

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 kwietnia 2017 r.

**Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Krystyna Kapuścińska , Barbara Żukowska
Protokolant:	Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 30 marca 2017 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy powództwa A. S.

przeciwko (...) SA z siedzibą w G.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego (...) SA z siedzibą w G. na rzecz powódki A. S. kwotę 47 812, 50 zł ( słownie: czterdzieści siedem tysięcy osiemset dwanaście i 50/100) tytułem odszkodowania ;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł ( słownie: trzysta sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15 937 ,50 zł ( słownie: piętnaście tysięcy dziewięćset trzydzieści siedem złotych i 50/100)
4. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa płatne kasa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 2391 zł ( słownie: dwa tysiące trzysta dziewięćdziesiąt jeden złotych ) tytułem opłaty sądowej od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy

## UZASADNIENIE

Powódka A. S. pozwem z dnia 20 stycznia 2016 r skierowanym przeciwko (...) SA w G. domagała się zasądzenia kwoty 47 812,50 zł tytułem odszkodowania. W uzasadnieniu pozwu wskazała ,że w dniu 11 stycznia 2016 r wróciła do pracy po zakończonym urlopie macierzyńskim Przez kilka następnnych dni wykonywała swoje obowiązki a w dniu 14 stycznia 2016 r pozwany wypowiedział jej umowę o pracę wskazując jako podstawę złożenia oświadczenia woli art 10 ust. 1 i art. 2 w zw. z art. 5 ust. 1 i ust 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników argumentując ,że doszło u niego do likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę. Wskazał ponadto ,że przeprowadził zmiany organizacyjne mające na celu poprawę efektywności działania prowadzonego przedsiębiorstwa . W ramach przeprowadzonych zmian całkowitej likwidacji uległ m.in. Pion (...). Zdaniem powódki nie ma podstaw do zakwestionowania iż wypowiedzenie zostało

dokonane z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy jednak sama konstrukcja wypowiedzenia wskazuje, iż pracodawca szukał jedynie formuły pranej, która pozwoli mu na zwolnienie powódki pomimo, przysługującej jej ochrony trwałości stosunku pracy na mocy art. 186(1) § 1 kp.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się jego oddalenia w całości wskazując, że przeprowadziła zmiany organizacyjne w prowadzonym przedsiębiorstwie w maju 2014 r. Na mocy uchwały Zarządu z dnia 19 maja 2014 r. został wprowadzony nowy Regulamin organizacyjny oraz nowa struktura organizacyjna. Pozwana zlikwidowała pionery i stanowiska ich dyrektorów w tym i powódki. Zadania przypisane do jej stanowiska pracy zostały rozdzielone na innych pracowników. Wskazała jednocześnie, że żadne ze stanowisk kierowniczych funkcjonujących u pozwanej nie było porównywalne do stanowiska zajmowanego przez powódkę w związku z czym pozwana nie miała obowiązku porównywania sytuacji powódki z sytuacją innych pracowników typowanych do zwolnienia. Pozwana zakwestionowała także ochronę powódki wynikającą z obowiązujących przepisów.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

A. S. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 sierpnia 2012 r. na czas nieokreślony ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (...) na stanowisku kierownik projektu.

( dowód: umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2012 r k: 11)

W dniu 4 października 2012 r. (...) (...) zoo i (...) Spółka SA oraz powódka zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z (...) W. i jednocześnie zawarciu umowy o pracę z (...) na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektor Pionu (...) w wymiarze całego etatu.

( dowód; porozumienie k: 1 akta osobowe cz. B, przesłuchanie powódki A. S. k: 157-158 adnotacje 00:02:13-00:15:04,k: 200-201 adnotacje 01:07:52 -01:25:01, k: 221-221 adnotacje 00:03:36-00:20:47)

Od połowy maja 2014 r. powódka nie było w pracy w związku z ciążą. W dniu 07 listopada 2014 r. złożyła wniosek o udzielenie jej dodatkowego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w łącznym wymiarze 52 tygodni.

