



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M.C.

przeciwko A. Spółce Akcyjnej z siedzibą w P.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, przywrócenie do pracy,

wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 23 maja 2023 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 21 lipca 2020 r., sygn. akt VII Pa 136/19, VII Pz 38/19,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 7 maja 2018 r. powódka M.C. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach u strony pozwanej A. S.A. z siedzibą w P. oraz o

zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwem z tej samej daty powódka wniosła o przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a ponadto wniosła o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Sąd połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia te sprawy, które prowadzone były pod sygn. akt V P 1397/18.

W odpowiedzi na oba pozwy strona pozwana wniosła o ich oddalenie oraz zasądzenie kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2019 r., V P 1397/18, Sąd Rejonowy Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu oddalił powództwo i nie obciążył powódki kosztami procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił następujący stan faktyczny: Powódka była pracownicą pozwanej od dnia 1 października 2003 r. do dnia 19 kwietnia 2018 r. W okresie pracy powódka pełniła obowiązki kasjera (od 1 października 2003 r. do 31 stycznia 2004 r.) i p.o. kierownika zmiany PPO (w okresie od 1 kwietnia 2005 r.). Ostatnią umową stanowiącą podstawę stosunku pracy łączącego strony była umowa o pracę z dnia 20 kwietnia 2005 r. zawarta na czas nieokreślony. Na mocy tej umowy powódka zobowiązana była świadczyć na rzecz pozwanej pracę na stanowisku kierownika zmiany PPO. Jej zakres obowiązków miał zostać określony przez bezpośredniego przełożonego. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 4.563 złotych brutto. Od dnia 16 grudnia 2016 r. powódka przebywała kolejno na urlopie macierzyńskim, urlopie rodzicielskim i urlopie wypoczynkowym.

W dniu 2 lutego 2018 r. odbyło się spotkanie powódki z dyrektorem poboru opłat, podczas którego została przeprowadzona rozmowa na temat jej powrotu do pracy po zakończeniu ostatniego z wymienionych urlopów. W trakcie tego spotkania powódka nie wyraziła zgody na pracę w porze nocnej. W związku z tym dyrektor poboru opłat wyjaśnił powódce, że schemat oraz specyfika pracy kierowników zmiany PPO, to jest na stanowisku zajmowanym przez powódkę przed urlopem macierzyńskim, nie pozwala na wyznaczenie jej takiego wymiaru czasu pracy oraz godzin, które nie będą obejmowały swym zakresem wykonywania obowiązków pracowniczych w porze nocnej. W trakcie tego spotkania dyrektor oświadczył

powódce, że jedynym możliwym rozwiązaniem zaistniałej sytuacji jest powierzenie jej innego stanowiska, to jest stanowiska kasjera, z zachowaniem przez nią dotychczasowego wynagrodzenia. W przeciwieństwie do organizacji pracy kierowników zmiany PPO, w przypadku stanowiska kasjera możliwe jest bowiem dokonanie takiej zmiany grafiku pracy pozostałych 31 kasjerów, które umożliwi powódce pracę poza porą nocną. Dyrektor poboru opłat powiedział, że takiego rozwiązania nie da się wprowadzić na innych podobnych stanowiskach na placu poboru opłat, ponieważ jest na nim zatrudnionych znacząco mniej osób, a także z uwagi na specyfikę tych stanowisk wymagającą wykonywania pracy w porze nocnej. Powódka nie zgodziła się z dyrektorem.

W okresie od 2 do 9 lutego 2018 r. powódka korzystała z opieki nad dzieckiem, a następnie do dnia 17 kwietnia 2018 r. z urlopu wypoczynkowego. W dniu 22 marca 2018 r. powódka złożyła pisemne oświadczenie o niewyrażeniu zgody na zatrudnienie w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej i delegowanie poza stałe miejsce pracy, a także wniosek o udzielenia przerwy na karmienie dziecka (począwszy od 12 kwietnia 2018 r.) oraz wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu (począwszy od 12 kwietnia 2018 r.).

W dniu 3 kwietnia 2018 r. odbyło się spotkanie, podczas którego strona pozwana przedstawiła powódce aneks do umowy o pracę uwzględniający zmiany dokonane w oparciu o art. 183² i 186⁷ k.p., to jest dotyczące dopuszczenia powódki do pracy na innym stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym (na stanowisku kasjera), zmiany wymiaru czasu pracy na 7/8 etatu oraz obniżenia wynagrodzenia proporcjonalnie do obniżonego wymiaru czasu, uwzględniając jednakże wynagrodzenie, jakie otrzymywałyby, gdyby nie korzystała z urlopu macierzyńskiego. Powódka odmówiła podpisania tego aneksu. Na prośbę powódki, strona pozwana wręczyła jej kopię przygotowanego aneksu celem umożliwienia skonsultowania jego treści z prawnikiem. Obecni na spotkaniu oprócz powódki byli przedstawiciele pozwanej: kierownik PPO i bezpośredni przełożony powódki - dyrektor poboru opłat, dyrektor personalny oraz radca prawny. W toku spotkania omówiono z powódką zaistniałą sytuację, a także poinformowano ją, że w przypadku nieosiągnięcia porozumienia, pracodawca w drodze jednostronnego polecenia pracy na innym stanowisku, skieruje ją do pracy na stanowisku kasjera. Powódka została

zapoznana z harmonogramem pracy w kwietniu 2018 r., poinformowana o obowiązku stawienia się do pracy na stanowisku kasjera oraz o obowiązku wykonania badań okresowych. Pismem z dnia 4 kwietnia 2018 r. strona pozwana, w drodze jednostronnego polecenia, skierowała powódkę na podstawie art. 183² k.p. do pracy na stanowisku kasjera jako na inne stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom zawodowym z zachowaniem wynagrodzenia, jakie otrzymywałyby, gdyby nie korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

W dniu 19 kwietnia 2018 r. powódka odmówiła podjęcia pracy na stanowisku kasjera, a także odmówiła podpisania nowego zakresu obowiązków oraz umowy o odpowiedzialności materialnej. Wobec odmowy podjęcia przez powódkę pracy na powierzonym stanowisku kasjera, strona pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, to jest nieuzasadnioną odmowę świadczenia pracy na rzecz pozwanej.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika zmiany punktu poboru opłat (PPO). Każdy punkt poboru opłat (PPO) oraz podległe stacje poboru opłat (SPO) działają 24 godziny na dobę przez cały rok. Kierownicy zmian PPO pracują w systemie trzymianowym, przez 24 godziny na dobę. W ramach swoich obowiązków w budynku nadzoru monitorują pracę PPO i zarządzają pracą podległych pracowników, a także podległej SPO. Dla PPO G. (gdzie swoje obowiązki wykonywała powódka) podległa jest SPO B. Kierownik zmiany pracuje tam zarówno w dzień, jak i w nocy, zgodnie z ustalonym wcześniej harmonogramem pracy i objęty jest równoważnym systemem czasu pracy. Na PPO G. - gdzie pracę przed urlopem macierzyńskim wykonywała powódka - kierownicy pracują na trzy zmiany: I i II zmiana trwa 8,5 godziny, odpowiednio od 6.00 do 14.30 oraz od 14.00 do 22.30, III zmiana trwa 8 godzin (poza okresami wzmożonego ruchu nocnego: okres letni, okres przedświąteczny, okres długiego weekendu). Kierownik zmiany przed rozpoczęciem pracy ma obowiązek sprawdzić, czy wydano nowe polecenia, wprowadzono nowe procedury, ma także obowiązek zapoznać się z najnowszymi notatkami służbowymi oraz sprawdzić pocztę elektroniczną. Od chwili przejęcia zmiany, kierownik przejmuje od swojego poprzednika nadzór nad przebiegiem poboru opłat, w tym odpowiedzialność za kasjerów oraz za funkcjonowanie podległych PPO i SPO. Przejmuje również odpowiedzialność

