t. LXV, nr 1/2024 DOI 10.33226/0032-6186.2024.1.8

Dr Eliza Maniewska
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-8101-7351
e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Dopuszczenie do pracy po zakończeniu urlopu związanego z rodzicielstwem – najnowsze orzecznictwo

Admission to work after the end of leave related to parenting – the latest case law

Streszczenie
Autorka przedstawia najnowszy judykat Sądu Najwyższego, przesądzający o niezgodności art. 183^2 k.p. z prawem unijnym, w zakresie w jakim przepis ten przewidywał możliwość dopuszczenia do pracy pracownika powracającego z urlopu związanego z rodzicielstwem nie tylko na stanowisku dotychczasowym lub równorzędnym, ale także na stanowisku jedynie odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym. Przepis ten został uchylony z dniem 26 kwietnia 2023 r., ale skutki niezgodności art. 183^2 k.p. z prawem unijnym otwierają pole do szeregu roszczeń, których można dochodzić także w aktualnym stanie prawnym. Należy do nich, między innymi, roszczenie o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji.

Słowa kluczowe
dyskryminacja ze względu na rodzicielstwo; urlop związany z rodzicielstwem; dopuszczenie do pracy; stanowisko pracy; dyskryminacja pracownika

JEL: K31

Abstract
The author presents the latest judgment of the Supreme Court, determining the incompatibility of Art. 183(2) Polish Labour Code with EU law, to the extent that this provision provided for the possibility to admit an employee returning from leave related to parenting to work not only to the previous or equivalent work position, but also to the position only corresponding to his or her professional qualifications. This provision was repealed on April 26, 2023, but the effects of non-compliance of Art. 183(2) Polish Labour Code with EU law open up a number of claims that can also be pursued under the current legal status. These include, among others, a claim for compensation for discrimination.

Keywords
discrimination on the grounds of parenthood; leave related to parenting; admission to work; work position; employee discrimination

Przypomnijmy, że na mocy art. 186^4 k.p., z chwilą zakończenia urlopu wychowawczego, macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego następuje wznowienie realizacji stosunku pracy (por. także art. 15 i 16 dyrektywy 2006/54 oraz art. 10 dyrektywy 2019/1158). Po stronie pracownika rodzi się obowiązek stawienia się do pracy w stanie gotowości do jej wykonywania, po stronie pracodawcy zaś obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli nie jest to możliwe, pracodawca powinien zaproponować pracownikowi stanowisko równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu i na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu, bez potrzeby stosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z 30 grudnia 1985 r., III PZP 50/85, OSNCP 1986/7-8/118). Z wyroku Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2017 r., II PK 333/15, OSNP 2018/3, poz. 33) wynika, że pracodawca narusza art. 186^4 k.p. jeżeli respektuje przewidziane w nim gwarancje płacowe, ale wskazuje pracownikowi powracającemu z urlopu związanego z rodzicielstwem stanowisko równorzędne, gdy poprzednio zajmowane stanowisko nie zostało zlikwidowane, lecz zatrudniono na nim inną osobę.

Przypomnijmy także, że przed dniem 26 kwietnia 2023 r. zasady dopuszczenia do pracy pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu rodzicielskiego były określone w art. 183^2 k.p. a zasady dopuszczenia do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego – w art. 186^4 k.p. w brzmieniu sprzed tej daty. Wskazane przepisy stanowiły, że w razie niemożności kontynuacji zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku, pracodawca mógł dopuścić pracownika do pracy nie tylko na stanowisku równorzędnym, ale również na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym.