( dowód; wniosek z dnia 07 listopada 2014 akta osobowe powódki cz. B k: 10, przesłuchanie powódki A. S. k: 157-158 adnotacje 00:02:13-00:15:04,k: 200-201 adnotacje 01:07:52 -01:25:01, k: 221-221 adnotacje 00:03:36-00:20:47)

Przed powrotem do pracy powódka kilkakrotnie kontaktowała się telefonicznie z prezesem, spotkała się z nim również. Poinformował ją o reorganizacji zakładu pracy i o tym, że dalej będą rozmawiać o jej przyszłości. Prezes zaproponował jej przyjęcie innego stanowiska na co powódka wyraziła zgodę. Wskazywał kilka nazw projektów i pytał czy na pewno chce wrócić. Zaproponował realizację projektów.

( dowód: przesłuchanie powódki A. S. k: 157-158 adnotacje 00:02:13-00:15:04,k: 200-201 adnotacje 01:07:52 -01:25:01, k: 221-221 adnotacje 00:03:36-00:20:47)

Powódka zakończyła urlop macierzyński 26 października 2015 r. do dnia 10 stycznia 2016 r. przebywała na udzielonym jej przez pracodawcę urlopie wypoczynkowym z wyłączeniem okresu od dnia 21 grudnia 2015 r. do dnia 3 stycznia 2016 r. kiedy to przebywała na zwolnieniu lekarskim.

( okoliczność bezsporna)

Następnie w dniu 28 grudnia 2015 r. złożyła wniosek o obniżenie wymiaru etatu w okresie od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia 10 stycznia 2017 r. do 15/16. Został on uwzględniony przez pracodawcę.

( dowód: wniosek z dnia 22 grudnia 2015 r k: 11 akta osobowe cz. B, pismo z dnia 07 stycznia 2016 r akta osobowe cz. B k: 12, przesłuchanie powódki A. S. k: 157-158 adnotacje 00:02:13-00:15:04,k: 200-201 adnotacje 01:07:52 -01:25:01, k: 221-221 adnotacje 00:03:36-00:20:47)

A. S. w dniu (...) urodziła syna.

( dowód; odpis skrócony aktu urodzenia – akta osobowe cz. B )

16 grudnia 2015 r przesłano powódce skierowanie na badania lekarskie . 08 stycznia 2016 r powódka uzyskała orzeczenie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku Dyrektora Pionu (...).

( dowód: orzeczenie lekarskie z dnia 08 stycznia 2015 r – akta osobowe cz. b k: 14, wiadomość e- mail k:174-176)

Zarządzeniem z dnia 19 listopada 2015 r Prezesa Zarządu (...) SA w sprawie powołania koordynatora ds. projektów wiatrowych powierzono J. K. funkcję koordynacji przygotowania i realizacji portfel projektów wiatrowych prowadzonych przez Spółkę. W (...) odpowiadał za przygotowanie i realizację projektów wiatrowych . Był dyrektorem ds. realizacji inwestycji . Ma wykształcenie techniczne i największe doświadczenie inwestycyjne .

( dowód: zarządzenie nr (...) r k: 16, przesłuchanie J. R. k: 197-198 adnotacje 00:03:08 -00:22:20)

W pozwanej spółce obowiązywał regulamin organizacyjny zgodnie z którym funkcjonowało w nim Biuro Zarządu i Organizacji , istniało też Stanowisko ds. komunikacji i Marketingu a ponadto wydzielone zostały następujące pionów : Pion (...), Pion (...) i (...) , Pion (...)) , Pion Inwestycyjny i Pion Finansowy . Każdy z pionów był kierowany przez dyrektorów.

( dowód: schemat k: 80, przesłuchanie powódki A. S. k: 157-158 adnotacje 00:02:13-00:15:04,k: 200-201 adnotacje 01:07:52 -01:25:01 , k: 221-221 adnotacje 00:03:36-00:20:47

Uchwałą Zarządu (...) Spółki Akcyjnej z dnia 19 maja 2014 r w sprawie zmiany treści Regulaminu Organizacyjnego Przedsiębiorstwa Spółki zmieniono treść regulaminu uchwalonego uchwałą zarządu z dnia 4 października 2013 r.

