



Sygn. akt II PK 343/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa E. Z.-C.

przeciwko G. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 24 kwietnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 28 czerwca 2017 r., sygn. akt XXI Pa [...],

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powódka E. Z. domagała się zasądzenia od pozwanej G. Spółki z o.o. z siedzibą w W. odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 12 lipca 2016 r., VIII P (...), Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. oddalił powództwo.

Wyrok Sądu Rejonowego powódka zaskarżyła apelacją.

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2017 r., XXI Pa (...), Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 15.000 zł tytułem odszkodowania.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 5 czerwca 2008 r., a następnie od 1 października 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku koordynatora działu sprzedaży. W okresie od 11 maja 2011 r. powódka była nieobecna w pracy w związku z ciążą. Od dnia 25 lipca 2011 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim i od 12 grudnia 2011 r. do 26 grudnia 2011 r. na dodatkowym urlopie macierzyńskim. Od 27 grudnia 2011 r. do 8 marca 2012 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. Po zakończeniu urlopu wypoczynkowego powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego, na którym przebywała od 9 marca 2012 r. do 30 września 2012 r. Urlop wychowawczy powódki został następnie przedłużony od 1 października 2012 r. Powódka w piśmie z dnia 29 maja 2013 r. poinformowała, że z dniem 24 czerwca 2013 r. rezygnuje z urlopu wychowawczego, jednak pracodawca nie wyraził zgody na jej powrót do pracy z dniem 24 czerwca 2013 r., bowiem nie upłynęło 30 dni od daty zawiadomienia spółki o planowanym powrocie do pracy. Po upływie 30 dni od zawiadomienia o rezygnacji z urlopu wychowawczego powódka nie stawiała się do pracy i jednocześnie przedstawiła zwolnienie lekarskie za okres od 22 czerwca 2013 r. do 19 lipca 2013 r., które było następnie przedłużane. W okresie od 20 grudnia 2013 r. do 8 maja 2014 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim w związku z urodzeniem drugiego dziecka oraz w okresie od 9 maja 2014 r. do 19 czerwca 2014 r. na dodatkowym urlopie macierzyńskim. Następnie powódka korzystała z urlopu rodzicielskiego od 20 czerwca 2014 r. do 18 grudnia 2014 r. Od 19 grudnia 2014 r. do 25 marca 2015 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. W dniu 11 marca 2014 r. na mocy zarządzenia nr 1 w sprawie reorganizacji i zmiany regulaminu wynagradzania pracowników pozwanej zlikwidowano w spółce 12 stanowisk pracy, w tym stanowisko zajmowane przez powódkę (stanowisko koordynatora działu sprzedaży). W dniu 26 marca 2015 r., gdy powódka po nieobecności stawiała się do pracy, pracodawca złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego

okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2015 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy powódki z powodu reorganizacji zakładu pracy. W dniu powrotu do pracy nie powierzono powódce żadnych obowiązków.

Według Sądu doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, gdy korzystała ona ze swoich uprawnień rodzicielskich. Okoliczność ta nie przesądza jednak o niezasadności powództwa. Sąd uznał, że w sprawie ma zastosowanie przepis art. 186⁴ k.p., z którego wynika bezwzględny obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do pracy po urlopie wychowawczym, przede wszystkim na stanowisku dotychczasowym, a jeżeli takim nie dysponuje, to na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jego kwalifikacjom. W sytuacji, kiedy istnieje możliwość zatrudnienia pracownika na stanowiskach równorzędnym lub odpowiadającym kwalifikacjom, nie jest wymagane wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. W powołanym przepisie bowiem zawarte jest - w granicach tam określonych - jednostronne uprawnienie pracodawcy do zmiany stanowiska zajmowanego przez pracownicę przed urlopem wychowawczym (uchwała Sądu Najwyższego z 30 grudnia 1985 r., III PZP 50/85, OSPiKA 1986 nr 6, poz. 129).

