

**Wyrok z dnia 11 grudnia 1996 r.
I PKN 39/96**

Wypowiedzenie umowy o pracę w okresie pierwszych trzech miesięcy urlopu wychowawczego, w przypadku udzielenia pracownikowi tego urlopu na okres dłuższy niż trzy miesiące jest dopuszczalne, jeżeli zwolnienie z pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy (art. 1 ust. 1 i art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz. U. z 1990 r., Nr 4, poz. 19 ze zm).

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie: SN Maria Mańkowska, SA Mieczysław Bareja (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 1996 r. sprawy z powództwa Elżbiety M. przeciwko Państwowemu Przedsiębiorstwu Użyteczności Publicznej "Poczta Polska" - Rejonowemu Urzędowi Pocztozemu w B.B. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej z dnia 8 sierpnia 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 15 marca 1991 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Wadowicach oddalił powództwo Elżbiety M. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka od 20 czerwca 1988 r. była zatrudniona w Urzędzie Pocztozemu w Z. na stanowisku telefonistki. Powódka była pracownicą Przedsiębiorstwa Użyteczności Publicznej "Poczta Polska" - Rejonowego Urzędu Poczty w B.B., zaś faktycznie jako telefonistka obsługująca ręczną centralę telefoniczną w Z. świadczyła pracę na rzecz Telekomunikacji Polskiej SA, przy czym zgodnie z porozumieniem pomiędzy zakładami pracy, Telekomunikacja Polska SA wynagrodzenie powódki refundowała Rejonowemu Urzędowi Poczty. Sytuacja ta wiązała się z wyodrębnieniem przedsiębiorstwa Telekomunikacja Polska SA ze struktury Przedsiębiorstwa Użyteczności Publicznej "Poczta Polska" w 1992 r. Z końcem grudnia 1995 r. Telekomunikacja Polska SA zlikwidowała ręczne centrale telefoniczne w B. i Z. podłączając sieć telefoniczną z tych obszarów do centrali automatycznej. W związku z tym zakład pracy (Rejonowy Urząd Poczty w B.B.) wypowiedział i rozwiązał umowę o pracę z 12 telefonistkami obsługującymi dotychczas ręczne centrale telefoniczne, w tym i z powódką. Elżbieta M. pismo dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę z dniem 1 lutego 1996 r., z terminem rozwiązania umowy dnia 29 lutego 1996 r., otrzymała w dniu 30 stycznia 1996 r. Działające w pozwanym zakładzie pracy związki zawodowe nie zgłosiły zastrzeżeń do tych wypowiedzeń. Sąd Pracy stwierdził zgodność wypowiedzenia z prawem i zasadność tego wypowiedzenia. W szczególności, powołując się na przepis art. 5 ust. 3 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.), uznał za dopuszczalne wypowiedzenie umowy o pracę w okresie urlopu wychowawczego, z jakiego powódka korzystała od 2 stycznia 1996 r. W motywach wyroku Sąd Pracy dodatkowo wskazał na uprawnienia powódki wynikające z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych (Dz. U. z 1990 r., Nr 76, poz. 454 ze zm., Dz. U. z 1992 r., Nr 41, poz. 179). W rewizji pełnomocnik powódki zarzucił naruszenie prawa materialnego polegające na błędnym zastosowaniu ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Twierdził, że ustawa ma wyłączne zastosowanie do przedsiębiorstw podupadających i likwidowanych, tymczasem pozwany zakład pracy nie znajduje się w takiej sytuacji ekonomicznej. Nadto powódka w dacie wypowiedzenia umowy o pracę, jak i jej rozwiązania nie przebywała jeszcze na urlopie wychowawczym przez okres trzech miesięcy i zdaniem rewizji z tej przyczyny przepis art. 5 ust. 3 wyżej wskazanej ustawy nie może być stosowany wobec powódki. Powołując się na ukończenie przez powódkę dodatkowego kursu, rewizja wywodzi, że była ona przygotowana zawodowo do wykonywania innej pracy i taką inną pracę, niezależnie od obsługi centrali telefonicznej, wykonywała obsługując okienko pocztowe. Okoliczności te nie zostały zaś zbadane i ocenione przez Sąd Pracy pomimo zgłoszonych dowodów.

Wyrokiem z dnia 8 sierpnia 1996 r. [...] Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej oddalił rewizję. W motywach wyroku stwierdził, że ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. ma zastosowanie, zgodnie z art. 1, nie tylko do przedsiębiorstw słabych ekonomicznie, lecz także w przypadkach zakładów pracy dokonujących zmian organizacyjnych, zmian w produkcji albo technologii, w tym także w sytuacjach, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego. Likwidacja ręcznych central telefonicznych i zastąpienie ich centralami automatycznymi jest taką zmianą organizacyjną. Konsekwencją przeprowadzenia takiej zmiany jest zwolnienie z pracy zbędnych w nowej sytuacji telefonistek obsługujących ręczne centrale telefoniczne. Skoro powódka nie ma zawodowego przygotowania do obsługi automatycznej centrali telefonicznej, to wypowiedzenie jej umowy o pracę było koniecznością organizacyjną i ekonomiczną. Wskazując na treść dokumentów stosunku pracy (akta osobowe), w tym treść umów o pracę i fakt w sprawie bezsporny, że powódka była zatrudniona przez cały okres pracy od 1988 r. na etacie telefonistki i praca telefonistki stanowiła jej podstawowe obowiązki pracownicze, Sąd Wojewódzki stwierdził, że ewentualne dodatkowe czynności, jakie wykonywała, nie zmieniają sytuacji prawnej w sprawie. Dokonując szczegółowej analizy przepisu art. 5 ust. 3 wyżej wskazanej ustawy Sąd Wojewódzki uznał dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy korzystającej z urlopu wychowawczego również w trakcie trzech pierwszych miesięcy korzystania z tego urlopu, w sytuacji, w której urlop wychowawczy udzielony został na okres trzech lat.

W kasacji pełnomocnik powódki, zarzucając naruszenie prawa materialnego (art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r.), wywodził, że przepis ten nie pozwala na dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy korzystającej z urlopu wychowawczego w okresie trzech pierwszych miesięcy korzystania z tego urlopu. W ogóle kwestionował dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę w okresie urlopu wychowawczego twierdząc, że zakład pracy nie ma interesu w tym, aby dokonywać w

tego rodzaju sytuacji wypowiedzenia umowy o pracę, skoro będzie to mógł uczynić po zakończeniu urlopu wychowawczego. Zarzucił również naruszenie prawa procesowego, polegające na niewyjaśnieniu wszystkich istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności poprzez pominięcie dowodu z zeznań świadków na okoliczności związane z zakresem obowiązków powódki. Powołując się na świadectwo dotyczące ukończenia kursu zawodowego wywodził, że powódka ma przygotowanie zawodowe do wykonywania innej pracy niż telefonistka w Urzędzie Pocztowym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest zasadna.

Ustawa 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.) wprowadziła istotne zmiany w polskim prawie pracy. W sytuacji głębokich przemian ustrojowych, obejmujących całość życia gospodarczego, zaszła konieczność dokonania zmian w systemie prawnym i umożliwienia podmiotom gospodarczym przekształceń nie tylko ekonomicznych, lecz także organizacyjnych i technologicznych, przy zachowaniu uprawnień tak związków zawodowych, jak i uprawnień pracowniczych w możliwych do utrzymania granicach. Art. 5 ust. 3 tej ustawy stworzył możliwość prawną rozwiązania umowy o pracę z pracownikami, którzy korzystają z długotrwałego urlopu. Przepis ten ogranicza zakaz wypowiedzania umów o pracę zawarty w art. 41 KP. Nadal przepis art. 41 KP chroni prawo do wypoczynku przysługujące pracownikowi nawet w sytuacji, w której po stronie zakładu pracy istnieją podstawy do rozwiązania umowy o pracę określone w art. 1 powołanej wyżej ustawy. W takiej sytuacji ochrona dotyczy tylko urlopów trwających krócej niż trzy miesiące. W pozostałych przypadkach, niezależnie od charakteru urlopu [...] ustawodawca uznał, że nie zachodzi konieczność szczególnej ochrony prawa do urlopu (do wypoczynku). W związku z tą ustawową zmianą uległy zmianie przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych (Dz. U. z 1990 r., Nr 76, poz. 454 ze zmianą w Dz. U. z 1992 r., Nr 41, poz. 179), obowiązującego w dacie rozwiązania umowy o pracę (obowiązującego do dnia 2 czerwca 1996 r.). Przepis § 4 ust. 5 tego rozporządzenia wprost stwierdza, że zakaz wypowiedzania umów o pracę pracownikom korzystającym z urlopu wychowawczego nie ma zastosowania w sytuacji, w której stosowane są w zakładzie pracy zwolnienia z pracy określone art. 1 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Twierdzenia zawarte w kasacji, jakoby przepis art. 5 ust. 3 tej ustawy chronił przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownika korzystającego z urlopu trwającego dłużej niż trzy miesiące w okresie pierwszych trzech miesięcy trwania urlopu, jest sprzeczne z tym przepisem i to niezależnie od tego, czy zastosuje się do niego wykładnię gramatyczną, logiczną czy celowościową. Z tych względów zarzut naruszenia prawa materialnego podniesiony w kasacji nie jest zasadny.

Orzekające w sprawie Sądy dokonały szczegółowej analizy treści stosunku pracy łączącego powódkę z pozwanym zakładem pracy. Ustalenia te są prawidłowe. Powódka została zatrudniona jako telefonistka i przez cały okres pracy w pozwanym zakładzie pracy, zgodnie z wszystkimi dokumentami stosunku pracy, była zatrudniona jako telefonistka. Pracę tę faktycznie wykonywała zgodnie ze stanowiskiem służbowym.

Kwestia, że w ramach podziału obowiązków mogła wykonywać dodatkowo również inne czynności, zasadnie oceniona została przez Sąd Wojewódzki jako nie mająca znaczenia prawnego w sprawie. Jest bowiem zrozumiałe, że te ewentualne dodatkowe czynności nie decydowały o zatrudnieniu powódki, o potrzebie i celowości kontynuowania przez nią stosunku pracy. Podnoszona w kasacji kwestia przydatności powódki do pracy w urzędzie pocztowym na innym stanowisku pracy wykracza poza przedmiot sporu (poza ocenę prawną dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę).

Z tych wszystkich przyczyn uznając kasację za niezasadną, stosownie do art. 393¹² KPC orzeczono jak w sentencji.

=====