materialną za podręczny zapas gotówki służący do wydawania zaliczek gotówkowych dla kasjerów. W momencie przejścia zmiany kierownik zdający i przejmujący mają obowiązek dokonania ("wzajemnej dwuosobowej") inwentaryzacji gotówki w sejfie i zaliczek kasjerskich. Przejmuje także odpowiedzialność za waluty obce zdeponowane w skarbcu, za zapas wcześniej zakodowanych biletów przejazdowych w razie awarii urządzeń wydających bilety, za zapas rolek do kas fiskalnych, za zapas rolek do automatów wjazdowych, za klucze do sejfów i drzwi oraz za pilota do wezwania grupy interwencyjnej. Do obowiązków kierownika zmiany należą także następujące zadania porządkowo-organizacyjne: kontrola czasu przybycia kasjerów do pracy, ich stanu fizycznego, stroju służbowego, przekazanie kasjerom wszelkich niezbędnych do pracy informacji i instrukcji, wprowadzanie na placu tzw. planningu, czyli rozplanowanie pasów poboru opłat dla poszczególnych pracowników, w trakcie zmiany - zarządzanie przerwami w pracy kasjerów, przekazywanie kasjerom kluczy do kabin, toreb z zaliczką kasjerską oraz toreb na zużyte bilety przejazdowe i wszystkich innych materiałów niezbędnych do wykonywania pracy. Kończąc zmianę, kierownik ma obowiązek poinformować swojego zmiennika o stanie sejfów, a także przekazać wszelkie niezbędne informacje o przebiegu poprzedniej zmiany. W sytuacjach nagłych i niespodziewanych nieobecności kasjerów oraz podczas przerw, kierownik zmiany zastępuje kasjerów na stanowiskach pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że do obowiązków kasjera należy między innymi: pobór opłaty za przejazd autostradą w wysokości określonej w cenniku poboru opłat, klasyfikowanie kategorii pojazdów zgodnie z klasyfikacją pojazdów przyjętą na autostradzie A2, sprawna i miła obsługa klientów, dbałość o pozytywny wizerunek firmy, odpowiedzialność materialna za gotówkę zebraną podczas pracy w kabinie poboru opłat i przestrzeganie zasad i obowiązków określonych w wewnętrznym Regulaminie Organizacyjnym Placu Poboru Opłat.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że podczas nieobecności powódki, strona pozwana zatrudniła na okres od 18 czerwca 2016 r. do dnia powrotu powódki do pracy, starszego kasjera na stanowisku pełniącego obowiązki kierownika zmiany. W związku z rozwiązaniem z powódką umowy o pracę i koniecznością zapewnienia obsady na stanowisku kierownika zmiany, strona pozwana w trybie art. 42 § 4 k.p. powierzyła tej osobie to stanowisko na okres 3 miesięcy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania prawne: Brak jest podstaw do przyjęcia, by strona pozwana dokonała powódce wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy. Z treści samego pozwu wynika, że powódka nie traktuje pisma z dnia 4 kwietnia 2018 r. jako wypowiedzenia zmieniającego, a odwołanie wnosi "z ostrożności procesowej". Pismo to - w świetle jego brzmienia oraz przeprowadzonego postępowania dowodowego - stanowiło jednostronne oświadczenie pracodawcy o powierzeniu powódce stanowiska kasjera stosownie do art. 183² k.p., bowiem (w ocenie pozwanej) stanowisko to odpowiadało jej kwalifikacjom zawodowym. Sąd Rejonowy stwierdził, że ocena dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego w świetle art. 186⁸ § 1 pkt 2 w związku z art. 42 k.p. jest bezprzedmiotowa, a roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach niezasadne.

Sąd pierwszej instancji zauważył, że strona pozwana powołała się na ciężkie naruszenie obowiązków przez powódkę, polegające na odmowie świadczenia pracy na stanowisku kasjera. Przyczyna ta powinna być rozpatrywana w świetle art. 183² k.p., który to przepis stanowi, że pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego 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. W ocenie Sądu Rejonowego ustawodawca uregulował uprawnienie powracających do pracy pracowników, uwzględniając dwa jego aspekty: rodzaj stanowiska pracy oraz wysokość wynagrodzenia. Gdy chodzi o rodzaj stanowiska, to art. 183² k.p. pozwala na daleko idącą elastyczność. Pracodawca w pierwszej kolejności powinien umożliwić pracownikowi podjęcie pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli nie jest to możliwe - zaproponować pracę na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub pracę na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym pracownika. Przyjęte rozwiązanie może spowodować, że status pracownika zostanie ukształtowany mniej korzystnie, lecz celem nadrzędnym jest zachowanie zatrudnienia w ogóle. Obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi stanowiska pracy po

zakończeniu przedmiotowych urlopów ukształtowany został więc szeroko. Sąd pierwszej instancji nie podzielił argumentacji powódki, że zaproponowane jej stanowisko kasjera, nie spełniało wymagań innego stanowiska odpowiadającego kwalifikacjom zawodowych. Powódka przecież na stanowisku kasjera pracowała, obowiązki te wykonywać musiała również, będąc zatrudnioną na stanowisku kierownika zmiany PPO w sytuacjach nagłych, wymagających zastąpienia kasjerów. Sąd Rejonowy jednocześnie nie zanegował, że w subiektywnym odczuciu powódki, powierzenie jej stanowiska kasjera mogło zostać odebrane jako naruszające jej dotychczasową pozycję zawodową. Jednakże ocen nie można dokonywać wyłącznie z punktu widzenia pracownika.

Jak ustalono, organizacja pracy PPO ma swoją specyfikę. Praca odbywa się przez całą dobę i przez cały rok. Łączy się w sposób nieunikniony z pracą w porze nocnej i w wymiarze przekraczającym 8 godzin, wymaga zagwarantowania przestrzegania ściśle określonych procedur, w których uczestniczą łącznie kierownicy obu następujących po sobie zmian. W tej sytuacji strona pozwana zasadnie podniosła, że - będąc zobowiązana do respektowania uprawnień rodzicielskich powódki - nie jest w stanie dostosować organizacji pracy do obecnych warunków zatrudnienia powódki, korzystającej z nabytych uprawnień rodzicielskich. Obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi stanowiska pracy po zakończeniu urlopów udzielonych w celu wychowywania dziecka ukształtowany został szeroko i nie może być ograniczony wyłącznie do sytuacji, gdy brak możliwości powierzenia dotychczasowego stanowiska pracy związany byłby np. z jego likwidacją. Takie ograniczenie nie ma uzasadnienia oraz sprzeciwia się też podstawowemu celowi, to jest zachowaniu zatrudnienia. Przewidziana w przepisie zmiana zatrudnienia dokonuje się w drodze polecenia pracodawcy, któremu pracownik ma obowiązek się podporządkować i przystąpić do wykonywania pracy. W tej sytuacji odpowiadało prawu skierowane do powódki jednostronne polecenie świadczenia pracy kasjera, a zatem nie było podstaw do odmowy jej podjęcia.

Co do spełnienia wymagań formalnych "zwolnienia dyscyplinarnego" powódki, Sąd Rejonowy skonstatował, że strona pozwana złożyła powódce oświadczenie na piśmie, ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Dochowała również terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Mając powyższe na

uwadze Sąd pierwszej instancji uznał, że strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę zasadnie oraz zgodnie z prawem. Powództwo w całości (w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy) zostało zatem oddalone (pkt I wyroku).

Wyrokiem z dnia 21 lipca 2020 r., VII Pa 136/19 i VII Pz 38/19, Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił apelację powódki (pkt 1); zmienił punkt II wyroku Sądu Rejonowego w ten sposób, że zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej koszty zastępstwa prawnego za pierwszą instancję w wysokości stawek minimalnych w sprawie V P 1397/18 oraz w sprawie połączonej V P 1398/18, pozostawiając ich szczegółowe wyliczenie referendarzowi sądowemu (pkt 2); kosztami postępowania apelacyjnego i zażaleniowego obciążył powódkę, pozostawiając ich szczegółowe wyliczenie referendarzowi sądowemu; oddalił też zażalenie strony pozwanej w pozostałym zakresie (pkt 3).

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja powódki nie była zasadna. Oceniał wyrok Sądu Rejonowego za trafny, choć postępowanie dowodowe wymagało uzupełnienia. Sąd drugiej instancji przypomniał, że powódce (wykonującej ostatnio obowiązki kierownika zmiany PPO) po powrocie z urlopu macierzyńskiego pracodawca powierzył stanowisko kasjera, z uwagi na to między innymi, że złożyła oświadczenie o niewyrażeniu zgody na pracę w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz wnioszek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu. Ponieważ powódka odmówiła podjęcia pracy na powierzonym jej stanowisku kasjera, strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, to jest nieuzasadnioną odmowę świadczenia pracy.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że zarzuty podniesione w apelacji powódki koncentrują się na argumentacji zmierzającej do wykazania, że pracodawca naruszył art. 183² k.p., bowiem stanowisko kasjera było nierównorzędne w stosunku do ostatnio zajmowanego przez nią stanowiska kierownika PPO. Powódka wywodziła też, że stanowisko kasjera powierzono jej niezgodnie z powyższą regulacją, bowiem dotychczas zajmowane przez nią stanowisko kierownika PPO nie zostało zlikwidowane. Zdaniem Sądu Okręgowego bezspornie stanowisko kasjera jest hierarchicznie niższym niż stanowisko kierownika. Należy zatem przyznać rację

powódce, że stanowisko kierownika zmiany jest na wyższym szczeblu struktury organizacyjnej u pozwanej, charakteryzuje się zwiększonym zakresem odpowiedzialności oraz wymaga szerszych umiejętności niż spoczywające na pracownikach zatrudnionych na stanowisku kasjera. Taką też konstatację można wyczytać z uzasadnienia Sądu pierwszej instancji. Nie przesądza to jednak o słuszności argumentacji powódki. Przepis art. 183² k.p. stanowi bowiem, że jeżeli zatrudnienie osoby wracającej z urlopu rodzicielskiego na dotychczas zajmowanym stanowisku nie jest możliwe, to pracodawca powinien ją zatrudnić na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym. To ostatnie stanowisko może być wówczas stanowiskiem nierównorzędnym. Nadrzędnym bowiem celem tej regulacji jest zapewnienie pracownikowi powracającemu z urlopu rodzicielskiego ciągłości zatrudnienia. Decyzja pracodawcy o rodzaju stanowiska powierzonego pracownikowi powracającemu z urlopu macierzyńskiego nie jest dowolna i chodzi nie tylko o kryteria, jakie musi spełniać to stanowisko oraz gwarancje płacowe, ale także o wynikającą z art. 183² 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, pracodawca powinien zaoferować mu stanowisko równorzędne lub odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym. W ten sposób ustawodawca chroni stabilność zatrudnienia pracownika powracającego z urlopu rodzicielskiego (macierzyńskiego). W ocenie Sądu drugiej instancji - wbrew twierdzeniom powódki z apelacji - stanowisko kasjera niewątpliwie odpowiadało jej kwalifikacjom zawodowym i umiejętnościom. Powódka była bowiem zatrudniona na tym stanowisku od 1 października 2003 r. do 31 stycznia 2004 r., a zatem posiadała odpowiednie doświadczenie zawodowe. Nadto, w sytuacjach nagłych musiała wykonywać obowiązki kasjera jako kierownik zmiany. Nie ma przy tym znaczenia, że zastępowanie kasjera przez kierownika zmiany nie było regularne, lecz miało miejsce w razie uzasadnionej potrzeby. Nawet, jeśli powódka czynności kasjera wykonywała sporadycznie, to i tak musiała ku temu posiadać odpowiednie umiejętności. Decyzja pracodawcy o powierzeniu powódce stanowiska kasjera nie była więc arbitralna ani dowolna, lecz została poprzedzona analizą jej doświadczenia zawodowego i

umiejętności. W ocenie Sądu odwoławczego praca na stanowisku kasjera nie uchybiała kwalifikacjom zawodowym powódki, jak i jej "nie urągała". Nie miała też cech sztywności i nie naruszała zasad współżycia społecznego (inaczej można by było ocenić sytuację, gdyby pracodawca powierzył powódce stanowisko znacznie poniżej jej kwalifikacji np. stanowisko osoby sprzątającej). Powoływanie się przez powódkę na uczucie upokorzenia z uwagi na powierzenie stanowiska kasjera ma z natury rzeczy (jak każda emocja odczuwana przez człowieka) charakter subiektywny. Tymczasem dla oceny prawidłowości zastosowania art. 183² k.p. konieczna jest weryfikacja, czy obiektywnie zostały spełnione przesłanki, o których mowa w tym przepisie. Nie może być zatem uznana za zasadną cała argumentacja powódki (zawarta w apelacji), zmierzająca do wykazania, że skoro dane stanowisko - niższe w strukturze organizacyjnej - było zajmowane na początku kariery zawodowej u danego pracodawcy, to ponowne powierzenie mu tego stanowiska, gdy pracownik ten zajmował stanowisko na wyższym szczeblu, stanowi powierzenie pracy nieodpowiadającej jego obecnym kwalifikacjom. Wręcz przeciwnie, z zasad doświadczenia życiowego wynika, że pracownik wyżej wykwalifikowany, posiadający jednocześnie uprzednie doświadczenie na stanowiskach niższego rzędu, z pewnością posiada umiejętności pozwalające mu na wykonywanie pracy, którą uprzednio świadczył (i nadal w razie potrzeby świadczy). Sama powódka wprost przyznała, że posiada stosowne kwalifikacje do wykonywania pracy kasjera. Wskazywała także, że w centrali pozwanej spółki jest stanowisko równorzędne do dotychczas przez nią zajmowanego. Sąd drugiej instancji przypomniał jednak, że powódka złożyła pisemne oświadczenie o niewyrażeniu zgody na delegowanie jej poza stałe miejsce pracy, a więc pracodawca nie mógł oferować jej zatrudnienia poza tym miejscem. Odnosząc się do postulowanej przez powódkę możliwości zatrudnienia na stanowisku asystenta do spraw sprzedaży i raportowania, Sąd drugiej instancji zauważył, że stanowisko to także wymaga pracy w porze nocnej na zmianach trwających 8,5 godziny.

Sąd Okręgowy nie zaprzeczył, że powódce po powrocie z urlopu rodzicielskiego pracodawca zaoferował na podstawie art. 183² k.p. stanowisko inne niż stanowisko, na którym świadczyła pracę przed urlopem macierzyńskim oraz usytuowane niżej w hierarchii organizacyjnej. Jednakże odpowiadało ono

kwalifikacjom zawodowym powódki. W ocenie Sądu odwoławczego kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miała interpretacja zawartego w art. 183² k.p. sformułowania "jeżeli nie jest to możliwe". Skoro ustawodawca w tym przepisie nie użył sformułowania "jeżeli stanowisko to nie zostało zlikwidowane", lecz posłużył się o wiele szerszym określeniem "jeżeli nie jest to możliwe", to "w kompleksie okoliczności faktycznych danej sprawy" niemożność zatrudnienia pracownika na dotychczasowym stanowisku, może nie wynikać jedynie z dalszego istnienia tego stanowiska, ale także z innych obiektywnych przyczyn, a w szczególności z takiej organizacji pracy, która czyni obiektywnie niemożliwe powierzenie pracownikowi powracającemu z urlopu rodzicielskiego zatrudnienia na poprzednim stanowisku. Zdaniem Sądu Okręgowego wykładnia literalna art. 183² k.p. prowadzi zatem do wniosku, że obejmuje on stany faktyczne związane nie tylko z fizyczną likwidacją danego stanowiska pracy, lecz może mieć zastosowanie także w innych okolicznościach, w których zewnętrzne przyczyny uniemożliwiają zatrudnienie na danym stanowisku. Sądowa kontrola powyższych stanów faktycznych wymaga "wzmoczonej czujności i weryfikacji", czy rzeczywiście zachowane jest wymaganie realnej niemożności powierzenia pracownikowi wracającemu z urlopu rodzicielskiego danego stanowiska pracy, czy też nie stoją za taką decyzją pracodawcy inne (poza powołanymi w art. 183² k.p.) przyczyny "pozamerytoryczne".

Sąd Okręgowy zdecydował się na uzupełnienie postępowania dowodowego, zobowiązując stronę pozwaną do złożenia szczegółowych wyjaśnień w sprawie organizacji pracy w punkcie poboru opłat, w którym zatrudniona była powódka. Powódka podnosiła bowiem, że po powrocie z urlopu rodzicielskiego istniała obiektywna możliwość zatrudnienia jej na stanowisku kierownika zmiany, podkreślając, że w chwili jej powrotu do pracy na tym stanowisku było zatrudnionych pięciu kierowników zmiany, zaś pozwany pracodawca nie wykazywał chęci uelastycznienia grafiku pracy, tak aby dostosować go do potrzeb powódki. Sąd drugiej instancji stwierdził, że wywody powódki są nietrafne. Bezsporne jest, że punkt poboru opłat na autostradzie musi działać w trybie ciągłym 7 dni w tygodniu, nieprzerwanie przez 24 godziny, przez cały rok. Stąd, personel PPO pracuje w systemie trzymianowym, zaś kierownik PPO zatrudniony jest w systemie od poniedziałku do piątku. Po normalnych godzinach pracy, jeden z kierowników PPO