W tym kontekście niezwykle istotna jest wypowiedź Sądu Najwyższego zawarta w wyroku z 23 maja 2023 r., II PSKP 42/22 (OSNP 2023/12/129) przesądzająca, że do-

puszczenie pracownicy na podstawie art. 183[2] k.p. do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego na stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, innym niż stanowisko dotychczasowe lub równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu, stanowiło dyskryminację ze względu na macierzyństwo. W uzasadnieniu wyjaśniono, że przepis art. 183[2] k.p. w zakresie, w jakim przewidywał możliwość niedopuszczenia pracownicy do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego na stanowisko dotychczasowe lub równorzędne był niezgodny z prawem unijnym (por. art. 2 ust. 7 dyrektywy 76/207/EWG w brzmieniu nadanym dyrektywą 2002/73/WE oraz art. 15 dyrektywy 2006/54/WE), w tym niezgodny z zasadą niedyskryminacji określoną w art. 21 ust. 1 KPP.

Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pojawienie się przepisu art. 183[2] w Kodeksie pracy było związane z postawionymi Polsce przez Komisję Europejską zarzutami formalnymi dotyczącymi niewłaściwego lub niepełnego wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U.UE Polskie wyd. spec., Rozdz. 05, Tom 01, s. 187), a konkretnie art. 2 ust. 7 dyrektywy 76/207/EWG, zgodnie z którym kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona po jego zakończeniu do powrotu do swojej lub równorzędnej pracy na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z poprawy warunków pracy, do których byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności. Mimo dodania do Kodeksu pracy art. 183[2] k.p., który miał dostosować przepisy Kodeksu do regulacji unijnych w zakresie gwarancji zatrudnienia na niezmienionych warunkach po urlopie związanym z urodzeniem dziecka, zobowiązanie związane z wdrożeniem dyrektywy 2002/73 nie zostało zrealizowane. Z art. 2 ust. 7 dyrektywy 76/207/EWG wynikała bowiem konieczność zatrudnienia pracownicy na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku. W art. 183[2] k.p. rozszerzono natomiast uprawnienia pracodawcy (ograniczając tym samym uprawnienia pracownicy), zezwalając mu na przeniesienie pracownicy – powracającej do pracy po nieobecności związanej z urodzeniem dziecka – na stanowisko zgodne z jej kwalifikacjami zawodowymi. Przepis art. 183[2] k.p. w omawianym brzmieniu, został uchylony na skutek zmian w Kodeksie pracy dokonanych właśnie ze względu na konieczność implementacji do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U.UE. L. 2019.188.79 z dnia 2019.07.12). Przywołana dyrektywa 2019/1158 w art. 10 zawiera zobowiązanie Państw członkowskich do zapewnienia, aby po zakończeniu urlopu przewidzianego w art. 4, 5 lub 6 (ojcowskiego, rodzicielskiego i opiekuńczego) pracownicy byli uprawnieni do powrotu na swoje stanowisko lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej korzystnych i do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byliby uprawnieni, gdyby nie skorzystali z urlopu. Doprowadzenie do zgodności prawa polskiego z powołanymi regulacjami prawa unijnego nastąpiło właśnie wskutek uchylenia art. 183[2] k.p. i zmian dokonanych w art. 186[4] k.p. Tym samym, zniesiono (uchylono) niezgodne z przepisami dyrektyw uprawnienie pracodawcy dopuszczające przeniesienie pracownika po zakończeniu tych urlopów na stanowisko zgodne z jego kwalifikacjami (a więc inne od dotychczasowego i nierównorzędne).

W związku z tym konieczne jest dostrzeżenie, że od wejścia Polski do Unii Europejskiej, w tym również w okresie między 18 stycznia 2009 r. jako dniem wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy dodającej art. 183[2] a dniem 26 kwietnia 2023 r., to jest wejściem w życie ustawy nowelizującej Kodeks pracy i dodaniem w aktualnym brzmieniu art. 186[4] k.p., w zakresie uprawnień związanych z ochroną rodzicielstwa i prawem powrotu po zakończeniu urlopu macierzyńskiego na dotychczasowe lub równorzędne stanowisko pracy, obowiązywał stan prawny niezgodny z regulacjami unijnych dyrektyw.

