

## POSTANOWIENIE

Dnia 20 września 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa E. M.-H.  
przeciwko Instytutowi [...] Oddział w [...] o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 września 2013 r., na skutek skarg kasacyjnych powódki oraz strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P. z dnia 19 października 2012 r., sygn. akt VI Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej powódki oraz skargi kasacyjnej strony pozwanej,**
- 2. koszty postępowania kasacyjnego wzajemnie znosi między stronami.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 19 października 2012 r. oddalił apelację powódki E. M.-H. i apelację pozwanego pracodawcy od wyroku Sądu Rejonowego w P. z 1 czerwca 2012 r., który przywrócił powódkę do pracy na stanowisko kierownika referatu prawno-organizacyjnego na dotychczasowych warunkach oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 14.512,32 zł, stanowiącą równowartość wynagrodzenia powódki za 3 miesiące pod warunkiem podjęcia pracy, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Powódka i pozwany pracodawca wnieśli skargi kasacyjne.

Powódka we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania podała, że w sprawie „istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważane

wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, jak również istotne zagadnienie prawne polegające na:

- konieczności ustalenia zakresu ochrony pracowników korzystających z urlopu wychowawczego oraz pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, korzystającego z prawa wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy (art. 186<sup>1</sup>, 186<sup>8</sup> kodeksu pracy), w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z w/w pracownikami oraz skutków rozwiązania z pracownikami powyżej wskazanymi umów o pracę;

- wykładni przepisu: art. 57 § 2 kodeksu pracy w celu odpowiedzi na pytanie dotyczące zakresu ochrony pracownika w czasie urlopu wychowawczego oraz pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, korzystającego z prawa wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy (art. 186<sup>8</sup>) w świetle w/w przepisu oraz uprawnień powyżej wskazanych pracowników w razie rozwiązania z tego typu pracownikami umów o pracę;

- ustalenia czy nie dokonanie zmiany – regulacji wynagrodzenia pracownika za okres od dnia skorzystania przez pracownika z urlopu macierzyńskiego do dnia powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim jest zgodne z treścią przepisu art. 183<sup>2</sup> kodeksu pracy oraz udzielenia wytycznych w zakresie stosowania w/w przepisu w praktyce.

Przyczyną zmiany przepisów kodeksu pracy w zakresie urlopów wychowawczych była dyrektywa RADY 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP I ETUC oraz obowiązująca przed nią DYREKTYWA RADY 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 roku w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC. Powyższe skutkowało zmianami w kodeksie pracy na podstawie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 223, poz. 1460), która weszła w życie dnia 18 stycznia 2009 r. oraz ustawy z dnia 5 listopada 2009 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 219, poz. 1704), która weszła w życie dnia 6 stycznia 2010 r.

W konsekwencji ustanowiono, m.in. niżej wskazane przepisy: - art. 183<sup>2</sup> (...), - art. 186<sup>1</sup> § 1 (...), - art. 186<sup>8</sup> (...).

Nadto przepis art. 57 § 2 kodeksu pracy stanowi, iż: (...).

W ocenie powódki rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w okresie od dnia złożenia przez niego wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu oraz z pracownikiem uprawnionym do urlopu wychowawczego, korzystającego z prawa wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy skutkować powinno zasądzeniem wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15 lutego 2006 r., sygn. akt II PZP 13/05, uznał, iż przepis art. 186<sup>1</sup> kodeksu pracy należy do przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem: (...).

Jednakże pomimo w/w uchwały Sądu Najwyższego na podstawie zaskarżonego wyroku nie zasądzone na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Tymczasem celami dyrektywy RADY 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. stanowiącej podstawę do wprowadzenia do kodeksu pracy przepisów art. 186<sup>7</sup> oraz 186<sup>1</sup> kodeksu pracy było, jak również dyrektywy RADY 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r., która spowodowała wprowadzenie do kodeksu pracy m.in. przepisu art. 186<sup>8</sup> kodeksu pracy; lepsze godzenie pracy, życia prywatnego i rodzinnego przez pracujących rodziców oraz równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy w całej Unii.

Nadto w w/w dyrektywie RADY 2010/18/UE stwierdzono, iż:

„(11) Klauzula 1 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego, zgodnie z ogólnymi zasadami prawa unijnego w dziedzinie polityki społecznej, stanowi, że porozumienie to określa wymogi minimalne.

(12) Klauzula 8 ust. 1 zmienionego porozumienia ramowego stanowi, że państwa członkowskie mogą stosować lub wprowadzić przepisy korzystniejsze niż przewidziane w porozumieniu”.

W tym stanie rzeczy niniejsza skarga zasługuje na przyjęcie do rozpoznania albowiem:

1. w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne,
2. istnieje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości”.

Pozwany wniosk o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., „albowiem: - w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne: zakres swobody sądu pracy w stosowaniu art. 45 § 2 (w związku z art. 56 § 2) Kodeksu pracy – art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.”. W uzasadnieniu przesłanki istotnego zagadnienia prawnego podano, co następuje: „Istotne zagadnienie prawne swobody sądu pracy w stosowaniu art. 45 § 2 k.p. jawi się na tle ww. wskazówek procesowych wynikających z przywołanych wyroków Sądu Najwyższego, które wskazują na konieczność brania pod uwagę stanu rzeczy z chwili orzekania. Wskazuje się w nich na konieczność uwzględnienia także okoliczności zaszłych po rozwiązaniu (wypowiedzeniu) umowy o pracę. Okolicznością taką jest na pewno konflikt pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Istnieją wyroki Sądu Najwyższego wskazujące, że konflikt pracownika zatrudnionego na kierowniczym stanowisku (tak jak powódka w nin. sprawie) z pracodawcą jest przesłanką przemawiającą za niecelowością przywrócenia do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1997 r., I PKN 374/97). Także możliwość odrodzenia się takiego konfliktu po ewentualnym przywróceniu do pracy przemawia za niecelowością tegoż przywrócenia (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2011 r., I PK 21/11). Nie ma tu zasadniczego znaczenia kwestia, kiedy powstał konflikt, ale to, że on istnieje w dacie orzekania i w nin. sprawie też tak niewątpliwie było. Z drugiej strony są wyroki wskazujące, że nie przesądza o niecelowości przywrócenia do pracy sam fakt, że pracownik pozostaje z pracodawcą w konflikcie w związku z procesem sądowym (np. wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97). W doktrynie pisząc o art. 45 § 2 k.p. podnosi się, iż orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W związku z tym przepis ten należy interpretować ściśle (...). Zdaniem pełnomocnika pozwanego możliwość orzekania alternatywnego na podstawie art. 45 § 2 k.p. nie ma charakteru wyjątkowego, lecz równoważny z możliwością orzeczenia o przywróceniu, tyle że orzeczenia alternatywne (o odszkodowaniu) uwarunkowane jest ustaleniem istnienia określonych przesłanek. Z całą pewnością można stwierdzić, że pojęcia niezasadności i niecelowości są pojęciami nieostryimi i w związku z tym zastosowanie przepisu art. 45 § 2 wymaga głębokiego rozważenia materiału

dowodowego i stanowisk stron. Nie można tracić z oczu i tego, że w tym przypadku mocny nacisk powinien zostać położony na rozważenie interesu nie tylko pracownika, ale i pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2011 r., III PK 75/10). Wydaje się, że obecnie nasila się w orzecznictwie kierunek orzekania o odszkodowaniu zamiast o przywróceniu do pracy. Należy też zwrócić uwagę na dążenia legislacyjne do zmian w prawie pracy polegających na zniesieniu możliwości orzekania przez sądy o restytucji stosunku pracy i zastąpieniu tej instytucji orzekaniem o odszkodowaniu (...). Ponadto warto zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2010 r., II PK 6/10, z którego wynika, że sąd drugiej instancji może orzekać alternatywnie (o odszkodowaniu zamiast przywrócenia) nawet i bez wniosku pracodawcy w tym zakresie, a o możliwości takiego orzeczenia sąd każdorazowo powinien uprzedzić strony. Oczywistym jest, że warunkiem zastosowania art. 45 § 2 jest ustalenie faktów wskazujących na niecelowość przywrócenia do pracy. Jeśli te są ustalone, to niekonieczna jest analiza tych faktów pod kątem sensu kontynuowania stosunku pracy (restytuowanego orzeczeniem sądowym), jeśli istniejący konflikt i wynikająca zeń utrata zaufania do pracownika mogłaby dalej trwać i przenosić się na jakość stosunku pracy łączącego strony (wyroki Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 16/99 (*zapewne 168/99*), z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99; z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 63/97). Należy podkreślić, że szczególnej wagi nabiera ta kwestia w sytuacji, gdy pracownik jest osobą na stanowisku kierowniczym, jak w nin. sprawie. A zatem, czy sąd pracy może nie zastosować art. 45 § 2 k.p., jeżeli ustali istnienie konfliktu stron? A w każdym razie, czy może go nie zastosować, stwierdzając istnienie konfliktu, bez pogłębionego rozważenia w świetle faktów, także takich okoliczności jak: obiektywny interes pracodawcy, rodzaj wykonywanej pracy i jej znaczenie dla niezakłóconego funkcjonowania zakładu pracy? Zdaniem pozwanego w sytuacji jak w nin. sprawie nie można orzekać inaczej niż stosując art. 45 § 2 k.p. Interes pracodawcy, u którego powódka zatrudniona była na odpowiedzialnym stanowisku kierowniczym oraz istniejący konflikt przemawiają za takim właśnie rozwiązaniem. Konflikt stron stosunku pracy w przypadku, gdy powód-pracownik jest (był) zatrudniony na stanowisku kierowniczym jest zjawiskiem niepożądanym w żadnej zorganizowanej strukturze. Funkcja ochrona stosunku pracy wyrażająca się między

innymi w możliwości restytuowania stosunku pracy orzeczeniem sądowym, winna wtedy doznać osłabienia na rzecz interesu pracodawcy i istoty stosunku pracy, do którego można na pewno zaliczyć niekonfliktowe relacje pomiędzy pracodawcą (osobą zarządzającą zakładem pracy w jego imieniu) a pracownikiem na stanowisku kierowniczym realizującym odpowiedzialne zdania i obowiązki. Problem stosowania art. 45 § 2 k.p. jawi się zatem jako poważne zagadnienie prawne”.

Każda strona wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej strony przeciwnej i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Obie skargi kasacyjne nie przedstawiły zasadnych podstaw przedsądu i dlatego nie zostały przyjęte do rozpoznania.

Powódka nie wykazała podstaw przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 i 2 k.p.c. Jedynie hasłowo odwołuje się do istotnego zagadnienia prawnego i do potrzeby wykładni przepisów prawnych. Istotne zagadnienie prawne, które ma na uwadze przepis art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. nie zostało przedstawione, a nawet sformułowane, pomijając, że wymagałaby gruntownej analizy prawa, orzecznictwa, a nawet doktryny, po której to wpierw sama skarżąca mogłaby stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Odnosi się to również do podstawy przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., gdyż sformułowane we wniosku kwestie nie wykraczają poza zwykłą wykładnię prawa, której można wymagać od jurysty. Powódka przedstawia treść przepisów i ogólnie wskazuje na ich genezę, jednak nie wykazuje kwalifikowanych warunków podstawy przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., czyli poważnych wątpliwości w wykładni lub rozbieżności w orzecznictwie sądów. Sama zresztą cytuje stanowisko Sądu Najwyższego przyjęte w uchwale z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05. Nie wykazała więc rozbieżności w orzecznictwie sądów i nie przedstawiła też poważnych wątpliwości wynikających z wykładni tych przepisów. Czym innym jest zastosowanie prawa w konkretnej sprawie, o co zapewne chodzi skarżącej, ze względu na przedmiot i zarzuty jej skargi. Jednak ocena prawidłowości zastosowania prawa w indywidualnej sprawie, to domena podstawy

przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., do której skarżąca nie odwołuje się we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania, nawet hasłowo nie twierdzi, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Wniosek pozwanego o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (wyżej *in extenso*) również kontestuje zastosowanie prawa materialnego w odniesieniu do żądania powódki, przez niezastosowanie art. 45 § 2 k.p., jednak nie odwołuje się do podstawy przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. Natomiast podstawa którą przedstawia nie spełnia się jako istotne zagadnienie prawne. Pytanie „o zakres swobody sądu pracy w stosowaniu art. 45 § 2 (w związku z art. 56 § 2) k.p.”, już w punkcie wyjścia nie może pomijać, że przedmiotem zainteresowania są klauzule generalne zasadności wypowiedzenia z art. 45 § 1 k.p. oraz niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy z art. 45 § 2 k.p. Jeżeli podstawowe regulacje oparte są na klauzulach generalnych, (w ustawie nie ma definicji tych pojęć), to zakres czy granice swobody sądu powszechnego w stosowaniu tych przepisów nie są małe, co zresztą skarżący sam zauważa przedstawiając orzecznictwo Sądu Najwyższego. Tłumaczy to również, że w orzecznictwie różnie rozkłada się akcenty, co jednak determinowane jest stanem faktycznym w konkretnej sprawie. W kwestii zasadniczej skarżący nie może wymagać wyznaczenia wiążącego kierunku wykładni, gdyż skoro ustawodawca przyjął regulację opartą na klauzulach generalnych, to sąd nie może ograniczyć jej funkcji przez zakreślenie granic stosowania tych przepisów. Innymi słowy egzemplifikacja tylko jednej czy możliwych wykładni wskazanych przepisów byłaby niemożliwa i nieuprawniona. Niemożliwa, gdyż klauzula generalna ma zastosowanie do różnych stanów faktycznych, a nieuprawniona, gdyż wykładnia sądowa nie może być stawiana przed przepisem, zatem nie może go zastępować. Wyjaśnia to niemałą liczbę orzeczeń Sądu Najwyższego na tle stosowania wskazanych przepisów, które mają być „adekwatne” do sporów wynikających z wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy. Uwagi te odnoszą się również do sytuacji konfliktu między pracownikiem a pracodawcą. Nieuprawnione byłoby jednak zapatrywanie, że wówczas zawsze ma przeważać interes pracodawcy. Należy bowiem stwierdzić, że stosowanie art. 45 § 2 k.p. zależy od sądu powszechnego („Sąd pracy może ...”), jednak przepis ten wyprzedza przepis art. 45 § 1 k.p. i zasada, że sąd pracy orzeka „stosownie do

żądania pracownika”. Z tego względu zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 k.p. w miejsce żadanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (por. wyroki Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, Pr.Pracy 2003/11/35; 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, M. Praw. 2007/4/2006). Natomiast co do niecelowości przywrócenia do pracy w kontekście konfliktu między pracownikiem żądającym przywrócenia a pracodawcą, przełożonym lub innymi pracownikami, warto wskazać, że w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, nie każdy konflikt uzasadnia wniosek o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy, lecz tylko konflikt poważny, długotrwały, głęboki, a przede wszystkim zawiniony przez pracownika lub powstały na tle dotyczących go okoliczności (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNP 2000 nr 21, poz. 780; 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNP 1998 nr 17, poz. 508; 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, M. Praw. 2007/4/2006). Ocena ta wykracza ponad potrzebę argumentacji, gdyż skarżący nie odwołuje się do podstawy przedsądu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c. Resumując, kwestie które sformułował pozwany we wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania nie składają się na istotne zagadnienie prawne z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., gdyż nie wykraczają poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa. Przywrócenie do pracy nie jest wykluczone w przypadku konfliktu pracodawcy z pracownikiem.

Z powyższych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c.

Powyższa odmowa przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania uzasadniała orzeczenie o wzajemnym zniesieniu między stronami kosztów postępowania kasacyjnego, na podstawie stosowanego w tym przypadku tylko odpowiednio przepisu art. 100 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.