pełni dyżur, sprawując nadzór nad wszystkimi PPO. Kierownik prowadzący zmianę pozostaje zaś w kontakcie z kierownikiem dyżurnym PPO w zakresie spraw uregulowanych procedurami oraz w przypadkach nietypowych, losowych. Obsada PPO, w którym zatrudniona była powódka, składa się z kierownika PPO zarządzającego, 5 kierowników zmiany, 1 asystenta do spraw sprzedaży i raportowania oraz kasjerów. Kierownik PPO pracuje w systemie podstawowym od poniedziałku do piątku przez 8 godzin, kasjerzy pracują w systemie trzymianowym, zaś kierownicy zmiany i asystent ds. sprzedaży i raportowania pracują w równoważnym systemie pracy, dającym możliwość wydłużenia dobowego czasu pracy do 12 godzin. Kierownicy i asystentka zmiany pracują 8,5 godziny na I zmianie (od 6.00 do 14.30), 8,5 godziny na II zmianie (od 14. do 22.30), zaś poza okresami wzmożonego ruchu 8 godzin na III zmianie (od 22.00 do 6.00). Jak wynika z wyjaśnień strony pozwanej, przyjęty u niej trzymianowy system czasu pracy nie oznacza, że dla obsadzenia jednego stanowiska wystarczające jest zatrudnienie trzech osób. W takim bowiem przypadku, osoby zatrudnione na stanowisku kierownika zmiany musiałyby pracować codziennie przez 8,5 godziny, bez możliwości skorzystania z urlopu czy też innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy. Przy obsadzie trzyosobowej problematyczne byłoby także zapewnienie obsady na stanowisku kierownika w wypadku zdarzeń losowych, np. choroby i czyniłoby niemożliwe zachowanie wymaganych prawem przerw na odpoczynek. Stąd też zatrudnienie 5 osób na stanowisku kierownika zmiany PPO umożliwia zapewnienie ciągłej obsady na tym stanowisku w ten sposób, że zachowana jest ciągłość świadczenia pracy przez 8,5 godzin w systemie równoważnym, z możliwością wydłużenia czasu pracy do 12 godzin. Nie ulega też wątpliwości, że praca kierownika zmiany wymaga jego obecności w czasie całej zmiany kasjerskiej - czyli przez co najmniej 8 godzin. Do obowiązków kierownika należy bowiem rozpoczęcie i zakończenie zmiany kasjerskiej, przejęcie gotówki, nadzór nad rozliczeniem kasjerskim i rozliczenie gotówki. Stąd, gdyby powódka miała pracować w obniżonym wymiarze czasu pracy (to jest 6,5 godziny dziennie), to przez 2,5 godziny punkt poboru opłat pozostawałby nieobsadzony, czego nie dopuszcza organizacja pracy u strony pozwanej, z uwagi na konieczność zapewnienia płynności ruchu i nadzoru nad obrotem gotówką. Jednocześnie, przyjęte przez pracodawcę

procedury wykluczają, aby jeden kierownik zmiany miał wydłużony czas pracy ponad jedną zmianę kasjerską - czyli ponad 8,5 godziny - celem "zapełnienia" ewentualnej luki w przypadku skróconego czasu pracy powódki. Pozwana jest zobowiązana treścią szczegółowych wymagań, wiążących ją z koncesjonariuszem, dotyczących określonego systemu poboru opłat oraz rozliczenia i transferowania przychodów z opłat. Organizacja pracy w pozwanej spółce nie jest zatem dowolna, lecz ma ona obowiązek zapewnienia takiej obsady na poszczególnych stanowiskach pracy, aby te szczegółowe wymagania zostały dochowane. Z powyższych względów praca kierownika zmiany wymaga jego obecności w czasie całej zmiany kasjerskiej, czyli przez co najmniej 8 godzin.

Powódka - korzystając z przysługującego jej w związku z rodzicielstwem uprawnienia z art. 178 § 2 k.p. - złożyła oświadczenie o niewyrażeniu zgody na pracę w porze nocnej. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00 (art. 151⁷ § 1 k.p.). Sąd Okręgowy przypomniał, że pierwsza zmiana u pozwanego pracodawcy trwa od godziny 6.00 do 14.30, druga zmiana od godziny 14.00 do 22.30, zaś trzecia zmiana (poza okresami wzmożonego ruchu) od godziny 22.00 do 6.00. W związku z powyższym każda z trzech zmian w rzeczywistości wymaga w pewnym (większym bądź mniejszym zakresie) pracy w porze nocnej. Zatem oczekiwana przez powódkę potrzeba uelastycznienia grafiku pracy rodziłaby konieczność ingerencji w ten sposób, że powodowałaby konieczność powierzenia pozostałym kierownikom zmiany PPO, obowiązku świadczenia pracy - w przeważającej mierze - w porze nocnej. W ocenie Sądu odwoławczego, realizacja uprawnień rodzicielskich, nie może iść aż tak daleko, aby powodowała konieczność zmiany całej organizacji pracy "na rzecz jednego pracownika", w szczególności - jeśli byłoby to związane z daleko idącą ingerencją w obowiązki pozostałych osób zatrudnionych "w danym zakładzie pracy". Gdyby bowiem, zgodnie z oczekiwaniami powódki, wykonywała ona pracę kierownika z wyłączeniem pory nocnej, to "obsadzałaby" wówczas wyłącznie wybrane przez siebie godziny pracy poza ową porą, kosztem kierowania pozostałych kierowników w przeważającej mierze do świadczenia pracy w porze nocnej. Ustawodawca zobligował pracodawcę do podjęcia w stosunku do pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego działań określonych w art. 183² k.p., jednakże - w ocenie Sądu Okręgowego - nie oznacza to, aby pracodawca musiał

dokonywać reorganizacji działania "danego zakładu pracy" w sposób sprzeczny z ustalonym modelem funkcjonowania (koniecznym z uwagi na specyfikę działania firmy), tudzież, aby nakładał na pozostałych pracowników dodatkowe obciążenia celem zagwarantowania dotychczasowego stanowiska rodzicowi powracającemu do pracy. Oczywiście jest dla Sądu drugiej instancji, że w zakresie szeroko pojmowanej ochrony uprawnień pracowników "wykonujących funkcje rodzicielskie" mieści się założenie, iż korzystanie z przysługujących im w tym zakresie praw, nie może prowadzić do pogorszenia ich sytuacji zawodowej oraz że pracodawca powinien respektować uprawnienia pracujących rodziców, co "wpisuje się w politykę prorodzinną państwa". Powyższa aksjologia przyświecała ustawodawcy między innymi przy normowaniu sytuacji pracujących rodziców, czego przejawem jest art. 183² k.p. Sąd Okręgowy ocenił, że musi zostać jednak zachowana proporcjonalność tego rodzaju, iż realizowanie uprawnień przez jednego pracownika, nie może wkraczać w sferę obowiązków pozostałych pracowników, tak dalece, że powoduje pogorszenie ich sytuacji. Analiza organizacji sposobu zatrudnienia u strony pozwanej na stanowisku kierownika PPO doprowadziła Sąd drugiej instancji do konstatacji, że "w kompleksie okoliczności niniejszej sprawy", mając na uwadze organizację pracy u pozwanej, zatrudnienie powódki na stanowisku kierownika zmiany PPO, nie było obiektywnie możliwe w rozumieniu art. 183² k.p. i to, mimo że stanowisko pracy nie zostało zlikwidowane. Jednocześnie Sąd odwoławczy podkreślił, że strona pozwana, kierując powódkę do pracy na stanowisku kasjera, zgodnie z art. 183² k.p. zagwarantowała jej wynagrodzenie w wysokości, w jakiej otrzymywałaby, gdyby nie korzystała z urlopów rodzicielskich. Nadto, w intencji pracodawcy, powierzenie powódce stanowiska kasjera miało charakter czasowy, przejściowy - powódka miała być na nie skierowana wyłącznie na czas korzystania przez nią z uprawnień rodzicielskich.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że strona pozwana prawidłowo wywiązała się ze swoich obowiązków, o których mowa w 183² k.p., dopuszczając powódkę po powrocie z urlopu rodzicielskiego do pracy odpowiadającej jej kwalifikacjom i za wynagrodzeniem nie niższym niż przysługujące jej w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. W konsekwencji za chybiony uznał zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, to jest art. 183² k.p. przez jego

błędną interpretację i wadliwe przyjęcie, że powierzenie powódce po powrocie z urlopu rodzicielskiego pracy na stanowisku kasjera odpowiadało jej kwalifikacjom zawodowym, choć przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego była zatrudniona na stanowisku kierownika zmiany PPO.

