

Wyrok z dnia 14 listopada 2008 r.

II PK 84/08

1. Wpis do rejestru prowadzonego przez ministra właściwego do spraw zdrowia jest warunkiem nabycia statusu zakładu opieki zdrowotnej (art. 12 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, jednolity tekst: Dz.U. z 2007 r. Nr 14, poz. 89 ze zm.).

2. Samo ustalenie występowania szczególnie szkodliwych warunków pracy nie rodzi po stronie pracodawcy obowiązku skrócenia czasu pracy na zasadzie art. 145 k.p.

Przewodniczący SSN Romualda Spyt, Sędziowie SN: Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 14 listopada 2008 r. sprawy z powództwa Magdaleny F., Małgorzaty M., Iwony Ł. przeciwko Uniwersytetowi Medycznemu [...] w P. o przywrócenie dotychczasowych warunków zatrudnienia, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 23 listopada 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powódki Iwona Ł., Magdalena F. i Małgorzata M. wniosły o uznanie za nieuzasadnione wypowiedzeń warunków pracy dokonanych przez pozwanego pracodawcę - Uniwersytet Medyczny [...] w P., przywrócenie poprzednich warunków pracy oraz o zobowiązanie pozwanego do dalszego zatrudnienia powódek na dotychczasowych warunkach na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. Powódki wskazały, że nie jest zasadne wypowiedzenie im przez pracodawcę dotychczasowych warunków pracy w zakresie

skróconego czasu pracy, ponieważ warunki, w jakich pracują, mimo zmiany siedziby Zakładu Immunologii, nie poprawiły się, lecz nadal są szkodliwe i uciążliwe.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 23 sierpnia 2007 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu przywrócił poprzednie warunki pracy i płacy powódek, ustalając, że podstawą do wydania powyższego orzeczenia były następujące fakty. Powódka Iwona Ł. jest zatrudniona u pozwanego na pełny etat na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 1993 r. na czas nieokreślony na stanowisku starszego technika, początkowo w Zakładzie Patomorfologii Klinicznej, a później w wydzielonej z tego Zakładu, Katedrze i Zakładzie Immunologii Klinicznej. Zakres obowiązków powódki Iwony Ł. obejmował głównie prace administracyjne. Takie obowiązki powódka wykonuje od lutego 2006 r. Wcześniej jej zakres obowiązków był ustalany w 2004 r. Różnica w porównaniu do obecnego zakresu obowiązków wyraża się w tym, że przyjmowanie materiału do badań obecnie wykonuje tylko w zastępstwie innej osoby, a wcześniej należało to do jej stałych obowiązków. W 2006 r. powódka Iwona Ł. przez okres około dwóch do czterech tygodni w marcu, kwietniu, czerwcu i sierpniu oraz w 2007 r. przez około dwa miesiące przypadające na kwiecień, czerwiec i lipiec zastępowała rejestratorkę przy przyjmowaniu materiału biologicznego do badań i rejestrowaniu ich wyników. Prace te wykonywała w pomieszczeniach laboratoryjnych, gdzie w powietrzu unoszą się opary lotnych substancji toksycznych, takich jak ksylen czy aceton, używanych tam do badań. Kierowany do badań materiał biologiczny jest potencjalnie zakaźny i nie zawsze dobrze zabezpieczony. Powódka większość swoich prac wykonuje w osobnym pomieszczeniu, które przylega bezpośrednio do pomieszczeń laboratoryjnych. Pozwany do 2007 r. uznawał pracę powódki Iwony Ł. za wykonywaną w warunkach szkodliwych i narażających ją na zarażenie. Od początku zatrudnienia u pozwanego miała przyznany dodatek za pracę w warunkach szkodliwych według III stopnia szkodliwości. Powódka cały czas pracowała w skróconym wymiarze czasu pracy, tj. 5 godzin dziennie i 25 godzin tygodniowo. W dniu 22 marca 2007 r. powódka Iwona Ł. otrzymała wypowiedzenie dotychczasowych warunków umowy o pracę w zakresie ustalonych norm czasu pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie zostało uzasadnione odstąpieniem przez pracodawcę od uznawania pracy na zajmowanym przez powódkę stanowisku za szczególnie uciążliwą i wymagającą skrócenia czasu pracy. Było ono poprzedzone opinią komisji do spraw oceny stano-

wisk pracy oraz komisji bezpieczeństwa i higieny pracy. Pozwany zaproponował powódce nowe warunki pracy w tym zakresie, tj. 8-godzinny dzień i 40-godzinny tydzień pracy.

Powódkę Magdalenę F. pozwany zatrudnił na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 27 grudnia 2005 r. na czas nieokreślony, na pełny etat, na stanowisku starszego referenta technicznego w Katedrze Immunologii Klinicznej. Praca powódki polega na wykonywaniu zadań laborantki i wykonywaniu wszystkich innych poleceń Kierownika Zakładu i Katedry. Zakres obowiązków powódki Magdaleny F. został ustalony w czasie, gdy była zatrudniona u pozwanego na czas określony i nie zmienił się po zawarciu przez strony umowy na czas nieokreślony. Powódka od dnia 6 kwietnia 2004 r. była zatrudniona u pozwanego na czas określony i początkowo obowiązywał ją normalny wymiar czasu pracy, tj. 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Przy zatrudnieniu Magdaleny F. na czas nieokreślony ustalona została dla niej 5-godzinna dobowa oraz 25-godzinna tygodniowa norma czasu pracy. Magdalena F. w swej pracy ma częsty kontakt z biologicznym materiałem potencjalnie zakaźnym (krew, płyny ustrojowe, tkanki), w tym z materiałem nowotworowym. Jest to świeży materiał, pochodzący od osób chorych, a także od zwierząt. Styka się też z licznymi substancjami chemicznymi, w tym także toksycznymi i rakotwórczymi, takimi jak aceton, ksylen, formalina, toluen, alkohol metylowy i etylowy, kwas octowy, które mają szkodliwe działanie na człowieka i obecność niektórych z nich w powietrzu jest dla człowieka uciążliwa. W dniu 22 marca 2007 r. powódka Magdalena F. otrzymała wypowiedzenie dotychczasowych warunków umowy o pracę w zakresie ustalonych norm czasu pracy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie zostało uzasadnione przez pracodawcę analogicznie jak wypowiedzenie umowy powódce Iwony Ł.

Powódka Małgorzata M. od dnia 1 lipca 1991 r. do dnia 31 grudnia 2005 r. była zatrudniona na czas nieokreślony w Państwowym Szpitalu Klinicznym [...] w P., na pełen etat, w tym od dnia 10 stycznia 1991 r. do dnia 31 grudnia 1998 r. w Katedrze Patomorfologii Klinicznej na stanowisku laboranta medycznego i starszego technika analityka medycznego, a od dnia 1 stycznia 1999 r. do dnia 31 grudnia 2005 r. w Zakładzie Immunologii na stanowisku starszego technika analityka medycznego. Od dnia 1 stycznia 2006 r. pracodawcą powódki jest pozwany, u którego powódka jest zatrudniona na pełen etat, na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku technika analityka medycznego. Taki też ma zakres obowiązków.

Wykonując swoją pracę u pozwanego, powódka Małgorzata M. styka się ze świeżym materiałem biologicznym potencjalnie zakaźnym. W okresie zatrudnienia w Szpitalu powódka Małgorzata M. pracowała w skróconym systemie czasu pracy, obowiązywała ją bowiem 5-godzinna norma dzienna czasu pracy i 25-godzinna norma tygodniowa. Wynikało to z przepisów ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Takie same warunki w zakresie czasu pracy powódka Małgorzata M. miała u pozwanego. W dniu 22 marca 2007 r. powódka Małgorzata M. otrzymała wypowiedzenie dotychczasowych warunków umowy o pracę w zakresie ustalonych norm czasu pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie zostało uzasadnione analogicznie jak wypowiedzenia pozostałych powódek.

Katedra Immunologii Klinicznej jest jednostką organizacyjną [...] Wydziału Lekarskiego Uniwersytetu Medycznego. W jej ramach znajduje się Zakład Immunologii Klinicznej, w którym wydzielone zostały pracownie: - diagnostyki immunologicznej - immunologii komórkowej - immunochemii - cytometrii przepływowej.

