

Wyrok z dnia 29 czerwca 2005 r.

II PK 332/04

Na podstawie art. 186¹ § 1 k.p. dopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem korzystającym z urlopu wychowawczego, jeżeli przed wejściem w życie tego przepisu pracodawca wypowiedział umowę o pracę z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i art. 10 pkt 1-3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Małgorzaty F. przeciwko I.T. Polska SA z siedzibą w T.P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowo-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 18 czerwca 2004 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok i oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 17 marca 2004 r. [...].

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 17 marca 2004 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił powództwo Małgorzaty F. przeciwko I.T. Polska SA w T.P. o przywrócenie do pracy. Sąd ustalił, że powódka pracowała w pozwanej Spółce na stanowisku specjalisty do spraw *public relations*. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego w związku z urodzeniem dziecka w dniu 10 września 2003 r. udzielono jej urlopu wychowawczego do końca sierpnia 2004 r. Pismem z dnia 19 grudnia 2003 r., doręczonym powódce 22 grudnia 2003 r., pozwana wypowiedziała

powódce umowę o pracę na dzień 31 marca 2004 r. na podstawie art. 10 ust. 1 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.) w związku ze zmianami organizacyjnymi. Powódka nie kwestionowała przesłanek i zasadności wypowiedzenia, natomiast powołała się na ochronę przewidzianą w art. 186¹ § 1 k.p. Zdaniem Sądu powódka nie korzysta z takiej ochrony. Powołana ustawa obowiązująca w dacie dokonania wypowiedzenia dopuszczała możliwość wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy w sytuacji, w której usprawiedliwiona nieobecność w pracy spowodowana urlopem trwała dłużej niż trzy miesiące (art. 5 ust. 1 i 3). Z przyczyn określonych w tej ustawie wypowiedzenie umowy o pracę w czasie urlopu wychowawczego dopuszczał także przepis § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych (Dz.U. Nr 60, poz. 277 ze zm.). Pod rządami przepisów obowiązujących do dnia 31 grudnia 2003 r. kobiecie korzystającej z urlopu wychowawczego można było wypowiedzieć umowę o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy. Ustawą z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 213, poz. 2081 ze zm.) został dodany do Kodeksu pracy przepis art. 186¹, który w § 1 stanowi, iż 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 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. Ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r. i w omawianym zakresie nie zawiera przepisów przejściowych. Ponieważ wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane przed wejściem w życie ustawy zmieniającej, nie mają zastosowania wprowadzone tą ustawą przepisy. Wynika to z regulacji zawartej w art. 3 k.c., zgodnie z którą ustawa nie ma mocy wstecznej, zaś wyjątkowe stosowanie nowej ustawy do stosunków powstałych przed jej obowiązywaniem musi wynikać wprost z jej brzmienia lub celu. W przypadku wprowadzenia art. 186¹ k.p. ustawodawca nie przewidział stosowania go z mocą wsteczną.

Po rozpoznaniu apelacji powódki od tego wyroku Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 18 czerwca 2004 r. [...] zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powódkę do pracy w pozwanym zakładzie

pracy na dotychczasowych warunkach. Analizując treść przepisu art. 186¹ § 1 k.p. Sąd Okręgowy porównał zawartą w nim regulację z treścią przepisów art. 177 § 1 k.p. i 39 k.p. Pierwszy z tych przepisów stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży a także w okresie urlopu macierzyńskiego. Oznacza to, że nawet gdy w dacie dokonania wypowiedzenia pracownica nie korzystała z ochrony (nie była w ciąży) umowa o pracę nie mogła zostać rozwiązana w terminie określonym w wypowiedzeniu, jeżeli przypada on w okresie ochronnym. Natomiast zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury. Jest to konstrukcja prawna zakazująca wypowiedzenia umowy o pracę w okresie trwania ochrony przedemerytalnej, która nie sprzeciwia się rozwiązaniu umowy o pracę w okresie ochronnym, jeżeli wypowiedzenie zostało dokonane przed datą obowiązywania zakazu wypowiedzenia. Przepis art. 186¹ § 1 k.p. zakazuje zarówno wypowiedzenia umowy o pracę w czasie urlopu wychowawczego jak i rozwiązywania umowy w tym okresie, podobnie jak czyni to przepis art. 177 § 1 k.p. Wprawdzie wypowiedzenie umowy o pracę powódce zostało dokonane w czasie gdy przepis art. 186¹ § 1 k.p. jeszcze nie obowiązywał, jednak umowa o pracę miała ulec rozwiązaniu w czasie obowiązywania tego przepisu. Rozwiązanie umowy o pracę było więc sprzeczne z prawem. Konsekwencją tego jest przywrócenie powódki do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p.

Wyrok ten zaskarżyła kasacją pozwana i opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 186¹ k.p. (sprzeczną z art. 3 k.c.) w związku z art. 300 k.p. oraz niewłaściwe zastosowanie art. 186¹ k.p. zamiast zastosowania art. 5 i 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 884 ze zm.) wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji powódki, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Poznaniu do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu kasacji podniosła, że ustawa wprowadzająca przepis art. 186¹ k.p. dokonała zmian nie tylko w Kodeksie pracy, lecz i w innych ustawach, między innymi w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, rozszerzając w art. 5 ust. 5 ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę na inne niż wymienione dotychczas grupy pracowników. Gdyby ustawodawca chciał wprowadzić ochronę trwałości stosunku pracy

osób na co najmniej trzymiesięcznych urlopowach wychowawczych, zrobiłby to w tym miejscu. Przepis art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. dopuszcza wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi szczególnie chronionemu pod warunkiem uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej. To ostatnie zastrzeżenie nie obowiązywało w stosunku do powódki, gdyż wypowiedziano jej umowę o pracę pod rządą przepisów dotychczasowych, które nie zawierało takiego warunku. Ustawa stanowi *lex specialis* w stosunku do Kodeksu pracy, ponieważ reguluje szczególne przypadki rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i osłabiając ochronę trwałości stosunku pracy rekompensuje to dodatkowymi świadczeniami. Regulacje zawarte w tej ustawie zostały w zaskarżonym wyroku pominięte. Ponadto zdaniem skarżącej przepis art. 186¹ k.p. nie ma zastosowania do powódki wobec określonej w art. 3 k.c. zasady niedziałania prawa wstecz. Stosowanie nowych przepisów z mocą wsteczną jest także sprzeczne z innymi fundamentalnymi zasadami państwa prawa, takimi jak zasada pewności prawa czy bezpieczeństwa obrotu. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w sprawie I PKN 379/97, stwierdzając, że przepis art. 25¹ nie ma zastosowania do umów o pracę na czas określony zawartych przed 2 czerwca 1996 r. (to jest przed wejściem tego przepisu w życie), chociażby termin rozwiązania ostatniej z nich upłynął po tej dacie. Odstępstwa od działania prawa wstecz (art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) mogą istnieć jako wyjątek i tylko wtedy, gdy przepis tak stanowi, lub gdy wsteczne działanie wynika z celu ustawy. Podobna sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie. Pozwana dokonując zgodnego z prawem wypowiedzenia działała w zaufaniu do obowiązującego prawa przewidując, że wypowiedzenie doprowadzi do rozwiązania umowy o pracę. Dokonane przez Sąd Okręgowy porównanie sytuacji powódki będącej pracownicą korzystającą z urlopu wychowawczego z sytuacją pracownicy, która po dokonaniu wypowiedzenia znajdzie w ciężę jest chybione. W ostatnim przypadku w okresie wypowiedzenia ulega zmianie stan faktyczny, natomiast w pierwszym przypadku następuje zmiana stanu prawnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zastosowanie przez Sąd Okręgowy przepisu art. 186¹ k.p. nie jest sprzeczne z zasadą niedziałania prawa wstecz sformułowaną w art. 3 k.c. Przepis ten stanowi, że ustawa nie działa wstecz, chyba że to wynika z jej brzmienia lub celu. Z jego treści

wynika, że zdarzenia zaistniałe w określonym czasie oceniane są według stanu prawnego obowiązującego w chwili zaistnienia tego zdarzenia. Stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ma z samej istoty charakter długotrwały i w czasie jego trwania ulegają zmianie przepisy regulujące ten stosunek. W przypadku zmiany przepisów do istniejących stosunków pracy stosuje się nowe przepisy od chwili ich wejścia w życie. Zasada niedziałania prawa wstecz jest rozumiana w ten sposób, że do zdarzeń związanych ze stosunkiem pracy zaistniałych przed zmianą stanu prawnego stosuje się przepisy dotychczasowe, natomiast nowe przepisy stosowane są do zdarzeń zaistniałych po zmianie. Zasada taka została sformułowana w sposób wyraźny w przepisach wprowadzających Kodeks pracy (art. XIII § 1). Natomiast w kolejnych ustawach zmieniających przepisy przejściowe regulowały tylko wyjątki od tej zasady określając sytuacje, w których mają być stosowane przepisy dotychczasowe. W ustawie z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), wprowadzającej szeroko zakreśloną nowelizację, zamieszczone były przepisy przejściowe wymieniające przypadki, w których do trwających stosunków pracy stosowało się przepisy dotychczasowe (art. 4 - 6). We wszystkich pozostałych przypadkach stosowało się znowelizowane przepisy, a specjalna regulacja w tym zakresie nie była potrzebna. Brak regulacji przejściowej w przypadku wprowadzenia z dniem 1 stycznia 2004 r. przepisu art. 186¹ k.p.c. oznacza, że ma on zastosowanie do zdarzeń związanych ze stosunkiem pracy trwającym w tej dacie.

Rację ma Sąd Okręgowy, gdy stwierdza, że wypowiedzenie umowy o pracę i rozwiązanie stosunku pracy są dwoma różnymi zdarzeniami. Oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę ma na celu rozwiązanie umowy o pracę, jednak nie zawsze cel ten jest osiągnięty z upływem okresu wypowiedzenia (na przykład w razie skutecznego cofnięcia wypowiedzenia). W przypadku zmiany stanu prawnego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę ważność i skuteczność wypowiedzenia ocenia się według przepisów dotychczasowych, natomiast skuteczność rozwiązania umowy o pracę ocenia się według przepisów obowiązujących w dniu upływu okresu wypowiedzenia. Aby przepisy dotychczasowe miały być stosowane przez cały okres wypowiedzenia musiałaby być wprowadzona stosowna regulacja. Tego rodzaju przepis zamieszczony był w powołanej wyżej ustawie z dnia 2 lutego 1996 r. Przepis art. 5 tej ustawy stanowi, że do umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, wypowiedzianych przed dniem wejścia w życie ustawy, stosuje się dotychczasowe

przepisy dotyczące ustalenia okresu zatrudnienia, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia takich umów. Ponieważ ustawa wprowadzająca przepis art. 186¹ k.p. nie zawiera analogicznego przepisu, należy uznać, że do zdarzeń zaistniałych w czasie trwania stosunku pracy po wejściu przepisu w życie, ma on zastosowanie w zakresie objętym jego regulacją. Argumentacji tej nie podważa powołana w kasacji interpretacja art. 25¹ k.p., który zawiera odmienne od obowiązujących przed jego wejściem w życie zasady zawierania umów o pracę na czas określony. Na podstawie tego przepisu zawarcie kolejnej umowy o pracę powoduje określone skutki. Skoro zdarzeniem powodującym te skutki jest zawarcie umowy, ocena dokonywana jest na podstawie stanu prawnego obowiązującego w chwili zawarcia umowy a nie w czasie jej trwania. Interpretacja tego przepisu nie może więc być stosowana w drodze analogii do wykładni art. 186¹ k.p. W sytuacji, gdy ten ostatni przepis zaczął obowiązywać w czasie trwania okresu wypowiedzenia, skuteczność wypowiedzenia należy oceniać według przepisów dotychczasowych a do oceny skuteczności rozwiązania umowy należy stosować nowy stan prawny.

W dotychczasowym stanie prawnym ochrona stosunku pracy pracowników korzystających z urlopu wychowawczego była uregulowana w § 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych. Stanowił on, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownicę wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu, chyba że zachodzą przyczyny określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy lub uzasadniające rozwiązanie z pracownicą umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy albo pracownica zaprzestała sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Przepis art. 186¹ § 1 k.p. ma brzmienie następujące: 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 umowy 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. Obie regulacje w zakresie zakazu zarówno wypowiedzenia jak i rozwiązywania umów o pracę nie zawierają istotnych różnic. Natomiast regulacje dotyczące wyjątków od tego zakazu, w których wypowiedzenie i rozwiązanie umowy może nastąpić w okresie urlopu wychowawczego, są w obu ak-

tach prawnych odmienne. Przepis art. 186¹ § 1 k.p. nie zawiera istniejącego w dotychczasowym stanie prawnym zastrzeżenia co do możliwości rozwiązania umowy z przyczyn określonych w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Zastrzeżenie to nawiązywało do ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, która w dniu wejścia w życie przepisu art. 186¹ § 1 k.p. już nie obowiązywała. Utraciła ona moc 31 grudnia 2003 r., a od 1 stycznia 2004 r. weszła w życie ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Ustawa ta, podobnie jak poprzednia, w sytuacjach objętych jej regulacją, znosi niektóre zakazy rozwiązywania umów z pracownikami szczególnie chronionymi przepisami Kodeksu pracy i ustaw odrębnych. Stanowi ona *lex specialis* w stosunku do tych przepisów i jej przepisy mają zastosowanie do rozwiązywania umów dokonanych w warunkach w niej określonych. Ponieważ regulacja zawarta w tej ustawie obejmuje wszystkich pracowników z wyjątkami w niej wymienionymi (art. 11), wprowadzenie do Kodeksu pracy przepisu dotyczącego szczególnej ochrony pracowników korzystających z urlopu wychowawczego nie wymagało dodatkowego zastrzeżenia odwołującego się do ustawy.

Wypowiedzenie umowy o pracę powódce nastąpiło z przyczyn określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. i zgodność tej czynności prawnej z prawem obowiązującym w czasie jej dokonania nie została zakwestionowana w zaskarżonym wyroku. Podstawą prawną rozwiązania umowy był przepis art. 10 tej ustawy i powódka nie powoływała się na naruszenie tego przepisu przy dokonywaniu wypowiedzenia. Nie powoływała się na sprzeciw zakładowej organizacji związkowej, który zgodnie z art. 10 ust. 3 tej ustawy stanowiłby przeszkodę do skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy uznał za niezgodne z prawem samo rozwiązanie umowy o pracę, jako dokonane wbrew zakazowi wynikającemu z art. 186¹ § 1 k.p. Przepis ten został zastosowany zgodnie z jego literalnym brzmieniem po stwierdzeniu, że żaden z wymienionych w nim przypadków wyłączających ochronę przed rozwiązaniem umowy nie wystąpił. Byłoby to prawidłowe, gdyby po utracie mocy obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. nie obowiązywały żadne przepisy regulujące szczególne zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy i do rozwiązywania stosunków pracy należałoby stosować przepisy ogólne. Tak się nie stało, gdyż ustawa z dnia 13 marca 2003 r. obejmuje swoją regulacją tę samą mate-

rię, która była przedmiotem poprzedniej ustawy. Sąd Okręgowy z pominięciem tej regulacji zastosował przepis art. 186¹ § 1 k.p. i w tym zakresie zarzut jego błędnego zastosowania jest uzasadniony.

Określone w obecnie obowiązującej ustawie ograniczenia wypowiedzania umów o pracę pracownikom szczególnie chronionym (art. 5 ust. 3 - 5), nawet jeżeli są rozszerzone w stosunku do dotychczasowych, nie mają zastosowania do powódki wobec dokonania wypowiedzenia pod rządem poprzednio obowiązujących przepisów. Można jedynie zauważyć, że wypowiedzenie umowy o pracę z przyczyn określonych w ustawie w czasie urlopu pracownika dłuższego niż trzy miesiące mogło zostać dokonane zarówno w dotychczasowym jak i w obecnym stanie prawnym (art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. i art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.), a przepis art. 5 ust. 5 tej ostatniej ustawy, określający krąg szczególnie chronionych pracowników, którym można jedynie wypowiedzieć warunki pracy i płacy, nie wymienia pracowników, o których mowa w art. 186¹ § 1 k.p. Przepisy nowej ustawy mają zastosowanie w przypadku powódki w zakresie, w jakim regulują rozwiązywanie umów o pracę z pracownikami szczególnie chronionymi. Przepis art. 10 ust. 2 dotyczący zwolnień indywidualnych stanowi, że pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega 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 dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Przepis ten w sposób wyraźny pozwala na rozwiązanie pod rządem ustawy stosunków pracy pracowników podlegających szczególnej ochronie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę było prawnie skuteczne. Dopuszczalne jest więc rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem korzystającym z urlopu wychowawczego pod rządem art. 186¹ § 1 k.p., któremu przed wejściem w życie tego przepisu pracodawca wypowiedział umowę o pracę z przyczyn określonych w art. 1 ust. 1 i 10 ust. 1 - 3 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Dlatego słuszne jest stanowisko Sądu pierwszej instancji, że powódka nie korzystała ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹⁵ k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił apelację powódki.

