



Sygn. akt I PK 235/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 sierpnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa M. W.
przeciwko Komunalnemu Zakładowi Gospodarki Mieszkaniowej w K.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 sierpnia 2016 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 27 stycznia 2015 r., sygn. akt IX Pa (...),

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w K., pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 11 czerwca 2014 r. oddalił powództwo
M. W. przeciwko Komunalnemu Zakładowi Gospodarki Mieszkaniowej w K. o
zasądzenie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a Sąd

Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 27 stycznia 2015 r. oddalił apelację powódki od tego orzeczenia i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

W sprawie ustalono, że powódka M. W. była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1998 r., ostatnio na stanowisku Kierownika Oddziału Eksploatacji Budynków (dalej: „EOB”) nr 2 w K., dokąd została przeniesiona z OEB nr 7. Powódka ma wykształcenie wyższe informatyczne i jest też licencjonowanym zarządcą nieruchomości. Pierwsze stanowisko kierownicze u pozwanego - zastępcy kierownika w OEB nr 7 - objęła w 2006 r. W 2008 r. awansowała na kierownika tej jednostki i stanowisko to zajmowała do lipca 2011 r., kiedy to została przeniesiona do OEB nr 2. Pozwany dokonał wówczas „wymiany” kierowników OEB nr 2 i OEB nr 7 w ten sposób, że zamienili się oni stanowiskami. Celem takiej zamiany było sprawdzenie powódki w innym miejscu. Powódka była poprzednio szeregowym pracownikiem w OEB nr 7 i pozwany uznał, że może mieć ona problemy z kierowaniem swoimi dawnymi koleżankami i kolegami, dlatego przeniesiono ją na nowe miejsce pracy, w którym nie była obciążona znajomościami na stopie towarzyskiej. Po objęciu nowego stanowiska powódka zaszła w ciążę, w związku z czym od września 2011 r. korzystała ze zwolnienia chorobowego. W dniu 21 kwietnia 2012 r. powódka urodziła dziecko i od tego dnia przebywała na urlopie macierzyńskim. Na wniosek powódki pozwany udzielił jej dodatkowego urlopu macierzyńskiego w okresie od 8 września 2012 r. do 5 października 2012 r., a następnie urlopu wychowawczego z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie od 6 grudnia 2012 r. do 7 grudnia 2012 r., po czym na podstawie art. 186⁷ k.p. obniżył powódce wymiar czasu pracy do 7/8 etatu w okresie od dnia 10 grudnia 2012 r. do dnia 6 grudnia 2013 r. w celu sprawowania osobistej opieki nad synem. Do dnia 2 stycznia 2013 r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego na siebie i dziecko - był to pierwszy dzień jej obecności w pracy. W 2011 r. pozwany zorganizował konkurs na stanowisko kierownicze w OEB-7, które od listopada 2011 r. objął B. W., gdyż administracja nie mogła działać bez kierownika, a nie wiadano, kiedy powódka wróci z L4, ani czy będzie korzystać z urlopu wychowawczego.

Pismem z dnia 15 września 2011 r. Pierwszy Wiceprezydent Miasta K. zwrócił się do pozwanego o przedstawienie propozycji działań racjonalizujących koszty funkcjonowania zakładu oraz jego strukturę organizacyjną w związku z obserwowanym zmniejszaniem się wielkości zasobów mieszkaniowych zarządzanych przez KZGM w K. powodowanym intensywną realizacją wykupów lokali mieszkalnych przez najemców, a także wyburzeniami zdekapitalizowanych budynków. W trakcie narady Dyrektorów pozwanego w dniu 26 września 2011 r. podjęto decyzję o likwidacji EB-2 na koniec 2011 r. i rozdzieleniu jego zasobów pomiędzy EB-3 i EB-4, o czym poinformowano Wiceprezydenta K.. W dniu 4 listopada 2011 r. Dyrektor pozwanego wydał polecenie (...) w związku z likwidacją Oddziału Eksploatacji Budynków nr 2 oraz wynikającą stąd reorganizacją, celem którego było między innymi dokonanie przejęcia w zarządzanie budynków w terminie od dnia 1 stycznia 2012 r. oraz realizacja niezbędnych działań w związku ze zmianą nazwy OEB-7 na OEB-2 począwszy od dnia 1 stycznia 2012 r. Na dzień likwidacji OEB nr 2 u pozwanego było siedem oddziałów eksploatacji budynków. Natomiast na dzień 1 stycznia 2012 r. było ich tylko sześć. Reorganizacja związana z likwidacją OEB nr 2 polegała na tym, że oddział ten faktycznie zlikwidowano, a pracowników przesunięto do innych jednostek organizacyjnych, natomiast dawny OEB nr 7 zmienił nazwę na OEB nr 2. Wewnątrz tej jednostki nie doszło do jakichkolwiek zmian, za wyjątkiem zmiany numeru, nie zmieniano też numeracji pozostałych OEB. Sytuacja kadrowa na stanowiskach kierowniczych w poszczególnych OEB przedstawiała się w ten sposób, że w OEB nr 1 nie było w tym okresie żadnych zmian; w OEB nr 2 zmiana polegała na likwidacji oddziału z dniem 1 stycznia 2012 r. W OEB nr 3 pozostał dotychczasowy kierownik, zaś od maja 2013 r. zatrudniono nowego zastępcę kierownika - nabór na to stanowisko miał miejsce w kwietniu 2013 r. Do poprzedniego zastępcy kierownika pozwany miał bowiem zastrzeżenia i osoba ta została oddelegowana do innej pracy. Kierownik OEB nr 3 R. R. nie zgłosiła kandydatury powódki na swojego zastępcę. Na tym stanowisku zatrudniono J. C. W OEB nr 4 i 6 nie było żadnych zmian kadrowych, natomiast w OEB nr 5 stanowisko kierownika pozostało bez zmian, a w miejsce zastępcy kierownika A. M. zatrudniono K. W. w ramach awansu wewnętrznego. W OEB nr 7, który z dniem 1 stycznia 2012 r. stał się OEB nr 2,

