

Wyrok z dnia 12 maja 2011 r.

II PK 6/11

Wypowiedzenie zmierzające do zmiany warunków umowy o pracę w sytuacji określonej w art. 241¹³ § 2 k.p. nie jest wyłączone, gdy pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego korzysta z obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁸ k.p.

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie SN:
Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca), Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 maja 2011 r. sprawy z powództwa Angeliki J. przeciwko E.S. Spółce z o.o. w K. o przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 24 sierpnia 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 24 sierpnia 2010 r. oddalił apelację pozwanego pracodawcy E.S. Spółki z o.o. w K. od wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy z 10 lutego 2010 r., który przywrócił powódce Angelice J. poprzednie warunki pracy i płacy. Powódka po urlopie macierzyńskim uzyskała od kwietnia 2009 r. roczne obniżenie wymiaru czasu pracy (o 1/10 etatu) na podstawie art. 186⁷ k.p. Z końcem lipca 2009 r. pozwany wypowiedział jej warunki umowy o pracę w części dotyczącej zasad wynagradzania wobec zmian w regulaminie wynagradzania wprowadzonych przez zarząd spółki uchwałą z 14 maja 2009 r. Podstawą wypowiedzenia były przepisy art. 42 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. oraz art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. Nowe zasady wynagradzania na jej stanowisku były mniej korzystne. Sąd

Rejonowy wypowiedzenie uznał za bezprawne na podstawie art. 186⁸ § 1 k.p., gdyż ochrona zatrudnienia wynikająca z tego przepisu wyklucza wypowiedzenie na podstawie art. 42 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. oraz art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. Sąd Rejonowy nie zgodził się z zarzutem pracodawcy, że była to regulacja szczególna do przepisu art. 186⁸ k.p. Ten ostatni przepis jako późniejszy wyłącza art. 241¹³ § 2 k.p. (*lex posteriori derogat legi priori*) i określa zamknięty katalog możliwości wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji pozwanego za prawidłowe uznał stanowisko Sądu Rejonowego, że art. 241¹³ § 2 k.p. nie jest przepisem szczególnym do ochrony z art. 186⁸ § 1 k.p., który wprowadza szeroki zakaz wypowiedzania umowy o pracę oraz ściśle określa przypadki, w których wypowiedzenie jest możliwe. W chwili ustanowienia regulacji z art. 186⁸ § 1 k.p. (6 grudnia 2008 r.) przepis art. 241¹³ § 2 k.p. już istniał i ustawodawca rozwiązania wynikającego z tego przepisu nie wprowadził do art. 186⁸ § 1 k.p.

Skarga kasacyjna zarzuciła naruszenie: 1) art. 186⁸ § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 241¹³ § 2 k.p. oraz art. 77² § 5 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że art. 186⁸ § 1 k.p. zawiera zamknięty katalog przypadków, w których dopuszczalne jest wypowiedzenie warunków umowy o pracę pracownikowi uprawnionemu do urlopu wychowawczego korzystającemu z obniżonego wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p., świadczący o bezwzględnej ochronie tych pracowników przed wypowiedzeniem, której nie uchyla art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. oraz uznanie, że nie stanowi on *lex generalis* względem art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. Wykładnia systemowa i funkcjonalna oraz reguły kolizyjne przemawiają za przyjęciem, iż wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę (tj. dokonane w trybie art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 241¹³ oraz w związku z art. 77² § 5 k.p.) możliwe jest również w przypadku niekorzystnej zmiany regulaminu wynagradzania; 2) art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p., przez jego błędną wykładnię i przez to jego niezastosowanie, tj. przyjęcie, że nie jest dopuszczalne wprowadzenie mniej korzystnych postanowień regulaminu wynagradzania w drodze wypowiedzenia zmieniającego wobec pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego w okresie od dnia złożenia przez niego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego czasu pracy, nie dłużej niż przez 12 miesięcy, a tym samym przyjęcie, że art. 241¹³ § 2 k.p. nie wyłącza ochrony przed wypowiedzeniem warunków umowy o pracę przewidzianej w art. 186⁸ § 1 k.p. w związku z art. 42 k.p. oraz uznanie, że art. 241¹³ § 2 k.p. nie stanowi *lex specialis* względem art. 186⁸ § 1 k.p. Wykładnia literalna,