Katedra i Zakład Immunologii Klinicznej w 2005 r. zostały przeniesione do nowych i odremontowanych pomieszczeń. Są w nich toalety, magazyny i prysznic. Jednak ten ostatni jest niedostępny. Laboratoria są wyposażone w komory laminarne typu biohazard, mające chronić od materiału zakaźnego, dygestorium, mające chronić osobę wykonującą badania od odczynników, a także inny sprzęt. Te urządzenia były również na wyposażeniu starych pomieszczeń. Dygestorium, tak jak w starej siedzibie, nie jest używane, ponieważ jego uruchamianie ze względu na obecne w powietrzu substancje łatwopalne jest zbyt niebezpieczne. Znajdują się w nim na niemalże całej powierzchni stołu odczynniki chemiczne, głównie ksylen. Do ich wentylacji służy mały wiatraczek. W nowej siedzibie znajduje się magazyn odczynników i pokój - zmywalnia. Jest tam zamontowana wentylacja mechaniczna, jednak nie jest ona sprawna, często nieprawidłowo działa. Dopiero w maju 2007 r. pomieszczenia wyposażono w klimatyzację. W dniu 3 stycznia 2006 r. miała miejsce wizytacja stanowisk pracy Katedry Immunologii Klinicznej przez lekarza i pielęgniarkę (z udziałem komisji bhp). Ustalono, że przy położeniu szczególnego nacisku na eliminowanie czynników zagrożenia oraz na zwiększenie zabezpieczenia w środki ochrony indywidualnej i zbiorowej pracowników przed czynnikami szkodliwymi występującymi w trakcie badań naukowych oraz szkolenia studentów, nie powinno mieć miejsca żadne zagrożenie dla zdrowia pracowników. Stwierdzono także, że po przeniesieniu Katedry do budynku przy ul. R. warunki lokalowe uległy zdecydowanej poprawie. Wizytu-

jący ustalili też, że warunki sanitarno-higieniczne są zgodne z normami, a oświetlenie jest wystarczające. W dniu 18 maja 2006 r. Laboratorium Badań Środowiskowych Katedry i Zakładu Toksykologii przeprowadziło badania toksykologiczne powietrza w Katedrze i Zakładzie Immunologii Klinicznej. W pracowni Cytometrii Przepływowej wykonano pomiar alkoholu etylowego, formaldehydu, acetonu i ksyłenu, w Pracowni Molekularnej - alkoholu metylowego i kwasu octowego. W wyniku pomiarów potwierdzono obecność tych substancji w powietrzu, ale w żadnej z pracowni nie stwierdzono przekroczeń najwyższego dopuszczalnego stężenia badanych związków. W pracowni Cytometrii Przepływowej wskazano, że do wentylacji służy dygestorium i wyciąg, natomiast odnośnie Pracowni Biologii Molekularnej zaznaczono, że wentylacja nie działa. Działające u pozwanego Laboratorium Badań Środowiskowych ma na celu między innymi kontrolowanie na stanowiskach pracy ilości substancji toksycznych w powietrzu i do prowadzenia takich badań jest ono upoważnione przez Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego. Badania substancji toksycznych w powietrzu dotyczą substancji lotnych, a ich wyniki odnoszą się zawsze do norm najwyższego dopuszczalnego stężenia substancji szkodliwych w powietrzu (NSD). Mogą one być wykonane w ciągu całego dnia pracy. Wykonuje się je cyklicznie. Ostatnie badania w Katedrze Immunologii miały miejsce w dniach 18 maja i 6 czerwca 2006 r. Pracownicy tej Katedry nie żądali przeprowadzenia badań środowiskowych.

Pismem z dnia 19 września 2006 r. kierownik Przychodni Medycyny Pracy NZOZ Akademii Medycznej [...] w P. wskazała, że w wyniku analizy skierowań na badania profilaktyczne wystawionych przez kierowników jednostek wymienionych w piśmie kierownika działu bhp z dnia 25 sierpnia 2006 r. stwierdzono rozbieżności co do narażeń na czynniki szkodliwe oraz uprawnień do skróconego dnia pracy. Omawiając problemy poszczególnych jednostek podała, że wizytacja lekarza przeprowadzona w Katedrze i Zakładzie Immunologii Klinicznej wiosną 2006 r. nie wykazała tam nieprawidłowości. Jednocześnie zaznaczyła, że w dostępnych aktualnych pomiarach środowiskowych w tych jednostkach nie stwierdzono przekroczeń dopuszczalnych norm, a w trakcie badań profilaktycznych nie zaobserwowano schorzeń ani dolegliwości, które mogły być związane z warunkami pracy. Wyjaśniła, że Przychodnia Medycyny Pracy nie jest kompetentna do ustalania skróconego dnia pracy dla poszczególnych stanowisk. W tym samym dniu odbyło się zebranie komisji do spraw oceny stanowisk pracy powołanej w dniu 16 czerwca 2004 r. zarządzeniem [...] dyrektora administracyjnego Akademii Medycznej (obecnie Uniwersytetu Medycznego)

[...] w P., w której skład wchodzi pracownicy Akademii. Komisja ta wskazała, że w dniu 19 lipca 2004 r. przejściowo zachowała 5-godzinny wymiar czasu pracy dla pracowników: Katedry Biologii Komórki, Katedry Immunologii Klinicznej, Katedry i Zakładu Patomorfologii Klinicznej, Katedry i Zakładu Medycyny Sądowej, Katedry i Zakładu Histologii i Embriologii, Katedry i Kliniki Endokrynologii i Przemiany Materii, Katedry i Zakładu Anatomii Prawidłowej.

W czasie zabrania odbytego w dniu 19 grudnia 2006 r. komisja zapoznała się z wymiarem czasu pracy obowiązującym w innych akademiach medycznych w Polsce i stwierdziła, że większość uczelni wprowadziła dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi 8 godzinny dzień pracy i nie ustalono w nich żadnych stanowisk pracy szkodliwych bądź uciążliwych. Komisja ta, powołując się na polepszenie warunków pracy w Katedrze i Zakładzie Immunologii Klinicznej oraz Katedrze Biologii Komórki, a także na modernizację systemu wentylacyjnego w Katedrze i Zakładzie Anatomii Prawidłowej, w pomieszczeniach Katedry i Zakładu Medycyny Sądowej oraz Katedry i Zakładu Histologii i Embriologii, zaproponowała na podstawie art. 145 k.p. 8-godzinny dzień oraz 40-godzinny przeciętnie tydzień pracy dla pracowników wymienionych w protokole katedry i zakładów, którzy nie są nauczycielami akademickimi. Zleciła jednak, aby dzienny czas pracy pracowników wykonujących prace laboratoryjne podzielić: 5 godzin na działalność laboratoryjną oraz 3 godziny na inne prace, wynikające z zakresu obowiązków. Komisja przy podejmowaniu decyzji brała pod uwagę pismo prof. J.Ż., opinię lekarza zakładowego i opinię radców prawnych.

W dniu 9 marca 2007 r. odbyło się posiedzenie komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, która po zapoznaniu się z wynikami prac zespołu do spraw oceny stanowisk pracy i po zasięgnięciu opinii kierowników katedr na temat skróconego czasu pracy, pozytywnie oceniła propozycję odstąpienia od stosowania u pozwanego skróconego czasu pracy. Następnie komisja bezpieczeństwa i higieny pracy w dniu 24 kwietnia 2007 r. przeprowadziła kontrolę stanu bhp w Katedrze Immunologii Klinicznej Zakładzie Immunologii, w wyniku której stwierdzono, że po przeniesieniu Katedry nastąpiła radykalna poprawa warunków pracy. Komisja ustaliła jednak, że wentylacja mechaniczna nie działa prawidłowo i jest awaryjna, w związku z czym zleciła umieszczenie w planach poprawy warunków pracy wykonanie klimatyzacji w pomieszczeniach Katedry. Stwierdziła, że dygestorium jest niesprawne i zleciła jego uruchomienie, a do czasu usunięcia awarii poleciła wstrzymanie pracy ze szkodliwy-

mi czynnikami. Ponadto wskazała na nieprawidłową gospodarkę odpadami biologicznymi i zleciła wdrożyć procedury dotyczące składowania i utylizacji takiego materiału obowiązujące w Uniwersytecie. Zwróciła też uwagę na problemy dotyczące zamówień na rękawice ochronne dla pracowników.

Na zasadzie art. 230 k.p.c. za bezsporne między stronami oraz przyznane przez strony, Sąd uznał następujące okoliczności: 1) występowanie w Katedrze Immunologii Klinicznej dodatkowych dyżurów pracowników; 2) prawidłowość powołania komisji bhp u pozwanego; 3) zasięgnięcie przez pozwanego opinii lekarza zakładowego co do wprowadzenia ogólnych norm czasu pracy w miejsce skróconych.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że: 1) powódki nie były zatrudnione w ZOZ, 2) wypowiedzenie zmieniające w zakresie norm czasu pracy było nieuzasadnione, bowiem: a) warunki, w jakich powódki świadczyły pracę dla pozwanego przed zmianą miejsca i jej wykonywania, jak również po tej zmianie, są szczególnie uciążliwe, b) warunki te nie uległy poprawie po przeprowadzce. Zdaniem Sądu Rejonowego zmiana pomieszczeń, w których powódki świadczą pracę, nie doprowadziła do zniwelowania szkodliwości ani szczególnej uciążliwości warunków pracy w Katedrze. Urządzenia i wentylacja, które mają stanowić zabezpieczenie dla pracowników przed szkodliwymi i zakaźnymi czynnikami nie są sprawne i nie spełniają przypisywanych im przez pozwanego funkcji. Szkodliwe substancje i ryzyko zakażenia różnymi chorobami nadal występują w miejscu pracy powódek. Nie zmienił się bowiem ani rodzaj pracy ani stopień narażenia pracowników. Większego bezpieczeństwa nie zapewniło pracownikom to, że w nowej siedzibie mają więcej pomieszczeń, że są one wyremontowane i wymalowane. Zmiany te, zdaniem Sądu Rejonowego, można ocenić jedynie jako wizualne, czy estetyczne.

Od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu apelację wniósł pozwany, żądając: 1. zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa każdej z powódek; 2. zasądzenia od każdej z powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego oraz kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego jako części kosztów procesu.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił: 1) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1 k.p., polegające na ich niewłaściwym zastosowaniu przez uznanie, iż odstąpienie od stosowania skróconych norm czasu pracy, wprowadzonych na podstawie art. 145 k.p. wymaga wypowiedzenia warunków pracy oraz że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powódkom warunków pracy, podana w oświadczeniu pozwanego o wypowiedzeniu warunków pracy była nieprawdziwa i nierzeczywista; 2) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 145 k.p. i § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 217, poz. 1833), przez przyjęcie, że szkodliwość w ramach dopuszczalnych norm daje podstawę do przyjęcia, że warunki pracy są szczególnie szkodliwe i uciążliwe; 3) mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie zapadłe w przedmiotowej sprawie naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów; 4) sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z treścią zabranego w sprawie materiału dowodowego, które to ustalenia miały wpływ na treść wyroku, polegających na uznaniu, iż pozwany nie udowodnił prawdziwości i rzeczywistości wskazanej w swoim oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia powódkom warunków pracy.

Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z dnia 23 listopada 2007 r. [...] uznał za zasadną jedynie apelację w odniesieniu do powódki Iwony Ł., natomiast w pozostałej części apelacji nie uwzględnił. W motywach wyroku Sąd Okręgowy zauważył, że sąd *meriti* ocenił jedynie treść wypowiedzenia zmieniającego. W tym kontekście słusznie uznał, że: - warunki pracy powódek nie były właściwe skoro obie komisje pozwanej zaleciły podział pracy na pracę w laboratorium i inną, - warunki pracy powódek nie uległy poprawie, a zmiana pomieszczeń nie doprowadziła do zniwelowania szkodliwości i uciążliwości tych warunków. Zdaniem Sądu drugiej instancji ustawodawca dopuszcza pracę w warunkach uciążliwych, natomiast wyznaczając normy określa granice, których przekroczenie powoduje uznanie pracy za niedopuszczalną. Fakt nieprzekroczenia takich norm nie przesądza o tym, że pracownicy nie są wcale narażeni na działanie szkodliwych związków, ani o tym, że są one dla narażonego na ich działanie człowieka zupełnie obojętne i nie mają na niego żadnego wpływu. Gdyby tak bowiem było, to do momentu przekroczenia norm najwyższych dopuszczalnych stężeń substancje te nie byłyby uznawane za szkodliwe.

Przede wszystkim jednak Sąd Okręgowy ocenił, że w sprawie ma zastosowanie ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.), ustanawiająca skrócenie normy czasu pracy. Z uwagi na taką subsumcję Sąd Okręgowy uznał za wadliwy pogląd Sądu pierwszej instancji jakoby uczelnia wyższa nie mogła posiadać statusu ZOZ-u. Sąd Rejonowy przeoczył zdaniem Sądu drugiej instancji, że do ZOZ art. 2 pkt 4 ustawy zalicza laboratorium diagnostyczne. Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę, iż zgodnie z art. 2 ust. 2 powołanej ustawy zakład opieki zdrowotnej może być odrębną jednostką organizacyjną, częścią innej jednostki organizacyjnej lub jednostką organizacyjną podległą innej jednostce organizacyjnej. Taka właśnie sytuacja występuje w niniejszej sprawie.

Do pozwanej ma zatem zastosowanie ustawa z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, w tym art. 32g ust. 1, a do powódek Magdaleny F. i Małgorzaty M. ma zastosowanie czas pracy określony art. 32g ust. 3 tej ustawy i nie może przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 26 godzin i 15 minut na tydzień. Skoro w odniesieniu do wymienionych powódek z uwagi na wykonywane przez nie czynności z mocy ustawy stosuje się skrócony czas pracy, to tym samym nie można dokonać wypowiedzenia zmieniającego w tym względzie, a dokonanie tego narusza przepis prawa. Wypowiedzenia zmieniające dokonane z naruszenia prawa czynią zasadne roszczenia obu powódek; z uwagi na powyższe apelację w odniesieniu do powódek należało oddalić (art. 385 k.p.c.).

Odmienne przedstawia się sytuacja powódki Iwony Ł. z uwagi na charakter wykonywanych przez nią czynności i zadań, które co do zasady nie mogą podlegać regulacji określonej w art. 32g ust. 3 powołanej ustawy. Brakuje zatem podstawy prawnej, by powódka Iwona Ł. mogła domagać się ochrony przed dokonaniem wypowiedzeniem zmieniającym, skoro nie dotyczy jej ochrona przysługująca osobom, do których podstawowych obowiązków należy wykonywanie czynności określonych art. 32g ust. 3 wskazanej wyżej ustawy. W związku z powyższym apelacja pozwanej w odniesieniu do tej powódki była zasadna i wyrok w tej części należało zmienić oddalając powództwo (art. 386 § 1 k.p.c.).

Wyrok Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 23 listopada 2007 r. [...] zaskarżył skargą kasacyjną pozwany wnosząc o: 1. uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie apelacji pozwanego w części dotyczącej powódek Magdaleny F. i Małgorzaty M.; 2. zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów

procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w tym również kosztów postępowania pierwszej instancji i postępowania apelacyjnego.

Jako podstawę kasacji pozwany wskazał: 1. naruszenie przepisów prawa materialnego: - przez niewłaściwe zastosowanie art. 1, 2 i 32g ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, w wyniku uznania przez Sąd drugiej instancji, że Pracownia Immunologii Klinicznej wchodząca w skład Katedry pozwanego stanowi zakład opieki zdrowotnej i w stosunku do jej pracowników stosuje się przepisy o czasie pracy wynikające z ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, a w konsekwencji tego - przez pominięcie i niezastosowanie art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) i art. 145 k.p., ustalających warunki wprowadzenia skróconych norm czasu pracy w odniesieniu do pracowników szkół wyższych - przez błędną interpretację art. 145 k.p. oraz § 2 pkt 1 i § 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 217, poz. 1833) i przyjęcie, że szkodliwość w ramach dopuszczalnych norm daje podstawę do uznania, że warunki pracy u pozwanego są szczególnie szkodliwe i uciążliwe – przez naruszenie art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1 k.p. polegające na ich niewłaściwym zastosowaniu, poprzez uznanie, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powódkom warunków pracy podana w oświadczeniu pozwanego o wypowiedzeniu warunków pracy była nieprawdziwa i nierzeczywista; 2. mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie zapadłe w przedmiotowej sprawie naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy, dlatego została uwzględniona. Powódki dochodziły w procesie przywrócenia warunków pracy w zakresie skróconego czasu pracy. W pozwie wskazywały, że warunki, w jakich pracują po zmianie miejsca pracy nie uległy poprawie i nadal są szkodliwe, stąd dotychczas obowiązujące je skrócone normy czasu pracy (5 godzin dziennie) są uzasadnione tak warunkami pracy, jak i koniecznością zastosowania do nich art. 32g ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej. Sąd drugiej instancji uznał oba uzasadnienia utrzymania *staus quo* w zakresie wymiaru czasu pracy za prawidłowe. W szczegól-

ności wskazał, że do powódki Magdaleny F. oraz do powódki Małgorzaty M. mają zastosowanie przepisy ustawy o zakładach opieki zdrowotnej. Rozważając ten problem jako pierwszy, trzeba wskazać, iż zakład opieki zdrowotnej, aby nabyć ten status i rozpocząć działalność musi uzyskać wpis do rejestru prowadzonego przez ministra właściwego do spraw zdrowia (art. 12 ustawy). Nie wszystkie jednostki, które wypełniają dyspozycje art. 1 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej mają ten status. Problem określenia pozycji prawnej zakładów prowadzonych w ramach struktury jednostki badawczo - rozwojowej był już analizowany przez Sąd Najwyższy między innymi w orzeczeniu z dnia 6 marca 2007 r., I PK 161/06. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy bardzo wyraźnie podkreślił, że nie wszystkie jednostki wchodzące w system ochrony zdrowia mają status publicznego zakładu opieki zdrowotnej, bowiem ten wymaga szczególnej formy prawnej. Analogicznie sprawa przedstawia się odnośnie do zakładów opieki zdrowotnej, które - by funkcjonować - muszą uzyskać wpis do rejestru. *Ad casum* Katedra Uniwersytetu Medycznego w P., w której pracowały powódki, ani też Pracownia Immunologii Klinicznej, takim wpisem się nie legitymowała. Zatem powódki nie mogły powoływać się wprost na uprawnienia pracownicze wynikające z ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, bowiem ustawa ta nie obejmowała ich swym zakresem. Taki punkt widzenia i taką kwalifikację potwierdza statut uczelni, który wskazuje, iż struktury uczelni realizują jedynie zadania dydaktyczne i naukowe, natomiast bazę kliniczną Akademii Medycznej stanowią szpitale kliniczne i inne zakłady opieki zdrowotnej, które łączą naukę z udzielaniem świadczeń zdrowotnych i promocją zdrowia. Dopiero bowiem to powiązanie nauki z praktyką (realizacja zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych) daje podstawę dla uznania zakładu za zakład opieki zdrowotnej w rozumieniu ustawy i pozwala na jego rejestrację (art. 2 ust. 2 i art. 5 ustawy o zoz).

Brak możliwości oceny Katedry, w której pracowały powódki, za zakład opieki zdrowotnej powoduje, iż do Katedry pozwanej - w rozważanym tu przedmiocie - ma zastosowanie art. 145 k.p. Na podstawie tego przepisu ustawodawca dopuszcza możliwość skrócenia norm czasu pracy przewidzianych w art. 129 k.p., a więc ośmiogodzinnej normy dobowej i przeciętnej czterdziestogodzinnej normy tygodniowej. Przesłankami stosowania skróconego czasu pracy są: szczególnie uciążliwe lub szczególnie szkodliwe dla zdrowia warunki pracy, a także prace monotonne lub prace wykonywane w ustalonym z góry tempie. Skrócenie czasu pracy ze względu na szczególnie uciążliwe lub szczególnie szkodliwe warunki pracy, zgodnie z art. 145