kierownikiem jest B. W., zatrudniony na tym stanowisku w ramach konkursu zewnętrznego. Jego zastępcą jest od 1 stycznia 2012 r. M. G., która objęła to stanowisko w drodze awansu wewnętrznego. Zastępcy kierowników w OEB powinni, co do zasady, posiadać kwalifikacje techniczne, gdyż są odpowiedzialni za te kwestie. Oprócz OEB pozwany ma także inne działy. W działach tych następowały awanse wewnętrzne. Najbardziej newralgiczne działy, to dział organizacji przetargów i dział gospodarki mieniem i tam następowały zmiany. W tych jednostkach trzeba było obsadzać stanowiska kierownicze, gdyż nie można było czekać, aż powódka wróci do pracy. Powódka nie była brana pod uwagę przy żadnych awansach wewnętrznych z uwagi na nieobecność w pracy. Wszystkich pracowników z likwidowanego OEB nr 2 pozwany przeniósł do innych jednostek organizacyjnych, mając na uwadze ich kwalifikacje i doświadczenie. Z każdym z pracowników przeprowadzono rozmowę wyjaśniając mu zaistniałą sytuację i większość z nich przeszła do innych jednostek pozwanej na zasadzie porozumienia stron. Powódka zajmowała stanowisko kierownicze w jednostce, która przestała istnieć i nie było fizycznej możliwości powrotu na poprzednie stanowisko. Wszystkie stanowiska kierownicze były obsadzone, nie tworzone żadnej nowej komórki. W momencie powrotu powódki do pracy, biorąc pod uwagę jej kwalifikacje, pozwany dysponował jednym stanowiskiem, które mógł jej zaproponować, a było to stanowisko starszego inspektora ds. obsługi najemców. Powódka nie brała udziału w żadnym z konkursów na stanowiska kierownicze w okresie od września 2011 r. do kwietnia 2013 r. Informacje o naborach na stanowiska pozwany zamieszcza zgodnie z przepisami ustawy o pracownikach samorządowych, tj. przez ogłoszenie w miejscu pracy i Biuletynie Informacji Publicznej, a czasami w prasie. Powódka nie była nieformalnie informowana o takich konkursach przez pracodawcę. W 2012 r. pozwany zamieścił w BIP cztery ogłoszenia o naborze na stanowisko urzędnicze. Kryteria awansów u pozwanego są jawne i przejrzyste dla pracowników. Każdy z pracowników może wziąć udział w konkursie tzw. zewnętrznym. Nie jest więc to konkurs ograniczony do osób jeszcze niezatrudnionych przez pozwanego. Awans wewnętrzny następuje wtedy, gdy pracownik wykazuje się ponadstandardowo w wykonywaniu swoich obowiązków i można go przesunąć na wyższe stanowisko. Nie ma obowiązku, by stanowiska kierownicze obsadzać wyłącznie w ramach

konkursu. Jeśli jest odpowiedni kandydat wśród pracowników, to można pominąć procedurę konkursu.

