ulec miała wysokość wynagrodzenia brutto jakie otrzymywał R. M. na kwotę 3.375,00 złotych.

(dowód: porozumienie, akta osobowe B)

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wypłaca R. M. dodatek za wysługę lat.

(dowód: zeznania powoda R. M., k. 302)

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów oraz ich kserokopii złożonych do akt sprawy, przesłuchania powoda R. M. oraz reprezentującego pozwaną spółkę – (...), jak również w oparciu o dokumenty zawarte w aktach osobowych, które nie były kwestionowane przez strony, również Sąd nie znalazł podstaw do podważania ich prawdziwości.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda R. M. (vide zeznania powoda R. M., k. 302) jako rzetelnym, jasnym i konsekwentnym. Powód w sposób konkretny nakreślił sytuację, w jakiej się znalazł, jak również opisał przebieg dotyczących go zmian.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania reprezentującego pozwaną spółkę (...) (vide zeznania E. K., k. 303) jako szczerze, pełne i rzetelne. Członek zarządu pozwanej spółki w sposób przekonywujący przedstawił powód dokonanych zmian, przeprowadzone konsultacje oraz sposób poinformowania o nich pracowników.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie spornym między stronami pozostawało to, czy przyczyna wypowiedzenia warunków umowy o pracę jest rzeczywista. Sąd uznał za bezsporne, iż pracodawca zaproponował R. M. nowe warunki na piśmie, a pismo zawierało pouczenie o skutkach wyrażenia lub też nie wyrażenia zgody na nowe warunki. Powód złożył w trakcie biegu okresu wypowiedzenia zmieniającego oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków.

Z okoliczności sprawy wynika, że powód przejęty został na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. przez nowego pracodawcę, tj. (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

Zdaniem Sądu, pozwany pracodawcy mógł dokonać wypowiedzenia powodowi warunków umów o pracę w częściach dotyczących uprawnień i świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W. z dnia 28 marca 2003 r., albowiem w jego przypadku upłynął ustawowy roczny termin, a zatem interesy powoda w zakresie świadczeń i uprawnień przewidzianych w ww. Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy podlegały wówczas ochronie.

Dodatkowo z akt sprawy wynikało, że pozwany pracodawca nie jest stroną Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W. z 28 marca 2003 r., albowiem – pomimo upływu 5 lat od daty przejęcia Szpitala (...) w W. w części obejmującej Klinikę (...) – nie wstąpił w prawa przewidziane w ww. Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, nadto nie zobowiązał się on do dobrowolnego stosowania postanowień tego aktu.

Jednocześnie z zebranych w aktach sprawy dokumentów wynikało, że wypowiedzenie objęte przedmiotem niniejszego postępowania było skuteczne. Pozwana spółka zawiadomiła bowiem pracownika uzasadniając dokonane wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz wskazując nowe warunki pracy i płacy w piśmie z dnia 4 października 2018 r..

Za przedstawionym powyżej stwierdzeniem w zakresie skuteczności dokonanych wypowiedzeń zmieniających przemawiała także konieczność względu na interesy pracodawcy.

Po pierwsze wykładnia § 41 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W. z 28 marca 2003 r., mówiącego o zawarciu układu na czas nieokreślony, dokonywać należało w oparciu o całość materiału dowodowego zebranego w sprawie.

W zawiadomieniu kierowanym do powoda o przejściu części jego zakładu pracy na pozwaną w trybie przepisu art. 23¹ k.p. wyraźnie wskazano, że:

1. nowy pracodawca stanie się stroną istniejącego stosunku pracy i zastąpi dotychczasowego pracodawcę, jednak pracownik w okresie dwóch miesięcy może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy; rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki jak przy rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem;
2. za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie;
3. Zakładowy Układ Zbiorowy, w ciągu roku od przejęcia, pozostaje bez zmian.