Sąd drugiej instancji za nietrafny uznał również zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędną interpretację, a w konsekwencji przyjęcie, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w postaci nieuzasadnionej odmowy świadczenia przez powódkę pracy na stanowisku kasjera, podczas gdy zatrudnienie na tym stanowisku była konsekwencją zastosowania przez pracodawcę art. 183² k.p. Zdaniem Sądu drugiej instancji powódka była zobowiązana stawić się do pracy w dniu 18 kwietnia 2018 r. i podjąć pracę na warunkach określonych w piśmie pracodawcy z dnia 4 kwietnia 2018 r. Nie ulega też wątpliwości, że odmówiła wykonania tego polecenia i pracy nie podjęła. Odmówiła również podpisania nowego zakresu obowiązków oraz umowy o odpowiedzialności materialnej. Stanowisko powódki (zarówno na etapie powrotu do pracy, jak i podczas procesu) "było przy tym sztywne, zaś odmowa wykonania powierzonych jej pracy - kategoryczna i definitywna". Powódka nie była pozbawiona wsparcia merytorycznego, bowiem konsultowała swoje decyzje z profesjonalnym pełnomocnikiem. Skoro pracodawca prawidłowo powierzył powódce obowiązki kasjera na podstawie art. 183² k.p., to należy uznać, że przyczyna wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. była konkretna, prawdziwa i rzeczywista.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie: 1) art. 183² k.p., przez nieprawidłową prawną kwalifikację, to jest stwierdzenie, że: a) pozwany pracodawca prawidłowo zastosował ten przepis prawa materialnego, nie przywracając powódki na dotychczas zajmowane stanowisko kierownika zmiany, argumentując, iż nie było to możliwe i to skutek złożenia przez powódkę wniosku o obniżenie "wymiaru etatu", wniosku o przerwę w pracy w związku z karmieniem piersią oraz niewyrażenie zgody na pracę w porze nocnej; b) sformułowanie "nie jest możliwe" zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku osoby powracającej z urlopu rodzicielskiego, odnosi się nie tylko do przypadków likwidacji stanowiska pracy, ale i do wszelkich przypadków uzasadnionych w ocenie pracodawcy jego interesem; c) pozwany pracodawca

prawidłowo wypełnił obowiązki wynikające z tego przepisu, nie powierzając powódce powracającej z urlopu macierzyńskiego stanowiska asystenta ds. sprzedaży i raportowania z powodu złożenia oświadczenia o braku zgody na pracę w porze nocnej; d) pozwany pracodawca prawidłowo zastosował art. 183² k.p., powierzając powódce - pracownikowi wracającemu z urlopu rodzicielskiego - stanowisko kasjera jako stanowisko zgodne z jej kwalifikacjami; e) powierzone powódce stanowisko w drodze jednostronnego oświadczenia pozwanego pracodawcy z dnia 4 kwietnia 2018 r. odpowiadało kwalifikacjom zawodowym powódki, podczas gdy niesporne między stronami było, że powódce zaproponowano stanowisko niższe w hierarchii; f) pozwany pracodawca prawidłowo zastosował art. 183² k.p., mimo że w trakcie swojej 15- letniej kariery zawodowej u pozwanego pracodawcy, powódka jedynie 4 miesiące pracowała na stanowisku kasjera, a cały pozostały czas pracowała na stanowisku kierowniczym (najpierw p.o. kierownika zmiany, później jako kierownik zmiany); g) stanowisko kasjera (które to stanowisko powódka zajmowała wyłącznie przez 4 miesiące) jest zgodne z jej kwalifikacjami kierowniczymi, nabytymi w trakcie dalszego, kilkunastoletniego zatrudnienia u pozwanego, podczas gdy niesporne między stronami były znaczne różnice pomiędzy kwalifikacjami koniecznymi do wykonywania obowiązków przez kasjera oraz przez kierownika zmiany (ustalenia faktyczne, zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji, niekwestionowane przez obie strony procesu); h) stanowisko kasjera jest zgodne z kwalifikacjami powódki, która przez kilkanaście lat wykonywała pracę na stanowisku kierownika PPO; i) stanowisko kasjera jest zgodne z kwalifikacjami powódki w oparciu o analizę jej akt osobowych przez Sąd drugiej instancji, w szczególności ocenę wykształcenia powódki i historię jej zatrudnienia przed podjęciem pracy u pozwanej (przed 2004 r.); j) stanowisko kasjera jest zgodne z kwalifikacjami powódki, bowiem w sytuacjach nagłych, kierownik zmiany może wykonywać obowiązki kasjera; k) w przypadku braku zmiany poziomu wynagrodzenia pracownika przed i po powrocie z urlopu rodzicielskiego, nie dochodzi do naruszenia jego uprawnień przewidzianych w art. 183² k.p., bowiem pracownik zabezpieczony jest takim samym poziomem wynagrodzenia; l) art. 183² k.p. ma na celu wyłącznie ochronę zatrudnienia, niezależnie od stanowiska pracy zaproponowanego przez pracodawcę pracownikowi wracającemu z urlopu rodzicielskiego; 2. art. 151⁷ § 1 i 2 k.p., przez

przyjęcie, że w świetle bezspornego pomiędzy stronami procesu stanu faktycznego, nie było możliwe świadczenie pracy w innej porze niż pora nocna; 3. art. 186⁸ § 1 i 2 k.p., przez jego niezastosowanie jako przepisu ochronnego wobec pracowników wobec uznania, że doszło do zawinionego zachowania po stronie powódki, polegającego na rażącym naruszeniu jej podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającym brak ochrony prawnej, mimo ustawowych gwarancji zatrudnienia, wynikających ze złożonego przez powódkę wniosku o obniżenie wymiaru etatu w związku z uprawnieniem do skorzystania z urlopu wychowawczego, a w konsekwencji - nieprawidłowe uznanie, iż pozwany był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika; 4. art. 52 §1 pkt 1 k.p., przez jego zastosowanie, to jest stwierdzenie, że pozwany pracodawca miał podstawy prawne do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wobec stwierdzenia przez Sąd drugiej instancji, iż prawidłowo zastosował art. 183² k.p., powierzając powódce - jako pracownikowi wracającemu z urlopu rodzicielskiego - stanowisko kasjera jako zgodne z jej kwalifikacjami, wcześniej zatrudnionej przez kilkanaście lat na stanowisku kierowniczym; 5. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego zastosowanie, to jest brak stwierdzenia, że zastosowany przez pozwanego tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika był niewspółmierny do (bezspornej między stronami procesu okoliczności faktycznej) wieloletniego, prawidłowego wykonywania przez powódkę pracy, bez nakładania przez pracodawcę jakichkolwiek kar porządkowych w toku kilkunastoletniego zatrudnienia i to wyłącznie wskutek dochodzenia przez powódkę jej praw do zatrudnienia na stanowisku zgodnym z kwalifikacjami (art. 183² k.p. pracy) oraz wskutek dopuszczalnych prawnie wniosków o przerwę na karmienie piersią, o "obniżenie wymiaru etatu" w związku z opieką nad małoletnim oraz brak zgody na pracę w porze nocnej; 6. art. 98 § 1 i 3 k.p.c., przez obciążenie powódki kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powódka wywiodła w szczególności, że Sąd drugiej instancji nieprawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego, bowiem ustalony stan faktyczny nie pozwalał na przyjęcie, że pozwany pracodawca prawidłowo wypełnił swoje zobowiązania wynikające z art. 183² k.p., a w konsekwencji mógł zastosować wobec powódki art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i rozwiązać z

nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zdaniem powódki nie było obiektywnie niemożliwe przywrócenie jej po powrocie z urlopu rodzicielskiego na dotychczasowe stanowisko pracy, a jedynie wiązało się to z dokonaniem dodatkowych uzgodnień w zakresie grafiku pracy pracowników. Za całkowicie nieprawidłową skarżąca uznała kwalifikację prawną, dokonaną przez Sąd Okręgowy polegającą na tym, iż praca kierownika zmiany - niezależnie od tego, na jakiej zmianie miałby pracować - była pracą w porze nocnej. W ocenie powódki Sąd drugiej instancji w sposób nieuprawniony nie zastosował art. 186⁸ § 1 i 2 k.p. jako przepisu ochronnego wobec pracowników i to wobec uznania, iż doszło do zawinionego zachowania powódki, polegającego na rażącym naruszeniu jej podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego brak ochrony prawnej.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy przez: 1) przywrócenie powódki do pracy na uprzednio zajmowanym stanowisku kierownika zmiany PPO; 2) zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powódki odszkodowania za czas pozostawania bez pracy poprzez okres trzech miesięcy w łącznej kwocie 13.389 zł; 3) zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki zwrotu opłaty sądowej od apelacji oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed Sądami obu instancji; 4) zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu ze skargi kasacyjnej oraz zwrot opłaty sądowej od skargi kasacyjnej, o ile powódka nie zostanie zwolniona z obowiązku uiszczenia tej opłaty. W przypadku, gdyby Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do zastosowania art. 398¹⁶ k.p.c., to na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego oraz kosztach postępowania przed Sądami obu instancji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona wniosła o jej odrzucenie, a w przypadku niestwierdzenia podstaw do odrzucenia o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania

kasacyjnego, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga powódki jest zasadna.