k.p. może polegać bądź na obniżeniu normy czasu pracy dobowej lub tygodniowej, bądź też na ustanowieniu odpowiednich przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Z kolei przy ustalaniu szczególnej szkodliwości określonej pracy należy badać, czy przy jej wykonywaniu w środowisku pracy występują czynniki szkodliwe dla zdrowia pracownika. Trzeba w tym miejscu podkreślić, że do obowiązków pracodawcy należy przeprowadzanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrowanie i przechowywanie wyników tych badań i pomiarów oraz udostępnianie ich pracownikom. Sam jednak fakt ustalenia występowania szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych warunków pracy nie rodzi po stronie pracodawcy obowiązku skrócenia czasu pracy. O tym, czy jest to niezbędne w danych okolicznościach, czy bardziej celowe jest zastosowanie innych prawnych środków „rekompensujących” pracę w takich warunkach, decyduje pracodawca, uwzględniając opinie pracowników lub ich przedstawicieli, a także opinię lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, kierując się przede wszystkim potrzebą zapewnienia pracownikom efektywnie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (por. także wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 1979 r., I PRN 67/79, OSPiKA 1981 nr 5, poz. 92).

Obowiązująca od 1 stycznia 2004 r. kodeksowa regulacja nie określa ram stosowania skróconego czasu pracy, w szczególności brakuje unormowania analogicznego do zawartego w art. 139 § 2 k.p. w jego poprzednim brzmieniu, w myśl którego omawiany system czasu pracy obowiązywał na określonych stanowiskach pracy w czasie trwania szczególnych warunków pracy. Oznaczało to, że w razie wyeliminowania tych warunków, automatycznie przestawał obowiązywać na tych stanowiskach skrócony czas pracy. Obecnie „wycofanie się” ze stosowania analizowanego systemu czasu pracy wymaga zastosowania procedury analogicznej do jego wprowadzenia, a więc wymaga ono konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami i zasięgnięcia opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami. (K.Rączka: Komentarz do art. 145 k.p.- LexPolonica). Zdaniem Sądu Najwyższego orzekającego w niniejszej sprawie owo „wycofanie się” wymaga także złożenia wypowiedzenia zmieniającego.

Fakt, że pracodawca w sprawie niniejszej nie uznał potrzeby dalszego skracania czasu pracy wobec powódek (do 5 godzin na dobę) nie oznacza, że wypowiedzenie zmieniające złożone przez Akademię było uzasadnione merytorycznie. Ocena pracodawcy i jego służb dokonana w tej sprawie może być bowiem kwestionowana

przez pracownika i w razie sporu wymaga dodatkowej analizy dokonanej przez biegłego. Chodzi w szczególności o udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy warunki pracy powódek i stosowanie do nich 8-godzinnego dnia pracy spełniają wymagania pracy bezpiecznej i higienicznej. Zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy polega na stworzeniu - przy wykorzystaniu nie tylko instrumentów prawnych, lecz także technicznych, technologicznych, organizacyjnych (por. T. Wyka: Ochrona zdrowia pracownika jako element stosunku pracy, Warszawa 2003, s. 233-249) - takiej sytuacji, w której nie będą zagrożone życie, zdrowie i spokój psychologiczny pracownika, oczywiście na ile pozwala na to wiedza i technika (por. A. Witosz: Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w: Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej, t. III, red. T. Zieliński, Katowice 1980, s. 123). Nie zawsze jednak taki optymalny stan rzeczy jest możliwy. A zatem przy niepełnej realizacji obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracownikowi należy się jakaś forma rekompensaty. Może być nią skrócony czas pracy, wprowadzony w różnej formie. Fakt jednak występowania szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych warunków pracy nie powoduje - powtórzmy to raz jeszcze - automatycznie po stronie pracodawcy obowiązku skrócenia czasu pracy. Wszystko zależy od konkretnych okoliczności i konkretnych warunków pracy, które *ad casum* wymagają wnikliwego badania.

Dokonując oceny warunków pracy powódek trzeba mieć także na uwadze *ratio* norm dotyczących czasu pracy pracowników zakładów opieki zdrowotnej, podobieństwa i różnice tej pracy, szczególnie w zakresie ilości, w stosunku do pracy powódek. Taka zaś ocena nie została przeprowadzona wobec mylnej subsumcji ustawy o zakładach opieki zdrowotnej do stanu faktycznego sprawy. Z tych powodów orzeczono jak w sentencji.

=====