( dowód: uchwała z dnia 19 maja 2014 r (...) (...) (...) k: 79, przesłuchanie J. R. k: 197-198 adnotacje 00:03:08 -00:22:20, przesłuchanie A. B. k: 198-200 adnotacje 00:29:23 01:06:54)

Po zmianie regulaminu w miejsce dotychczasowych komórek wprowadzono trzy biura. Biuro (...) które zastąpiło dotychczasowy Pion (...) . Biuro (...) zastąpiło dotychczasowy Pion Inwestycji , Pion (...) oraz Pion (...) i (...) . Biuro Finansów i Organizacji zastąpiło Pion Finansowy, Biuro Zarządu i organizacji oraz Stanowisko ds. Komunikacji i Marketingu. W związku z likwidacją pionów doszło do likwidacji stanowisk dyrektorów Pionów. Dyrektor Pionu Inwestycji objął stanowisko Dyrektora Biura (...), Dyrektor Pionu (...) objął stanowisko Dyrektora Biura (...). Dyrektor Pionu Finansowego Objął stanowisko Dyrektora Biura Finansów i Organizacji . Umowy o pracę zostały rozwiązane z Dyrektorem Pionu (...) oraz Dyrektorem Pionu (...) i (...) panem Ł. K. , który został następnie powołany do pełnienia funkcji Wiceprezesa Zarządu pozwanej . Kierownik Biura Zarządu i Organizacji objął stanowisko głównego specjalisty w Biurze Finansów i Organizacji .

( dowód : schemat k:81, zmiany w regulaminie (...) SA w latach 2014 -2015, przesłuchanie powódki A. S. k: 157-158 adnotacje 00:02:13-00:15:04,k: 200-201 adnotacje 01:07:52 -01:25:01 , k: 221-221 adnotacje 00:03:36-00:20:47 a ponadto okoliczności bezsporne, przesłuchanie J. R. k: 197-198 adnotacje 00:03:08 -00:22:20, przesłuchanie A. B. k: 198-200 adnotacje 00:29:23 01:06:54)

Do zadań powódki jako dyrektora Pionu (...) należało nadzór i monitoring działań kierowników projektów. Po zmianie z kierowników projektów zrobiono głównych specjalistów i oni przeszli zasobowo do biura ds. inwestycji i przejęli wcześniejsze obowiązki powódki. Spółka zaczęła kłaść nacisk na zatrudnianie inżynierów. Sprawozdawczością zajęła się J. R.. Degradacja ze stanowiska kierownika na specjalistę nie wiązała się ze zmniejszeniem wynagrodzenia . Jako główni specjaliści mogli pracować przy wielu projektach . Pełniąc funkcję w jednym projekcie mogli w innym pracować jako specjaliści branżowi.

( dowód: przesłuchanie J. R. k: 197-198 adnotacje 00:03:08 -00:22:20, p przesłuchanie A. B. k: 198-200 adnotacje 00:29:23 01:06:54)

Większość projektów wiatrowych została zamknięta. Jeżeli chodzi odnawialne źródła energii to istnieją jedynie Mikro instalacje fotowoltaiczne. Obecnie są prowadzone trzy projekty wiatrowe około 25 zostało zamkniętych bądź zawieszonych na początku 2016 r

( dowód: przesłuchanie J. R. k: 197-198 adnotacje 00:03:08 -00:22:20, przesłuchanie A. B. k: 198-200 adnotacje 00:29:23 01:06:54)

Zadania powódki po zmianie regulaminu zostały rozdzielone między innych pracowników .

( dowód: przesłuchanie powódki A. S. k: 157-158 adnotacje 00:02:13-00:15:04,k: 200-201 adnotacje 01:07:52 -01:25:01 , k: 221-221 adnotacje 00:03:36-00:20:47)

Obecnie w pionie inwestycji większość osób ma wykształcenie techniczne wraz z uprawnieniami do projektowania i kierowania projektami w danych zakresach. Ci którzy nie mają wykształcenia technicznego i tak wykonują czynności techniczne .

( dowód; przesłuchanie J. R. k: 197-198 adnotacje 00:03:08 -00:22:20)

Przychody spółki z tytułu prowadzenia projektów wiatrowych i fotowoltaicznych w latach 2014 i 2015 znacznie spadały odpowiednio z 8 % ogółu przychodów w 2014 r do dwóch procent w 2015 ( projekty wiatrowe) i 3% do 0 ( projekty fotowoltaniczne).

( dowód: struktura przychodów k: 83)

W dniu 2 grudnia 2015 r powódka otrzymała od pozwanego wiadomość e- mail zawierającą spis wyposażenia mieszkania w G. , w którym miała mieszkać po ponownej przeprowadzce do G..

