



Sygn. akt I PK 72/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa S. C.
przeciwko „M.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 maja 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w O.
z dnia 19 grudnia 2016 r., sygn. akt IV Pa [...],

- I. oddała skargę kasacyjną,**
- II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z 19 grudnia 2016 r. oddalił apelację skarżącego pracodawcy „M.” Sp. z o.o. w S. od wyroku Sądu Rejonowego w S. z 5 października 2016 r., uwzględniającego powództwo S. C. i przywracającego ją do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku. Powódka była zatrudniona w spółce jako księgowa, będąc jednocześnie jej udziałowcem (1/8 udziałów). Złożyła wniosek na podstawie art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 186⁷ § 1 k.p. o obniżenie wymiaru czasu w okresie umożliwiającym skorzystanie z urlopu wychowawczego oraz wniosek o udzielenie przerw na karmienie piersią. Pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę, wskazując na zmiany organizacyjne polegające na likwidacji stanowiska pracy głównego księgowego i redukcję kosztów funkcjonowania spółki. Sąd Rejonowy nie stwierdził, iżby przyczyna wypowiedzenia była pozorna. Sytuacja pracodawcy systematycznie się pogarszała. Z tych przyczyn wcześniej rozwiązał stosunki pracy z innymi pracownikami. Część obowiązków powódki przyjęła prezes spółki, będąca z wykształcenia księgową, a ponadto część zadań zaczęła wykonywać pracownica administracji. Sytuacja spółki wymuszała podejmowanie działań w celu redukcji kosztów. Wypowiedzenie umowy o pracę nie było jednak prawidłowe. Powódce przysługiwała ochrona zatrudnienia na podstawie art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 186⁷ § 1 k.p. Nie zachodziły okoliczności uchylające ochronę przed wypowiedzeniem (uchwała Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05). Stan zatrudnienia w pozwanej nie pozwalał na zastosowanie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W związku z ochronną funkcją art. 186⁸ § 1 k.p. wyjątków tych nie można interpretować rozszerzająco. Nie mają zastosowania do pracowników tych pracodawców, do których przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. nie znajdują zastosowania.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji stwierdził brak podstaw do stosowania art. 45 § 2 k.p. Katalog pracowników chronionych z art. 45 § 3 k.p. nie jest zamknięty. Obejmuje również pracowników, o których mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. W przypadku powódki jako pracownika objętego szczególną ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę, ustalanie niecelowości lub niemożliwości

uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę lub przywrócenia do pracy uzasadniałoby zasądzenie odszkodowania jedynie w sytuacji likwidacji pracodawcy, która nie wystąpiła w sprawie. Przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę była bowiem likwidacja stanowiska pracy.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił: I. naruszenie prawa materialnego: a) art. 45 § 3 k.p. przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że jego treść odnosi się również do pracowników, o których mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p.; b) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy ustalony stan faktyczny sprawy jednoznacznie wskazywał na to, że powódka skorzystała z obniżonego wymiaru czasu pracy w firmie w celu uzyskania ochrony przed zwolnieniem, w sytuacji w której od początku nie miała zamiaru faktycznie wykonywać pracy u pozwanej, a nadto z uwagi na oświadczenie złożone przez powódkę na rozprawie apelacyjnej 19 grudnia 2016 r. można wyprowadzić uzasadniony wniosek, że przywrócenie powódki do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa; II. naruszenie prawa procesowego - art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. przez uwzględnienie przez Sąd roszczenia powódki o przywrócenie do pracy na stanowisko, które faktycznie zostało zlikwidowane i nie istniało w dniu wyrokowania.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

1. Zasadnicza kontrowersja dotyczy kwestii, czy powódka była w kręgu pracowników z art. 45 § 3 k.p. W tym zakresie ujawniły się różnice między Sądem pierwszej i Sądem drugiej instancji. W zaskarżonym wyroku przyjęto wykładnię korzystną dla powódki z tezą, że krąg pracowników z art. 45 § 3 k.p. nie jest zamknięty i dlatego obejmuje również ochronę zatrudnienia wynikającą z art. 186⁸ § 2 w związku z § 1 pkt 2 k.p. Taki kierunek wykładni budzi wątpliwości ze względu na wykładnię gramatyczną i systemową. Nie bez racji skarżąca zarzuca, że art. 45 § 3 k.p. nie wymienia po art. 39 i 177 art. 186⁸ k.p., a wręcz pomija pracownika, który korzysta z obniżenia wymiaru czasu pracy z art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. Można

stwierdzić, że pominięcie to nie jest bez znaczenia, gdy jednocześnie zauważy się, że prawodawca rozszerza ochronę z art. 45 § 3 k.p. w późniejszych regulacjach dotyczących urlopu rodzicielskiego (art. 182¹⁹ k.p.), urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3 k.p.) i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 2 k.p.). Te przypadki indywidualnej regulacji przemawiają za wnioskiem, że art. 45 § 3 k.p. obejmuje tylko określone sytuacje pracowników wyraźnie wskazane w Kodeksie pracy i ponadto przypadki ochrony zatrudnienia z innych ustaw szczególnych. Krąg uprawnionych jest zatem zamknięty a nie otwarty, czyli już tylko na gruncie Kodeksu pracy. Konsekwentnie pracownik uprawniony do obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. nie byłby objęty ochroną z art. 45 § 3 k.p.

2. Art. 186⁸ k.p. nie należy do przepisów szczególnych w rozumieniu art. 45 § 3 k.p., bo chodzi wówczas o inne ustawy. Nie jest przekonująca argumentacja, że art. 186⁸ k.p. nie musiał zostać wymieniony w art. 45 § 3 k.p. obok art. 39 i 177 k.p. aby również w tym przypadku nie miał zastosowania art. 45 § 2 k.p. Nie pozwala na to wyraźne wyszczególnienie (podkreślenie) przez ustawodawcę, że tylko w szczególnych sytuacjach stosuje się art. 45 § 3 k.p. - por. art. 182¹⁹, 182³ § 3, 183 § 2 k.p. W tych przypadkach stosowanie art. 45 § 3 k.p. łączy się też z art. 177 k.p., co uprawnia tezę, że ustawodawca wyraźnie różnicuje i zawęża silniejszą ochronę w aspekcie art. 45 § 3 k.p. tylko do określonego kręgu pracowników i nie obejmuje nią pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego albo z obniżenia wymiaru czasu pracy (art. 186⁸ k.p.). Za taką wykładnią art. 45 § 3 k.p. przemawia również szczególna regulacja tego przepisu, która tylko w określonych przypadkach wyłącza normę z § 2 art. 45 k.p., co prowadzi do tezy, że prócz wymienionych wyraźnie przepisów kodeksu pracy, kolejne przepisy szczególne dotyczące ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy to przepisy innych ustaw.

3. Należy zauważyć, że art. 45 k.p. ma przede wszystkim znaczenie procesowe, gdyż określa roszczenia pracownika a nie samo naruszenie prawa przez pracodawcę, czyli nie zajmuje się zasadnością (przyczynowością) wypowiedzenia ani naruszeniem przepisów o wypowiedaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy. Są to odrębne kwestie, czyli procesowa (żądanie i odpowiadające

mu roszczenie) i materialna (bezprawność). Należy je odróżnić, gdyż art. 45 k.p. ujawnia większy - niż w zwykłej sprawie cywilnej - zakres kształtowania przez ustawodawcę roszczeń pracownika i sposobów rozstrzygania sporów przez sąd pracy. Zasadą jest orzekanie stosowanie do żądania pracownika (art. 45 § 1 k.p.), natomiast wyjątkiem jest orzekanie o odszkodowaniu (art. 45 § 2 k.p.). Z kolei wyjątkiem od wyjątku z art. 45 § 2 k.p. jest art. 45 § 3 k.p. Przy tak szczególnym wyjątku uprawnione jest stwierdzenie, że nie jest on dowolnie szeroki, lecz obejmuje przypadki ściśle określone, a więc tylko w art. 39 i 177 k.p. i innych przepisach Kodeksu pracy wyraźnie dowołujących się do art. 45 § 3 k.p. (por. art. 182¹⁹, 182³, 183 § 2 k.p.) oraz w ustawach szczególnych.

4. Prowadzi to do wniosku, że w sytuacji powódki miałyby zastosowanie art. 45 § 2 k.p. Co najmniej pośrednio wniosek ten potwierdza także ustawa z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, bo pracownik korzystający z obniżenia wymiaru czasu pracy z art. 186⁸ k.p. nie należy do tej grupy pracowników, którym na gruncie tej ustawy nie można wypowiedzieć definitywnie umowy o pracę z przyczyn w niej wskazanych w przypadku zwolnień indywidualnych. Ustawa z 13 marca 2003 r. do pracowników szczególnie chronionych zalicza wówczas pracownice w ciąży i pracowników w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego (zob., art. 5 ust. 5 pkt 1 oraz art. 10 ust. 1 i 2 ustawy). W sprawie ustawa ta nie miała zastosowania ze względu na stan zatrudnienia niższy niż 20 pracowników.

5. Pozostaje ocena roszczenia wedle przesłanek z art. 45 § 2 k.p. Od razu należy zauważyć, że zakres stosowania tego przepisu jest szeroki (uniwersalny) ze względu na różne przyczyny wypowiedzenia, co tłumaczy, że ograniczenie uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy oparto na klauzulach generalnych. Sąd pracy może orzec o odszkodowaniu, gdy uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. Klauzule generalne spełniają określoną rolę w systemie prawa i jako takie nie poddają się wiążącej wykładni, bo mają zastosowanie do różnych sytuacji. Jednak w tej sprawie ich znaczenie nie powinno być większe niż znaczenie przepisu prawa pozytywnego, wyraźnie

ograniczającego rozwiązanie stosunku pracy. Tym przepisem jest art. 186⁸ § 2 k.p. Zgodnie z nim rozwiązanie przez pracodawcę umowy 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 jest to sytuacja zwykłego wypowiedzenia, w której pracodawca nie ma tak daleko idącego ograniczenia przyczyny wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p.). W art. 186⁸ § 2 k.p. pozycja pracodawcy jest odwrotna, bo przyczyna rozwiązania umowy jest wyraźnie zawężona do upadłości lub likwidacji pracodawcy. W sprawie nie ustalono upadłości ani likwidacji pozwanego pracodawcy. Wypowiadając umowę o pracę powódce pozwany naruszył art. 186⁸ § 1 pkt 2 i § 2 k.p. Jest to kwalifikowane naruszenie prawa, bo wypowiedzenie nastąpiło wbrew wyraźnemu zakazowi. Nie można zatem przyjąć, że czym innym jest naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę i czym innym jest stosowanie art. 45 § 2 k.p, czyli możliwość orzeczenia przez sąd pracy o odszkodowaniu a nie o przywróceniu do pracy. Naruszenie szczególnej ochrony zatrudnienia z art. 186⁸ k.p. sprzeciwia się stosowaniu klauzul generalnych z art. 45 § 2 k.p. W przeciwnym razie możliwe byłoby instrumentalne (przedmiotowe) naruszanie przyznanej przez ustawodawcę ochrony zatrudnienia z art. 186⁸ k.p., bez należącego pierwszeństwa dla roszczenia o przywrócenie do pracy, czyli z możliwym zasądzeniem odszkodowania, mimo że realizację uprawnienia z art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. zapewnia tylko przywrócenie do pracy. Oczywiście skoro przyjmuje się, że art. 45 § 3 k.p. nie dotyczy sytuacji z art. 186⁸ § 1 k.p., to nie należy całkowicie wykluczyć (negować) znaczenia klauzul generalnych z art. 45 § 2 k.p. Mogą wystąpić sytuacje wyjątkowe, które mimo szczególnej ochrony zatrudnienia z art. 186⁸ k.p., uzasadniałyby nieuwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie odszkodowania. Takiej sytuacji w sprawie nie ustalono. Skarżący nie podważa ustaleń stanu faktycznego, na którym oparto zaskarżony wyrok. Nie ustalono upadłości pozwanej lub likwidacji pracodawcy albo sytuacji wyjątkowej, czy przykładowo bliskiej upadłości lub likwidacji.

6. Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 477¹ w związku z art. 8 k.p., bo roszczenie powódki zostało ocenione już w sprawie ze względu na szczególne klauzule generalne z art. 45 § 2 k.p., a które w tej sprawie wyprzedza szczególna

ochrona zatrudnienia z art. 186⁸ k.p. Zlikwidowanie stanowiska nie jest zatem wystarczające do stosowania art. 8 k.p., skoro regulacja szczególna przepisu pozwalała jedynie na rozwiązanie umowy tylko w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy. *A contrario*, skoro rozwiązanie zatrudnienia uzasadnia dopiero upadłość lub likwidacja pracodawcy, to można z tego wyprowadzić wniosek, że pracownik po przywróceniu do pracy może być zatrudniany na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom lub równorzędnym, skoro dotychczasowe ulega likwidacji, jednak samo w sobie nie uprawniało rozwiązania stosunku pracy.

7. Zarzut odwołujący się do art. 8 k.p. nie jest wykluczony, jednak w tej sprawie jego stosowania nie uzasadnia skorzystanie przez powódkę z uprawnienia przewidzianego w ustawie (art. 186⁸ § 1 k.p.) ani jej stwierdzenie, że będzie chciała skorzystać z urlopu wychowawczego.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.