



Sygn. akt II PSKP 97/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J. C. przeciwko "L." spółce z ograniczoną
odpowiedzialnością w W.
o ustalenie warunków stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 czerwca 2022 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 19 listopada 2019 r., sygn. akt XXI Pa 597/19,

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

UZASADNIENIE

Pozwem skierowanym przeciwko L. spółce z o.o. w W., powódka J. C. wniosła o ustalenie, że była zatrudniona u pozwanej w okresie od 1 marca 2011 r. do 6 listopada 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w

wymiarze 7/8 etatu z wynagrodzeniem 1.250 zł brutto, a także o zasądzenie kosztów procesu.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 11 czerwca 2019 r., VIII P 393/17, Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że powódka była zatrudniona w L. spółce z o.o. w okresie od 1 marca 2011 r. do 6 listopada 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 7/8 etatu z wynagrodzeniem 1.250 zł brutto. Sąd pierwszej instancji w ustaleniach faktycznych przyjął, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od 30 kwietnia 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 5 listopada 2014 r. stosunek pracy rozwiązano na mocy porozumienia stron. W okresie od 26 lipca 2010 r. do 26 grudnia 2010 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim i dodatkowym urlopie macierzyńskim. Od 27 grudnia 2010 r. do 15 marca 2011 r. wykorzystwała urlop wypoczynkowy, a od 16 marca 2011 r. do 3 listopada 2013 r. urlop wychowawczy. Od 4 listopada 2012 r. do 29 grudnia 2012 r. powódka ponownie korzystała z urlopu macierzyńskiego. W okresie od 30 grudnia 2012 r. do 17 marca 2013 r. wykorzystwała urlop wychowawczy. Od 18 marca 2013 r. do 1 września 2013 r. przebywała na zwolnieniu chorobowym. Od 2 września 2013 r. do 19 stycznia 2014 r. wykorzystywała urlop macierzyński, zaś od 20 stycznia 2014 r. do 2 marca 2014 r. dodatkowy urlop macierzyński. Od 3 marca 2014 r. do 31 sierpnia 2014 r. powódka przebywała na urlopie rodzicielskim a od 1 września 2014 r. do 5 listopada 2014 r. wykorzystwała urlop wypoczynkowy.

U pracodawcy obowiązywała praktyka, że dokumenty kadrowe były kierowane do przełożonego. Wnioski o urlop i sprawy pracownicze były omawiane z dyrektorem oddziału. Zdarzały się jednak sytuacje, że "dokumenty kadrowe" były składane w sekretariacie. Gdy pracownik zwrócił się z prośbą o potwierdzenie złożenia pisma - na dokumencie stawiano pieczętę. Pieczętę była na co dzień używana do stemplowania korespondencji zewnętrznej. Od udania się na zwolnienie lekarskie w 2010 r. (na miesiąc przed urodzeniem dziecka) wszystkie dokumenty związane z zatrudnieniem powódka składała pracodawcy za

pośrednictwem męża lub A. K.. Nie przynosiła dokumentów osobiście. W sytuacji, gdy dokumenty składała A. K., prosiła o przystawianie pieczętki, co na jej prośbę wykonywano. Na niektórych kopiach dokumentów składanych przez męża powódki także odbijano pieczętkę (między innymi na oświadczeniu dla celów ustalenia obowiązku ubezpieczenia zdrowotnego osoby przebywającej na urlopie wychowawczym z dnia 1 lutego 2012 r.).

Pismem z 8 lutego 2011 r. na podstawie art. 186⁷ k.p. powódka zwróciła się z wnioskiem o obniżenie od 1 marca 2011 r. wymiaru czasu pracy do 7/8. We wniosku oświadczyła, że przysługuje jej uprawnienie do korzystania z urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad synem, z którego do tej pory nie korzystała. Poinformowała, że ojciec dziecka nie zamierza korzystać z urlopu wychowawczego. Pismo w sekretariacie złożył mąż powódki R. C.. Na dokumencie znajduje się odcisk pieczętki używanej przez pozwaną spółkę. W dniu złożenia wniosku powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Od 1 stycznia 2012 r. powódka prowadziła działalność gospodarczą - Niepubliczny Punkt Przedszkolny [...]. Dnia 15 stycznia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał decyzję, w której ustalił, że powódka jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą podlega ubezpieczeniom społecznym, emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu od 1 stycznia 2012 r. do 3 listopada 2012 r., od 30 grudnia 2012 r. do 17 marca 2013 r. oraz od 6 listopada 2014 r. Nie stwierdzono jednak podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Powódka złożyła odwołanie od tej decyzji. Postanowieniem z 15 czerwca 2016 r. Sąd Okręgowy w Warszawie na podstawie art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c. zawiesił postępowanie w tej sprawie z uwagi na postępowanie o ustalenie warunków zatrudnienia. Na początku 2015 r. odbyło się spotkanie powódki z pracodawcą, na którym była mowa o sporządzeniu korekt deklaracji do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Pracodawca odmówił wykonania tych korekt.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, zebrany materiał dowodowy potwierdził, że powódka za pośrednictwem męża skutecznie złożyła w sekretariacie spółki wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. Okoliczność tę potwierdził mąż powódki, który zeznał, że osobiście przekazał wniosek. Sąd Rejonowy ocenił, że stanowisko strony pozwanej, wedle którego praktyka obiegu dokumentów nie przewidywała

składania dokumentów kadrowych w sekretariacie spółki, nie wyklucza wersji wydarzeń przedstawionej przez powódkę. W momencie złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy powódka była nieobecna w pracy z powodu urlopu wypoczynkowego, a zatem nie miała możliwości bezpośredniego uzgodnienia tej kwestii z przełożonym. W takiej sytuacji Sąd pierwszej instancji ocenił, że logiczne jest, iż wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy został złożony przez męża powódki, a dla potwierdzenia tego przystawiono pieczęć na drugim egzemplarzu. Sąd Rejonowy ustalił, że na dokumencie złożonym przez powódkę znajduje się odcisk pieczęci używanej w pozwanej spółce. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji oparł się na opinii Instytutu Kryminalistyki Polskiego Towarzystwa Kryminalistycznego. We wnioskach tej opinii potwierdzono całkowitą zgodność grupową odcisku dowodowego i odcisków porównawczych przedstawionych do badania, co oznacza, że odcisk pieczętki na wniosku o obniżenie "wymiaru etatu" został prawdopodobnie odcisnięty przy użyciu tej samej pieczętki, którą naniesiono inne odciski porównawcze na pismach przedstawionych do badania przez pozwaną spółkę.

Sąd Rejonowy wywiódł, że pracodawca na podstawie art. 186⁷ § 1 k.p. był zobowiązany do uwzględnienia wniosku powódki. Składając wniosek o "obniżenie wymiaru etatu", powódka doprowadziła do zmiany warunków zatrudnienia w postaci obniżenia wymiaru czasu pracy, począwszy od 1 marca 2011 r. Skutek ten nie był uzależniony od wyrażenia zgody przez pracodawcę. Do 15 marca 2011 r. powódka nadal przebywała na urlopie wypoczynkowym, a zatem w tym czasie powinna być traktowana jako pracownik zatrudniony w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. Korzystanie od 16 marca 2011 r. z urlopu wychowawczego nie zniweczyło skutku w postaci "obniżenia wymiaru etatu". O przekonaniu powódki co do zatrudnienia w zmniejszonym wymiarze czasu pracy świadczy również to, że w trakcie urlopu wychowawczego zgłosiła się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, uznając, że zachodzą ku temu stosowne podstawy. W jej przypadku osiągnięcie wynagrodzenia ze stosunku pracy w wysokości niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę umożliwiało dobrowolne ubezpieczenie chorobowe. W konsekwencji, wniosek powódki spowodował obniżenie jej wymiaru czasu pracy i

zatrudnienie w okresie od 1 marca 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 7/8 etatu z wynagrodzeniem 1.250 zł brutto.

Wyrokiem z dnia 19 listopada 2019 r., XXI Pa 597/19, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Warszawie zmienił zaskarżony przez pozwaną wyrok i ustalił, że powódka była zatrudniona w "L." spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od 1 marca 2011 r. do 6 listopada 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 7/8 etatu z wynagrodzeniem: a) od 1 marca 2011 r. do 31 grudnia 2013 r. w wysokości 1.400 zł, b) od 1 stycznia 2014 r. do 6 listopada 2014 r. w wysokości 1.470 zł. W pozostałym zakresie oddalił apelację pozwanej, a także orzekł o kosztach procesu w instancji odwoławczej. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne. Uznał jednak, że Sąd pierwszej instancji, przy ustalaniu należnego powódce wynagrodzenia pominął treść podpisanego przez strony aneksu do umowy o pracę z 4 stycznia 2010 r. oraz obowiązujące od stycznia 2014 r. przepisy dotyczące płacy minimalnej. Spowodowało to błędne ustalenie wysokości wynagrodzenia powódki.

W skardze kasacyjnej pozwana spółka podniosła zarzut naruszenia: 1) art. 186⁷ § 1 k.p., przez przyjęcie, że możliwe jest równoczesne, w tym samym czasie, na to samo dziecko, korzystanie przez pracownika z uprawnień rodzicielskich do urlopu wychowawczego oraz do obniżenia wymiaru czasu pracy, a tym samym, że powódka była uprawniona do żądania obniżenia wymiaru czasu pracy w związku z opieką nad synem w okresie od 1 marca 2011 r. do 6 listopada 2014 r. (czyli łącznie przez 44 miesiące), podczas gdy w okresie od 16 marca 2011 r. do 17 marca 2013 r. przebywała na urlopie wychowawczym; 2) art. 186⁷ § 1 k.p., przez niewłaściwą wykładnię polegającą na ustaleniu, że powódka mogła korzystać z uprawnienia do obniżenia wymiaru czasu pracy w związku z opieką nad synem w okresie od 1 marca 2011 r. do 6 listopada 2014 r. (czyli łącznie przez 44 miesiące), podczas gdy w okresie od 16 marca 2011 r. do 17 marca 2013 r. przebywała ona na urlopie wychowawczym "na to samo dziecko"; 3) art. 233 § 1 w związku z art. 391 oraz art. 378 § 1 zdanie pierwsze i art. 382 k.p.c., polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji za własne ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, bez jakichkolwiek merytorycznych rozważań w tej kwestii w sytuacji, gdy zarzuty apelacji pozwanej spółki obejmowały również sprzeczność ustaleń

Sądu pierwszej instancji ze zgromadzonym materiałem dowodowym; 4) art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku, z jakich przyczyn pominięte zostały przez Sąd drugiej instancji bezsporne fakty korzystania przez powódkę w okresie od 16 marca 2011 r. do 17 marca 2013 r. z urlopu wychowawczego oraz przyznania powódce uprawnienia do korzystania z obniżonego wymiaru pracy przez okres 44 miesięcy w sytuacji, gdy uprawnienie to przysługuje w maksymalnym wymiarze 35 miesięcy odpowiednio pomniejszonych o wykorzystany urlop wychowawczy, a nadto przez niezawarcie w treści uzasadnienia wyroku elementów obligatoryjnych, niezbędnych dla przeprowadzenia kontroli kasacyjnej zaskarżonego wyroku.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pozwana podniosła w szczególności, że prawo do obniżenia wymiaru czasu pracy jest uprawnieniem alternatywnym wobec urlopu wychowawczego a korzystanie z jednego z tych uprawnień skraca okres, w którym można korzystać z drugiego uprawnienia. Wykorzystanie jednego z uprawnień w pełnym wymiarze wyłącza zatem możliwość korzystania z drugiego. Wniosek o urlop wychowawczy "na to samo dziecko" i korzystanie z niego przez 22 miesięcy powinny przejawiać wolę cofnięcia uprzednio złożonego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy. Pracodawca bowiem nie mógł uwzględnić obu tych uprawnień równocześnie.

Skarżąca spółka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Warszawie, z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach procesu, ewentualnie - w przypadku uznania przez Sąd Najwyższy, że zachodzą przesłanki do merytorycznego rozstrzygnięcia - o uchylenie w całości skarżonego wyroku Sądu Okręgowego i zmianę tego wyroku przez oddalenie powództwa.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego jest uzasadniona.

Zarzuty skargi kasacyjnej trafnie koncentrują się na naruszeniu art. 186⁷ § 1 k.p. i związane są z przyjęciem przez Sądy obu instancji, że możliwe jest przy sprawowaniu opieki nad tym samym dzieckiem, równoczesne korzystanie przez pracownika z urlopu wychowawczego i uprawnienia do obniżenia wymiaru czasu pracy. Zgodnie z treścią tego 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 korzystać z takiego urlopu, a pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Twierdzenie, że nie jest możliwe równoczesne (w tym samym czasie, na to samo dziecko) korzystanie przez pracownika z uprawnień rodzicielskich do urlopu wychowawczego oraz do obniżenia wymiaru czasu pracy, co do zasady nie jest trafne, gdyż nie uwzględnia art. 186² § 1 k.p., według którego w czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Jeżeli więc pracownik w czasie urlopu wychowawczego (korzystając z tego urlopu) podejmie pracę zarobkową u dotychczasowego pracodawcy, to będzie mógł odnośnie do tej pracy złożyć wniosek o obniżenie (ustalenie niższego) wymiaru czasu pracy (w tym miejscu nie ma potrzeby rozważania, czy podjęcie pracy w rozumieniu art. 186² § 1 k.p. oznacza wyłącznie rozpoczęcie nowego zatrudnienia, a więc zawarcie nowej umowy o pracę - por. A. Sobczyk [w:] Kodeks pracy. Komentarz, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2014 - art. 186²; A. Sobczyk, P. Korus: Aktywność prywatna i zarobkowa pracownika a urlop wychowawczy, *Monitor Prawa Pracy* 2014 nr 1, s. 24; Monika Latos-Miłkowska [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, pod red. L. Florka, Warszawa 2017; K. Majchrzak: Łączenie pracy z opieką i wychowaniem dziecka w świetle przepisów prawa pracy, *Studia Prawnicze KUL* 2017 nr 1, s. 89; J. Czerniak-Swędział, E. Kumor-Jezińska: Urlop wychowawczy jako okres zatrudnienia (nie)sprzyjający pracownikowi rodzicowi. Wnioski *de lege lata i de lege ferenda*, *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej* 2021 nr 3, s. 191). W stanie faktycznym ustalonym w rozpoznawanej sprawie nie może bowiem budzić wątpliwości, że powódka w czasie korzystania z urlopu wychowawczego nie

wykonywała pracy na rzecz swojego dotychczasowego pracodawcy (strony pozwanej) ani na podstawie nowego, ani dotychczasowego stosunku pracy. Powódka w czasie urlopu wychowawczego (zgodnie z art. 186² § 1 k.p.) podjęła natomiast pozarolniczą działalność gospodarczą (prowadzenie przedszkola). Problem wymagający rozstrzygnięcia sprowadza się więc do kwestii, czy pracownik może żądać obniżenia wymiaru czasu pracy w czasie korzystania z urlopu wychowawczego, jeżeli w tym czasie nie podejmuje wykonywania pracy u dotychczasowego pracodawcy. Zagadnienie to nie było jak dotąd przedmiotem orzecznictwa sądowego. Dlatego należy odwołać się do poglądów doktryny.

Jak słusznie zauważa się w literaturze (A. Górnicz-Mulcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska: Urlop wychowawczy i związane z nim uprawnienia socjalne [w:] Księga dla naszych kolegów: prace prawnicze poświęcone pamięci doktora Andrzeja Ciska, doktora Zygmunta Masternaka i doktora Marka Zagrosika, Wrocław 2013, s. 115) zagadnienie dotyczące problemu, czy obniżenie wymiaru czasu pracy jest uprawnieniem alternatywnym do urlopu wychowawczego, czy substytutem tego urlopu powstało na tle relacji art. 186² § 1 i art. 186⁷ k.p., która nie jest do końca jasna. Z art. 186² k.p. wynika bowiem, że w czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. W związku z tym można spotkać się z poglądem, że jeśli w okresie urlopu wychowawczego pracownik na podstawie art. 186² § 1 podejmuje pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy u swojego pracodawcy, to w pozostałym zakresie korzysta z urlopu wychowawczego. Należy jednak przyjąć, że ustawodawca ukształtował uprawnienie do obniżenia wymiaru czasu pracy jako uprawnienie alternatywne względem urlopu wychowawczego, a nie jako sposób korzystania z tego urlopu. Przemawia za tym sformułowanie przepisu: "w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu". Jeśli pracownik podejmuje u swojego pracodawcy pracę w czasie, gdy przebywa u niego na urlopie wychowawczym, to w tym samym czasie pozostaje z pracodawcą w dwóch stosunkach pracy. Pracownik, który korzysta z urlopu wychowawczego może bowiem na czas trwania urlopu wychowawczego zawrzeć ze swoim pracodawcą umowę o pracę innego rodzaju niż

umowa dotychczasowa (o ile oczywiście praca ta pozwala mu sprawować osobistą opiekę na dzieckiem). Także, jeżeli istnieje obiektywne uzasadnienie dla zawarcia z pracownikiem przebywającym na urlopie wychowawczym umowy o pracę tego samego rodzaju co dotychczasowa, ale na innych warunkach (np. z możliwością świadczenia pracy w domu, w nienormowanym czasie pracy i przekazywania efektów drogą elektroniczną), to nie ma podstaw do uznania jej z góry za niedopuszczalną. O tym, z jakiego uprawnienia pracownik rzeczywiście korzysta decydują jego wnioski i odpowiadające im czynności prawne pracodawcy - udzielenie urlopu wychowawczego albo zgoda na obniżenie wymiaru czasu pracy. Podobny pogląd przedstawia M. Mędrała: Wpływ okresu korzystania przez pracownika z obniżonego wymiaru czasu pracy na wymiar urlopu wychowawczego (Monitor Prawa Pracy 2017 nr 10, s. 510), stwierdzając, że przemawiają za tym względy celowościowe. Autorka trafnie wywodzi, że sformułowanie zawarte w treści art. 186⁷ k.p. "w okresie, w którym mógłby korzystać" z urlopu wychowawczego, może być rozumiane w taki sposób, że następuje utrata prawa do tej części urlopu wychowawczego, która została "skonsumowana" przez obniżenie wymiaru czasu pracy. Skoro ustawodawca stanowi o okresie, w którym pracownik "mógłby korzystać" z urlopu wychowawczego, to znaczy, że z niego nie korzysta, wybierając rozwiązanie alternatywne w postaci obniżenia wymiaru czasu pracy (por. też M. Latos-Miłkowska [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, pod red. L. Florka, Warszawa 2017 oraz P. Sekulski: Urlop wychowawczy [w:] Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. J. Czerniak-Swędzioł, Warszawa 2016). Już tylko z tej przyczyny należy zakwestionować poglądy prezentowane przez Sądy obu instancji co do możliwości obniżenia powódce wymiaru czasu pracy dotychczasowego zatrudnienia, którego nie wykonywała w okresie od 1 marca 2011 r. do 6 listopada 2014 r., a zatem w czasie korzystania z urlopu wychowawczego, w wymiarze znacznie przekraczającym prawo do tego urlopu.

Zarzut naruszenia art. 186⁷ § 1 k.p. uzasadniony jest dalszymi istotnymi argumentami. Nie ulega wątpliwości (bo wynika jednoznacznie z treści przepisu), że wniosek pracownika o obniżenie wymiaru czasu pracy (podobnie, jak wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego) jest dla pracodawcy wiążący. Co do zasady

pracodawca nie może więc odmówić wyrażenia zgody na takie obniżenie wymiaru czasu pracy. Jednakże skutek w postaci obniżenia wymiaru czasu pracy nie następuje przez samo złożenie wniosku i konieczna jest w tym zakresie zgoda pracodawcy, która jest obligatoryjna (ale musi być wyrażona). W przypadku wnioskowania przez pracownika o obniżenie wymiaru czasu pracy wyłącznie w celu uzyskania ochrony, nie zaś w związku z koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, istnieje więc możliwość odmowy udzielenia przez pracodawcę zgody na obniżenie wymiaru czasu pracy. Jeżeli pracownik w trakcie korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy wykonuje pracę lub prowadzi inną działalność zarobkową, to odmowa zgody pracodawcy może być uzasadniona (por. J. Czerniak-Swędzioł: Sytuacja prawna pracownika powracającego do pracy po wykorzystaniu urlopów związanych z rodzicielstwem: uwagi *de lege ferenda*, Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej, 2017 s. 89-102). Mając na względzie obowiązek pracownika dbałości o dobro zakładu pracy, organizacyjne i ekonomiczne skutki, jakie zawsze niesie ze sobą mniejsza dyspozycyjność pracownika, jak również to, że korzystanie z obniżonego wymiaru jest wyjątkiem od obowiązku wykonywania umówionej pracy, należy przyjąć, że pracownik ma obowiązek współpracy z pracodawcą w przedmiocie ustalania, czy rzeczywiście poświęca swój czas na opiekę nad dzieckiem. W praktyce problem związany z tym, że pracownicy wnoszą o obniżenie wymiaru czasu pracy w zakresie wręcz symbolicznym (często w podtekście wniosku jest chęć skorzystania z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę). Reguły wykładni systemowej uzasadniają więc twierdzenie, że w przypadku, gdy skutki organizacyjne są dla pracodawcy bardzo duże, a wnioskowane obniżenie wymiaru czasu pracy dowodzi, że z perspektywy opieki nad dzieckiem nie wnosi ono jakościowej zmiany, pracodawca może odmówić uwzględnienia takiego wniosku (korzystanie przez pracownika z "symbolicznego" obniżenia wymiaru może nie spełniać celu tej instytucji, a nawet stanowić nadużycie prawa i z racji tego wniosek pracownika w takim kształcie nie będzie dla pracodawcy wiążący; tak Kodeks pracy. Komentarz. A. Sobczyk (red.), Wyd. 5, Warszawa 2020). Samo złożenie wniosku - bez formalnej akceptacji ze strony pracodawcy - nie prowadzi zatem do korzystania przez pracownika z obniżonego wymiaru czasu pracy.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że powódka złożyła za pośrednictwem męża na podstawie art. 186⁷ k.p. wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. Niemniej nie ustalono, aby pracodawca podjął jakiejkolwiek czynności dotyczące tego wniosku (aprobował, bądź odmówił zgody na obniżenie wymiaru czasu pracy powódki). Przeświadczenie pracodawcy o braku złożenia wniosku było przy tym usprawiedliwione tym, że powódka nie podjęła pracy we wnioskowanym (obniżonym) wymiarze. W momencie złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy w dniu 8 lutego 2011 r. przebywała bowiem na urlopie wypoczynkowym, a bezpośrednio po nim od dnia 16 marca 2011 r. do dnia 3 listopada 2013 r. na urlopie wychowawczym. Od 4 listopada 2012 r. do 5 listopada 2014 r. powódka była nieobecna w pracy kolejno z powodu urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, zwolnienia chorobowego, urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego i wypoczynkowego.

Do uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczające jest uznanie zasadności zarzutu dotyczącego wykładni i zastosowania art. 186⁷ § 1 k.p. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy w oparciu o art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[as]