( dowód: wiadomość e- mail k:169 wraz z załącznikiem k: 170-172)

10 grudnia 2015 r powódka za pośrednictwem e- maila dostała draft umowy najmu mieszkania w G. a w dniu 28 grudnia 2015 r przesłano jej skan umowy najmu k: 178-181

( dowód : wiadomość e- mail k: 165 , projekt umowy najmu k: 166 -168)

Powódka przeprowadziła się do G. . Zostało jej wynajęte mieszkanie od (...).Przyjechała wraz z dzieckiem i nianią.

( dowód: przesłuchanie powódki A. S. k: 157-158 adnotacje 00:02:13-00:15:04,k: 200-201 adnotacje 01:07:52 -01:25:01 , k: 221-221 adnotacje 00:03:36-00:20:47)

Pozwana wydała także powódce kartę dostępu do pomieszczeń.

( dowód : wiadomości e- mail k:185-186)

Powódka przed zatrudnieniem w pozwanej spółce pracowała jako kierownik projektu i zastępca projektu. Na takich stanowiskach pracowała od 2011 r

( dowód: przesłuchanie powódki A. S. k: 157-158 adnotacje 00:02:13-00:15:04,k: 200-201 adnotacje 01:07:52 -01:25:01 , k: 221-221 adnotacje 00:03:36-00:20:47, świadectwa pracy akta osobowe cz. A k:5,4)

Była uczestnikiem szkolenia : „Zarządzenie budową według warunków kontraktowych (...). Ukończyła szkolenie (...)/ (...) tworzenie harmonogramów projektów. Skończyła studia podyplomowe zarządzenia projektami oraz studia magisterskie o kierunku geografia z ochroną środowiska.

(dowód: w aktach osobowych cz. A zaświadczenie K: 10, świadectwo ukończenia szkolenia k:9, dowód: dyplom ukończenia studiów podyplomowych , dyplom k:1 )

W dniu 14 stycznia 2016 r powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w którym wskazano , że przyczyną jego złożenia jest likwidacja stanowiska pracy . Dalej wskazano ,że pracodawca przeprowadził zmiany organizacyjne mające na celu poprawę efektywności działania prowadzonego przedsiębiorstwa . W ramach przeprowadzonych zmian całkowitej likwidacji uległ m.in. pion (...). W związku z likwidacją pionu , likwidacji uległo również zajmowane przez Panią stanowisko Dyrektora Pionu (...). Wyjaśniono również ,że wypowiedzenie odbywa się na warunkach określonych w art. 10 ust. 1 i ust.2 w zw. z art. 5 ust. 1 i ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ( Dz. U. 2015 r poz .192). Wskazane przepisy uchylają szczególną ochronę przysługującą na mocy art. 186<sup>8</sup> § 1 Kodeksu pracy z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy w związku z uprawnieniami do urlopu wychowawczego .

( dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 14 stycznia 2016 r- akta osobowe cz. B k: 1, przesłuchanie powódki A. S. k: 157-158 adnotacje 00:02:13-00:15:04,k: 200-201 adnotacje 01:07:52 -01:25:01 , k: 221-221 adnotacje 00:03:36-00:20:47)

Pismem z dnia 15 stycznia 2016 r pozwany zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

( dowód; pismo z dnia 15 stycznia 2016 r – akta osobowe cz. B k: 2)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 15. 937,50 zł .

Pozwana w 2014 r zatrudniła łącznie 15 osób w tym 5 pracowników zostało przejętych w trybie art. 23<sup>1</sup> kp . Przejęci pracownicy związani byli z projektami wiatrowymi . Pozwana rozwiązała umowy o pracę ze wszystkimi przejętymi pracownikami. Łącznie 2014 r pozwana rozwiązała umowy o pracę z 16 pracownikami . Natomiast w 2015 zatrudniła 6 pracowników, z których 4 już nie pracuje. Łącznie w 2015 r pozwana rozwiązała umowy z 7 pracownikami . Na koniec 2015 r zatrudniała 36 pracowników zaś na początku 20154 r 38 pracowników.

( dowód: fluktuacja zatrudnienia w (...) SA w latach 2014 -2015 k:63-64)

### **Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych złożonych do akt sprawy oraz akt osobowych powódki a także na podstawie jej zeznań oraz zeznań przesłuchanych świadków J. R. i A. B..

