



Sygn. akt II PK 293/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. R.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy

oraz z powództwa syndyka masy upadłości A. R.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.

o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 6 marca 2019 r.,

skargi kasacyjnej syndyka masy upadłości A. R. od wyroku Sądu Okręgowego

w W.

z dnia 2 lutego 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**oddala skargę kasacyjną bez obciążania skarżącego kosztami
zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu
kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 2 lutego 2017 r. oddalił apelację syndyka masy upadłości A. R., a także apelację strony pozwanej – P. Spółce Akcyjnej w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 lipca 2016 r. przywracającego powódkę A. R. do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzającego od strony pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy w wysokości 26.416,61 zł pod warunkiem podjęcia zatrudnienia w terminie siedmiu dni od uprawomocnienia się wyroku, oddalającego powództwo w pozostałym zakresie oraz orzekającego o kosztach procesu.

W sprawie tej ustalono, że powódka zatrudniona była w pozwanym [...] od 1 marca 2008 r. do 31 lipca 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, ostatnio na stanowisku dyrektora Biura [...] w Departamencie [...], z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 26.416,61 zł brutto. Kierowała zespołem operacyjnego wsparcia sieci podmiotów pośredniczących, takich jak np. O. czy E..

W dniu 13 sierpnia 2013 r. zarząd pozwanego podjął uchwałę nr [...] zmieniającą uchwałę w sprawie regulaminu organizacyjnego Centrali P. S.A., wprowadzając zmiany polegające w szczególności na zastąpieniu Departamentu [...] (X.) Departamentem [...] (Y.). Wskutek tych zmian kilku pracowników X. zostało zwolnionych, a liczba zatrudnionych pracowników uległa zmniejszeniu i w czerwcu 2014 r. wynosiła około 20 osób. W późniejszym okresie wprowadzano kolejne zmiany wiążące się z zatrudnianiem nowych pracowników, co sprawiło, że nowoutworzony departament zyskał bardziej rozbudowaną strukturę, aktualnie w całym Y. zatrudnionych jest około 80 osób, w tym 6 dyrektorów biur sprzedaży w regionach oraz ponad 30 managerów sieci agencyjnej. Duża liczba dyrektorów biur i managerów została zatrudniona po przeprowadzeniu rekrutacji zewnętrznej. Stosunki pracy z dyrektorami były nawiązywane już po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką, a z managerami częściowo w okresie jej zatrudnienia.

W okresie od 9 maja 2013 r. do 7 maja 2014 r. powódka korzystała z urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego. W czasie nieobecności powódki

pracodawca nie zatrudnił innego pracownika na jej stanowisku, a jej obowiązki managerskie przejął C. B., natomiast pozostałe czynności zostały rozdzielone na innych pracowników. Pracodawca nie przeprowadzał oceny pracy powódki za 2014 r. Pismem z 23 kwietnia 2014 r. powódka zgłosiła zamiar powrotu do pracy od 8 maja 2014 r. w wymiarze 7/8 etatu, ale w związku z dużą ilością zaległego urlopu korzystała z urlopu wypoczynkowego w okresie od 8 do 30 maja 2014 r., zgodnie z sugestią dyrektora M. S.. Wróciła do pracy 2 czerwca 2014 r. W tym samym dniu odbyło się spotkanie, w którym poza powódką uczestniczyli M. S. - Dyrektor Departamentu oraz J. B. - partner biznesowy ds. personalnych. Podczas tego spotkania pozwany pracodawca poinformował powódkę o zamiarze zakończenia z nią stosunku pracy, proponując zawarcie porozumienia stron o rozwiązaniu umowy o pracę bądź wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Powódka odmówiła przyjęcia takich propozycji. Ostatecznie pozwany wypowiedział jej umowę o pracę z zastosowaniem skróconego miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 lipca 2014 r. Za pozostałą część okresu wypowiedzenia powódce wypłacono dwumiesięczne wynagrodzenie. Jako przyczynę dokonanego wypowiedzenia wskazano likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska dyrektora Biura [...] w Departamencie [...] po dokonaniu zmian organizacyjnych w Centrali [...], wprowadzonych uchwałą zarządu nr [...] z 13 sierpnia 2013 r., choć pozwany nie dokonywał oceny powódki pod kątem jej przydatności w nowym departamencie ani nie porównywał jej kwalifikacji z kwalifikacjami innych pracowników. W związku z nieodebraniem pisma o wypowiedzeniu zostało ono przesłane powódce pocztą.

