

Wyrok z dnia 21 listopada 2006 r.

II PK 52/06

Okresu urlopu macierzyńskiego nie zalicza się do okresu urlopu trwającego co najmniej trzy miesiące (nie sumuje się z okresem innego urlopu), w czasie którego dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w sytuacjach, o których mowa w art. 41 k.p. (art. 5 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 21 listopada 2006 r. sprawy z powództwa Zofii T. przeciwko G-U Polska Spółce z o.o. w P. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 7 października 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 zł (tysiąc osiemset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Poznaniu wyrokiem z dnia 7 października 2005 r. oddalił apelację pozwanej G-U Polskiej Spółki z o.o. w P. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 11 maja 2005 r. wydanego w sprawie z powództwa Zofii T. o odszkodowanie, którym Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 13.950 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 maja 2005 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w pozwanej G-U Polskiej Spółce z o.o. od dnia 2 września 1996 r., początkowo na okres próbny trzech miesięcy, a następnie na czas nieokreślony. Od dnia 1 kwietnia 2001 r. powódka zatrudniona była na stanowisku zastępcy głównego księgowego. Jej miesięczne wynagrodzenie wynosiło 4.650 zł brutto. W dniu 20 lipca 2004 r. powódka urodziła dziecko. Od tego dnia do dnia 22 listopada 2004 r. powódka przebywała nieprzerwanie na urlopie macierzyńskim. Następnie na wniosek powódki pozwana Spółka udzieliła jej zaległego i bieżącego urlopu wypoczynkowego od dnia 23 listopada 2004 r. do dnia 4 lutego 2005 r. Pismem z dnia 24 listopada 2004 r., doręczonym powódce w dniu 25 listopada 2005 r., a więc w trzecim dniu urlopu wypoczynkowego, pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem na podstawie art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa o zwolnieniach z pracy lub ustawa). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy powódki.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, według którego urlop macierzyński i urlop wypoczynkowy są dwiema odrębnymi instytucjami, kształtowanymi w oparciu o różne przepisy, a zatem sumowanie okresów tych urlopów kolejno po sobie udzielanych tak, jakby to był jeden urlop, jest niedopuszczalne, a tym samym czyniło sprzecznym z prawem rozwiązanie umowy z powołaniem się na art. 5 ust. 3 ustawy o zwolnieniach z pracy. Stwierdzenie bezprawności rozwiązania umowy o pracę z uwagi na nieprzekroczenie okresu trwania urlopów, o jakim mowa w tym przepisie, czyniło zbędnym badanie przyczyn wypowiedzenia. Sąd Okręgowy wskazał, że prawidłowa wykładnia art. 5 ust. 3 ustawy wyklucza dopuszczalność sumowania okresów urlopu macierzyńskiego i urlopu wypoczynkowego przy ustaleniu okresu umożliwiającego rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Potwierdził wykładnię językową dokonaną przez Sąd pierwszej, który zwrócił uwagę na sformułowanie analizowanego przepisu przy użyciu liczby pojedynczej „urlopu” lub „innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy”, co wyklucza dopuszczalność sumowania kilku urlopów lub okresów usprawiedliwionej nieobecności i przemawia za pojmowaniem odnośnego pojęcia w sposób jednostkowy, a nie zbiorczy. Za taką interpretacją przemawia także wykładnia funkcjonalna. Z treści art. 5 ust. 5 ustawy wynika, iż wobec pracownicy w ciąży i korzystającej z urlopu

macierzyńskiego dopuszczalne jest jedynie wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Skoro zatem w tych okresach ochronnych wolno zmienić na niekorzyść wyłącznie warunki pracy i płacy, to niedopuszczalna jest taka wykładnia innych przepisów ustawy, aby ten sam urlop macierzyński był podstawą dalej idącego skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 5 ust. 3 ustawy, w razie zsumowania go z urlopem wypoczynkowym. Za takim stanowiskiem przemawia także wykładnia systemowa, zważywszy że w polskim systemie prawnym macierzyństwo korzysta ze szczególnej ochrony przewidzianej zarówno w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (art. 18), jak i w Kodeksie pracy, który w art. 177 § 1 stanowi, iż pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy, a reprezentująca ją organizacja związkowa wyraziła zgodę na takie rozwiązanie umowy. Ponadto § 4 zdanie 1 tego przepisu wyraźnie stanowi, iż rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Dodatkowo Sąd zauważył, że interpretowanie przepisu art. 5 ust. 3 ustawy w sposób dopuszczający sumowanie okresów różnych urlopów w celu rozwiązania stosunku pracy kolidowałoby z art. 180 k.p., określającym długość okresu macierzyńskiego. Już bowiem najkrótszy wymiar urlopu macierzyńskiego przewidziany w art. 180 k.p. (16 tygodni), trwa dłużej niż 3 miesiące, zatem nie sposób przyjąć, aby racjonalny ustawodawca jednocześnie zezwolił na rozwiązanie stosunku pracy w sytuacji, gdyby urlop ten trwał dłużej niż 3 miesiące. Łącznie argumenty te prowadziły do wykluczenia dopuszczalności wypowiedzenia powodce umowy o pracę z powołaniem się na art. 5 ust. 3 ustawy o zwolnieniach z pracy.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik pozwanej zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - przez przyjęcie przez Sąd Okręgowy za Sądem pierwszej instancji, że w świetle tego przepisu „za niedopuszczalne uznać należy zliczenie okresów kolejno udzielonych po sobie urlopów w ten sposób, jakby był to jeden urlop” oraz że „brak jest podstaw dla objęcia przepisem art. 5 ust. 3 w/w ustawy urlopów macierzyńskich”, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że możliwe jest zliczenie okresów kolejno udzielonych po so-

bie urlopów w ten sposób, jakby był to jeden urlop, przeto przepis ten „stosuje się również do urlopów macierzyńskich”.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego związanego z wzajemnym stosunkiem art. 5 ust. 3 ustawy oraz przepisów ustanawiających ochronę macierzyństwa: art. 177 i 180 k.p., art. 5 ust. 5 ustawy oraz art. 18 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, tj. „czy cytowane przepisy powodują zakaz stosowania przepisu art. 5 ust. 3 ustawy, mimo braku wyraźnego zakazu, do urlopów macierzyńskich, w sytuacji gdy wypowiedzenie następuje po upływie urlopu macierzyńskiego w trakcie kolejnego bezpośrednio po nim następującego urlopu przy zliczeniu okresów trwania tych urlopów”. Skarżąca wskazała również na potrzebę wykładni budzącej poważne wątpliwości przepisu art. 5 ust. 3 ustawy „w zakresie dopuszczalności zliczenia okresów kolejno udzielonych po sobie urlopów oraz możliwości objęcia tym przepisem urlopów macierzyńskich”. Zdaniem skarżącej, „zastosowanie art. 5 ust. 3 również do urlopu macierzyńskiego nie narusza w najmniejszym stopniu ochrony wynikającej z przepisów ustanawiających ochronę macierzyństwa, a objęcie tym przepisem urlopów macierzyńskich nie powoduje automatycznie możliwości rozwiązania z pracownikiem pozostającym na takim urlopie stosunku pracy - konieczne jest jeszcze spełnienie dodatkowych warunków (bezpośrednie po zakończeniu urlopu macierzyńskiego korzystanie z innego urlopu, wystąpienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, itd.). Objęcie przez przepis art. 5 ust. 3 ustawy urlopów macierzyńskich, w sytuacji wyżej opisanej, nie powoduje, że możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy w czasie trwania tego urlopu, a tym samym przepisy ustanawiające ochronę macierzyństwa nie zostają naruszone”. Skarżąca zwracała uwagę, że żaden przepis nie zakazuje wprost obejmować urlopów macierzyńskich zakresem art. 5 ust. 3 ustawy. Wątpliwości dotyczące dopuszczalności zliczania okresów kolejno udzielonych po sobie urlopów oraz możliwości objęcia przepisem art. 5 ust. 3 ustawy urlopów macierzyńskich polegają na wyjaśnieniu, czy przepis ten pozwala wypowiedzieć pracownikowi stosunek pracy tylko w sytuacji, gdy przebywa on na jednym urlopie trwającym nieprzerwanie minimum 3 miesiące, czy też zezwala na zliczenie dwu lub więcej urlopów, następujących bezpośrednio po sobie, jednego lub różnych rodzajów, które łącznie trwają minimum 3 miesiące, jak również, czy jednym z tych urlopów może być urlop macierzyński, tj. czy prawidłowe jest wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy w sytuacji, gdy dwa bezpośrednio następujące

po sobie urlopy trwały minimum 3 miesiące i jednym z tych urlopów (pierwszym) był urlop macierzyński. Skarżąca nie zgadza się z poglądem przyjętym przez Sądy obu instancji, że urlop macierzyński i urlop wypoczynkowy udzielane są w oparciu o inne przepisy oraz że nie jest niedopuszczalne zliczenie okresów kolejno udzielonych po sobie urlopów w ten sposób, jakby był to jeden urlop. Na poparcie swojego stanowiska skarżąca wskazała, że użycie w treści normy prawnej istotnych sformułowań w liczbie pojedynczej lub mnogiej, tj. wyłącznie względy stylistyki językowej nie przesądzają o prawidłowości wykładni językowej spornego przepisu. W rozpoznawanej sprawie istotne znaczenie dla pracodawcy, który podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w oparciu o art. 5 ust. 3 ustawy, miała wyłącznie okoliczność, że usprawiedliwiona nieobecność powódki w pracy, spowodowana jednym, czy kilkoma urlopami, trwała co najmniej 3 miesiące. Nie ulega wątpliwości, że sumowanie następujących po sobie urlopów, chociażby rodzajowo różnych, jest możliwe na gruncie art. 5 ust. 3 ustawy. Skarżąca twierdziła, że użycie przez ustawodawcę zwrotu „urlop trwający co najmniej 3 miesiące” w liczbie pojedynczej jest jak najbardziej uprawnione dlatego, że w tym samym czasie pracownik może przebywać i korzystać tylko z jednego urlopu. Ewentualne posłużenie się w art. 5 ust. 3 ustawy sformułowaniem „w czasie urlopów trwających co najmniej 3 miesiące” w liczbie mnogiej, doprowadziłoby do powstania wątpliwości, czy ustawodawcy chodziło o hipotetyczną sytuację, że pracownik korzysta w tym samym czasie z co najmniej dwóch urlopów, trwających co najmniej 3 miesiące każdy. W ocenie skarżącej wywód Sądu Okręgowego dotyczący braku podstaw do objęcia urlopów macierzyńskich art. 5 ust. 3 jest w omawianej sprawie bez znaczenia i stanowi nadinterpretację tego przepisu, który nie zawiera wyłączeń czy ograniczeń w zakresie rodzajów urlopów podlegających zaliczeniu do 3-miesięcznego okresu. Pracodawca - nawet przy zastosowaniu takiej restryktywnej i faktycznie nieuzasadnionej wykładni - w żaden sposób nie naruszył uprawnień wynikających ze szczególnej ochrony pracownicy w okresie urlopu macierzyńskiego, albowiem oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało złożone powódce już po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Oznacza to, że wymiar urlopu macierzyńskiego w szczególnych przypadkach „określonych przez ustawodawcę (upadłość lub likwidacja pracodawcy, likwidacja stanowiska pracy etc.) nie ma wpływu na dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę, albowiem w przypadkach utraty przez pracodawcę dobrej kondycji finansowej, bezwzględna i szczególna ochrona pracownicy w trakcie urlopu macierzyńskiego może -

zależnie od woli pracodawcy - ustać". Skoro zatem art. 5 ust. 3 ustawy odnosi się ogólnie do „urlopu" i „nie zawiera żadnych ograniczeń, dotyczących poszczególnych rodzajów urlopów, ponieważ zamiarem ustawodawcy nie było wyłączenie z hipotezy tej normy prawnej jakiegokolwiek z urlopów. Podstawowe zasady techniki prawodawczej i konstrukcji aktów prawnych wymagają bowiem precyzyjnej regulacji w tym zakresie i nie pozostawiających wątpliwości wyłączeń zgodnie z regułą, że wyjątków od określonej zasady nie należy domniemywać, ani też interpretować rozszerzająco”.

W takim stanie sprawy skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania według norm przepisanych. Wniosek ten skarżąca uzasadniała tym, że Sądy orzekające w rozpoznawanej sprawie nie wyjaśniały dalszych kwestii istotnych dla sprawy, tj. prawdziwości wskazanej przez skarżącą przyczyny rozwiązania umowy o pracę (likwidacja stanowiska pracy), co w przypadku uwzględnienia skargi kasacyjnej powinno stać się przedmiotem postępowania dowodowego.

W odpowiedzi na skargę powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kluczowym zagadnieniem jest prawidłowa wykładnia art. 5 ust. 3 ustawy o zwolnieniach z pracy, który - w zakresie ważnym dla stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy (wypowiedzenia powódce umowy o pracę po urlopie macierzyńskim i w trzecim dniu udzielonego następnie urlopu wypoczynkowego) stanowi, że wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące. Wykładnia gramatyczna tego przepisu, w oderwaniu od stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, nie budzi wątpliwości, że dotyczy on w zasadzie każdego urlopu, a więc nie tylko urlopu wypoczynkowego, ale i innych urlopów, np. bezpłatnego, szkoleniowego lub wychowawczego, który został udzielony na co najmniej 3 miesiące. Istotne jest wszakże to, że przepis ten nie zawiera zastrzeżenia, iż wypowiedzenie stosunku pracy w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące jest dopuszczalne dopiero po upływie tego okresu. Przyjmuje się bowiem, że skoro przesłanką

dopuszczalności wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy, a w aktualnym stanie prawnym - z przyczyn nie dotyczących pracownika - jest jedynie wymiar udzielonego urlopu (co najmniej 3 miesiące), przeto dopuszczalne w czasie trwania takiego urlopu wypowiedzenie stosunku pracy może być dokonane także przed upływem 3-miesięcznego okresu jego udzielenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 39/96, OSNAPiUS 1997 nr 14, poz. 252).

Już takie wstępne uwarunkowania wskazują na bezpodstawność sumowania okresu urlopu macierzyńskiego z okresami innych udzielanych urlopów, zważywszy przede wszystkim na zakaz wypowiedzania lub rozwiązywania umów o pracę w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p.), który nie obowiązuje wyłącznie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 177 § 4 k.p.). Koresponduje to ze szczególnym unormowaniem zawartym w art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach z pracy, który stanowi, iż w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć do tychczasowe stosunki pracy pracownikowi, o którym mowa w art. 177 Kodeksu pracy. Taki układ zależności potwierdza stanowisko Sądów obu instancji, że art. 5 ust. 5 ustawy zawiera unormowanie szczególne (*lex specialis*) w stosunku do ust. 3 tego przepisu, co sprawia, iż urlopu macierzyńskiego nie wlicza się do okresu urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, w którym dopuszczalne jest wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy. Oznacza to, że ustawodawca oddzielił urlop macierzyński od innych urlopów, których co najmniej 3 miesięczny wymiar dopuszcza wypowiedzenie stosunku pracy w czasie trwania takiego urlopu na podstawie art. 5 ust. 3 ustawy o zwolnieniach z pracy. Trafnie argumentuje się, że norma zawarta w art. 5 ust. 3 ustawy - w przypadku uznania dopuszczalności zaliczenia urlopu macierzyńskiego do 3-miesięcznego okresu urlopu, o jakim przepis ten stanowi - pozostawałaby w radykalnej sprzeczności z normą zawartą w art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy, zważywszy że zakazuje ona tego, na co zezwala norma zawarta w art. 5 ust. 3 ustawy. Oznacza to, że norma zawarta w art. 5 ust. 5 pkt 1 ma walor prawny *lex specialis* w stosunku do art. 5 ust. 3 ustawy.

Trafne jest również spostrzeżenie Sądów obu instancji, że z uwagi na wymiar urlopów macierzyńskich, który w każdym przypadku przekracza 3 miesiące (art. 180 § 1 i 2 k.p.), na gruncie możliwości wypowiedzenia stosunku pracy już w trakcie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące (art. 5 ust. 3 ustawy o zwolnieniach z pracy), bezpodstawne byłoby uznanie dopuszczalności sumowania okresów tych

urlopów, ponieważ praktycznie umożliwiałoby to wypowiedzenie stosunku pracy już w okresie przebywania na urlopie macierzyńskim, co jest wykluczone na gruncie bezwzględnie obowiązujących: zakazu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę w okresie urlopu macierzyńskiego (art. 177 § 1 k.p.) oraz możliwości dokonania w tym okresie wyłącznie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy (art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach z pracy). Przeprowadzona wykładnia językowo-logiczna znajduje jednoznaczne i oczywiste wsparcie w przepisach kreujących wzmożoną ochronę stosunku pracy w okresie korzystania z urlopów macierzyńskich (art. 177 § 1 k.p. w związku z art. 180 k.p.), które doznają wyłączeń jedynie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 177 § 4 k.p.) lub ograniczenia umożliwiającego wyłącznie wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy w razie konieczności wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o zwolnieniach z pracy). Tak też w prawie pracy powinna być rozumiana celowościowa i systemowa ochrona macierzyństwa, o jakiej mowa w art. 18 Konstytucji RP.

Powyższe rozważania prowadziły do wyrażenia poglądu, że okresu urlopu macierzyńskiego nie zalicza się do okresu urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące (nie sumuje się z okresem innego urlopu), w czasie którego dopuszczalne jest wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy (art. 5 ust. 5 pkt 1 w opozycji do art. 5 ust. 3 ustawy o zwolnieniach z pracy). W konsekwencji Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw prawnych skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzekając o kosztach postępowania w zgodzie z art. 98 k.p.c.

=====