Sąd ocenił zeznania świadka J. R. za wiarygodne w szczególności świadek potwierdziła , że u pozwanego doszło do zmian organizacyjnych wskutek których zlikwidowano stanowisko które zajmowała powódka . Jednocześnie potwierdziła ,że kierownicy projektów którymi zarządzała powódka przeszli do zarządzanego przez nią Biura inwestycji i przejęli jej obowiązki w zakresie procesu inwestycyjnego a w zakresie sprawozdawczości przejęła je świadek. Świadek potwierdziła , że spółka praktycznie nie prowadzi projektów wiatrowych a jeżeli chodzi o odnawialne źródła energii to pozostały jedynie Mikro instalacje fotowoltaniczne. Jednocześnie zeznała ,że pozwany kładzie obecnie nacisk na zatrudnienie osób z wykształceniem technicznym przyznała jednocześnie, że część z zatrudnionych pracowników takiego wykształcenia nie posiada .

Zeznania świadka J. R. korespondują z zeznaniami A. B. w zakresie dotyczącym przeprowadzonych w pozwanej spółce zmian organizacyjnych oraz na temat zamykania projektów wiatrowych . Świadek potwierdził ,że zwolniono

pracowników zajmujących się projektami wiatrowymi za które odpowiadała powódka i że na ich miejsce zatrudniono osoby o mocnych kompetencjach inżynierskich. Przyznał jednocześnie, że nie wszyscy pracownicy pracujący na stanowiskach zajmujących się projektami wiatrowymi została zwolniona. Część z nich bowiem pracuje przy innych projektach. Sąd uznał zeznania świadka w tym zakresie za wiarygodne bowiem korespondują z dokumentami prywatnymi znajdującymi się w aktach sprawy oraz z zeznaniami J. R. .

W ocenie Sądu zeznania powódki należy także ocenić jako prawdziwe. W szczególności Sąd dał wiarę jej twierdzeniom, że przed powrotem do pracy kilkakrotnie rozmawiała z prezesem na temat nowych warunków jej pracy oraz, że przedstawiono jej kilka propozycji projektów którymi miała się zająć po powrocie. Za wiarygodne należało uznać jej zeznania, że do jej obowiązków przed urlopem macierzyńskim należał nadzór nad ludźmi którzy zajmowali się bezpośrednio projektami i odpowiadała przed zarządem za postęp prac. Nadto kontrolowała, rozliczała i składała sprawozdania przed zarządem. Twierdzenia powódki w tym zakresie korespondują z zeznaniami świadków, z jej zakresem obowiązków oraz z dokumentami złożonymi do akt sprawy.

Bezsporne w niniejszej sprawie jest to, że powódka po powrocie z urlopu macierzyńskiego w okresie od dnia 27 października 2015 r do dnia 20 grudnia 2015 r korzystała z urlopu wypoczynkowego a w okresie od 21 grudnia 2015 r do 3 stycznia 2016 r przebywała na zwolnieniu lekarskim, od dnia 4 stycznia 2016 r do dnia 10 stycznia 2016 r ponownie korzystała z urlopu wypoczynkowego. Pismem z dnia 22 grudnia 2015 r wystąpiła o obniżenie wymiaru etatu w okresie od 11 stycznia 2016 r do dnia 10 stycznia 2017r. do wymiaru 15/16.

Zgodnie z art.183<sup>2</sup> k.p. Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom

zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Pozwana wskazuje, że nie miała obowiązku dopuszczenia powódki do pracy przez to, że bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego nie zgłosiła gotowości do pracy tylko wystąpiła z wnioskiem o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego, przerwanej zwolnieniem lekarskim.

Z taką interpretacją przepisów nie sposób się zgodzić bowiem art. 163 § 3 Kp mówi, że pracodawca ma obowiązek udzielić pracownicy urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Jest to obowiązek pracodawcy pozbawiony jakiegokolwiek uznaniowości.

Skoro więc ustawodawca obliguje pracodawcę do udzielenia urlopu wypoczynkowego pracownikowi po zakończeniu urlopów wymienionych w art. 183<sup>2</sup> k.p. to nie może jednocześnie oznaczać uchylenia szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracowników powracających do pracy, nie taki jest bowiem sens tej ochrony. Co prawda ustawa mówi o dopuszczeniu pracownika do pracy po zakończeniu wymienionych w nich urlopach i nie wymienia urlopu wypoczynkowego to nie oznacza, że jego udzielenie przerywa tę ochronę. W ocenie Sądu następuje tu niejako obligatoryjne przesunięcie w czasie rozpoczęcia pracy w związku z przysługującym pracownikowi urlopem wypoczynkowym. Inna interpretacja tego przepisu przeczyła by celowi tych przepisów i ich funkcji ochronnej. Prowadziło by bowiem to do sytuacji gdy pracownik sam pozbawiałby się ochrony korzystając z przysługującego mu prawa. Z tych samych powodów nie wyłącza ochrony korzystanie ze zwolnienia lekarskiego.

Powódka złożyła również pracodawcy wniosek o obniżenie jej wymiaru etatu, na co strona pozwana wyraziła zgodę.

Zgodnie z art. 186<sup>8</sup> § 1. K.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o:

**1)** udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu;

**2)** obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

§ 2. w przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy 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 wynika z wyżej przywołanego przepisu powódka była chroniona przed wypowiedzeniem umowy o pracę przez okres 12 miesięcy. Pozwana wskazywała, że podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce umowa o pracę podstawa prawna jego złożenia a mianowicie art. 10 ust. 1 i ust.2 w zw. z art. 5 ust.1 i ust.3 ustawy z dnia 13 marca 2002 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników uchyla ochronę przysługującą na mocy art. 186<sup>8</sup> § 1 Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 10.1. wyżej przywołanej ustawy przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Ustęp drugi stanowi, że w przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów 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.(3.) Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

Artykuł 5 ustępy od 3 do 5 stanowią, że :

3. Wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

4. Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 Kodeksu pracy, jest dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

5. W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi:

**1)** któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego;

**2)** będącemu członkiem rady pracowniczej przedsiębiorstwa państwowego;

**3)** będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej;

**4)** będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;

**4a)** będącemu członkiem specjalnego zespołu negocyjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej;

**4b)** będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółce europejskiej;

**4c)** będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, organu przedstawicielskiego lub przedstawicielem pracowników w spółdzielni europejskiej;

**4d)** będącemu członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawicielem pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek;

**5)** będącemu społecznym inspektorem pracy;

**6)** powołanemu do odbycia czynnej służby wojskowej, służby zastępczej, zasadniczej służby wojskowej albo przeszkolenia wojskowego;

**7)** będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. poz. 550, z 2008 r. poz. 584 oraz z 2009 r. poz. 805), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.

6. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy.

Zgodzić się należy z pozwaną ,że wyżej przywołane przepisy regulują wyjątki w ochronie wynikającej z art. 186<sup>2</sup> K.p. Odróżnić przy tym należy dwie sytuacje. Pierwsza, gdy pracodawca prowadzi tzw. zwolnienia grupowe. W takim przypadku ochrona jest uchylona bezwzględnie, z tym zastrzeżeniem, że w przypadku urlopu wychowawczego w dniu wręczenia wypowiedzenia urlop trwa przez co najmniej 3 miesiące (art. 5 ust. 1 i 3 ZwolGrupU). Inaczej wygląda sytuacja w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych (art. 10 ZwolGrupU). Wypowiedzenie jest bowiem dopuszczalne zawsze (po 3 miesiącach nieobecności w przypadku urlopu wychowawczego oraz w każdym czasie obniżenia wymiaru), wtedy gdy pracownik nie jest objęty ochroną związkową z tytułu członkostwa lub nie jest przez związek reprezentowany (por. uchw. z 15.2.2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 315). Jeśli jednak pracownik jest objęty ochroną związkową lub jest przez związek reprezentowany, to warunkiem dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę jest brak sprzeciwu związku. Jeśli związek złoży sprzeciw, to możliwe jest jedynie wypowiedzenie warunków pracy i płacy z obowiązkiem zapewnienia wyrównania wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy w przypadku jego obniżenia.

Pracodawca mógł więc wypowiedzieć powódce umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy , do którego u pozwanego faktycznie doszło . Niemniej zwrócić uwagę należy ,że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika przede wszystkim na dotychczasowym stanowisku a jeżeli nie jest to możliwe , na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym za wynagrodzeniem za pracę jakie otrzymywałby , gdyby nie korzystał z urlopu.

Niewątpliwie stanowisko powódki zostało w pozwanej spółce zlikwidowane, nie można więc było zatrudnić A. S. na nim. W związku ze zmniejszeniem stanowisk dyrektorskich nie było też możliwości powierzenia jej obowiązków na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu . Pozostaje więc inne odpowiadające kwalifikacjom zawodowym .