W takim stanie sprawy Sąd drugiej instancji uznał, że wyrok Sądu pierwszej instancji przywracający powódkę do pracy, pomimo nieprawidłowej oceny prawnej, odpowiadał prawu. Sąd Rejonowy ocenił, że pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę powinien przedstawić kryteria wyboru powódki do zwolnienia z pracy po porównaniu jej pracy z pracą innych pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, ale nie wskazał kręgu stanowisk pracy, które powinny być porównywane. W ocenie Sądu Okręgowego, takie porównanie mogłoby być zastosowane w odniesieniu do pracowników, którzy wykonywali podobne do powódki czynności (porównanie powinno dotyczyć łączonych stanowisk oraz

stanowisk, do których po zmianach przypisane zostało wykonanie dotychczasowych obowiązków powódki). Po drugie, Sąd Rejonowy całkowicie pominął to, że z powódką rozwiązano stosunek pracy bezpośrednio po powrocie z urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego, co wymagało rozważenia, czy pracodawca nie naruszył art. 183² k.p. Powódka po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim wróciła do pracy 8 maja 2014 r. i w tej dacie pracodawca powinien wypowiedzieć jej umowę o pracę lub warunki pracy lub płacy, gdyż wskutek reorganizacji nie dysponował jej dotychczasowym stanowiskiem pracy, ale mogła świadczyć pracę na stanowisku, które przejęło jej zasadniczy zakres obowiązków, równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom. Tymczasem pozwany pracodawca w dniu 2 czerwca 2014 r. wypowiedział powódce umowę o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy. Takie działanie pracodawcy „przeczyło zatem jego wcześniejszemu zachowaniu, czyli dopuszczeniu powódki do świadczenia pracy”. Wszystko to oznaczało, że pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę naruszył art. 183² k.p. oraz art. 45 § 1 w związku z art. 30 § 4 k.p., ponieważ jako jedyną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazał likwidację stanowiska pracy, bez uprzedniego sprawdzenia obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów doboru powódki do zwolnienia z pracy spośród pracowników zajmujących porównywalne stanowiska pracy, co naruszało dyspozycje art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1 k.p.

Odnosząc się do roszczenia o zasądzenie przywróconej do pracy powódce wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, Sąd drugiej instancji ocenił takie żądanie jako bezpodstawne, gdyż powódka nie była w wieku przedemerytalnym ani w okresie ciąży i nie przebywała na urlopie macierzyńskim. Wprawdzie powódka podlegała szczególnej ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 168⁸ k.p. wobec podjęcia zatrudnienia w obniżonym wymiarze czasu pracy, ale taki przypadek nie został „stypizowany” wprost w art. 47 zdaniu drugim k.p. w związku z art. 186⁸ k.p. Tymczasem „gdyby rzeczywistą wolą ustawodawcy było zrównanie skutków przywrócenia do pracy, w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pracownika korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy, z pracownikiem z art. 39 k.p., albo pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego to znalazłoby to bezpośrednie

odzwierciedlenie w treści art. 47 k.p. lub ewentualnie w treści art. 186⁸ k.p. poprzez odpowiednie stosowanie art. 47 k.p., tak jak ma to miejsce w pozostałych przypadkach”. Ponadto rozumienie „przepisu szczególnego” z art. 47 k.p. odnosi się do przepisów pozakodeksowych, a nie do przepisów Kodeksu pracy. Z braku odesłania w art. 186⁸ k.p. do odpowiedniego stosowania dyspozycji art. 47 k.p. powódce nie przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy.

W skardze kasacyjnej syndyk masy upadłości powódki zaskarżył wyrok w zakresie, w jakim Sąd drugiej instancji oddalił jego apelację i rozstrzygnął o kosztach procesu, zarzucając naruszenie art. 47 zdanie drugie w związku z art. 186⁸ § 1 k.p. przez błędną wykładnię i nieuzasadnione przyjęcie, że przepis art. 47 k.p. w spornym zakresie odsyła tylko i wyłącznie do pozakodeksowych przepisów prawa pracy. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wymienił potrzebę wykładni art. 47 zdania drugiego k.p. w związku z art. 186⁸ § 1 tego Kodeksu i sformułował następujące zagadnienia prawne: 1/ „czy przepis art. 47 zd. 2 k.p. w zakresie w jakim stanowi, iż pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy także w przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego, dotyczy także ograniczenia rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w art. 186⁸ § 1 k.p.”, 2/ „czy przepis art. 186⁸ § 1 k.p. może być uznany za ‘przepis szczególny’ statuujący szczególną ochronę stosunku pracy w rozumieniu zdania drugiego art. 47 k.p.” oraz 3/ „czy wymienione w art. 47 zd. 2 k.p. wyliczenie zawiera zamknięty katalog pracowników, którym przysługuje odszkodowanie za cały czas pozostawania bez pracy a określonych w kodeksie pracy, czy nie”.

Na wymienionych podstawach domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w zakresie oddalającym jego apelację i rozstrzygającym o kosztach procesu, albo uchylenia także poprzedzającego wyroku Sądu pierwszej instancji w części oddalającej powództwo o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, i przekazanie tego zakresu spraw do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji i zasądzenia od pozwanego na rzecz syndyka kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od syndyka kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw kasacyjnego zaskarżenia. Sporna kwestia dotyczyła kontrowersji uznania art. 186⁶ § 1 k.p., który stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o: 1/ udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu; 2/ obniżenie wymiaru czasu pracy – do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy, za przepis szczególny w rozumieniu zdania drugiego *in fine* art. 47 k.p., który uprawnia pracownika przywróconego do pracy do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. Takiej oczekiwanej przez skarżącego możliwości sprzeciwia się już to, że przepisy zawarte w Kodeksie pracy, w tym regulujące w jego Dziale Ósmym - uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem, mają charakter prawny regulacji szczególnych w rozumieniu tego Kodeksu tylko w zakresie, w którym przyznają rozszerzoną ochronę prawa pracy konkretnym kategoriom pracowników. Wprawdzie wzmożona ochrona stosunku pracy z tytułu macierzyństwa i rodzicielstwa ma charakter szczególny, gdyż przysługuje wyłącznie ze względu na wymagane cechy pracownicze i konstytucyjną ochronę związku kobiety i mężczyzny, rodziny, macierzyństwa i rodzicielstwa (art. 18 Konstytucji RP), ale zakres konkretnie udzielanej ochrony prawnej z tych tytułów należy do domeny ustawowej, którą w prawie pracy określają między innymi dyspozycje art. 47 k.p. Wynika z nich, że uprawnienie do limitowanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługuje wszystkim przywracanym do pracy pracownikom (zdanie pierwsze art. 47 k.p.), natomiast wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy przysługuje tylko pracownicy w wieku przedemerytalnym, albo z którą umowa o pracę została rozwiązana w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p.), albo pracownikom-ojcom wychowującym

dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 5 w związku z § 1 k.p.), oraz gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego, którym nie jest inny przepis Kodeksu pracy.

Wątpliwości wywołuje prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, które przysługuje ponadto wyraźnie tylko z mocy kodeksowego odesłania do odpowiedniego stosowania art. 47 k.p. (w obu jego zdaniach) w przypadkach rozwiązania umowy o pracę w okresie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182¹ § 6 k.p. przed zmianą tego przepisu z 2 stycznia 2016 r.), aktualnie w okresie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 2 k.p.); urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1a} § 6 k.p. przed zmianą tego przepisu z 2 stycznia 2016 r., aktualnie art. 182^{1g} k.p.) lub urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3 k.p.). W ocenie Sądu Najwyższego kodeksowe odesłanie do odpowiedniego stosowania art. 47 k.p. w istocie rzeczy pozwala na pozytywną prokonstytucyjną wykładnię i odpowiednie zastosowanie zdania drugiego tego przepisu także do wyżej wymienionych kategorii pracowników, choć nie było potrzeby kodeksowego odsyłania do zdania pierwszego art. 47 k.p., który stosuje się do wszystkich kategorii pracowników przywróconych do pracy bez względu na rodzaj przysługującej im ochrony prawa pracy. W taki sposób i tylko w „stypizowanych” przypadkach określonych w wyżej wymienionych przepisach Kodeksu pracy pracownikom lub pracownikom chronionym z tytułu macierzyństwa, ojcostwa lub rodzicielstwa ustawodawca przyznał najdalej idącą ochronę przywróconym do pracy pracownikom lub pracownikom w przypadkach naruszenia przez pracodawców zakazów wypowiedzania lub rozwiązywania umów o pracę w wyżej wymienionych okresach w postaci wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (art. 47 zdanie drugie in k.p.), pozostawiając bez takich gwarancji płacowych pracowników korzystających ze wzmożonej (szczególnej) ochrony stosunków pracy w dalszych okresach ubiegania się lub korzystania z urlopów wychowawczych (art. 186 w związku art. 186⁸ § 1 pkt 1 k.p.), bądź z obniżonego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogliby korzystać z urlopów wychowawczych (art. 186⁷ w związku z art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p.), którym w przypadku przywrócenia do pracy przysługuje limitowane wynagrodzenie za kodeksowo ograniczony czas

pozostawania bez pracy tak jak pracownikom podlegającym powszechnej ochronie prawa pracy (art. 47 zdanie pierwsze k.p.). Dokonane w taki relewantny sposób, bo uzależniony od kodeksowo określonego przebiegu ciąży, macierzyństwa, ojcostwa lub rodzicielstwa, zróżnicowanie uprawnień do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (art. 47 zdanie drugie k.p.), bądź tylko za okresy limitowane (art. 47 zdanie pierwsze k.p.), został oparty na zasadności udzielenia najdalej idącej ochrony pracownikom w okresie ciąży lub pracownikom korzystającym z urlopów związanych bezpośrednio lub pozostających w ustawowo określonym („bliższym”) związku czasowo-funkcjonalnym z macierzyństwem, ojcostwem lub rodzicielstwem, w zestawieniu z niższym limitowanym wymiarem ochrony wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługującym w dalszych okresach ze względu na sprawowanie („kontynuowanie”) osobistej opieki nad dzieckiem w okresie urlopu wychowawczego (art. 186 k.p.) albo opiekę wykonywaną w warunkach zatrudnienia w obniżonym wymiarze czasu pracy, gdy ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje tylko do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej niż przez łączny okres 12 miesięcy (art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p.). Takie zróżnicowanie płacowe nie dyskryminuje pracowników występujących lub korzystających z urlopów wychowawczych już po okresach najdalej idącej ochrony wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w stanach ciąży, urlopów macierzyńskich, ojcowskich lub rodzicielskich, ani pracowników korzystających z obniżonego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mogliby korzystać z urlopów wychowawczych, ponieważ dla nich ustawodawca nie ustanowił już ochrony wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, a w szczególności nie odesłał do odpowiedniego stosowania dyspozycji zdania drugiego art. 47 k.p., którego zdanie pierwsze ma do nich zastosowanie według reguł powszechnego prawa pracy. Do takich samych wniosków Sąd Najwyższy doszedł w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 k.p. z pracownicą, która złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, z którą pracodawca nie mógł rozwiązać umowy o pracę do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy (art. 186⁸ § 1 k.p., por. wyrok z dnia 11 lipca 2018 r., II PK 175/17, BSN-IPUSiSP z 2018 r., nr 4, poz. 27).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że uprawnienie do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy przysługuje pracownikom wyraźnie wymienionym w zdaniu drugim art. 47 k.p. lub na podstawie kodeksowego odesłania do odpowiedniego stosowania tych dyspozycji w konkretnych regulacjach Kodeksu pracy w razie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182¹ § 6 k.p. przed zmianą tego przepisu z 2 stycznia 2016 r.), aktualnie w okresie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 2 k.p.); urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1a} § 6 k.p. przed zmianą tego przepisu z 2 stycznia 2016 r., aktualnie art. 182^{1g} k.p.), urlopu w razie adopcji dziecka (art. 183 § 4 w związku z art. 182^{1g} k.p.) czy urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3 k.p.), a także gdy rozwiązanie stosunków pracy z innymi pracownikami podlega ograniczeniu z mocy wyraźnych pozakodeksowych przepisów szczególnych. W konsekwencji dyspozycje zawarte w art. 186⁸ § 1 k.p. nie stanowią przepisów szczególnych w rozumieniu art. 47 zdania drugiego *in fine* k.p., który uprawnia do zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy z tytułu ochrony macierzyństwa, ojcostwa lub rodzicielstwa tylko kodeksowo wymienionym kategoriom pracowników przywróconych do pracy, do których nie zostali zaliczeni pracownicy korzystający wprawdzie ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy, ale z limitowanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (art. 47 zdanie pierwsze k.p.) z tytułu „odleglejszej” i ograniczonej ochrony wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie urlopu wychowawczego lub podczas wykonywania zatrudnienia w obniżonym wymiarze czasu pracy, chyba że podlegają szczególnej ochronie trwałości stosunków pracy i wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy na podstawie pozakodeksowych przepisów prawa pracy. Oznacza to, że art. 168⁸ k.p. nie jest przepisem szczególnym w rozumieniu art. 47 k.p., dlatego pracownicy lub pracownikowi przywróconym do pracy z powodu naruszenia zakazów wypowiedzania lub rozwiązania umowy o pracę ustanowionych w art. 168⁸ § 1 k.p. nie przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy na podstawie zdania drugiego *in fine* art. 47 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną w zgodzie z art. 398¹⁴ k.p.c., bez

obciążania skarżącego syndyka masy upadłości powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, które nie zostałyby zaspokojone ze spornych wierzytelności zaliczonych do masy upadłości konsumenckiej powódki (art. 102 k.p.c.).