Wskazując na konsekwencje tego stanu rzeczy, Sąd Najwyższy zauważył, że adresatem dyrektyw są państwa członkowskie, które mają obowiązek ich wykonania do końca okresu transpozycji. Po jego upływie, jeśli dyrektywa jest nieprawidłowo wykonana, sądy i organy administracji stosują prawo krajowe implementujące dyrektywę, a nie samą dyrektywę. Organy i sądy mają jednak w pewnych przypadkach obowiązek sprawdzenia, czy implementacja została prawidłowo dokonana, i – w razie potrzeby – bezpośredniego zastosowania dyrektywy.

Bezpośredni skutek dyrektywy ogranicza się jednak wyłącznie do relacji jednostka (obywatel) – państwo (to jest wyłącznie do tzw. skutku pionowego, wertykalnego) i nie obejmuje stosunków między podmiotami prywatnymi (czyli tzw. skutku horyzontalnego). Oznacza to, że jednostka może powołać się przed sądem bezpośrednio na normę zawartą w dyrektywie, jeśli z normy tej wynika jej prawo skorelowane z obowiązkiem państwa. Wyjątkowo zasada bezpośredniego skutku i zasada pierwszeństwa, z jej konsekwencją w postaci odmowy zastosowania przepisów prawa krajowego sprzecznych z dyrektywą, działa w postępowaniu cywilnym w sprawach pracowniczych z udziałem państwa członkowskiego (jego emanacji) występującego w charakterze pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 listopada 2020 r., III PK 53/19, OSNP 2021/6/64; OSP 2022/6/53, z glosą L. Mitrusa).

Wobec tego, że pracownik kierujący roszczenia do swojego pracodawcy będącego podmiotem prywatnym, który nie może być uznany za emanację państwa, nie może skutecznie powoływać się na przepisy niewłaściwie implementowanej dyrektywy (por. przykładowo wyrok ETS z 26 lutego 1986 r., C-152/84, EU:C:1986:84 oraz z 12 lipca 1990 r., C-188/89, EU:C:1990:313).

Należy jednakże zwrócić uwagę na zakaz dyskryminacji zawarty w art. 21 ust. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, który jako przepis wiążącego pierwotnego źródła prawa unijnego ma charakter bezwzględnie wiążący i przyznaje osobom sądowo egzekwowalne prawo podmiotowe (por. wyrok TSUE z 17 kwietnia 2018 r., C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257)., na które można powoływać się „bezpośrednio" w sporze dotyczącym jednej z dziedzin objętych prawem Unii.

Zawarty w art. 21 KPP zakaz dyskryminacji dotyczy dyskryminacji ze względu na każdą (jakąkolwiek) przyczynę. Obejmuje on więc także dyskryminację ze względu na rodzicielstwo (macierzyństwo). To z kolei powoduje, że przy ocenie dochodzonych roszczeń pracownika powracającego z urlopu związanego z rodzicielstwem, wobec braku możliwości dokonania wykładni przepisu krajowego zgodnej z prawem unijnym, konieczne jest pominięcie art. 183^2 k.p. w części dopuszczającej przeniesienie pracownika na stanowisko zgodne z jego kwalifikacjami, ale niebędące dotychczasowym lub równorzędnym ze stanowiskiem, jakie zajmował przed tym urlopem. W tym zakresie art. 183^2 k.p. był bowiem niezgodny z zasadą niedyskryminacji określoną w art. 21 ust. 1 KPP. W polskim porządku prawnym zakaz dyskryminacji ma swoją generalną podstawę w art. 32 ust. 2 Konstytucji RP. Natomiast na gruncie prawa pracy zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu został podniesiony do rangi podstawowej zasady prawa pracy (art. 11^3 k.p.) i rozwinięty w art. 18^{3a}–18^{3e} k.p. Otwarty katalog kryteriów dyskryminacji podanych w art. 11^3 k.p. i w art. 18^{3a} k.p. oraz wyraźne stwierdzenie, że zakaz dyskryminacji dotyczy „jakiejkolwiek" dyskryminacji w zatrudnieniu, stwarza możliwość ochrony przed dyskryminacją bezpośrednio ze względu na kryterium posiadania obowiązków rodzinnych, bez konieczności poszukiwania podstaw do ochrony w innych kryteriach dyskryminacji, zwłaszcza w kryterium płci (por. Ludera-Ruszel 2021, s. 209–222).