Jak wynika z ustaleń Sądu powódka przed przejściem do pozwanej spółki była zatrudniona na stanowisku kierownika projektu. Ukończyła również studia podyplomowe z zarządzania projektami. Uczestniczyła też w szkoleniu zorganizowanym przez Stowarzyszenie (...) (...). Ukończyła także szkolenie (...)/ (...) tworzenie harmonogramów projektów. Co więcej pozwana przejmując ją z firmy (...) SA zaproponował jej od razu stanowisko dyrektora . Tym samym kwalifikacje powódki zostały przez spółkę ocenione bardzo wysoko. Z zeznań świadków wynika , że co prawda



projekty wiatrowe i dotyczące odnawialnych źródeł energii stanowią obecnie marginalną sferę działalności pozwanego i ,że obecnie stawia się na pracowników z wykształceniem technicznym w ocenie Sądu nie są wystarczające do uznania ,że pozwany nie miał żadnej możliwości powierzenia jej pracy po powrocie . Tym bardziej ,że świadkowie potwierdzili ,że pozostały w zatrudnieniu osoby , które nie posiadają , tak jak powódka wykształcenia technicznego i pracują przy projektach. Także prezes zarządu , jak wynika z zeznań A. S. w rozmowach , które z nim przeprowadzała przed zakończeniem urlopu macierzyńskiego proponował jej stanowisko związane z kierowaniem projektami . Takie rozmowy odbyły się w połowie roku 2015 r a następnie we wrześniu 2015 r . Co więcej doprowadzono do tego ,że powódka przeprowadziła się do G. z N. wraz z dzieckiem zawarła umowę najmu mieszkania z pozwaną spółką i przez kilka dni świadczyła pracę.

Reasumując ustawodawca formuje przedmiotowe uprawnienie powracających do pracy pracowników, uwzględniając dwa jego aspekty: rodzaj stanowiska pracy oraz wysokość wynagrodzenia. Gdy chodzi o rodzaj stanowiska, przepis art. 183<sup>2</sup> k.p. pozwala na daleko idącą elastyczność: pracodawca w pierwszej kolejności winien umożliwić pracownikowi podjęcie pracy na dotychczasowym stanowisku; jeżeli nie jest to możliwe - zaproponować pracę na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub pracę na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym pracownika. Owa elastyczność rozwiązań, które pracodawca może zaproponować pracownikowi wracającemu z urlopu udzielonego w celu wychowywania dziecka, dyktowana jest przede wszystkim stosunkowo długim czasem trwania niektórych urlopów (może to być nawet kilkanaście miesięcy) oraz zmiennością sytuacji na obecnym rynku pracy. Przyjmując, że możliwość zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku zależy wyłącznie od jego istnienia (stanowisko nie zostało zlikwidowane), pracodawca nie będzie mógł zaproponować pracownikowi innych alternatyw w przypadku, gdy na jego miejscu pracuje obecnie ktoś inny - taka interpretacja dostatecznie chroni prawo pracownika do dotychczasowego miejsca pracy. Dopiero zatem, gdy to stanowisko uległo w okresie nieobecności pracownika likwidacji, w grę wejść mogą pozostałe możliwości. W ten sposób ustawodawca chroni stabilność zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy - ten ostatni nie będzie mógł bowiem rozwiązać stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy: musi zaproponować stanowisko równorzędne lub inne odpowiadające kwalifikacjom pracownika. Przyjęte rozwiązanie może spowodować, że status pracownika zostanie ukształtowany mniej korzystnie, lecz celem nadrzędnym jest zachowanie zatrudnienia w ogóle. Obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi stanowiska pracy po zakończeniu przedmiotowych urlopów ukształtowany został więc szeroko.

Mając powyższe na uwadze w świetle zgromadzonego materiału dowodowego , w ocenie Sądu , do wypowiedzenia powódce umowy o pracę doszło z naruszeniem prawa i z tego względu Sąd na podstawie art. 47<sup>1</sup> Kp orzeczono jak w pkt.1 wyroku

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 9.1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( Dz. U. Z dnia 5 listopada 2015 r ) zasądzono od pozwanej spółki na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

Na podstawie art.477<sup>2</sup> Kp wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki .

Na podstawie art. 13 w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28 listopada 2005 r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazano ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2391 zł tytułem kosztów sądowych od uiszczenia których powódka była zwolniona z mocy ustawy.