Pismem z dnia 2 stycznia 2013 r., doręczonym powódce w tym samym dniu, pozwany rozwiązał umowę o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 kwietnia 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracodawca wskazało likwidację Oddziału Eksploatacji Budynków nr 2 w K. przy ul. W. z dniem 31 grudnia 2011 r. na mocy Polecenia (...) z dnia 14 listopada 2011 r., a tym samym likwidację stanowiska pracy powódki. Pozwany zaproponował powódce nowe warunki umowy o pracę, oferując jej stanowisko starszego inspektora ds. obsługi najemców w Oddziale Eksploatacji Budynków nr 4 K., ul. P, w wymiarze czasu pracy 35 godzin tygodniowo, z wynagrodzeniem według XIII kategorii osobistego zaszeregowania w wysokości 2.285,00 zł miesięcznie. Pismem z dnia 11 marca 2013 r. powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków pracy i płacy.

Sąd pierwszej instancji zważył, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy nastąpiło z uwagi na likwidację stanowiska pracy, a więc na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.). Wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi w okolicznościach określonych w art. 186⁸ § 1 k.p. jest możliwe wyjątkowo, choć nie tylko w przypadkach w nim wymienionych, ale również w sytuacji wskazanej w art. 10 ust. 1 wymienionej ustawy. Pozwany był zatem uprawniony do wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracownika, gdy przyczyna ta stanowiła wyłączny powód wypowiedzenia, pomimo złożenia przez powódkę wniosku o obniżenie jej wymiaru czasu pracy jako pracownikowi uprawnionemu do urlopu wychowawczego. W przedmiocie merytorycznej oceny wypowiedzenia Sąd Rejonowy stwierdził, że było ono uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Pozwany, wobec zalecenia Wiceprezydenta Miasta K., podjął działania mające na celu racjonalizację kosztów funkcjonowania przez reorganizację swojej struktury organizacyjnej. W wyniku podjętych działań zlikwidowany został jeden z siedmiu

funkcjonujących dotychczas Oddziałów Eksploatacji Budynków - likwidacja nastąpiła z końcem 2011 r. Objęła ona Oddział - 2 w którym funkcję kierownika pełniła powódka. W związku z tym uległo likwidacji stanowisko pracy powódki. Pracownicy tego Oddziału zostali rozdysponowani do innych jednostek organizacyjnych. Z chwilą zgłoszenia się powódki do pracy pracodawca nie dysponował wolnym stanowiskiem kierownika Oddziału Eksploatacji Budynków lub zastępcy kierownika, na które mógłby przenieść powódkę. Stanowisko kierownicze w dawnym OEB nr 7 zostało z dniem 1 stycznia 2012 r. objęte przez B. W., wyłonionego w drodze konkursu zewnętrznego. Zdaniem Sądu, na aprobatę zasługiwała argumentacja dotycząca kryteriów oraz okoliczności obsady tego stanowiska. Powódka pracowała na stanowisku kierowniczym w oddziale nr 7, gdzie wcześniej była zatrudniona jako szeregowy pracownik. To wywoływało problemy z kierowaniem przez nią zespołem i wymuszaniem podporządkowania na swoich dawnych koleżankach i kolegach. W związku z powyższym pozwany podjął decyzję o przeniesieniu powódki do oddziału nr 2, zaś na jej miejsce skierował kierownika z tego oddziału. Skutkowało to tym, że przy ponownej obsadzie stanowiska kierownika OEB nr 7 (po zmianie numeracji - numer 2) pozwany uznał, że powódka nie może powrócić na swoje poprzednie stanowisko - doprowadziłoby to bowiem do podważenia autorytetu dyrekcji oraz powielania przez nią dawnych błędów. Powódka jako kierownik oddziału nr 7 nie wprowadziła tam żadnych istotnych zmian, usprawniających jego funkcjonowanie. Natomiast zatrudniony na tym stanowisku B. W. w znaczący sposób zreorganizował i ulepszył funkcjonowanie oddziału, poprawiając wydajność pracy oraz obniżając koszty eksploatacji. Nadto dokonując obsady tego stanowiska, pozwany nie mógł mieć pewności, czy powódka nie skorzysta z urlopu wychowawczego bądź z długotrwałego zwolnienia chorobowego, co wcześniej miało miejsce. Tymczasem oddział ten nie mógł funkcjonować bez kierownika. Tak więc na początku 2013 r. pozwany nie dysponował wolnym stanowiskiem kierownika Oddziału Eksploatacji Budynków, które mógłby zaproponować powódce. Pozwany wysoko oceniał pracę wszystkich osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zastępców kierowników. Żadnej z nich nie uważał za pracownika gorszego od powódki, a niektórych uznawał jako pracowników lepszych. W tych okolicznościach trudno byłoby

oczekiwać od pracodawcy, aby rozwiązywał stosunek pracy z innym pracownikiem w celu zapewnienia powódce stanowiska analogicznego do zajmowanego przez nią do tej pory. Stanowisko starszego inspektora ds. obsługi najemców było jedynym, którym w tym momencie pozwany dysponował, a które było adekwatne do jej kompetencji i takie też stanowisko pozwany powódce zaoferował. Sąd pierwszej instancji uznał, iż nie można zasadnie twierdzić, by wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy miało w istocie zmierzać do definitywnego rozwiązania z nią stosunku pracy. Celem dokonywanych przez pozwanego zmian organizacyjnych, w wyniku których zlikwidowano Oddział Eksploatacji Budynków nr 2, nie była redukcja zatrudnienia, ale przeciwnie, pracodawca dążył do tego, by zmiany te w jak najmniejszym stopniu dotknęły pracowników. W ocenie Sądu pierwszej instancji, powyższe okoliczności przemawiają za oddaleniem powództwa.

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne stanowisko Sądu Rejonowego zarówno w kwestii dopuszczalności dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódki w świetle art. 186⁸ § 1 k.p., jak i w kwestii, czy zmiany organizacyjne, jakie zaszły u pozwanego w czasie nieobecności powódki, nie pozbawiły jej w istocie rzeczy prawa do zatrudnienia na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku pracy. Z okoliczności sprawy wynika, że pozwany realizując zalecenie Wiceprezydenta Miasta K. podjął działania w celu racjonalizacji kosztów funkcjonowania przez reorganizację struktury organizacyjnej. W następstwie tego doszło do likwidacji OEB nr 2. Sąd pierwszej instancji szczegółowo przeanalizował zmiany organizacyjne i wiążące się z nimi zmiany personalne dochodząc do słusznej konkluzji, że w chwili zgłoszenia się powódki do pracy pozwany nie dysponował wolnym stanowiskiem kierownika lub zastępcy kierownika. Pracodawca był zaś niewątpliwie uprawniony do dokonywania zmian organizacyjnych tak, aby stojące przed nim zadania mógł wykonać jak najlepiej, gdyż to on ponosi ryzyko swojej działalności. Sąd odwoławczy nie podzielił stanowiska skarżącej, że pozwany w każdej sytuacji powinien zagwarantować powódce objęcie stanowiska równorzędnego z poprzednio zajmowanym. Jednocześnie Sąd ten nie dopatrył się w działaniach pozwanego cech, które czyniłyby je wątpliwymi z punktu widzenia art. 8 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego, w sytuacji, gdy wymagały wyważenia racje związane z działalnością pracodawcy i

prawa powódki związane z ochroną rodzicielstwa, rozwiązanie w postaci wypowiedzenia zmieniającego, w opisanych wyżej okolicznościach, nie naruszało tych praw i powinno być zaakceptowane.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powódki. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 186⁸ §1 k.p. z art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy w związku z art. 186⁴ k.p., przez wadliwą wykładnię polegającą na przyjęciu, że dopuszczalne jest złożenie pracownicy objętej ochroną wynikającą z tego przepisu, wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy i pracy w sytuacji, gdy przyczyna stanowiąca wyłączny powód tego wypowiedzenia była możliwa do uniknięcia przez pracodawcę przy zachowaniu należytej staranności i ostrożności przy zatrudnianiu nowych pracowników oraz respektowaniu prawa trwałości stosunku pracy pracownika objętego ochroną rodzicielską wyrażoną w art. 186⁴ k.p. Ponadto skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa procesowego - art. 378 §1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c., przez zaniechanie rozpoznania zarzutów podniesionych przez powódkę dotyczących naruszenia przepisów prawa materialnego szczegółowo wskazanych w petitum apelacji oraz zaniechaniem wskazania, z jakich przyczyn Sąd uznał zarzuty powódki stawiane w apelacji za nieuzasadnione, co w rezultacie skutkowało wadliwością wydanego w sprawie orzeczenia. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w pkt 1 i 2 i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania za niezgodne z prawem złożenie wypowiedzenia warunków pracy i płacy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. 10.740 zł; ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniosł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadnione są zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Analizę trafności zapadłego rozstrzygnięcia rozpocząć wypada od przypomnienia, że przedmiotem niniejszego sporu pozostaje roszczenie M. W. przeciwko Komunalnemu Zakładowi Gospodarki Mieszkaniowej w K. o zasądzenie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia warunków pracy i płacy, którego pozwany pracodawca dokonał w trakcie korzystania przez powódkę z obniżonego wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ § 1 k.p. W myśl powołanego przepisu, pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby on korzystać z takiego urlopu, a pracodawca jest obowiązany uwzględnić taki wniosek. Skorzystanie z możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy nie przysługuje zatem *ex lege*, a jedynie w drodze złożenia pracodawcy stosownego wniosku. Wystąpienie z tej treści wnioskiem jest co do zasady wiążące dla pracodawcy. Stosunek pracy pracownika korzystającego z tegoż uprawnienia podlega zaś szczególnej ochronie, takiej samej jak pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego. Zgodnie bowiem z art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę pracownikowi w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o: 1/ udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia urlopu; 2/ obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Ochrona trwałości stosunku pracy pracowników uprawnionych do urlopu wychowawczego, korzystających z tego urlopu w naturze lub jego formie zastępczej, jaką jest obniżony wymiar czasu pracy, jest zróżnicowana jedynie co do okresu jej trwania. Istota tej ochrony polega zaś na tym, że we wskazanych w przepisie okresach pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika korzystającego z przedmiotowej ochrony. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika zostało bowiem wyłączone z omawianej ochrony z mocy art. 186⁸ § 2 k.p., co jest w pełni uzasadnione. Przepisy nie powinny wszak chronić pracowników naruszających

prawo z własnej winy, dlatego też w przypadku zawinionego zachowania pracownika wykonującego obowiązki rodzicielskie nie może działać funkcja ochronna prawa pracy. Na podstawie *argumentum a maiori ad minus* należy przyjąć, że skoro w świetle art. 177 k.p. szerzej rozumiana ochrona stosunku pracy związana z rodzicielstwem doznaje w takich sytuacjach wyłączenia w przypadku kobiet w ciąży, to tym bardziej może być uchylona w stosunku do osoby sprawującej opiekę nad dzieckiem i w tym celu korzystającej z obniżonego wymiaru czasu pracy.

Komentowany przepis normujący szczególną ochronę stosunku pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego trzeba przy tym analizować w szerszym kontekście, jakim jest kodeksowa regulacja dotycząca funkcjonowania tegoż stosunku prawnego w trakcie korzystania przez pracownika z uprawnień urlopowych oraz po powrocie z urlopu wychowawczego. Przepis art. 186⁴ k.p. nakazuje bowiem pracodawcy dopuszczenie pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Z chwilą zakończenia urlopu wychowawczego następuje wszak wznowienie realizacji stosunku pracy. Po stronie pracownika rodzi się obowiązek stawienia się do pracy w stanie gotowości do jej wykonywania, zaś po stronie pracodawcy - obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy. 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, bez potrzeby stosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1985 r., III PZP 50/85, OSNCP 1986 nr 7-8, poz. 118), ale przy zapewnieniu pracownikowi wynagrodzenia na poziomie odpowiadającym temu, jaki obowiązuje w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przezeń przed urlopem, czyli wynagrodzenia uwzględniającego wszelkie zmiany płacowe

dotyczące tegoż stanowiska dokonane w trakcie korzystania przez pracownika z urlopu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r., II PK 143/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 67). Omawiana regulacja uwzględnia więc interes obu stron stosunku pracy, gdyż zapewniając pracownikowi powrót do pracy na stanowisko jeśli nawet nie tożsame lub równorzędne z dotychczas zajmowanym, to odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym i przy zachowaniu prawa do niepogorszonych warunków płacowych, jednocześnie daje pracodawcy możliwość powierzenia pracownikowi stanowiska, jakim dysponuje w ramach aktualnej w dacie powrotu pracownika z urlopu struktury organizacyjnej zakładu. Powołane przepisy art. 186⁸ § 1 i art. 186⁴ k.p. zapewniają zatem pracownikowi przebywającemu na urlopie wychowawczym oraz korzystającemu z obniżonego wymiaru czasu pracy stabilność zatrudnienia, a więc nierozwiązywalność stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika, a także niezmiennalność (w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy) treści tego stosunku, zaś po powrocie z urlopu - zapewniają zatrudnienie na stanowisku spełniającym określone kryteria i przy zachowaniu gwarancji płacowych.

Z mocy art.186⁸ § 2 k.p. ochrona trwałości stosunku pracy pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym lub korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy celem sprawowania opieki nad dzieckiem jest wyłączona w przypadku upadłości i likwidacji pracodawcy. Co do likwidacji - w grę wchodzi likwidacja pracodawcy jako całości. Nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę likwidacja części przedsiębiorstwa pracodawcy dokonywana w związku ze zmianami organizacyjnymi (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., I PK 691/03, Prawo Pracy 2005 nr 3, s. 29 i z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 614). Możliwość wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powstaje przy tym w trakcie likwidacji, a nie po jej zakończeniu, zaś uzasadnieniem dla podjęcia przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika może być już sam fakt zarządzenia likwidacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 614). Drugą okolicznością uchylającą ochronę pracowników korzystających z urlopu wychowawczego lub obniżonego wymiaru czasu pracy jest ogłoszenie

upadłości pracodawcy. Chociaż art. 186⁸ § 2 k.p. stanowi ogólnie o ogłoszeniu upadłości, wydaje się, że możliwość zastosowania tego przepisu należy ograniczyć jedynie do ogłoszenia upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika, natomiast nie ma on zastosowania w razie ogłoszenia upadłości z możliwością zawarcia układu, skoro upadłość ta nie zmierza do zamknięcia zakładu lecz - w drodze zawarcia układu z wierzycielami firmy - do zachowania przedsiębiorstwa (taki pogląd w odniesieniu do art. 41¹ k.p. wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 16 marca 2010 r., I PZP 1/10, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 206). Uchylenie omawianej ochrony tej kategorii pracowników w przypadku likwidacji lub upadłości pracodawcy powtórzono w art. 7 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 192; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), zgodnie z którym w razie rozwiązania stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy stosuje się następujące przepisy Kodeksu pracy: art. 41¹ § 1, art. 177 § 4 i 5, art. 186¹, art. 186⁸ i art. 196 pkt 2, a także odrębne przepisy regulujące rozwiązywanie z pracownikami stosunków pracy z takiego powodu.

Przepisy powołanej ustawy wyłączają też bądź modyfikują przedmiotową ochronę w ramach zwolnień grupowych i indywidualnych. W przypadku zwolnień grupowych przepis art. 5 ust. 1 ustawy wyłącza bowiem stosowanie art. 38 i art. 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, zastrzeżeniem ust. 5. Przepis ten przewiduje zatem - jako zasadę przy zwolnieniach grupowych - niestosowanie przepisów dotyczących szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, aczkolwiek zasada ta doznaje w kolejnych ustępach tego artykułu licznych wyjątków w postaci możliwości stosowania (choć z ograniczeniami) owej ochrony.

Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy podlega dalszym ograniczeniom w procedurze zwolnień indywidualnych, o jakich mowa w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Regulacja tego przepisu kreuje cztery kategorie pracowników objętych ową ochroną: 1/ pracownicy, wobec których niedopuszczalne jest objęcie ich zwolnieniami indywidualnymi (art. 10 ust. 5 -

posłowie, senatorowie, radni); 2/ pracownicy korzystający z urlopu krótszego niż 3 miesiące oraz pracownicy nieobecni w pracy z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność przez okresy nie dłuższe niż określone w art. 53 k.p., w stosunku do których - podobnie jak w przypadku zwolnień grupowych - obowiązuje bezwarunkowy zakaz wypowiedzania umów o pracę, ale można bez ograniczeń wypowiedzieć warunki pracy i płacy bez prawa do dodatku wyrównawczego (art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 3 i 4); 3/ pracownicy wymienieni w art. 5 ust. 5 ustawy, wobec których - analogicznie jak przy zwolnieniach grupowych - dopuszczalne jest jedynie wypowiedzenie warunków pracy i płacy z zachowaniem prawa do dodatku wyrównawczego (art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 i 6) oraz 4/ pracownicy podlegający szczególnej ochronie na podstawie przepisów odrębnych, którzy nie są wymienieni w art. 5 ust. 5 ustawy i nie są objęci w związku z tym zakazem wypowiedzania umów o pracę ani innymi formami ochrony w razie zwolnień grupowych, a którym w ramach zwolnień indywidualnych można wypowiedzieć umowę o pracę pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową, a także - z zachowaniem prawa do dodatku wyrównawczego - wypowiedzieć warunki pracy i płacy, jeśli nie jest możliwe ich dalsze zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku (art. 10 ust. 2-4). Do tej ostatniej kategorii pracowników objętych szczególną ochroną w ramach procedury zwolnień indywidualnych należą pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych oraz pracownicy korzystający z obniżonego wymiaru czasu pracy.

W odniesieniu do pracowników przebywających na urloпах wychowawczych Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05 (OSNP 2006 nr 21-22, poz. 315) stwierdził, że przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o zwolnieniach grupowych mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim k.p.

W uzasadnieniu uchwały wyjaśniono, że podstawowy problem prawny sprowadza się do określenia relacji unormowań zawartych w dawnym art. 186¹ § 1 k.p. - przewidujących ochronę trwałości stosunku pracy pracowników przebywających na urlopie wychowawczym - do przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, które ograniczają trwałość stosunku pracy w razie zaistnienia przyczyn

niedotyczących pracowników, uzasadniających zwolnienia grupowe, a także zwolnienia indywidualne z tych samych przyczyn. Przepis art. 186¹ § 1 k.p. stanowił bowiem, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę urlopu w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Na gruncie przepisu art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych powstał zatem problem, czy w związku z odwołaniem się do przepisu art. 41 k.p. w pojęciu urlopu pracownika, o którym mowa w tym przepisie, mieści się urlop wychowawczy uregulowany przepisami art. 186 i następane k.p. Zdaniem Sądu Najwyższego, Kodeks pracy w dziale siódmym zatytułowanym urlopy pracownicze reguluje urlopy wypoczynkowe i urlopy bezpłatne. Urlopy te mieszczą się w pojęciu „urlopu pracownika”, o którym mowa w art. 41. Urlopy wychowawcze natomiast zostały uregulowane w dziale siódmym Kodeksu o uprawnieniach związanych z rodzicielstwem. Przemawia to na rzecz traktowania urlopów wychowawczych jako instytucji szczególnej w porównaniu do urlopów pracowniczych, o których mowa w art. 41 k.p. Przepis art. 186¹ k.p. należy natomiast do przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, o których mowa w art. 5 ust. 1 zdanie drugie ustawy o zwolnieniach grupowych. Przepis art. 5 ust. 5 tej ustawy zawiera wyliczenie kategorii pracowników, którym w okresie objętym szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Są to pracownicy, o których mowa w art. 39 i art. 177 k.p., a ponadto grupa pracowników pełniących funkcje związkowe lub związane z reprezentacją interesów pracowników (między innymi członkowie rady pracowniczej przedsiębiorstwa, członkowie zarządu zakładowej organizacji związkowej, członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej). Z unormowania tego wynika, że pod pojęciem przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy ustawodawca rozumie zarówno odpowiednie uregulowania zawarte w Kodeksie pracy, jak i zawarte w aktach

pozakodeksowych. Spośród regulacji kodeksowych zostały wymienione art. 39 i 177. Przepis art. 186¹ k.p., który nie został wyraźnie wymieniony, należy niewątpliwie do kategorii przepisów odrębnych, dotyczących szczególnej ochrony przed zwolnieniem, których nie stosuje się przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia. Co się tyczy indywidualnego trybu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to znaczy zwolnień z przyczyn, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a liczba zwalnianych pracowników nie osiąga progów przewidzianych dla zwolnienia grupowego, art. 10 ust. 1 odsyła do przepisów art. 5 ust. 3-7 ustawy o zwolnieniach grupowych. Przy przyjętej interpretacji pojęcia urlopu pracowniczego, o którym mowa w art. 41 k.p., przepis ten nie dotyczy pracowników korzystających z urlopu wychowawczego. Do pracowników tych odnosi się natomiast przepis art. 10 ust. 2, według którego w przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

Do treści powołanej uchwały nawiązał też Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 6/11 (OSNP 2012 nr 13-14, poz. 165) dotyczącego pracownika korzystającego ze skróconego wymiaru czasu pracy. Zauważono bowiem, że z przepisu art. 186⁸ § 1 k.p. (w brzmieniu aktualnym w dacie wyrokowania), według którego „rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”, nie wynika, że poza tymi przypadkami pracownikowi przysługuje bezwzględna ochrona stosunku pracy. Gdyby akceptować stanowisko odmienne, to pracownikowi w sytuacji określonej w tym przepisie (alternatywnej formie urlopu wychowawczego) przysługiwałaby

ochrona stosunku pracy prawie że absolutna, gdyż likwidacja, upadłość czy rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. to sytuacje w istocie wyjątkowe. Należałoby wówczas stwierdzić, że nie mają zastosowania inne regulacje, na podstawie których prawodawca zezwala wypowiedzieć umowę o pracę mimo przyznanej pracownikom ochrony zatrudnienia. Założenie takie nie jest prawidłowe. Nie powinno budzić wątpliwości, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim k.p. Taki sam przepis o możliwości rozwiązania umowy o pracę w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy jest w art. 186⁸ § 1 zdanie drugie k.p. Nie może być kwestionowane, że przepis ten nie uniemożliwia wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych, choć ustawa ta wobec niektórych pracowników chronionych dopuszcza tylko wypowiedzenie zmieniające.

Uznając słuszność tezy o dopuszczalności wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy i płacy pracownikowi uprawnionemu do urlopu wychowawczego i korzystającemu w związku z tym ze skróconego wymiaru czasu pracy, wypada zauważyć, że art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych uzależnia zastosowanie tej instytucji od spełniania dodatkowej - poza wymienioną w ust. 1 tego przepisu - przesłanki, jaką jest niemożliwość dalszego zatrudnienia pracownika na dotychczasowym stanowisku pracy.

Trzeba podkreślić, że w świetle art. 45 § 1 k.p., każde wypowiedzenie pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony warunków pracy i płacy podlega kontroli tak w kontekście jego zasadności (konkretności i prawdziwości przyczyny wypowiedzenia), jak i naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, nie tylko tych, które dotyczą formy pisemnej oświadczenia woli pracodawcy, obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia oraz wyczerpania trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową, ale także tych, które normują szczególną ochronę trwałości stosunku pracy. Badanie dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego w ramach zwolnień grupowych i indywidualnych wobec pracowników objętych szczególną

ochroną powinno zatem zmierzać do rozstrzygnięcia, czy zostały spełnione przesłanki uchylenia owej ochrony.

Jeszcze na gruncie art. 10 ust. 4 poprzedniej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.) w judykaturze wyrażany był pogląd, zgodnie z którym przysługująca pracodawcy swoboda w dokonywaniu zmian organizacyjnych nie może być wykorzystywana do obejścia przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Dążenie do racjonalizacji struktury organizacyjnej zakładu nie usprawiedliwia wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi objętemu taką ochroną, jeśli nie zachodzi przewidziana w tym przepisie niemożność dalszego zatrudnienia tego pracownika na dotychczas zajmowanym przezeń stanowisku, a niemożność ta nie jest tożsama z wyborem (choćby racjonalnym i zgodnym z interesem pracodawcy) innego pracownika do zajmowania tego stanowiska (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1992 r., I PZP 8/92, OSNCP 1992 nr 11, poz. 187 oraz wyroki z dnia 14 czerwca 1994 r., I PRN 32/94, OSNAPiUS 1994 nr 11, poz. 175; z dnia 3 października 1995 r., I PRN 62/95, OSNAPiUS 1996 nr 7, poz. 101; z dnia 16 września 1997 r., I PKN 224/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 361 i z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 128/99, OSNAPiUS - wkł. 1999 nr 22, poz. 7).

W przypadku pracowników, o jakich mowa w art. 10 ust. 3 obecnie obowiązującej ustawy o zwolnieniach grupowych, nie wystarczy więc stwierdzenie, że wskazana przez pracodawcę a niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest prawdziwa i generalnie uzasadnia jednostronną zmianę treści stosunku pracy, ale dodatkowo trzeba wykazać iż przyczyna ta jest na tyle doniosła, że uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na dotychczas zajmowanym przezeń stanowisku. Tak więc zmiany organizacyjne implikujące zmniejszenie zatrudnienia i zastosowanie przez pracodawcę jednakowych dla wszystkich, obiektywnych i niedyskryminacyjnych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia nie oznaczają jeszcze, że została spełniona przewidziana w art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych przesłanka uchylenia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy wobec pracownika

objętego hipotezą zawartej w tym przepisie normy prawnej. Pracownik podlegający szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy jest bowiem w innej sytuacji faktycznej i prawnej niż pracownicy z takiej ochrony niekorzystający. W razie zmniejszenia stanu zatrudnienia w grupie zawodowej, do jakiej należy pracownik podlegający wspomnianej ochronie, ma on pierwszeństwo przed innymi pracownikami w zachowaniu zatrudnienia, nawet gdy w większym od innych osób stopniu spełnia przyjęte przez pracodawcę kryteria doboru do zwolnienia. Pracodawca powinien zatem tak zaplanować i przeprowadzić procedurę zwolnień indywidualnych, by w pierwszej kolejności zagwarantować stabilność zatrudnienia pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem, typując do zwolnienia pracowników z tej ochrony niekorzystających, nawet jeśli są oni wyżej oceniani przez podmiot zatrudniający. Wypowiedzenie z mocy art. 10 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych warunków pracy i płacy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie może nastąpić tylko w razie niemożności dalszego jego zatrudnienia na dotychczas zajmowanym przezeń stanowisku, przy czym niemożność ta musi mieć obiektywny charakter, wynikający z samych dokonywanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów, a nie będącego konsekwencją tych zmian doboru (nawet uzasadnionego) tegoż pracownika do zwolnienia z grona osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach. Niemożność dalszego zatrudnienia zachodzi niewątpliwie wtedy, gdy likwidacji podlega zajmowane przez chronionego pracownika stanowisko będące jedynym w strukturze organizacyjnej zakładu. Natomiast gdy likwidacją objęto tylko część spośród takich samych stanowiska pracy, zachowując pozostałe stanowiska, a nawet - jak miało to miejsce w rozpoznawanej sprawie - dokonując naboru na te stanowiska (czy to w drodze wewnętrznych awansów zawodowych, czy w trybie konkursu zewnętrznego), nie można zasadnie twierdzić, że niemożliwe jest dalsze zatrudnienie na dotychczas zajmowanym stanowisku pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Podzielając zatem kasacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