Sąd wziął pod uwagę, że powódka w dniu, w którym stawiała się do pracy po urlopie, nie została przywrócona do pracy ani na poprzednio zajmowane stanowisko pracy, ani na stanowisko równorzędne. Poprzednio zajmowane stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane jeszcze przed jej powrotem do pracy, natomiast pozwany nie zaproponował powódce żadnego innego stanowiska. Po powrocie do pracy powódka *de facto* nie została w ogóle dopuszczona do pracy. W dniu powrotu nie powierzono powódce żadnych obowiązków, a jedynie formalny powrót do pracy nie może być uznany za dopuszczenie do pracy w rozumieniu art. 186⁴ k.p. Z uwagi na to wypowiedzenie jej umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem art. 186⁴ k.p. Pozwany zaniechał obowiązkowi dopuszczenia powódki do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym. Pozwany nie powierzył powódce w dniu jej stawienia się w pracy jakichkolwiek obowiązków wynikających z innego równoważnego stanowiska pracy, bądź też pracy odpowiadającej jej kwalifikacjom zawodowym. Treść art. 186⁴ k.p. nie zezwala na

odstąpienie od obligatoryjnego obowiązku pracodawcy dopuszczenia pracownika do pracy. Oczywiście jednocześnie nie wprowadza zakazu wypowiedzenia umowy o pracę po reaktywacji stosunku pracy, jednak warunkiem koniecznym jest w pierwszej kolejności zapewnienie możliwości powrotu pracownika do pracy w sposób zgodny z treścią art. 186⁴ k.p.

W sytuacji, gdy pozwany nie dopuścił powódki po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, wypowiedzenie jej umowy o pracę naruszało art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 186⁴ k.p. W konsekwencji powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach pierwszej podstawy (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono:

a) błędną wykładnię art. 186⁴ k.p. przez przyjęcie, że przedmiotowy przepis znajduje również zastosowanie w sytuacji powrotu pracownika do pracy po zakończeniu urlopu wypoczynkowego podczas, gdy ustawodawca w art. 186⁴ k.p. odwołuje się wprost i wyłącznie do powrotu pracownika do pracy tylko z urlopu wychowawczego jako okoliczności uzasadniającej dopuszczenie do pracy, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego zastosowania art. 45 § 1 k.p. przez jego zastosowanie do stanu faktycznego niniejszej sprawy pomimo, iż brak było podstaw do jego zastosowania i uznanie, iż wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez Spółkę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę;

b) niewłaściwe zastosowanie art. 186⁴ k.p. przez jego zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego, z którego wynika, iż powódka bezpośrednio przed stawieniem się do pracy w dniu 26 marca 2015 r. przez 65 dni przebywała na urlopie wypoczynkowym, a ponadto, po urodzeniu drugiego dziecka, nie korzystała z urlopu wychowawczego, w sytuacji, gdy przepis art. 186⁴ k.p. ma zastosowanie wyłącznie do sytuacji powrotu pracownika po wykorzystaniu urlopu wychowawczego, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego zastosowania art. 45 § 1 k.p. przez jego zastosowanie do stanu faktycznego niniejszej sprawy pomimo, iż brak było podstaw do jego zastosowania i uznanie, iż wypowiedzenie

umowy o pracę złożone przez Spółkę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez sporządzenie wadliwego i niepełnego uzasadnienia wyroku, które nie zawiera odniesienia do zarzutów podniesionych w odpowiedzi Spółki na apelację powódki, lecz jedynie ogranicza się do przytoczenia i wykładni - błędnej w ocenie Spółki - art. 186⁴ k.p., bez rzeczywistego odniesienia się do ustalonego stanu faktycznego niniejszej sprawy, w sytuacji, gdy w niniejszej sprawie brak było podstaw do zastosowania art. 186⁴ k.p.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji strony powodowej i orzeczenie o kosztach postępowania; ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z ustaleń zaskarżonego wyroku, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398³ § 3 k.p.c.), wynika, że po urodzeniu drugiego dziecka - do 8 maja 2014 r. powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego, a w okresie od 9 maja 2014 r. do 19 czerwca 2014 r. z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Następnie powódka korzystała z urlopu rodzicielskiego od 20 czerwca 2014 r. do 18 grudnia 2014 r. W okresie od 19 grudnia 2014 r. do 25 marca 2015 r. pracodawca, na jej wniosek, udzielił jej urlopu wypoczynkowego. W dniu 26 marca 2015 r., gdy powódka po nieobecności stawiała się do pracy, pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2015 r., gdyż jej stanowisko uległo likwidacji; nie zaproponowano jej jednak żadnego innego stanowiska pracy.

Z ustaleń tych w sposób jednoznaczny wynika, że powódka powróciła do pracy po urlopie rodzicielskim i urlopie wypoczynkowym. Dokonanie zatem subsumpcji tego stanu faktycznego pod normę art. 186⁴ k.p. było całkowicie

nieuzasadnione, gdyż powódka nie wracała do pracy po urlopie wychowawczym (którego dotyczy ten przepis), co trafnie wskazano w skardze kasacyjnej.

W zaskarżonym wyroku naruszono też zasadę *tempus regit actum*, ponieważ nie odniesiono stanu faktycznego do stanu prawnego z marca 2015 r., gdy doszło do wypowiedzenia umowy o pracę. W tym kontekście należy wskazać, że w sprawie tej relewantny był art. 182¹ § 1 k.p., który w wersji obowiązującej od 17 czerwca 2013 r. stanowił, iż bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze: 1) do 6 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1; 2) do 8 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5. Dodatkowy urlop macierzyński był udzielany na pisemny wniosek pracownika, jednorazowo albo w dwóch częściach przypadających bezpośrednio jedna po drugiej - w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności. Pracownik mógł łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy; w takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udzielało się na pozostałą część wymiaru czasu pracy. W myśl § 7 art. 182¹ § 1 k.p. przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6¹-7, art. 180¹ § 2, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183¹ § 1 stosowało się odpowiednio.

Stosownie do art. 183² k.p., w wersji obowiązującej w marcu 2015 r. „Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu”.

Począwszy od 2 stycznia 2016 r. zmieniła się kodeksowa regulacja dotycząca instytucji urlopu rodzicielskiego (zmieniono art. 182^{1a} i dodano art. 182^{1c}–182^{1g} k.p.; por. także art. 179¹, 182⁴ i 183 § 4 k.p.). Zmianie tej

towarzyszyła likwidacja instytucji dodatkowego urlopu macierzyńskiego (a także instytucji dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego).

Ad casum Sąd Najwyższy uznał, że przez cały okres korzystania przez pracownika z urlopu rodzicielskiego pracownikowi przysługiwała ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę na zasadach określonych w art. 177 § 1, 2 i 4 k.p. Z dniem zakończenia urlopu rodzicielskiego następowała reaktywacja realizacji stosunku pracy. Pracownik miał obowiązek stawienia się do pracy, a pracodawca był zobligowany do wyznaczenia pracownikowi miejsca pracy.

Zwrócić należy uwagę, że art. 183² k.p. korespondował z klauzulą 5 dyrektywy Rady Europejskiej 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC, która stanowiła, po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają prawo do powrotu do tej samej pracy lub, jeżeli nie jest to możliwe, do pracy równorzędnej lub podobnej, zgodnej z umową o pracę lub stosunkiem zatrudnienia. Prawa nabyte lub nabywane przez pracownika w chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego zachowywane są w niezmienionej formie do zakończenia urlopu rodzicielskiego. Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego prawa te mają zastosowanie ze wszystkimi zmianami wynikającymi z prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki. Państwa członkowskie lub partnerzy społeczni określają status umowy o pracę lub stosunku zatrudnienia w czasie trwania urlopu rodzicielskiego. Aby zapewnić pracownikom możliwość korzystania z prawa do urlopu rodzicielskiego, państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed mniej korzystnym traktowaniem lub zwalnianiem z powodu ubiegania się o urlop rodzicielski lub korzystania z takiego urlopu. Natomiast w myśl klauzuli 6 (Powrót do pracy) tej dyrektywy, w celu wspierania lepszego godzenia życia zawodowego i rodzinnego państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zapewnić pracownikom powracającym z urlopu rodzicielskiego możliwość wystąpienia o zmianę ich godzin pracy lub organizacji czasu pracy przez pewien okres. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i

pracowników. Zasady przewidziane w niniejszym ustępie określa się zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką. Aby ułatwiać powroty do pracy po urlopie rodzicielskim, pracownicy i pracodawcy są zachęcani do utrzymywania kontaktów podczas takich urlopów i mogą dokonywać ustaleń co do wszelkich odpowiednich środków na rzecz reintegracji, określanych pomiędzy zainteresowanymi stronami, przy uwzględnieniu prawa krajowego, układów zbiorowych lub praktyki.

W wyroku z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 333/15 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że decyzja pracodawcy o rodzaju stanowiska powierzonego pracownikowi powracającemu z urlopu macierzyńskiego nie jest dowolna i chodzi nie tylko o kryteria, jakie musi spełniać owo stanowisko oraz gwarancje płacowe, ale także o wynikającą z art. 183² (186⁴) k.p. kolejność składanych pracownikowi propozycji dalszego zatrudnienia. W pierwszym rzędzie pracownik ma bowiem zapewniony powrót na stanowisko zajmowane przed urlopem macierzyńskim, a dopiero gdy powrót na to stanowisko nie jest możliwy, w dalszej kolejności pracodawca powinien zaoferować mu stanowisko równorzędne lub odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym. Niemożność zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku powinna mieć przy tym obiektywny charakter. Dopiero, gdy dotychczasowe stanowisko uległo likwidacji w okresie nieobecności pracownika, w grę wejść mogą pozostałe rozwiązania przewidziane w powołanym przepisie. Sposoby dopuszczenia pracownika do pracy przez pracodawcę były także przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 24 czerwca 2015 r., I PK 230/14 (LEX nr 1808542). Słusznie przyjęto w nim, że ponieważ nie ma przepisu wykluczającego inny sposób niż przez polecenie, to pracodawca może wybrać drogę „rozmów i uzgodnień” z pracownikiem. Taka metoda jest dopuszczalna w szczególności w razie niemożliwości pracy na dotychczasowym stanowisku. Jest ona korzystna dla obu stron, gdyż pracownik lepiej wykonuje pracę zaakceptowaną niż narzuconą przez pracodawcę.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego, pozwany pracodawca był zobligowany do zatrudnienia powódki po jej powrocie do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego i zlikwidowaniu jej dotychczasowego stanowiska, stosownie do art. 183² k.p. na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem

urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym. Pozwany pracodawca nie podjął nawet próby wykonania tego ustawowego zobowiązania. Udzielenie pracownicy obowiązkowego urlopu wypoczynkowego, zdaniem Sądu Najwyższego, nie oznaczało powrotu powódki na dotychczasowe lub inne stanowisko. Urlop wypoczynkowy, udzielony zaraz po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, przeznaczony był, oprócz regeneracji sił rodzica, także na dodatkową opiekę nad małym dzieckiem. Z tego względu należy taki urlop wypoczynkowy traktować jako *sui generis* kontinuum urlopu rodzicielskiego (lub macierzyńskiego). W konsekwencji, uwzględniając również postulaty klauzuli 6 dyrektywy Rady Europejskiej 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, należy uznać, że – wbrew zarzutowi skargi kasacyjnej, udzielenie przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego zaraz po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, nie niweczy ochrony pracownika wynikającej z art. 183² k.p.

Wskazać należy, że art. 186⁴ k.p., który stał się przedmiotem analizy Sądu w zaskarżonym wyroku, ma treść tożsamą do art. 183² k.p. w wersji obowiązującej w 2015 r. Z tego względu przedstawiona przez Sąd Najwyższy wykładnia powoduje, że mimo nieprecyzyjnego uzasadnienia rozstrzygnięcie zaskarżonego wyroku jest prawidłowe. Ponieważ pozwany pracodawca naruszył unormowania dotyczące zatrudnienia na powódki na stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, a w istocie nie przedstawił jej żadnej propozycji zatrudnienia po powrocie z urlopu rodzicielskiego, dlatego w konsekwencji w sposób prawidłowy w zaskarżonym wyroku uznano, że stosownie do art. 45 § 1 k.p. powódce przysługuje odszkodowanie.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżone orzeczenie mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu, dlatego na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.