systemowa i funkcjonalna art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. oraz reguły kolizyjne przemawiają za przyjęciem, iż wypowiedzenie warunków umowy o pracę możliwe jest również w przypadku niekorzystnej zmiany regulaminu wynagradzania; 3) art. 328 k.p.c., przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest zasadna. Zaskarżony wyrok został oparty na błędnej wykładni i niewłaściwemu zastosowaniu prawa. Z przepisu art. 186⁸ § 1 k.p., według którego „rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę 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”, nie wynika, że poza tymi przypadkami pracownikowi przysługuje bezwzględna ochrona stosunku pracy. Gdyby akceptować stanowisko zaskarżonego wyroku, to pracownikowi w sytuacji określonej w tym przepisie (alternatywnej formie urlopu wychowawczego) przysługiwałaby ochrona stosunku pracy prawie że absolutna, gdyż likwidacja, upadłość czy rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. to sytuacje w istocie wyjątkowe. Należałoby wówczas stwierdzić, że nie mają zastosowania inne regulacje, na podstawie których pracodawca zezwala wypowiedzieć umowę o pracę mimo przyznanej pracownikom ochrony zatrudnienia. Założenie takie nie jest prawidłowe. Nie powinno budzić wątpliwości, że przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: ustawa z 2003 r.) 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. (uchwała Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 315). Taki sam przepis o możliwości rozwiązania umowy o pracę w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy jest w art. 186⁸ § 1 zdanie drugie k.p. Nie może być kwestionowane, że przepis ten nie uniemożliwia wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie przepisów ustawy z 2003 r. (art. 5, art. 10), choć ustawa ta wobec niektórych pracowników chronionych dopuszcza tylko wypowiedzenie zmieniające (art. 5 ust. 5). W tej sprawie należy więc stwierdzić, iż reguła ujęta w zdaniu drugim art. 186⁸ § 1 k.p. nie uzasadnia tezy, że regulacja ta wyłącza inne przepisy, które

pozwalają wypowiedzieć pracownikowi umowę. Bez zdania drugiego w art. 186⁸ § 1 k.p. mogłoby być wątpliwe, czy ochrona przewidziana w tym przepisie przysługuje nawet w wypadku likwidacji lub upadłości pracodawcy, a to wobec brzmienia art. 41¹ § 1 k.p.

Odrębną do art. 186⁸ k.p. regulację stanowi przepis art. 241¹³ § 2 k.p., który wyłącza jakąkolwiek ochronę stosunku pracy w razie zmian prawa płacowego (układu lub regulaminu wynagradzania) na mniej korzystne. Zgodnie z jego brzmieniem korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Natomiast postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. Pracodawca ma prawo do zmiany prawa płacowego i z przepisu art. 241¹³ k.p. wynika, że zmiana prawa płacowego (układu lub regulaminu wynagradzania w związku z art. 77² § 5 k.p.) ma charakter powszechny, gdyż odnosi się podmiotowo do wszystkich pracowników objętych tą zmianą, ze względu na generalny (normatywny) charakter norm tego prawa.

Ta sprawa dotyczy tylko kwestii samej dopuszczalności wypowiedzenia, dlatego ważne jest zwrócenie uwagi, że regulacja z art. 241¹³ § 2 k.p. jest jednoznaczna, gdyż prawa pracodawcy do zmiany warunków wynagradzania po zmianie układu (regulaminu wynagrodzenia) na mniej korzystne nie ogranicza żaden przypadek ochrony pracowniczego zatrudnienia. Ustawodawca wszak stwierdził, że nie mają wówczas zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania umowy o pracę. Jest to zatem regulacja nawet silniejsza niż przewidziana w ustawie z 2003 r., która zastrzega wszak gradację stopnia ochrony zatrudnienia (art. 5 ust. 5). Z art. 241¹³ k.p. wynika, że prawo płacowe ma obowiązywać jednakowo wszystkich pracowników, stąd przepis, że przy wprowadzeniu zmian nawet na niekorzyść nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę stosunku pracy. Jeżeli by więc uznać, że przepis art. 241¹³ § 2 k.p. nie ma zastosowania do sytuacji określonej w

art. 186⁸ k.p., to ustawodawca musiałby to wyraźnie zastrzec, przy czym stanowiłoby to jedyny wyjątek na gruncie regulacji z art. 241¹³ § 2 k.p. wyłączającej przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania umów o pracę.

Przy akceptacji stanowiska zaskarżonego wyroku dochodziłoby do sytuacji różnicowania (niepodlegania) pracowników wobec nowego prawa płacowego nie ze względu na samo zatrudnienie, lecz tylko ze względu na czasowy zbieg uprawnień do urlopu wychowawczego oraz zmiany prawa płacowego na niekorzyść pracowników. Wówczas w gorszej sytuacji byłiby pracownicy, którym okres 12 miesięcy z art. 186⁸ k.p. upłynął przed zmianą prawa płacowego albo rozpoczynałby się po wprowadzeniu zmiany prawa płacowego. Regulacje art. 186⁸ k.p. i art. 241¹³ k.p. nie pozostają jednak w zakresowej kolizji, gdyż zmiana prawa płacowego nie podważa tego co stanowi istotę rozwiązania z art. 186⁸ k.p., to jest korzystania z obniżenia wymiaru czasu pracy. Ponadto art. 241¹³ § 2 k.p. nie wyklucza rozwiązania, które umożliwia pracownikowi kontrolę wypowiedzenia w aspekcie zasadności i zgodności z prawem (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.). Innymi słowy, przedmiot regulacji przepisu art. 241¹³ k.p. jest odrębny od art. 186⁸ k.p. i dla uniknięcia jakichkolwiek wątpliwości ustawodawca wyraźnie stwierdził, że nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania umowy o pracę. Wypowiedzenie zmierzające do zmiany warunków umowy o pracę w sytuacji z art. 241¹³ § 2 k.p. nie jest wyłączone, gdy pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego korzysta z obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁸ k.p.

Błędne było również założenie, że przepis art. 186⁸ k.p. jako późniejszy wyłącza wcześniejszy przepis art. 241¹³ § 2 k.p. rzecz w tym, że pierwszy przepis nie zajmuje się w ogóle materią uregulowaną w drugim przepisie, który nadal stanowi regulację szczególną. Nieuprawnione było więc wnioskowanie, że przepis późniejszy uchyla działanie przepisu wcześniejszego, gdyż przedmioty obu regulacji (przepisów) są odrębne. Należało dostrzec, że ochrona z art. 186⁸ k.p. wynika z ustawy oraz to, że prawo do zmiany prawa płacowego również wynika z ustawy i ustawodawca wyklucza tu konflikt tych regulacji, właśnie przez jasne postanowienie w tym drugim przepisie, że nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania umów o pracę w przypadku wypowiedzania warunków płacowych. W tym znaczeniu przepis art. 241¹³ § 2 k.p. jest przepisem szczególnym do art. 186⁸ k.p. Innymi słowy, przepis późniejszy nie uchyla przedmiotowo innej regulacji w przepisie wcześniejszym. W art. 186⁸ k.p. nie musi być więc zastrzeżone (napisane), że pra-

codawca może stosować rozwiązanie z art. 241¹³ § k.p., gdyż wówczas powstałaby niepotrzebna wątpliwość czy stosuje się również przepisy ustawy z 2003 r.

W systemie prawa zdarzenie ocenia się na podstawie wszystkich przepisów prawa mających do niego zastosowanie. Zakres zaskarżonego rozstrzygnięcia dotyczy tylko pytania czy pracodawca mógł zastosować wypowiedzenie zmieniające na podstawie art. 241¹³ § 2 k.c. w związku z art. 77² § 5 k.p. W tej sprawie Sąd Najwyższy mógł się tylko wypowiedzieć, czy w sprawie miał zastosowanie art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. w związku z art. 42 k.p. Odpowiedź jest pozytywna. Wyrok podlega więc uchyleniu, gdyż Sąd nie rozpoznał sprawy w pozostałym zakresie zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 k.p.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====