

Zmiana godzin pracy bez pytania o zgodę

Organizacja czasu pracy nie należy do istotnych elementów stosunku pracy, które trzeba ustalić w umowie. Zmiana w tym zakresie nie wymaga zatem złożenia pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego.

Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 21 marca 2014 r. (II PK 174/13).

Pracownik był zatrudniony w czterobrygadowym systemie czasu pracy. Dodatkowo pełnił w zakładzie funkcję społecznego inspektora pracy. W związku z likwidacją dotychczasowego miejsca pracy i wynikającą stąd koniecznością połączenia z innymi oddziałami, otrzymał pismo, że został przeniesiony do innego oddziału, zachowując przy tym dotychczasowe stanowisko. Jednak w nowym oddziale pracownicy byli zatrudnieni nie tylko w systemie czterobrygadowym, ale też w jedno- i dwuzmianowym.

Po zmianie zatrudniony wykonywał taką samą pracę i na takim samym stanowisku jak wcześniej. Jednak nie otrzymywał już dodatku za pracę w systemie czterobrygadowym. Przy czym w jego umowie o pracę ustalono jedynie wymiar czasu pracy, czas jej trwania, stanowisko, wynagrodzenie zasadnicze oraz ewentualne dodatki funkcyjne. Nie określono natomiast systemu czasu pracy.

W ocenie sądu I instancji zmiana, która doprowadziła do obniżenia wynagrodzenia pracownika, spowodowała, że przysługiwał mu – z racji ochrony wynikającej z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy – dodatek wyrównawczy. Nie ma znaczenia, że czterobrygadowy system czasu pracy nie był elementem umowy o pracę i że jego zmiana nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego. Uzasadnieniem był jedynie fakt, że przesunięcie spowodowało istotną zmianę wysokości zarobków pracownika. W takiej sytuacji – w ocenie sądu I instancji – powodowi przysługiwał do końca okresu, w którym korzystałby z ochrony jako społeczny inspektor pracy, dodatek wyrównawczy na podstawie art. 5 ust. 6 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: ustawa).

Pracodawca nie zgodził się z tym wyrokiem i odwołał do sądu okręgowego. Ten zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości. Orzekł, że w sytuacji gdy określony system czasu pracy nie jest warunkiem umowy o pracę, to jego zmiana nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. W konsekwencji nie ma podstaw do przyznania powodowi dodatku wyrównawczego na podstawie ustawy. Należy się on bowiem tylko wtedy, gdy obniżenie pensji jest skutkiem wypowiedzenia zmieniającego dokonanego pracownikowi szczególnie chronionemu. A taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszym stanie faktycznym.

Pracownik wniósł skargę kasacyjną od tego wyroku. Wskazał, że pracodawca – nie licząc się z jego statusem społecznego inspektora pracy – podjął decyzję o zmianie warunków pracy i płacy, co skutkowało obniżeniem jego wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy oddalił tę skargę. Uznał, iż fakt, że powód poprzednio świadczył pracę w systemie czterobrygadowym, który gwarantował mu dodatek, nie oznacza, że zmiana organizacji jego pracy wymagała wypowiedzenia zmieniającego, skoro ani w umowie ani w odrębnym porozumieniu nie ustalono takiego indywidualnego rozkładu czasu pracy. Wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają natomiast te warunki pracy lub płacy, które wynikają z umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.).

Zgadzam się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego. Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę powinna określać strony umowy, jej rodzaj, datę zawarcia oraz warunki pracy i płacy – w szczególności takie jak rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wynagrodzenie, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia. Organizacja czasu pracy (system czy rozkład) nie należy zatem do istotnych elementów stosunku pracy, które trzeba ustalić w umowie.

Jednak użycie przez ustawodawcę zwrotu „w szczególności” wskazuje, że strony mogą samodzielnie zawrzeć w umowie dodatkowe elementy stosunku pracy, ustalając np. indywidualny rozkład czasu pracy czy dłuższy okres wypowiedzenia. Taki zapis nabiera wtedy charakteru istotnego elementu indywidualnego stosunku pracy. W konsekwencji jego zmiana wymaga porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzeniu zmieniającemu podlegają bowiem warunki pracy lub płacy wynikające z umowy o pracę (zob. wyrok SN z 17 lipca 2009 r., I BP 6/09).

W pewnych sytuacjach dodatkowe zapisy w umowie o pracę ograniczają możliwości pracodawcy w zakresie dokonywania zmian w warunkach zatrudnienia. Do ich zmiany konieczne jest bowiem zawarcie porozumienia stron, a gdy nie ma zgody – zastosowanie trybu wypowiedzenia zmieniającego. To z kolei może blokować pracodawcę w przeprowadzeniu szybkich zmian organizacji pracy.

Zatem zbyt drobiazgową, kazuistyczną treść umowy o pracę – która do zmiany wymagałaby porozumienia z pracownikiem bądź złożenia wypowiedzenia zmieniającego – może skutecznie ograniczyć pracodawcy możliwości decyzyjne w zakresie dokonywania zmian warunków zatrudnienia załogi. Również z punktu widzenia pracownika nie zawsze jest to korzystne. W razie zawarcia szczegółowych zapisów w umowie, które nie są obligatoryjne, aby je zmienić, musi dążyć do zawarcia porozumienia z pracodawcą.

Ponieważ w przedstawionej sprawie między pracownikiem a pracodawcą nie doszło do ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy w umowie ani w odrębnym porozumieniu, to zmiana organizacji czasu pracy nie wymagała złożenia przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Na tej podstawie – co do zasady – organizowanie procesu pracy, w tym systemu i rozkładu czasu pracy pracownika, należało do samodzielnych uprawnień

organizacyjnych pracodawcy. W konsekwencji pozwany mógł powyższej kwestii nie konsultować z powodem.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy