



Sygn. akt II PK 331/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. W.
przeciwko P. Biuro Handlowe Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 lutego 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 25 lutego 2014 r.,

- 1) oddała skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem kosztów pomocy prawnej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka M. W., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu, wniosła o przywrócenie jej do pracy w pozwanej P. Biuro Handlowe Sp. z o.o. oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od dnia 17 lutego 2012 r. do dnia 17 maja 2012 r. w łącznej kwocie 29.993,97 zł brutto i kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 9 maja 2013 r. przywrócił powódkę do pracy w pozwanej Spółce na poprzednie warunki pracy i płacy, zasądził na jej rzecz kwotę 29.993,97 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem zgłoszenia przez pracownika gotowości do świadczenia pracy w terminie siedmiu dni od uprawomocnienia się orzeczenia, a także zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego kwotę 5.999 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. W. rozpoczęła pracę w pozwanej P. Biuro Handlowe sp. z o.o. od dnia 21 sierpnia 2008 r., świadcząc pracę na stanowisku przedstawiciela medycznego ds. kluczowych klientów w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od dnia 21 lutego 2011 r. do dnia 19 listopada 2011 r., łącznie przez okres 272 dni, powódka nie świadczyła pracy z uwagi na chorobę - pobierając w tym czasie najpierw wynagrodzenie za czas choroby i zasiłek chorobowy, a począwszy od dnia 22 sierpnia 2011 r. świadczenie rehabilitacyjne.

Pismem z dnia 12 grudnia 2011 r., doręczonym pozwanej w dniu 14 grudnia 2011 r. przed godziną 16.00, powódka złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego na okres od dnia 17 lutego 2012 r. do dnia 16 sierpnia 2012 r. W dniu 13 grudnia 2011 r. powódka wysłała również wniosek o urlop wychowawczy drogą mailową do S. S. - dyrektora sprzedaży, który tego samego dnia poinformował powódkę o przekazaniu wniosku do działu HR. Tego samego dnia między godziną 16.00 a 18.00 powódka odebrała z poczty wcześniej już awizowane na adres, pod którym ówczasie nie zamieszkiwała, oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Oświadczenie to pracodawca

sporządził w dniu 24 listopada 2011 r., zaś wysłał pocztą dzień później. Jako przyczynę swojej decyzji wskazał niezdolność powódki do pracy wskutek choroby trwającą dłużej niż łączny okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego.

Wynagrodzenie powódki w czasie zatrudnienia w pozwanej Spółce, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 9.997,99 zł miesięcznie. Powódka, również po rozwiązaniu z nią przez pozwaną stosunku pracy, pobierała świadczenie rehabilitacyjne, aż do dnia 17 lutego 2012 r.

Sąd Rejonowy opierając się na powyższych ustaleniach faktycznych uznał, że powództwo jest zasadne. Przypomniawszy, że stosownie do art. 186¹ § 1 k.p. 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. Jak stanowi natomiast § 2 tej regulacji, w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

Sąd Rejonowy podkreślił, że brak jest podstaw do podzielenia interpretacji strony pozwanej, iż decydujące znaczenie dla momentu rozpoczęcia ochrony pracownika składającego wniosek o urlop wychowawczy ma faktyczny moment dokonania czynności rozwiązującej umowę przez pracodawcę, a nie złożenie w tym przedmiocie oświadczenia pracownikowi. Podzielenie takiej interpretacji zaburzyłoby całkowicie pewność obrotu prawnego, bowiem spowodowałoby faktyczny brak możliwości ustalenia daty podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Równie dobrze taki moment można ustalić jako datę powzięcia decyzji przez osoby upoważnione do reprezentacji pozwanego, jej wyrażenia w formie pisemnej, czy też ostatni dzień awizowania przesyłki zawierającej oświadczenie. Ustawodawca, nie definiując inaczej niż złożenie oświadczenia woli terminu „czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę”, miał natomiast na uwadze wyłącznie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o

pracę lub też porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, którego skutek został odroczony w czasie.

Sąd Rejonowy podkreślił też, że nie jest zasadne stanowisko strony pozwanej co do naruszenia przez powódkę § 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego, przewidującego, że wnioski o udzielenie urlopu wychowawczego składa się pracodawcy w formie pisemnej na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza się korzystać z tego urlopu. W ocenie Sądu pierwszej instancji, regulacja ta przewiduje jedynie minimalny okres, przed upływem którego należy złożyć wniosek o urlop wychowawczy, w żaden sposób nie ogranicza zaś możliwości złożenia tego wniosku wcześniej niż na dwa tygodnie przed jego rozpoczęciem. Odmienna interpretacja byłaby nie tylko niedogodna dla pracownika, który w przypadku skorzystania z formy innej niż przekazanie osobiste wniosku nie miałby pewności, kiedy wniosek ten dotrze do pracodawcy, ale również naruszałaby słuszny interes pracodawcy, który w wielu przypadkach traciłby możliwość pozyskania wcześniej informacji o planowanym urlopie pracownika, a w konsekwencji czas niezbędny do podjęcia w związku z tym odpowiednich działań.

Ponadto, Sąd Rejonowy stwierdził, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie dało podstaw do uznania, iż powódka, składając wniosek o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego z dwumiesięcznym wyprzedzeniem, nadużyła swojego prawa podmiotowego, a więc naruszyła art. 8 k.p. Powódka miała wiedzę, że do dnia 16 lutego 2012 r. będzie niezdolna do pracy, więc bezcelowe byłoby składanie przez nią wniosku o urlop wychowawczy. Z samego faktu, iż powódka wniosek o urlop wychowawczy złożyła dwa miesiące przed jego rozpoczęciem, w żaden sposób nie można też wnioskować, iż czynność ta zmierzała wyłącznie do uzyskania ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, a nie do zapewnienia opieki nad dzieckiem. Pozwana poprzestała jedynie na przedstawieniu swoich podejrzeń co do motywacji powódki, w jej przekonaniu specjalnie nieodbierającej przesyłki z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę, nie wykazując jednak w żaden sposób tejsze okoliczności.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy w pozwanej Spółce, zasądzając na jej rzecz również wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy, zgodnie z art. 57 § 1 k.p., pod warunkiem zgłoszenia gotowości świadczenia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 25 lutego 2014 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną P. Biuro Handlowe Sp. z o.o. od wyżej opisanego wyroku Sądu pierwszej instancji.

W opinii Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy, bowiem zgromadził szeroki materiał dowodowy, a same dowody ocenił zgodnie z logiką i zasadami doświadczenia życiowego.

Sąd drugiej instancji przypomniał brzmienie art. 186¹ § 2 k.p. oraz stwierdził, że podzielenie interpretacji pozwanego, że użyte w tym przepisie sformułowanie „po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę” może być także rozumiane jako czynność faktyczna, jak wniosek przełożonego pracownika do kadr o rozwiązanie z nim umowy o pracę, czy też nadanie przesyłki na pocztę, zaburzyłoby całkowicie pewność obrotu prawnego, bowiem pracodawca mógłby (zgodnie z tą interpretacją) np. napisać w dowolnym momencie pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi, co do którego istnieje możliwość, że złoży wniosek o urlop wychowawczy - bez aktualnego zamiaru jego wręczenia, a następnie, po złożeniu przez pracownika wniosku o urlop wychowawczy - wręczyć mu takie pismo. Ponieważ samo napisanie pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę nie prowadzi do rozwiązania umowy o pracę, zaś pracodawca po jego sporządzeniu nie ma żadnego obowiązku, aby je wręczyć - ochrona pracownika przewidziana w art. 186¹ § 1 k.p. stałaby się w istocie fikcyjna.

Niezasadny, zdaniem Sądu Okręgowego, był też drugi zarzut apelującej, oparty na naruszeniu art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego i w konsekwencji przyjęcie, że nie zachodzą przesłanki nadużycia prawa podmiotowego przez powódkę w postaci złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego na 10 tygodni przed terminem jego rozpoczęcia. Odnosząc się do tego zarzutu, Sąd drugiej instancji podniósł, że z ustalonego stanu faktycznego (których to ustaleń pozwana nie kwestionowała) nie wynika, aby

powódka miała posługiwać się instrumentalnie wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego, w szczególności by wiedziała o przygotowanym wypowiedzeniu i składała wniosek o urlop wychowawczy dla pozorów. Co więcej, korzystanie z urlopu wychowawczego jest praktyką normalną, często spotykaną i nie można pracownikowi czynić zarzutu z tego, że z tego prawa korzysta, zaś złożenie tego wniosku na 10 tygodni przed terminem urlopu nie może być interpretowane jako złożenie go z drastycznie dużym wyprzedzeniem, tym bardziej, że daje ono pracodawcy możliwość przygotowania się na to, że pracownik będzie znajdował się na urlopie wychowawczym i tym samym pracodawca nie będzie mógł korzystać z jego pracy. Także okoliczność, że pisemny wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego dotarł do pracodawcy na krótko przed otrzymaniem przez pracownika oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, nie może obciążać pracownika - tym bardziej, że wniosek drogą mailową został przesłany pracodawcy dzień wcześniej.

Zupełnie niezasadny był też, w ocenie Sądu Okręgowego, zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. § 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pracownikom urlopu wychowawczego, stanowiącego, że wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego składa się pracodawcy w formie pisemnej na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza się korzystać z tego urlopu, przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że termin ten jest terminem minimalnym, przed upływem którego należy złożyć wniosek o urlop wychowawczy, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że powódka nie naruszyła tego przepisu składając wniosek o urlop wychowawczy z 10 tygodniowym wyprzedzeniem i została z mocy prawa objęta ochroną przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę. Sąd Rejonowy słusznie uznał bowiem, że regulacja ta przewiduje jedynie minimalny okres, przed upływem którego należy złożyć wniosek o urlop wychowawczy, i w żaden sposób nie ogranicza możliwości złożenia tego wniosku wcześniej niż na dwa tygodnie, przed jego rozpoczęciem. Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął również, że odmienna interpretacja byłaby nie tylko niedogodna dla pracownika, który w przypadku skorzystania z formy innej niż przekazanie osobiste wniosku nie miałby pewności, kiedy on dotrze do pracodawcy, ale również

naruszałaby słuszny interes pracodawcy, który w wielu przypadkach traciłby możliwość pozyskania wcześniej informacji o planowanym urlopie pracownika, a w konsekwencji czas niezbędny dla podjęcia w związku z tym odpowiednich działań.

Uzupełniając tę argumentację, Sąd Okręgowy podkreślił także, iż rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pracownikom urlopu wychowawczego, wydane na podstawie delegacji ustawowej z art. 186⁶ k.p., nie może ani zmieniać, ani ograniczać uprawnień pracownika dotyczących ochrony trwałości stosunku pracy wynikających z ustawy, tj. art. 186¹ § 2 k.p. (delegacja ustawowa nie pozwala i nie może pozwalać na zmianę czy ograniczenie w drodze rozporządzenia uprawnień wynikających z ustawy), zaś taki właśnie byłby skutek zastosowaniu interpretacji apelującej co do rozumienia tego rozporządzenia.

Pozwana P. Biuro Handlowe sp. z o.o. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 25 lutego 2014 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

1) art. 186¹ § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przepis ten w zakresie oceny rozpoczęcia okresu ochronnego przysługującego powódce należy interpretować w ten sposób, że przez czynność zmierzającą do rozwiązania umowy o pracę należy traktować złożenie oświadczenia woli powódce przez pozwaną, a nie faktyczny moment dokonania czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego zastosowania danego przepisu i do przyjęcia, że w chwili zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy powódka była objęta ochroną wynikającą z art. 186¹ § 1 k.p.;

2) § 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pracownikom urlopu wychowawczego stanowiącego, że wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego składa się pracodawcy w formie pisemnej na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza się korzystać z tego urlopu, przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że termin ten jest terminem minimalnym, przed upływem którego należy złożyć wniosek o urlopu wychowawczy, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że powódka nie naruszyła tego przepisu,

składając wniosek o urlop wychowawczy z 10-tygodniowym wyprzedzeniem i została z mocy prawa objęta ochroną przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego z dnia 25 lutego 2014 r. w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie powództwa w całości; zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego od powódki na rzecz pozwanej w postępowaniu w pierwszej i drugiej instancji oraz kosztów postępowania kasacyjnego przed Sądem Najwyższym, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu świadczenia w wysokości 29.993,97 zł wypłaconego powódce tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Ewentualnie skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego z dnia 25 lutego 2014 r. w całości i przekazania sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania.

Uzasadniając zarzuty skargi kasacyjnej, skarżąca zauważyła, że Kodeks pracy zawiera zwroty „rozwiązanie umowy o pracę” oraz „czynność zmierzająca do rozwiązania umowy o pracę”, które nie są używane zamiennie. Zwrot „czynność zmierzająca do rozwiązania umowy o pracę” został użyty przez ustawodawcę wyłącznie w art. 186¹ § 2 k.p. i świadczy, zdaniem skarżącej, o celowym działaniu racjonalnego ustawodawcy, którego celem było zabezpieczenie sytuacji pracodawcy, który po dokonaniu czynności zmierzających do rozwiązania umowy o pracę (w niniejszej sprawie składała na poczcie pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p., a następnie otrzymuje informację, że pracownik składa wniosek o urlop).

Skarżąca wyraziła także pogląd, że stan faktyczny w niniejszej sprawie stanowi jaskrawy przykład nadużycia uprawnień przysługujących powódce, która po dokonaniu czynności faktycznych przez pozwaną, zmierzających do osiągnięcia skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę, złożyła następnie wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego z 10-tygodniowym wyprzedzeniem, jednocześnie wyprowadzając z tego faktu objęcie jej ochroną przed wypowiedzeniem umowy oraz zniwelowanie ochrony czynności faktycznych pracodawcy.

W ocenie skarżącej, Sąd naruszył również § 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pracownikom urlopu wychowawczego stanowiącego, że wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego składa się pracodawcy w formie pisemnej na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza się z niego korzystać z tego urlopu, przez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że termin ten jest terminem minimalnym, przed upływem którego należy złożyć wniosek o urlop wychowawczy, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że powódka nie naruszyła tego przepisu, składając wniosek o urlop wychowawczy z 10-tygodniowym wyprzedzeniem i została z mocy prawa objęta ochroną przed wypowiedzeniem jej umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sformułowane w ocenianej skardze kasacyjnej zarzuty nie są uzasadnione.

Odnosząc się do pierwszego z nich, należy stanowczo stwierdzić, że przepis art. 186¹ § 2 k.p., stanowiący, że w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności, musi być wykładany w całości, to jest również z uwzględnieniem jego części końcowej, która wyraźnie wskazuje, iż przez „czynność zmierzającą do rozwiązania umowy o pracę” należy rozumieć wyłącznie taką czynność, której konsekwencją jest rozwiązanie umowy o pracę, a zatem czynność prawną, a nie faktyczną. Rozwiązanie umowy o pracę jest bowiem konsekwencją dokonania czynności prawnej. O takim sposobie rozumienia art. 186¹ § 2 k.p. świadczy użycie w jego treści zaimka „tej”, które oznacza, że zarówno „czynność zmierzająca do rozwiązania umowy o pracę”, jak i czynność, z której wynika termin rozwiązania umowy o pracę, to czynności tożsame (te same). Odmienna wykładnia prowadziłaby natomiast, jak trafnie podnosi Sąd Okręgowy, do absurdalnych wręcz wniosków w rodzaju objęcia regulacją omawianego przepisu samego przygotowania pisma o rozwiązaniu umowy, wydrukowania go, czy choćby złożenia podpisu pod takim pismem. W obecnie obowiązującym stanie prawnym nie ma

definicji dokonania czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę innej niż złożenie oświadczenia woli w tym przedmiocie drugiej stronie. Nie ma więc żadnych przesłanek, aby utożsamiać dokonanie tej czynności, jak wskazuje skarżąca, z samym tylko wysłaniem pisma pocztą, a konkretnie z nadaniem go w placówce pocztowej.

Rzeczywiście, ustawodawca w art. 186¹ § 2 k.p. posługuje się zwrotem niewystępującym w innych przepisach Kodeksu pracy („po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę”), jednak, w ocenie Sądu Najwyższego, w pełni uprawnione jest stanowisko, że w analizowanym przepisie w istocie chodzi o pewną unifikację w celu objęcia nim wszelkich czynności prawnych, w następstwie których dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. Co więcej, „unifikacyjny” charakter tego zwrotu wynika również z niewskazania w nim przez ustawodawcę strony stosunku pracy, która podjęła czynność zmierzającą do rozwiązania umowy o pracę. Pogląd ten jest zaś uprawniony zwłaszcza z tej przyczyny, że rozwiązanie umowy o pracę może być skutkiem różnych czynności prawnych określonych w art. 30 § 1 k.p., to jest porozumienia stron (którego inicjatorem może być, zarówno pracownik, jak i pracodawca), oświadczenia z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), czy też oświadczenia bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). W orzecznictwie oraz w przeważającej części piśmiennictwa trafnie przyjmuje się także, iż do rozwiązania umowy o pracę z upływem czasu, na który została zawarta (umowa na czas określony), dochodzi w następstwie dokonania przez strony czynności prawnych mających postać klauzul o terminie rozwiązania umowy, a zatem wskutek złożenia przez obie strony stosunku pracy zgodnych oświadczeń woli już w momencie zawierania takiej umowy. Z zestawienia wymienionych rodzajów rozwiązania umowy o pracę wyraźnie wynika z kolei, że ich skutek w postaci rozwiązania łączącego dotychczas strony stosunku pracy wystąpi w różnym czasie w stosunku do momentu, w którym składane jest oświadczenie woli. W szczególności, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wywiera skutek z chwilą, gdy doszło do jego adresata i od tego momentu stosunek pracy będzie już rozwiązany (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.), natomiast oświadczenie o

rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wyrzuci taki skutek dopiero po upływie okresu wypowiedzenia (art. 32 § 2 k.p.), a nie z chwilą, gdy doszło do jego adresata. To samo dotyczyć będzie konsekwencji klauzuli o terminie rozwiązania umowy zawartej na czas określony. Również w przypadku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron skutek tego porozumienia wystąpi dopiero z chwilą upływu terminu określonego w porozumieniu, ale już po zawarciu porozumienia, czyli po złożeniu przez pracownika i pracodawcę zgodnych oświadczeń woli w tym przedmiocie, poza przypadkiem, w którym porozumienie nie będzie zawierać określenia terminu rozwiązania stosunku pracy. Wówczas bowiem rozwiązanie umowy o pracę następuje w terminie zawarcia porozumienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2001 r., I PKN 844/00, OSNAPiUS 2002 nr 18, poz. 432). Przedstawione założenia interpretacyjne znajdują potwierdzenie w piśmiennictwie odnoszącym się do art. 186¹ § 2 k.p., w którym podnosi się, że chodzi w nim przede wszystkim o dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę (por. J. Iwulski [w] Kodeks pracy. Komentarz, LexisNexis, Warszawa 2011; M. Latos- Miłkowska [w] Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej, Lex/el., 2014), choć nie można wykluczyć także zawarcia porozumienia rozwiązującego (por. K. Rączka [w] Kodeks pracy. Komentarz, LexisNexis 2014).

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy stoi więc na stanowisku, że użyte w art. 186¹ § 2 k.p. sformułowanie „po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę” należy rozumieć w ten sposób, że chodzi w nim wyłącznie o czynność prawną, której konsekwencją będzie rozwiązanie umowy o pracę, a nie o czynność faktyczną mającą na celu dokonanie owej czynności prawnej. Tak też wyłożył powołany przepis Sąd drugiej instancji. Dlatego kasacyjny zarzut błędnej wykładni tego przepisu jest nieuzasadniony.

W tym miejscu, dla porządku, wypada zauważyć, że omawiany przepis art. 186¹ k.p. utracił moc z dniem 2 stycznia 2016 r., na skutek uchylenia go ustawą z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1268). Na jego miejsce pojawił się zaś artykuł 186⁸ § 4 k.p., który zawiera jednak taką samą regulację, stanowiąc, że „w przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności

zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.”

Powołana zmiana Kodeksu pracy, wchodząca w życie z dniem 2 stycznia 2016 r., ma natomiast znaczenie w kontekście oceny drugiego zarzutu kasacyjnego wskazującego na naruszenie § 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pracownikom urlopu wychowawczego stanowiącego, że wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego składa się pracodawcy w formie pisemnej na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza się korzystać z tego urlopu. Należy dodać, że powołane rozporządzenie zostało uchylone z dniem 1 października 2013 r. przez ustawę z dnia 26 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. z 2013 r., poz. 1028) i zastąpione rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 września 2013 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego (Dz.U. z 2013 r., poz. 1139), które w § 1 analogicznie regulowało sporną kwestię, również stanowiąc, że wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego składa się pracodawcy w formie pisemnej na dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu, w którym zamierza się korzystać z tego urlopu. Ostatecznie wraz ze zmianą z dniem 2 stycznia 2016 r., na podstawie powołanej wcześniej ustawy z dnia 24 lipca 2015 r., uchylono również rozporządzenie z dnia 19 września 2013 r. i bezpośrednio do Kodeksu pracy, w zmienionym art. 186⁸ § 3, wprowadzono regulację, zgodnie z którą w przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz, o którym mowa w § 1 (czyli zakaz wypowiedzenia bądź rozwiązania umowy o pracę), zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy.

Jednakże jest oczywiste, że w rozpoznawanej sprawie znajduje zastosowanie stan prawny z okresu obowiązywania rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pracownikom urlopu wychowawczego. Należy zatem stwierdzić, że § 1 tego rozporządzenia, wykładany z uwzględnieniem reguł wykładni gramatycznej, z całą pewnością nie przesądza jednoznacznie i nie może

przesądzać, w jakim okresie zaczyna obowiązywać zakaz wypowiedzenia bądź rozwiązania stosunku pracy w przypadku złożenia wniosku o urlop wychowawczy. Przede wszystkim nie nawiązuje on bowiem w jakikolwiek sposób do ochrony przewidzianej w omawianym wcześniej art. 186¹ k.p. Omawiany przepis stanowi natomiast tylko jeden z elementów realizacji delegacji ustawowej zawartej w art. 186⁶ k.p., który nakazywał ministrowi właściwemu do spraw pracy określenie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego, w tym formy i terminu wniosku w sprawie udzielenia tego urlopu, biorąc pod uwagę wymagania dotyczące zapewnienia normalnego toku pracy w zakładzie pracy, oraz dodatkowe wymagania dotyczące wniosku, w przypadkach określonych w art. 186 § 2 i 3 k.p. (dotyczących rodziców dzieci niepełnosprawnych oraz jednoczesnego korzystania z urlopu wychowawczego przez oboje rodziców lub opiekunów dziecka). Już zatem sam cel delegacji, dodatkowo wyartykułowany w § 3 ust. 3 rozporządzenia, wyraźnie przemawia za uznaniem, że wymieniony w § 1 tego rozporządzenia termin dwutygodniowy jest wyłącznie terminem minimalnym na złożenie wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego przed jego ewentualnym rozpoczęciem, a jego niedochowanie spowoduje, zgodnie z § 3 ust. 3, że pracodawca udzieli pracownikowi urlopu wychowawczego nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia wniosku. Termin określony w § 1 służy więc (przede wszystkim) ochronie interesów pracodawcy, który – „biorąc pod uwagę wymagania dotyczące zapewnienia normalnego toku pracy w zakładzie pracy” – nie może być zaskakiwany wnioskiem i musi mieć czas na podjęcie stosownych działań organizacyjnych, uwzględniających długotrwałą nieobecność pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego. Zgodnie zaś z art. 186¹ § 1 k.p., ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy rozpoczyna się od dnia złożenia przez niego wniosku. Przepis ten przesądza bowiem, że 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. Skoro więc nie określa on początku okresu ochronnego przez odwołanie się do jakiegokolwiek innego terminu (poza terminem od dnia złożenia wniosku), tak jak to czyni obecnie art. 186⁸ § 3 k.p., to art. 186¹ § 1 k.p. (w stanie prawnym relewantnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy) należy interpretować w taki

sposób, że pracownik podlega ochronie przed wypowiedzeniem oraz rozwiązaniem umowy o pracę od dnia złożenia pracodawcy wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego również wtedy, jeśli wniosek zostanie złożony wcześniej niż na dwa tygodnie przed określoną w nim datą rozpoczęcia urlopu. Zajmując takie stanowisko, Sąd Najwyższy dostrzega wprawdzie, że w piśmiennictwie formułuje się pogląd, w myśl którego szczególna ochrona pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego rozciąga się na okres od dnia złożenia wniosku o urlop wychowawczy, nie wcześniej jednak niż dwa tygodnie przed terminem rozpoczęcia urlopu (por. E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX 2015), jednakże zauważa równocześnie, iż nie jest to pogląd jedyny, a tym bardziej dominujący, gdyż inni przedstawiciele doktryny uważają, że z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego pracownik może wystąpić w każdym czasie, zarówno w trakcie korzystania z urlopu macierzyńskiego, jak i później, po przystąpieniu do pracy (por. A. Martusiewicz, K. Piecyk, Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy, ABC 2007). Sąd Najwyższy dostrzega również, że w pewnych sytuacjach złożenie wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego i skorzystanie w związku z tym z ochrony trwałości stosunku pracy może być traktowane przez pracownika instrumentalnie jako zabezpieczenie się przed spodziewanym zwolnieniem z pracy. W tym celu, niejako „zaporowo” pracownik może złożyć taki wniosek nawet na długo przed zamierzonym terminem rozpoczęcia urlopu tylko po to, aby wyeliminować możliwość rozwiązania z nim umowy o pracę w okolicznościach innych niż przewidziane w art. 186¹ § 1 zdanie drugie k.p. Taki sposób zachowania się pracownika powinien być jednak oceniany jedynie z uwzględnieniem klauzul generalnych, to jest przez pryzmat jego zgodności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Tymczasem, skarżąca w opisanym wyżej zakresie poprzestaje wyłącznie na zarzucie naruszenia § 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 grudnia 2003 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pracownikom urlopu wychowawczego, który z przyczyn wcześniej podniesionych nie jest uzasadniony. Nie formułuje natomiast zarzutu naruszenia art. 8 k.p. Dlatego też należy przypomnieć, że zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia

oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 13 ust. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ..., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.

kc