W pierwszej kolejności rozważenia wymaga zarzut naruszenia art. 183² k.p., przez podniesienie którego powódka zmierza do wykazania, że pracodawca miał obiektywną możliwość zatrudnienia jej na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku. Zgodnie z tym przepisem (w brzmieniu stosowanym do stanu faktycznego sprawy, przed jego uchYLENIEM z dniem 26 kwietnia 2023 r. przez art. 1 pkt 36 ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 641) pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego 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. Przepis art. 183² k.p. ma (miał) oczywiście charakter ochronny, gdyż wyłącza możliwość rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem powracającym z urlopu macierzyńskiego. Dalsze zatrudnienie tego pracownika jest bowiem bezwzględny obowiązek pracodawcy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 333/15 (OSNP 2018 nr 3, poz. 33) trafnie wyjaśnił, że w imię wynikającej z powołanego przepisu gwarancji zatrudnienia dla pracowników powracających z urlopów o charakterze rodzicielskim, pracodawca - zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu - dopuszcza pracownika do pracy na dotychczasowym lub innym stanowisku. O tym, na jakim konkretnie stanowisku zostanie zatrudniony pracownik powracający z urlopu, decyduje samodzielnie pracodawca. Przewidziana w powołanym przepisie możliwość zatrudnienia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego na innym stanowisku niż zajmowane przed urlopem, chociaż stanowi jednostronną zmianę treści stosunku pracy, nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego (por też wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 1 października 1984 r., I PRN 129/84, OSNCP 1985 nr 7, poz. 93). Dopuszczenie do innej pracy w trybie tego przepisu następuje w drodze polecenia służbowego lub uzgodnienia z pracownikiem stanowiska, które ma zająć (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., I PK 230/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 12, s. 654). Zasadniczo pracodawca obowiązany jest dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli jednak nie jest to możliwe, powinien zaproponować mu stanowisko równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym. Stanowisko równorzędne to takie, na którym wykonywana jest praca tego samego rodzaju, które gwarantuje wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie i zapewnia dotychczasową pozycję zawodową oraz możliwości awansowe nie mniejsze od posiadanych poprzednio (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980 nr 2, poz. 22; OSPIKA 1980 nr 11, poz. 195, z glosą A. Świątkowskiego i z glosą I. Boruty). Inne stanowisko pracy to takie, na którym wykonywana jest praca innego rodzaju, jednak odpowiadająca wykształceniu i doświadczeniu zawodowemu pracownika. Powierzenie stanowiska w trybie omawianego przepisu następuje z zachowaniem gwarancji płacowych.

Decyzja pracodawcy o rodzaju stanowiska powierzonego pracownikowi powracającemu z urlopu macierzyńskiego nie jest jednak dowolna, i chodzi nie tylko o kryteria, jakie musi spełniać owo stanowisko oraz gwarancje płacowe, ale także o wynikającą z art. 183² 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. W ten sposób ustawodawca chroni stabilność zatrudnienia pracownika powracającego z urlopu rodzicielskiego. Pracodawca nie może bowiem rozwiązać z tym pracownikiem stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy, lecz musi zaproponować mu stanowisko równorzędne lub inne odpowiadające jego kwalifikacjom. Wprawdzie w wyniku powierzenia w opisanej sytuacji innego stanowiska status pracownika może zostać ukształtowany mniej korzystnie, jednak celem omawianej regulacji prawnej jest zachowanie zatrudnienia w ogóle.

Niemożliwość zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku powinna mieć przy tym obiektywny charakter. Powinna wynikać ze zmiany struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i likwidacji tego stanowiska. Przyjmując, że możliwość zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku zależy wyłącznie od jego istnienia (czyli sytuacji, gdy stanowisko to nie zostało zlikwidowane), pracodawca nie może zaproponować pracownikowi innych alternatywnych stanowisk pracy w rozumieniu art. 183² k.p. Dopiero, gdy dotychczasowe stanowisko uległo likwidacji w okresie nieobecności pracownika, w grę wejść mogą pozostałe rozwiązania przewidziane w powołanym przepisie. Niemożliwość dopuszczenia pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego na dotychczasowe stanowisko nie zachodzi natomiast w razie zatrudnienia na tym stanowisku innej osoby.

Wbrew ocenie Sądu drugiej instancji, należy uznać, że strona pozwana nie dopełniła wobec powódki obowiązku wynikającego z art. 183² k.p. Nie zachodziła bowiem obiektywna niemożliwość zatrudnienia skarżącej na dotychczasowym stanowisku, skoro stanowisko to nie uległo likwidacji i istniało w strukturze organizacyjnej pracodawcy. Należy podkreślić, że prawidłowe wywiązanie się z obowiązków nałożonych przez ustawodawcę w powoływanym przepisie, wymaga od pracodawcy zatrudniającego kobietę w ciąży udającą się na urlop macierzyński, takiego przygotowania i zorganizowania pracy, by po powrocie jej do pracy po urodzeniu dziecka mogła skorzystać z prawa do powrotu na wcześniejsze stanowisko. Innymi słowy, pracodawca musi przewidzieć i liczyć się z tym, że będzie musiał zatrudnić pracownicę na tym samym lub równorzędnym stanowisku, a także przyznać jej związane z rodzicielstwem uprawnienia (przywileje) wynikające z art. 178 § 2 i 179 k.p. W związku z tym, nawet gdyby wiązało się to z dodatkowymi kosztami, pracodawca powinien wcześniej (z wyprzedzeniem) podjąć odpowiednie czynności, które pozwolą na wypełnienie nałożonego na niego obowiązku dopuszczenia pracownicy wracającej do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. W tym celu może okazać się niezbędne zatrudnienie dodatkowej osoby (niekoniecznie na podstawie umowy o pracę oraz w pełnym wymiarze czasu pracy), która zastąpiła by pracownicę korzystającą z dodatkowych uprawnień wynikających z macierzyństwa przy wykonywaniu pracy w porze nocnej. Konieczne może być przeorganizowanie dotychczasowego zmianowego systemu pracy, tak by

nie obejmował pracownicy w zakresie pracy w godzinach nocnych. Możliwym rozwiązaniem może być odmienne od dotychczasowego wyznaczenie godzin w pracy nocnej (pora nocna, zgodnie z definicją Kodeksową - art. 151⁷ § 1 k.p. - obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00, ale szczegółowego określenia początku i końca pory nocnej dokonuje pracodawca w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub w obwieszczeniu - art. 104 § 2, art. 104¹ § 1 pkt 4 oraz art. 150 k.p.). Istnieje zatem pewna swoboda w określeniu, które godziny będą przypadały na porę nocną, a w związku z tym także możliwość takiego ułożenia grafiku pracy zmianowej, by niektórzy z pracowników nie musieli pracować w nocy. Niezbędne może okazać się podjęcie przez pracodawcę czynności względem innych pracowników, nawet pogarszających warunki ich pracy. Przepis art. 18 Konstytucji RP, że macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej, nie może być pustą deklaracją. Tylko więc obiektywna, w pewnym sensie nieprzewidywalna niemożność dopuszczenia pracownicy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku uzasadnia skierowanie jej do pracy na inne (nierównorzędne) stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom zawodowym. Już te przedstawione argumenty nie pozwalają na uznanie, że pozwany pracodawca nie był w stanie dostosować organizacji pracy do uprawnienia powódki objęcia po powrocie z urlopu macierzyńskiego dotychczasowego stanowiska pracy (kierownika zmiany) lub innego stanowiska równorzędnego, także przy uwzględnieniu skorzystania przez nią z uprawnień związanych z macierzyństwem.

Nie ma potrzeby dalszej analizy wykładni i stosowania art. 183² k.p. w kontekście ustalonych okoliczności faktycznych i zarzutów podniesionych w skardze kasacyjnej, gdyż przepis ten został uchylony, a zawarta w nim regulacja zmieniona. Ponadto, nieprawidłowość wykładni i zastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 183² k.p. stają się bardziej wyraziste po uwzględnieniu regulacji konstytucyjnych i unijnych. Pojawienie się tego przepisu w Kodeksie pracy było związane z postawionymi Polsce przez Komisję Europejską zarzutami formalnymi dotyczącymi niewłaściwego lub niepełnego wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków

pracy (Dz.U.UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 01, s. 187), a konkretnie art. 2 ust. 7 dyrektywy 76/207/EWG, zgodnie z którym kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona po jego zakończeniu do powrotu do swojej lub równorzędnej pracy na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z poprawy warunków pracy, do których byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności (zob. I. Jaroszevska-Ignatowska, Z. Rosner-Laskorzyńska: Uprawnienia pracowników-rodziców, Warszawa 2021, Rozdział V. pkt 2. Dopuszczenie do pracy po urlopie macierzyńskim, ojcowskim i rodzicielskim). Mimo dodania do Kodeksu pracy art. 183² k.p., który miał dostosować przepisy Kodeksu do regulacji unijnych w zakresie gwarancji zatrudnienia na niezmiennych warunkach po urlopie związanym z urodzeniem dziecka, nietrudno zauważyć, że zobowiązanie związane z wdrożeniem dyrektywy 2002/73 nie zostało zrealizowane. Z art. 2 ust. 7 dyrektywy 76/207/EWG wynikała bowiem konieczność zatrudnienia pracownicy na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku. W art. 183² k.p. rozszerzono natomiast uprawnienia pracodawcy (ograniczając tym samym uprawnienia pracownicy), zezwalając mu na przeniesienie pracownicy - powracającej do pracy po nieobecności związanej z urodzeniem dziecka - na stanowisko zgodne z jej kwalifikacjami zawodowymi. Przepis art. 183² k.p. w omawianym brzmieniu (mającym zastosowanie w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy), został uchylony na skutek zmian w Kodeksie pracy dokonanych właśnie ze względu na konieczność implementacji do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U.UE.L.2019.188.79 z dnia 2019.07.12). Przywołana dyrektywa 2019/1158 w art. 10 zawiera zobowiązanie Państw członkowskich do zapewnienia, aby po zakończeniu urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 (ojcowskiego, rodzicielskiego i opiekuńczego) pracownicy byli uprawnieni do powrotu na swoje stanowisko lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu. Doprowadzenie do zgodności prawa polskiego z powołanymi regulacjami prawa unijnego nastąpiło wskutek uchylecia art. 183² k.p. i zmian dokonanych w art. 186⁴ k.p., zgodnie z

którym pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe - na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu (por. A.M. Świątkowski: *Publicznoprawne obowiązki państw członkowskich Unii Europejskiej w sferze spraw prywatnych - dyrektywa 2019/1158*, *Przegląd Prawa Publicznego* 2020 nr 2, s. 13-37). Zniesiono zatem (uchylono) niezgodne z przepisami dyrektyw uprawnienie pracodawcy dopuszczające przeniesienie pracownika po zakończeniu tych urlopów na stanowisko zgodne z jego kwalifikacjami (a więc inne od dotychczasowego i nierównorzędne).

W związku z tym konieczne jest dostrzeżenie, że od wejścia Polski do Unii Europejskiej, w tym również w okresie między 18 stycznia 2009 r. jako dniem wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy dodającej art. 183² a dniem 26 kwietnia 2023 r., to jest wejściem w życie ustawy nowelizującej Kodeks pracy i dodaniem w aktualnym brzmieniu art. 186⁴ k.p., w zakresie uprawnień związanych z ochroną rodzicielstwa i prawem powrotu po zakończeniu urlopu macierzyńskiego na dotychczasowe lub równorzędne stanowisko pracy, obowiązywał stan prawny niezgodny z regulacjami unijnych dyrektyw.

Pojawia się więc pytanie o konsekwencje tego stanu rzeczy wobec roszczeń dochodzonych przez powódkę. W tym przedmiocie należy zauważyć, że adresatem dyrektyw są państwa członkowskie, które mają obowiązek ich wykonania do końca okresu transpozycji. Po jego upływie, jeśli dyrektywa jest nieprawidłowo wykonana, sądy i organy administracji stosują prawo krajowe implementujące dyrektywę, a nie samą dyrektywę. Jeśli jednak dyrektywa nie została we wskazanym czasie implementowana lub implementowano ją nieprawidłowo, obywatel (jednostka) może powołać dyrektywy bezpośrednio przeciw państwu. Organy i sądy mają w pewnych przypadkach obowiązek sprawdzenia, czy implementacja została prawidłowo dokonana, i - w razie potrzeby - bezpośredniego zastosowania dyrektywy. W okresie między wejściem w życie a terminem transpozycji zarówno organy administracyjne, jak i sądy krajowe mają obowiązek powstrzymywania się od dokonywania wykładni

prawa wewnętrznego w sposób, który zagrażałby - po upływie terminu transpozycji dyrektywy - osiągnięcie wskazanego w niej rezultatu (zob. J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumska, *Instytucje i prawo Unii Europejskiej*, Warszawa 2020, s. 275). We wskazanym okresie państwa członkowskie zobowiązane są również do powstrzymania się od przyjmowania przepisów, których charakter poważnie zagraża osiągnięciu celu dyrektywy (wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 22 listopada 2005 r. w sprawie C-144/04, Werner Mangold przeciwko Rudiger Helm, ECR 2005, s. I-9981; EU:C:2005:709; Europejski Przegląd Sądowy 2006 nr 6, s. 36, z glosą Z. Hajna).

Bezpośredni skutek dyrektywy ogranicza się jednak wyłącznie do relacji jednostka (obywatel) - państwo (to jest wyłącznie do tzw. skutku pionowego, wertykalnego) i nie obejmuje stosunków między podmiotami prywatnymi (czyli tzw. skutku horyzontalnego). Oznacza to, że jednostka może powołać się przed sądem bezpośrednio na normę zawartą w dyrektywie, jeśli z normy tej wynika jej prawo skorelowane z obowiązkiem państwa (zob. I. Boruta: *Dyrektywy Wspólnoty Europejskiej jako źródło prawa pracy w Polsce*, PiZS 2005 nr 5, s. 2; M. Domańska: *Implementacja dyrektyw unijnych przez sądy krajowe*, Warszawa 2014, Rozdział 5. pkt 5.1.2. Wertykalna i horyzontalna bezpośrednia skuteczność; D. Miąsik: *Podstawowe zasady stosowania prawa UE przez sądy powszechne w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, Europejski Przegląd Sądowy 2014 nr 1, s. 66; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 maja 2019 r., I PK 41/18, *Monitor Prawa Pracy* 2020 nr 6, s. 44 oraz z dnia 20 października 2022 r., II PSKP 122/21, OSNP 2023 nr 4, poz. 42). Wyjątkowo zasada bezpośredniego skutku i zasada pierwszeństwa, z jej konsekwencją w postaci odmowy zastosowania przepisów prawa krajowego sprzecznych z dyrektywą, działa w postępowaniu cywilnym w sprawach pracowniczych z udziałem państwa członkowskiego (jego emanacji) występującego w charakterze pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2020 r., III PK 53/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 64; OSP 2022 nr 6, poz. 53, z glosą L. Mitrusa).

Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, że ze względu na to, że powódka kieruje roszczenia do swojego pracodawcy będącego podmiotem prywatnym, który nie może być uznany za emanację państwa, to nie może ona skutecznie powoływać się na przepisy niewłaściwie implementowanej dyrektywy (por.

przykładowo wyrok ETS z dnia 26 lutego 1986 r., w sprawie 152/84, M.H. Marshall przeciwko Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, EU:C:1986:84 oraz z dnia 12 lipca 1990 r. w sprawie C-188/89, A. Foster i inni przeciwko British Gas plc., EU:C:1990:313, ECR 1990, nr 7, poz. I-3313).

Należy jednakże zwrócić uwagę na zakaz dyskryminacji zawarty w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Dz.U. UE. C. z 2007 r. Nr 303, str. 1 z późn. zm.; dalej: KPP), której status jako wiążącego pierwotnego źródła prawa unijnego nie budzi wątpliwości od dnia wejścia w życie Traktatu z Lizbony (M. Wróblewski: Rozdział XV. Karta praw podstawowych Unii Europejskiej jako źródło prawa UE [w:] System Prawa Unii Europejskiej, Tom 1, Podstawy i źródła prawa Unii Europejskiej, pod red. S. Biernata, wyd. 1, Warszawa 2020, s. 725). Zgodnie z art. 21 ust. 1 KPP, zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Nie ulega wątpliwości, że zawarty w art. 21 ust. 1 KPP katalog niedozwolonych kryteriów różnicujących nie jest zamknięty. Przepis art. 21 ust. 1 KPP ma charakter bezwzględnie wiążący oraz przyznaje osobom sądowo egzekwowalne prawo podmiotowe (wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z dnia 17 kwietnia 2018 r. w sprawie C-414/16, Vera Egenberger przeciwko Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV, ECLI:EU:C:2018:257). Prawo to może być powoływane "jako takie" lub na prawo to można powoływać się "bezpośrednio" w sporze dotyczącym jednej z dziedzin objętych prawem Unii (Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Komentarz, pod red. A. Wróbla, Warszawa 2020, komentarz do art. 21 oraz wyroki TSUE z dnia 15 stycznia 2014 r. w sprawie C-176/12, Association de médiation sociale przeciwko Union locale des syndicats CGT, Hichemowi Laboubiemu, Union départementale CGT des Bouches-du-Rhône, Confédération générale du travail, ECLI:EU:C:2014:2; z dnia 17 września 2018 r. w sprawie C-68/17, IR przeciwko JQ, ECLI:EU:C:2018:696, pkt 69; z dnia 22 stycznia 2019 r. w sprawie C-193/17, Cresco Investigation GmbH przeciwko Markusowi Achatziem, ECLI:EU:C:2019:43, pkt 76-77; Europejski Przegląd Sądowy 2019 nr 6, s. 33, z glosą M. Kułaka; oraz). Zgodnie zasadą pierwszeństwa przepisów prawa unijnego przed przepisami krajowymi, która

wymaga, by nie stosować przepisów prawa krajowego, które są sprzeczne z przepisem unijnym, wszelkie przepisy prawa krajowego oraz wszelka praktyka legislacyjna, administracyjna lub sądowa, powodujące ograniczenie skuteczności prawa unijnego, powinny być pominięte w stosowaniu przez sąd krajowy, jeżeli powodują ograniczenie skuteczności prawa UE (zob. D. Kornobis-Romanowska: Pewność prawa w Unii Europejskiej. Pomędzy autonomią jednostki a skutecznością prawa UE, Warszawa 2018; B. Surdykowska: Świeże spojrzenie TSUE na Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, PiZS 2020 nr 2, s. 12; D. Miąsik: System Prawa Unii Europejskiej, Tom 2, Zasady i prawa podstawowe, wyd. 1, Warszawa 2022, Rozdział IV. Prawa podstawowe, § 24. Prawa równościowe, s. 267; A. Sołtys: Relacja zasady bezpośredniego skutku i zasady pierwszeństwa prawa Unii Europejskiej w świetle najnowszego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, Europejski Przegląd Sądowy 2022 nr 6, s. 4-16).

Zawarty w art. 21 KPP zakaz dyskryminacji dotyczy dyskryminacji ze względu na każdą (jakąkolwiek) przyczynę, obejmuje więc także dyskryminację ze względu na rodzicielstwo (macierzyństwo). To powoduje, że przy ocenie dochodzonych przez powódkę roszczeń, wobec braku możliwości dokonania wykładni przepisu krajowego zgodnej z prawem unijnym, konieczne jest pominięcie art. 183² k.p. w części dopuszczającej przeniesienie pracownicy po urlopie macierzyńskim na stanowisko zgodne z jej kwalifikacjami, ale niebędące dotychczasowym lub równorzędnym ze stanowiskiem, jakie zajmowała przed tym urlopem. W tym zakresie art. 183² k.p. był (jest) niezgodny z zasadą niedyskryminacji określoną w art. 21 ust. 1 KPP. W polskim porządku prawnym zakaz dyskryminacji ma swoją generalną podstawę w art. 32 ust. 2 Konstytucji RP. Natomiast na gruncie prawa pracy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu został podniesiony do rangi podstawowej zasady prawa pracy (art. 11³ k.p.) i rozwinięty w art. 18^{3a-18^{3e}} k.p. Otwarty katalog kryteriów dyskryminacji podanych w art. 11³ k.p. i w art. 18^{3a} k.p. oraz wyraźne stwierdzenie, że zakaz dyskryminacji dotyczy "jakiegokolwiek" dyskryminacji w zatrudnieniu, stwarza możliwość ochrony przed dyskryminacją bezpośrednio ze względu na kryterium posiadania obowiązków rodzinnych, bez konieczności poszukiwania podstaw do ochrony w innych kryteriach dyskryminacji, zwłaszcza w kryterium płci (zob. A. Ludera-Ruszel: Ochrona pracowników mających obowiązki rodzinne - wybrane

zagadnienia, Roczniki Administracji i Prawa Annuals of The Administration and Law 2021, XXI, z. specjalny: s. 209-222). W wyroku z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18 (OSNP 2020 nr 5, poz. 42) Sąd Najwyższy stwierdził, że dyskryminacja pracownicy ze względu na jej macierzyństwo jest nieusprawiedliwioną dyskryminacją bezpośrednią, która narusza jej konstytucyjnie chronioną godność (w wymiarze indywidualnym i uniwersalnym) jako człowieka oraz (w wymiarze wspólnotowym) jako członkini polskiego społeczeństwa obywatelskiego i jako członkini kolektywu pracowniczego (art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 12 dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią, Dz.U.UE. Polskie wydanie specjalne Rozdział 02, Tom 05, s. 110 oraz art. 71 ust. 2 Konstytucji). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł, że chroniona prawem Unii (art. 1 Karty Praw Podstawowych UE) i Konstytucją RP (art. 30) przyrodzona i niezbywalna godność człowieka jako jego nienaruszalne prawo (podmiotowe) jest naruszona przez nieusprawiedliwione nierówne traktowanie, oparte na cechach i właściwościach osoby, które nie mają żadnego związku z jej zdolnościami i kwalifikacjami zawodowymi; taką irrelevantną w zatrudnieniu i chronioną prawem cechą skarżącą jest macierzyństwo kobiety. Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na macierzyństwo z zasady wyrządza krzywdę dyskryminowanej kobiecie i jako taka jest moralnie zła i nie ma usprawiedliwienia w kategoriach prawnych i moralnych, ani tym bardziej zatrudnienia. Godność skarżącej jako członkini polskiego społeczeństwa obywatelskiego jest naruszana w rezultacie dyskryminacyjnej odmowy zastosowania w stosunku do niej przepisów prawa przyznającej jej pewne uprawnienia, a w konsekwencji odmowę dostępu do chronionych tymi przepisami dóbr, jak prawo do powrotu na poprzednio zajmowane lub równorzędne stanowisko. W związku z tym, postępowanie pozwanego pracodawcy wobec powódki należy oceniać nie tylko w kontekście rozwiązań unijnych, ale także w świetle Konstytucji RP, której przepisy gwarantują ochronę rodzinie, macierzyństwu i rodzicielstwu (art. 18 Konstytucji RP) oraz zapewniają poszanowanie godności człowieka stanowiącej źródło wolności i praw człowieka i obywatela (art. 30 Konstytucji RP).

W rozpoznawanej sprawie pracodawca, mimo możliwości zapewnienia powódce pracy na dotychczasowym lub równorzędnym kierowniczym stanowisku, przeniósł ją na stanowisko kasjerki. Wyznaczenie takiej pracy, stanowiło dla skarżącej nie tylko degradację, ale także godziło w jej godność jako matki i pracownicy. Wobec tego należy ocenić wyjątkowo negatywnie zastosowanie wobec powódki, odmawiającej przyjęcia takiej propozycji, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd drugiej instancji odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2015 r., III PK 13/15 (LEX nr 1938285), który w tej publikacji został opatrzony tezą, że niepodjęcie przez pracownicę pracy na stanowisku równorzędnym lub odpowiadającym jej kwalifikacjom, za wynagrodzeniem nie niższym niż przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem, musi być kwalifikowane jako wypełniające hipotezę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jednakże każdą sprawę należy rozstrzygać przy uwzględnieniu konkretnego stanu faktycznego. W stanie faktycznym tamtej sprawy pracownica przebywała na urlopie wychowawczym i w okresie jej nieobecności pracodawca zlikwidował sklep, w którym ona pracowała jako sprzedawca. Pracodawca zaproponował pracownicy dopuszczenie do pracy na stanowisku równorzędnym z uprzednio zajmowanym (kierownika ds. badań rynkowych). Sąd Najwyższy ocenił, że pracodawca prawidłowo wywiązał się ze swoich obowiązków, o których mowa w art. 186⁴ k.p., dopuszczając powódkę po powrocie z urlopu wychowawczego do pracy odpowiadającej jej kwalifikacjom i za wynagrodzeniem nie niższym niż przysługujące w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed urlopem. Pracownica nie miała zatem podstaw do odmowy podjęcia tej pracy, wobec czego nie świadcząc jej, ciężko naruszyła swój podstawowy obowiązek pracowniczy, polegający na konieczności wykonywania powierzonych pracy.

W rozpatrywanej sprawie powódka nie odmówiła podjęcia takiej samej lub równorzędnej pracy, lecz - działając w przekonaniu (jak się okazuje zasadnym) co do przysługującego jej z tytułu rodzicielstwa prawa do dotychczasowego stanowiska - nie zaakceptowała pracy, która w jej ocenie nie odpowiadała posiadanym przez nią kwalifikacjom. Powódka nie naruszyła więc swoich obowiązków pracowniczych, co

oznacza, że nie może być mowy o zgodnym z prawem zastosowaniu wobec niej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ogólności należy wykluczyć możliwość przypisania powódce znacznego stopnia winy (winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa) w naruszeniu obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 oraz z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Żadnego ze wskazanych stopni winy nie można było przypisać powódce, która była przekonana, że dąży do realizacji przyznanego jej treścią art. 183² k.p. uprawnienia do pracy na takim samym lub równorzędnym stanowisku.

W skardze kasacyjnej trafnie zarzucono więc naruszenie art. 183² oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i jest to wystarczające do uwzględnienia skargi, bez potrzeby rozważania jej pozostałych zarzutów i dalszej argumentacji. Z powyższych względów Sąd Najwyższy w oparciu o art. 398¹⁵ i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

(I.T.)

[ms]