

Najciekawsze
orzeczenia

Inne godziny pracy za niższą pensję

WARUNKI

Organizacja czasu pracy nie należy do istotnych elementów stosunku pracy, które trzeba ustalić w umowie. Jej zmiana nie wymaga wtedy wypowiedzenia zmieniającego, nawet gdy wiąże się z obniżeniem wysokości wynagrodzenia (np. w związku z utraconym prawem do dodatku z tytułu pracy w określonym systemie czasu pracy).

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 21 marca 2014 r. (I PK 174/13).

Stan faktyczny

Pracownik pracował w systemie czterobrygadowym. Był objęty szczególną ochroną zatrudnienia. Organizacja czasu pracy została określona w regulaminie pracy. Nie było o niej mowy w umowie o pracę.

Po pewnym czasie pracownik został przesunięty do pracy w systemie dwuzmianowym. Wiązało się to z pobawieniem go dodatku z tytułu pracy w systemie czterobrygadowym. Odwołał się do sądu, powołując się na szczególną ochronę zatrudnienia i wnosząc o zasądzenie dodatku wyrównawczego. Podnosił, że zmiana organizacji czasu pracy, która skutkowała obniżeniem mu wynagrodzenia, wymagała wypowiedzenia zmieniającego. W związku z tym pracodawca dokonał tej zmiany z naruszeniem szczególnej ochrony.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uwzględnił powództwo i zasądził na rzecz pracownika dodatek wyrównawczy. Jednak sąd okręgowy zmienił ten wyrok. Uznał, że skoro zmiana organizacji czasu pracy nie wymagała wypowiedzenia, to nie ma mowy o naruszeniu szczególnej ochrony zatrudnienia. Obniżenie wynagrodzenia było konsekwencją zmiany organizacji czasu pracy, a nie skutkiem wypowiedzenia zmieniającego. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego. SN podzielił stanowisko sądu okręgowego.

•ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

aplikant radcowski,
prawnik w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

W komentowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na dwie istotne kwestie. Po pierwsze, potwierdził, że organizacja czasu pracy (tj. ustalenie obowiązujących zatrudnionego systemów i rozkładów czasu pracy) nie należy do istotnych elementów stosunku pracy i nie wymaga ustalenia w umowie. W konsekwencji jej zmiana nie wymaga dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy strony stosunku pracy z własnej woli uregulowały te kwestie w umowie o pracę. Wówczas konieczne jest wypowiedzenie zmieniające. Po drugie, SN zajął stanowisko, że zmiana organizacji czasu pracy nie wymaga wypowiedzenia także wtedy, gdy pociąga za sobą zmianę wynagrodzenia. Chodzi tu o taką zmianę zarobków, która jest immanentnie powiązana ze zmianą organizacji czasu pracy i wynika z postanowień aktów wewnętrznych (np. pozbawienie podwładnego dodatku z tytułu pracy w określonym systemie czasu pracy). W takim przypadku wynagrodzenie można obniżyć również pracownikowi szczególnie chronionemu. Nie może on wówczas powoływać się na przysługującą mu ochronę i domagać dodatku wyrównawczego. Miałby do niego prawo, gdyby obniżenie pensji było konsekwencją wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli natomiast ta zmiana wynika wyłącznie ze zmiany w organizacji czasu pracy, która nie wymaga wypowiedzenia, to brak jest podstaw do powoływania się na szczególną ochronę zatrudnienia, a co za tym idzie – na obowiązek zapłaty dodatku. Nie ma bowiem czynności pracodawcy w postaci wypowiedzenia, która uzasadniałaby szczególną ochronę. Nie dotyczy to natomiast takich sytuacji, gdy pracodawca, zmieniając organizację czasu pracy, podejmuje arbitralną decyzję o obniżeniu zatrudnionemu wynagrodzenia. Wówczas wypowiedzenie zmieniające jest wymagane, a podwładny może powoływać się na ochronę zatrudnienia i domagać zapłaty dodatku. ■