Już w wyroku z dnia 9 maja 2019 r., III PK 50/18 (OSNP 2020/5/42) Sąd Najwyższy stwierdził, że dyskryminacja pracownicy ze względu na jej macierzyństwo jest nieusprawiedliwioną dyskryminacją bezpośrednią, która narusza jej konstytucyjnie chronioną godność (w wymiarze indywidualnym i uniwersalnym) jako człowieka oraz (w wymiarze wspólnotowym) jako członkini polskiego społeczeństwa obywatelskiego i jako członkini kolektywu pracowniczego (art. 18^{3a} § 1 k.p. w związku z art. 12 dyrektywy Rady 92/85/EWG oraz art. 71 ust. 2 Konstytucji RP). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł, że chroniona prawem Unii (art. 1 KPP) i Konstytucją RP (art. 30) przyrodzona i niezbywalna godność człowieka jako jego nienaruszalne prawo (podmiotowe) jest naruszona przez nieusprawiedliwione nierówne traktowanie, oparte na cechach i właściwościach osoby, które nie mają żadnego związku z jej zdolnościami i kwalifikacjami zawodowymi; taką irrelewantną w zatrudnieniu i chronioną prawem cechą jest macierzyństwo kobiety. Dyskryminacja bezpośrednia ze względu na macierzyństwo z zasady wyrządza krzywdę dyskryminowanej kobiecie i jako taka jest moralnie zła i nie ma usprawiedliwienia w kategoriach prawnych i moralnych, ani tym bardziej zatrudnienia. Godność kobiety, jako członkini polskiego społeczeństwa obywatelskiego jest naruszana w rezultacie dyskryminacyjnej odmowy zastosowania w stosunku do niej przepisów prawa przyznającej jej pewne uprawnienia, a w konsekwencji odmowę dostępu do chronionych tymi przepisami dóbr, jak prawo do powrotu na poprzednio zajmowane lub równorzędne stanowisko.

W sprawie II PSKP 42/22, pracodawca, mimo możliwości zapewnienia pracownicy pracy na dotychczasowym lub równorzędnym kierowniczym stanowisku, przeniósł ją na stanowisko kasjerki. Sąd Najwyższy uznał, że wyznaczenie takiej pracy stanowiło dla niej nie tylko degradację, ale także godziło w jej godność jako matki i pracownicy. Wobec tego wyjątkowo negatywnie ocenił zastosowanie wobec pracownicy, odmawiającej przyjęcia takiej propozycji, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W rozpatrywanej sprawie powódka działając w przekonaniu (jak się okazuje zasadnym) co do przysługującego jej z tytułu rodzicielstwa prawa do dotychczasowego stanowiska – nie zaakceptowała pracy, która w jej ocenie nie odpowiadała posiadanym przez nią kwalifikacjom. Tym samym nie naruszyła swoich obowiązków pracowniczych, co oznacza, że nie mogło być mowy o zgodnym z prawem zastosowaniu wobec niej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Bibliografia/References

Ludera-Ruszel, A. (2021). Ochrona pracowników mających obowiązki rodzinne – wybrane zagadnienia, *Roczniki Administracji i Prawa Annuals of The Administration and Law* (XXI), z. specjalny.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. W latach 1998–2023 zatrudniona w Sądzie Najwyższym, ostatnio na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. In the years 1998–2023, she was employed in the Supreme Court, lately as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy.