

Uchwała z dnia 15 lutego 2006 r.

II PZP 13/05

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszkowski, Sędziowie SN: Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Maria Tyszel.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyż, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 lutego 2006 r. sprawy z powództwa Danuty B. przeciwko Zakładowi Gospodarki Mieszkaniowej Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa w P. o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 2 grudnia 2005 r. [...]

„Czy przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownicą w okresie urlopu wychowawczego, w przypadku gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdanie drugie k.p. ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim k.p.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy w Poznaniu, rozpoznając apelację Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa w P. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Pile z dnia 20 czerwca 2005 r., uznającego za bezskuteczne

wypowiedzenie umowy o pracę powódce Danucie B., stwierdził, iż w sprawie wystąpiło zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości i przedstawił Sądowi Najwyższemu pytanie prawne o treści: „Czy przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownica w okresie urlopu wychowawczego, w przypadku gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ zdanie drugie k.p.?”

Stan faktyczny sprawy, w związku z którym powstało to pytanie, przedstawia się następująco. Powódka Danuta B. była zatrudniona w Zespole Pałacowo-Parkowym w P. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 1 lutego 2004 r. Zespół Pałacowo-Parkowy w P. na zasadzie art. 23¹ k.p. wszedł w skład Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej Zasobu Własności Rolnej Skarbu Państwa w P. W październiku 2004 r. powódka wystąpiła z wnioskiem o udzielenie jej kolejnego urlopu wychowawczego. Strona pozwana wyraziła zgodę na urlop wychowawczy w okresie od 20 listopada 2004 do 19 listopada 2007 r. Dnia 1 marca 2005 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia z uzasadnieniem, że w związku ze zmianami organizacyjnymi istnieje konieczność zmniejszenia zatrudnienia. Jako podstawę prawną wypowiedzenia wskazał art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (w dalszym ciągu powołana jako: ustawa z 2003 r.). W związku ze zmianami organizacyjnymi u strony pozwanej doszło do ograniczenia zatrudnienia.

W uzasadnieniu wyroku uwzględniającego powództwo Sąd Rejonowy określił, iż do czasu wprowadzenia do Kodeksu pracy art. 186¹ rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów wychowawczych i zasiłków wychowawczych (Dz.U. Nr 60, poz. 277) w § 4 przewidywało, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, chyba że zachodzą przyczyny określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy lub uzasadniające rozwiązanie z pracownica umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy albo pracownica zaprzestała sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Brzmienie art. 186¹ k.p. różni się jednak od § 4 rozporządzenia przez

ograniczenie możliwości wypowiedzenia umowy wyłącznie do przypadków ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Oznacza to, iż od dnia 1 stycznia 2004 r. przyczyny określone w ustawie z 2003 r. nie mogą stanowić podstawy wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi pozostającemu na urlopie wychowawczym. W apelacji od tego wyroku strona pozwana zarzuciła błędną wykładnię art. 5 ust 3 oraz art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z 2003 r. przez nieuwzględnienie okoliczności, że ten ostatni przepis wyraźnie dopuszcza rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego.

W ocenie Sądu Okręgowego nie przekonuje argumentacja Sądu Pracy odwołująca się do wykładni historycznej. Opierając się na wykładni językowej art. 10 ust. 2 ustawy z 2003 r. należałoby relacje między spornymi uregulowaniami określić w myśl zasady *lex specialis* (przepisy ustawy 2003 r.) *derogat legi generali* (art. 186¹ k.p.). Przy takim rozumieniu stosunku między tymi uregulowaniami nie występowała potrzeba odsyłania w Kodeksie pracy do ustawy z 2003 r. Przyjęcie natomiast koncepcji Sądu Pracy skutkowałoby tym, że ustawodawca bardziej chroniłby pracownicę w okresie urlopu wychowawczego niż pracownicę w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, co nie ma uzasadnienia aksjologicznego. Sąd Okręgowy nie dostrzega też dostatecznych racji, dla których ustawodawca miałby przy okazji nowelizacji Kodeksu pracy odmiennie ukształtować ochronę stosunku pracy korzystających z urlopu wychowawczego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawowy problem prawny sprowadza się do określenia relacji unormowań zawartych w art. 186¹ k.p. - przewidujących ochronę trwałości stosunku pracy pracowników przebywających na urlopie wychowawczym - do przepisów ustawy z 2003 r., które ograniczają trwałość stosunku pracy w razie zaistnienia przyczyn niedotyczących pracowników, uzasadniających zwolnienia grupowe, a także zwolnienia indywidualne z tych samych przyczyn.

Stosownie do art. 186¹ § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie

przez pracodawcę urlopu w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika .

W myśl art. 5 ust. 1 ustawy z 2003 r. przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 - 4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5.

Na gruncie powołanego przepisu powstaje przede wszystkim pytanie, czy w związku z odwołaniem się do przepisu art. 41 k. p. w pojęciu urlopu pracownika, o którym mowa w tym przepisie, mieści się urlop wychowawczy uregulowany przepisami art. 186 i następane k. p. Kodeks pracy w dziale siódmym zatytułowanym urlopy pracownicze reguluje urlopy wypoczynkowe i urlopy bezpłatne. Urlopy te mieszczą się w pojęciu „urlopu pracownika”, o którym mowa w art. 41. Urlopy wychowawcze natomiast zostały uregulowane w dziale siódmym Kodeksu o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem. Przemawia to na rzecz traktowania urlopów wychowawczych jako instytucji szczególnej w porównaniu do urlopów pracowniczych, o których mowa w art. 41 k.p.

Przepis art. 186¹ k.p. należy natomiast do przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, o których mowa w art. 5 ust. 1 zdanie drugie ustawy z 2003 r. Przepis art. 5 ust. 5 tej ustawy zawiera wyliczenie kategorii pracowników, którym w okresie objętym szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Są to pracownicy, o których mowa w art. 39 i art. 177 k.p., a ponadto grupa pracowników pełniących funkcje związkowe lub związane z reprezentacją interesów pracowników (między innymi członkowie rady pracowniczej przedsiębiorstwa, członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej). Z unormowania tego wynika, że pod pojęciem przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy ustawodawca rozumie zarówno odpowiednie uregulowania zawarte w Kodeksie pracy, jak i zawarte w aktach pozakodeksowych. Spośród regulacji kodeksowych zostały wymienione art. 39 i 177. Przepis art. 186¹ k.p., który nie został wyraźnie wymieniony, należy niewątpliwie do kategorii przepisów odręb-

nych, dotyczących szczególnej ochrony przed zwolnieniem, których nie stosuje się przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Co się tyczy indywidualnego trybu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, to znaczy zwolnień z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z 2003 r., jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a liczba zwalnianych pracowników nie osiąga progów przewidzianych dla zwolnienia grupowego, art. 10 ust. 1 odsyła do przepisów art. 5 ust. 3-7 ustawy z 2003 r. Przy przyjętej interpretacji pojęcia urlopu pracowniczego, o którym mowa w art. 41 k.p., przepis ten nie dotyczy pracowników korzystających z urlopu wychowawczego. Do pracowników tych odnosi się natomiast przepis art. 10 ust. 2, według którego w przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. W odróżnieniu od przypadków wskazanych w ustępie pierwszym, art. 10 ustęp drugi tego przepisu nie przewiduje rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

W związku z przyjętą wykładnią można dodatkowo wskazać na wprowadzenie przepisami art. 16, 17, 20 ustawy z 2003 r. do pragmatyk służbowych Policji, Straży Granicznej oraz Służby Więziennej jednobrzmiących przepisów o przysługiwaniu funkcjonariuszom w związku ze zwolnieniem ze służby innych uprawnień „przewidzianych dla pracownic zwalnianych z pracy w czasie urlopów wychowawczych z przyczyn nie dotyczących pracowników”. Przepisy te wskazują, że ustawodawca zakładał dopuszczalność zwalniania pracowników przebywających na urloпах wychowawczych z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Z przytoczonych motywów należało udzielić odpowiedzi jak w sentencji uchwały.

=====