Przytoczone powyżej sformułowanie zawarte w zawiadomieniu z 27 listopada 2013 r. nie pozostawiało żadnych wątpliwości, że do okresu obowiązywania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W. z 28 marca 2003 r. stosować należało regulacje kodeksowe, a tym samym okres jego obowiązywania nie był bezterminowy.

Dlatego Sąd uznał, że do okresu obowiązywania postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W. z 28 marca 2003 r. w stosunku do przejętych pracowników stosować należało przepis art. 241⁸ § 1 k.p.

Potwierdzeniem powyższych rozważań był także osobowy materiał dowodowy. Przede wszystkim E. K. – członek zarządu pozwanej wyjaśnił w sposób logiczny i przekonujący, iż wiedział, że i tak art. 241⁸ § 1 k.p. określa okres minimalny obowiązywania dotychczasowych zasad wynagrodzenia u pracowników przejętych od poprzedniego pracodawcy podnosząc, iż nie interpretował nigdy zapisu § 41 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy jako przeszkody do wypowiedzeń zmieniających pracowników przejętych w trybie art. 23¹ k.p.

Konkludując Sąd stwierdził, że z § 41 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2003 r. nie można było wyprowadzić wniosku, że nowy pracodawca (pозwana Spółka) zagwarantował przejmowanym pracownikom bezterminowe stosowanie regulacji Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W. z 2003 r., jakie obowiązywały w chwili przejęcia w Szpitalu (...) w W..

Nie sposób też na jego podstawie przyjmować, że pozwana w ten sposób zrezygnowała z możliwości wypowiedzenia w przyszłości w stosunku do tych pracowników dotychczasowych warunków pracy i płacy. Także okoliczność, że

przez okres ponad 5 lat pozwana nie skorzystała wcześniej z takiej możliwości i powód był uprawniony do świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W. z 28 marca 2003 r. nie mogła prowadzić do uznania, by wskazany przepis § 41 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wprowadzał jakiegokolwiek ograniczenia w możliwości wypowiedzania tych warunków.

Wszystkie poczynione powyżej wywody prowadziły do wniosku, że powództwo wywiedzione przez powoda nie zasługiwało na uwzględnienie, skoro niewątpliwym jest, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 2003 r. nie zawierał żadnych ograniczeń w zakresie możliwości wypowiedzania warunków pracy i płacy po upływie ustawowego terminu, nadto poza sporem pozostawało, że pozwana pisemnie 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 pełniącemu funkcję ochronną w stosunku do przyjmowanych pracowników.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana zaproponowała powodowi nowe warunki pracy i płacy, które to warunki – mając na względzie całokształt okoliczności sprawy – oceniać należało jako korzystniejsze dla powoda.

Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem powoda, jakoby treść art. 4 ust. 2 i 3 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw, stanowiła przeszkodę dla skutecznego wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy.

Przepis ten nie gwarantował bowiem utrzymania przez pracownika przysługującego mu dodatku za wysługę lat. Wskazuje on na konieczność podwyższenia lekarzom wynagrodzeń w przeliczeniu na pełny etat. Z podwyższeniem wynagrodzeń związane jest również podwyższenie dodatku za wysługę lat, o ile takowy przysługuje.

Obecnie obowiązujący Kodeks pracy nie reguluje problematyki dodatku za wysługę lat. Oznacza to więc tylko tyle, że świadczenie to uzależnione jest wyłącznie od decyzji przyznającego go pracodawcy. Przyjęcie, iż ustawa nowelizująca gwarantuje każdemu spełniającemu ku temu warunki lekarzowi dodatek stażowy jest w ocenie Sądu zbyt daleko idące, albowiem narzucałoby pracodawcom obowiązek przyznawania dodatków stażowych i brak możliwości pozbawienia lekarzy takich dodatków.

Zagadnienie dodatków za wysługę lat w stosunku do pracowników służby zdrowia unormowane zostało w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej. Pozwany jest podmiotem prowadzącym działalność w formie spółki prawa handlowego, co w konsekwencji prowadzi do konstatacji o braku zastosowania wobec niego przepisów ustawy nowelizującej, która odnosi się do dodatków przyznanych przez pracodawców, jak i gwarantowanych przez ustawę z 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej.

Co zaś istotne, powód potwierdził, iż obecnie otrzymuje dodatek za wysługę lat, nie będąc w stanie wskazać jego dokładnej wysokości.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu tj. na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód zaskarżając go w całości. Strona zarzuciła naruszenie art. 30 § 4 w zw. z 42 § 1 k.p. oraz art. 4 ust 2 ustawy z 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczenia opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw.

Wskazując na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości lub o uchylenie go w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji powoda jako bezpodstawnej oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja powoda jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Należy podkreślić, że stan faktyczny nie był sporny między stronami. Powoda przed przejściem jego zakładu pracy, obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...), następnie 1 stycznia 2014 r. stał się on pracownikiem pozwanej spółki, a 4 października 2018 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy w zakresie stosowania aktów wewnętrznych obowiązujących u poprzedniego pracodawcy powoda.

Kwestia sporną, jak słusznie uznał Sąd Rejonowy, pozostawała ocena przyczyny wypowiedzenia zmieniającego wskazana w oświadczeniu złożonym pracownikowi. Z treści złożonego wypowiedzenia zmieniającego wynika natomiast, że oświadczenie odpowiadało warunkom formalnym przewidzianym dla tego typu pisma. Pracodawca uzasadnił przy tym wypowiedzenie warunków pracy i płacy wpływem rocznego okresu obowiązywania układu zbiorowego Szpitala (...) w W. z 28 marca 2003 r. obowiązującego pracownicę z uwagi na przejęcie pracowników Szpitala (...) w W. w trybie art. 23¹ k.p. Wskazał także podstawę prawną takiej decyzji powołując art. 241⁸ § 1 k.p.

Przepis art. 241⁸ § 1 k.p. stanowi, że w okresie jednego roku od dnia przejęcia pracowników przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. stosuje się do nich postanowienia układu, którym byli objęci przed przejęciem. Nie budzi więc wątpliwości wniosek, że nowy pracodawca w okresie roku od dnia przejęcia pracowników ma obowiązek stosować dotychczasowe postanowienia układu zbiorowego pracy, co oznacza, iż nie może przez okres tego roku wprowadzać zmian na niekorzyść pracowników, choć nic nie stoi na przeszkodzie zastosowaniu warunków korzystniejszych. W powołanej regulacji (art. 241⁸ k.p.) wyrażono więc wzgląd na ochronę pracownika, jako strony słabszej w stosunkach pracy, skoro przewidziano dalsze stosowanie przez okres roku postanowień układu zbiorowego pracy, którym byli objęci pracownicy przejmowanego zakładu (jego części). Obowiązek ograniczonego stosowania przez pracodawcę przejmującego pracowników dotychczasowego układu wyraża jednak nie tylko ideę ochrony pracownika, ale ma także na względzie ochronę nowego pracodawcy, który nie jest przecież stroną ani uczestnikiem dotychczasowego układu. Potwierdzeniem takiej funkcji przytoczonej regulacji jest odesłanie przez ustawodawcę w zdaniu drugim przepisu art. 241⁸ § 2 k.p. do przepisu art. 241¹³ § 2 k.p., zgodnie z którym przy wypowiedzianiu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedziania takiej umowy lub aktu.

Zdaniem Sądu odwoławczego pozwana mogła dokonać wypowiedzenia powodowi warunków zatrudnienia w częściach dotyczących uprawnień i świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych w Szpitalu (...) w W. z 28 marca 2003 r. (dalej: (...)), bowiem w jego przypadku upłynął ustawowy roczny termin, o którym mowa w art. 241⁸ § 2 k.p. Ponadto z akt sprawy wynika, że pozwana nie jest stroną (...), ponieważ, pomimo upływu 5 lat od daty przejęcia Szpitala (...) w W. w części obejmującej Klinikę (...), nie wstąpiła w prawa przewidziane w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, jak również nie zobowiązała się do dobrowolnego stosowania postanowień tego aktu.

Wykładnia § 41 (...), mówiącego o zawarciu układu na czas nieokreślony, dokonywać należy w oparciu o całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie. W zawiadomieniu kierowanym do powoda o przejściu części jego zakładu pracy na pozwaną w trybie przepisu art. 23¹ k.p. wyraźnie wskazano, że: nowy pracodawca stanie się stroną istniejącego stosunku pracy i zastąpi dotychczasowego pracodawcę, jednak pracownik w okresie dwóch miesięcy może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy; rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki jak przy rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem;

za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie; Zakładowy Układ Zbiorowy, w ciągu roku od przejścia, pozostaje bez zmian. Przytoczone sformułowanie zawarte w zawiadomieniu nie pozostawia żadnych wątpliwości, że do okresu obowiązywania (...) stosować należy regulacje kodeksowe, tj. art. 241⁸ § 1 k.p., a tym samym okres jego obowiązywania nie jest bezterminowy.

Podsumowując, z § 41 (...) nie można wyprowadzić wniosku, że nowy pracodawca (pозwana spółka) zagwarantował przejmowanym pracownikom bezterminowe stosowanie regulacji (...), jakie obowiązywały w chwili przejścia w Szpitalu (...) w W.. Nie można przy tym uznać, że pozwana w ten sposób zrezygnowała z możliwości wypowiedzenia w przyszłości w stosunku do tych pracowników dotychczasowych warunków pracy i płacy.

W Sądzie Okręgowym również wskazano powodowi przyczyną wypowiedzenia, tj. wpływ obowiązującego z uwagi na przejście pracowników Szpitala (...) w W. w trybie art. 23¹ k.p. rocznego okresu obowiązywania układu zbiorowego Szpitala (...) w W. z 28 marca 2003 r. stosownie do art. 241⁸ § 1 k.p., jest prawdziwa, konkretna i wystarczająca do wprowadzenia zmiany warunków zatrudnienia.

Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, które podziela Sąd odwoławczy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, utrata mocy obowiązującej układu zbiorowego jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego (wyr. SN z 23.08.2005 r., I PK 24/05, Legalis). Jeżeli pracodawca wypowiada zmieniająco umowę z przyczyn jego dotyczących (czyli nie z przyczyn leżących po stronie pracownika lub dyskryminujących go), to kieruje się interesem ekonomicznym. Podanie jako jego przyczyny utraty mocy obowiązującej przez układ zbiorowy jest wystarczająco konkretne i nie jest konieczne dodatkowe wskazanie ekonomicznych motywów złożenia wypowiedzenia. (wyr. SN z 14.02.2006 r., III PK 109/05, Legalis).

Upływ rocznego okresu obowiązywania (...) jest zdaniem Sądu Okręgowego przyczyną konkretną, jest faktem zrozumiałym dla pracownika i okolicznością pozwalającą pracownikowi ocenić zasadność decyzji pracodawcy. Oczywistym jest, że tego typu działanie pracodawcy podyktowane jest okolicznościami nie dotyczącymi pracownika i generalnie ma na celu ujednoczenie zasad wynagradzania u pracodawcy pracowników danej grupy zawodowej, objętych poprzednio różnymi regulacjami wewnątrzzakładowymi.

Analizując pisemną przyczynę należało potraktować ją jako konkretną, prawdziwą i zrozumiałą dla pracownika oraz wystarczającą dla uzasadnienia czynności pracodawcy. Skoro w orzecznictwie uznaje się za wystarczającą uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia „utratę mocy obowiązującej układu zbiorowego” to także „upływ rocznego okresu obowiązywania przepisów (...) należy traktować jako konkretną i uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia. W obu przypadkach jako przyczyna powoływany jest bowiem określony fakt, którego skutki połączone z przepisami Kodeksu pracy pozwalają pracodawcy na dokonanie zmiany warunków pracy i płacy.

Sąd Okręgowy nie podzielił przy tym stanowiska powoda, że treść art. 4 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw, stanowiła przeszkodę dla skutecznego wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy. Zgodnie z tym przepisem finansowanie kosztów, o których mowa w ust. 1, zapewnia podwyższenie lekarzom spełniającym łącznie warunki określone w ust. 3 wynagrodzeń zasadniczych do wysokości 6750 zł miesięcznie, w przeliczeniu na pełny etat, oraz związane z tym podwyższenie dodatku za wysługę lat. Środki finansowe, o których mowa w ust. 1, świadczeniodawcy przeznaczają zgodnie z ust. 2 dla lekarzy, spełniających łącznie następujące warunki: są zatrudnieni na podstawie stosunku pracy u świadczeniodawców, którzy zawarli z Narodowym Funduszem Zdrowia umowy obejmujące udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w warunkach całodobowych lub całodziennych i uczestniczą w udzielaniu tych świadczeń; zobowiązują się wobec pracodawcy do nieudzielania odpłatnie świadczeń opieki zdrowotnej, o których mowa w pkt 1, u innego świadczeniodawcy realizującego umowę z Narodowym Funduszem Zdrowia z co najmniej jednego z zakresów, o których mowa w art. 15 ust. 2 pkt 3, 4, 6 – 12, 15 i 16 ustawy zmienianej w art. 1, z

wyłączeniem świadczeń opieki zdrowotnej udzielanych w hospicjach, zakładach opiekuńczo-leczniczych, zakładach pielęgnacyjno – opiekuńczych, zakładach rehabilitacji leczniczej i zakładach opieki długoterminowej.

Przepis ten nie gwarantuje utrzymania przez pracownika przysługującego mu dodatku za wysługę lat. Wskazuje on na konieczność podwyższenia lekarzom wynagrodzeń w przeliczeniu na pełny etat. Z podwyższeniem wynagrodzeń związane jest również podwyższenie dodatku za wysługę lat, o ile takowy przysługuje. Obowiązujący Kodeks pracy nie reguluje problematyki dodatku za wysługę lat. Oznacza to więc tylko tyle, że świadczenie to uzależnione jest wyłącznie od decyzji przyznającego go pracodawcy. Przyjęcie tezy, że ustawa nowelizująca gwarantuje każdemu spełniającemu ku temu warunki lekarzowi dodatek stażowy jest w ocenie Sądu zbyt daleko idące, bowiem narzucałoby pracodawcom obowiązek przyznawania dodatków stażowych i brak możliwości pozbawienia lekarzy takich dodatków.

Zagadnienie dodatków za wysługę lat w stosunku do pracowników służby zdrowia unormowane zostało w ustawie z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. Zgodnie z treścią art. 65 ustawy pracownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Ustalanie okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy. Z kolei pozwana jest podmiotem prowadzącym działalność w formie spółki prawa handlowego, co w konsekwencji prowadzi do konstatacji o braku zastosowania wobec niej przepisów ustawy nowelizującej, która odnosi się do dodatków przyznanych przez pracodawców, jak i gwarantowanych przez ustawę z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.

Konkludując, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, skoro niewątpliwie jest, że (...) nie zawierał żadnych ograniczeń w zakresie możliwości wypowiedzania warunków pracy i płacy po upływie ustawowego terminu. Ponadto poza sporem pozostaje, że pozwana pisemnie 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 powodowi warunków zatrudnienia i była ona wystarczająca do zmiany warunków pracy i płacy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja powoda nie zawierała uzasadnionych zarzutów, wobec czego podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. tj. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Powód obowiązany jest do zwrotu pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej, o których Sąd orzekł na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804) w sprawie opłat za czynności radców prawnych i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł.

Krzysztof Kopciowski Rafał Młyński Bożena Rzewuska

(...)

(...)