

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Szlufik

Ławnicy: Agata Kubacka, Wanda Arendarska

Protokolant: Karolina Oksiukowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 listopada 2017 r. we W.

sprawy z powództwa M. O.

przeciwko (...) Spółka z o.o. we W.

o odszkodowanie, świadczenia tzw. "wczasy pod gruszą", ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. we W. na rzecz powódki M. O. tytułem odszkodowania kwotę 9.281,25 zł brutto (dziewięć tysięcy dwieście osiemdziesiąt jeden złotych dwadzieścia pięć groszy) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 9 marca 2017r. do dnia zapłaty;

II. umarza postępowanie w sprawie w zakresie cofniętego powództwa o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

III. dalej idące powództwo oddala;

IV. koszty zastępstwa procesowego między stronami wzajemnie znosi;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 545 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

VI. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.093,75 zł.

UZASADNIENIE

Powódka M. O. pozwem wniesionym w dniu 17 lutego 2017 r. (data stempla pocztowego, k. 2) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Spółka z o.o. we W., wniosła odwołanie od wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę, które zostało jej doręczone w dniu 27 stycznia 2017 r., domagając się:

- zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 10.900,00 zł brutto tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty,
- zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop pracowniczy,
- zwrot środków z (...) z uwagi na wykorzystanie nieprzerwanego 14-dniowego urlopu,
- zasądzenia na jej rzecz kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 2-7).

W treści uzasadnienia powódka podała, że była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 20 grudnia 2004 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, kolejno od dnia 20 marca 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od dnia 01 listopada 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku – specjalisty ds. obsługi klienta, a następnie od dnia 30 maja 2014 r. na stanowisku kierowniczym. Wobec tego, od momentu zatrudnienia jej na stanowisku kierowniczym, na wynagrodzenie miesięczne powódki składało się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.750,00 zł, dodatek funkcyjny w kwocie 400 zł oraz zwiększono premię regulaminową do 1.150,00 zł.

Kolejno powódka podała, że będąc w 6 tygodniu ciąży zgodnie z zaleceniami lekarskimi poszła na zwolnienie od dnia 01 kwietnia 2015 r. Następnie w dniu (...) urodziła syna i rozpoczęła urlop macierzyński, który trwał do połowy listopada 2016r. W/w okresie powódka złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy do końca grudnia 2016 r. W tym miejscu powódka zaznaczyła, że na początku grudnia udała się do pracy celem przedłużenia urlopu, jednakże podczas rozmowy z dyrektorem zarządzającym – P. B. dowiedziała się, że było zebranie Zarządu, który domagał się, aby powódka wracała do pracy i to najlepiej zaraz po świętach. Z uwagi na to powódka uzgodniła, że wróci do pracy od 02 stycznia 2017 r., gdyż musi znaleźć opiekę dla dziecka.

Następnie powódka zaznaczyła, że po powrocie do pracy zaczęły do niej docierać od pracowników niepokojące informacje dotyczące tego jak wygląda sytuacja w jej dziale od kiedy kierownikiem jest J. S. (1) – wcześniej podwładna w jej zespole. Powódka potwierdziła w/w informację w wykazie pracowników, w związku z czym zwróciła się do dyrektora firmy z prośbą o wyjaśnienia. Dyrektor zbył powódkę, oznajmiając jej, że wszystko jest w porządku i wkrótce porozmawiają na ten temat.

Powódka podniosła dalej, że z uwagi na problemy z załatwieniem opieki nad dzieckiem w pełnym wymiarze czasowym i z uwzględnieniem czasu pracy męża, złożyła wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy na 15/16 etatu od dnia 01 lutego 2017 r. Wniosek został złożony w dniu 12 stycznia 2017 r. i jeszcze w tym samym dniu zaakceptowany przez dyrektora zarządzającego.

Kolejno powódka podała, że w dniu 27 stycznia 2017 r. dyrektor zarządzający w imieniu strony pozwanej wręczył jej wypowiedzenie warunków umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika z uwagi na brak możliwości kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku kierownika działu obsługi klienta z powodu jego obsadzenia w trakcie przebywania przez powódkę na urlopie macierzyńskim i niemożnością zatrudnienia jednocześnie dwóch osób na tym samym stanowisku, przy jednoczesnej możliwości dalszego zatrudniania powódki na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta, a zatem do powrotu do poprzedniego stanowiska sprzed lat. Powódka podkreśliła, że jednocześnie pracodawca wskazał kryteria jakimi kierował się do wytypowania powódki od wypowiedzenia warunków pracy:

- posiadane umiejętności zawodowe, zdolności kierownicze,
- umiejętności kierowania zespołem, w tym delegowaniu uprawnień na innych pracowników działu,
- znajomość języka (...), umiejętność zestawień (...) niezbędnych do analizy sprzedaży przez kierownictwo oraz zarząd,
- dyspozycyjność, gotowość do wyjazdów służbowych do klienta na prezentację 1-2 dni,
- kreatywność i samodzielność w organizacji pracy.

Wobec powyższego powódka poniosła, że nie zgadza się z w/w wypowiedzeniem, jednocześnie wskazując, że zmierza ono do obejścia przepisów prawa, natomiast zarówno przyczyna jak i kryteria wytypowania jej do wypowiedzenia są pozorne i nierzeczywiste. Powódka podkreśliła, że mając na uwadze w/w okoliczności odmówiła przyjęcia nowych warunków.

Uzasadniając swoje stanowisko w powyższym zakresie powódka podała, że nigdy wcześniej nie było ustalonych kryteriów na kierownika, a awansowała z uwagi na lata pracy, zaufanie pracodawcy oraz należyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Powódka zaznaczyła przy tym, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego miała prawo do przywrócenia jej do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko.

Odnosząc się kolejno do zastosowanych przez pracodawcę kryteriów powódka podała, że jej praca była zawsze oceniana pozytywnie, przez co w 2014 r. awansowała, natomiast J. S. (1) ma mniejsze doświadczenie i staż pracy. Ponadto pracodawca nigdy nie wymagał od powódki zatrudnionej na stanowisku kierowniczym znajomości języka (...), gdyż zawsze w/w językiem posługiwał się jeden z pracowników zespołu działu obsługi klienta, a ściślej mówiąc – J. S. (1), która jako specjalista ds. obsługi klienta wykonywała zestawienia w języku (...). W tym miejscu powódka podkreśliła, że nigdy nie kierowano jej na szkolenie w/w przedmiocie. Z kolei odnosząc się do kwestii dyspozycyjności i gotowości do wyjazdów służbowych, powódka wskazała, że w/w kryterium ma charakter dyskryminujący i sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Powódka wskazała, iż w/w kryterium zostało celowo stworzone, gdyż z oczywistych względów będzie mniej dyspozycyjna niż samotna J. S. (1). Nadto powódka podkreśliła, że w jej dziale nigdy nie było delegacji dwudniowych, tylko jednodniowe trwające do kilku godzin. Odnosząc się do kryterium kreatywności i samodzielności powódka podała, że nie rozumie kiedy pracodawca doszedł do przekonania, że nie jest ona osobą samodzielną i kreatywną.

Powódka podkreśliła dalej, że nigdy nie otrzymała żadnych upomnień od pracodawcy oraz nie była w żadnym konflikcie z pracodawcą ani zespołem ludzi, którymi kierowała. Nadto zauważyła, że składając wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy pozostawała przez 12 miesięcy pod ochroną - zgodnie z art. 186⁷ i art. 186⁸ k.p. Co więcej, podała, że zastosowanie przez pracodawcę niewłaściwych kryteriów wytypowania pracownika stanowi przesłankę uznania wypowiedzenia za nieuzasadnione. Niewątpliwie bowiem zastosowane przez pracodawcę kryteria miały charakter dyskryminujący z uwagi na płeć.

Kończąc powódka wskazała, że z uwagi na sposób w jaki pracodawca ją potraktował po wielu latach zatrudnienia, nie wyobraża sobie możliwości kontynuowania zatrudnienia u pozwanej, wobec czego wnosi o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia. Dodatkowo podała, że w grudniu 2016 r. po wykorzystaniu zaległego urlopu, który trwał ciągiem 14 dni, odmówiono jej wypłaty, tzw. „gruszki” z (...) w kwocie około 600 zł, uzasadniając to faktem braku złożenia wniosku przed rozpoczęciem urlopu tylko w trakcie, chociaż w/w kwestia nie jest uregulowana terminowo.

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. we W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych (k. 26- 32).

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że wbrew twierdzeniom powódki, podana w wypowiedzeniu przyczyna była prawdziwa i rzeczywista, a to wobec tego, że w związku z powrotem powódki do pracy zaistniała sytuacja jednoczesnego zatrudnienia na stanowisku kierowniczym, dwóch pracownic, tj. powódki i J. S. (1). Strona pozwana zaznaczyła przy tym, że taki stan rzeczy nie był możliwy do utrzymania, a to ze względów zarówno racjonalnych jak i ekonomicznych. Nadto strona pozwana zaznaczyła, że po powrocie powódki z urlopu macierzyńskiego, jej dział liczy 4 osoby. Wobec tego, celem uniknięcia konieczności zwolnienia z pracy jednej z osób, pozwana Spółka postanowiła umożliwić powódce dalsze zatrudnienie na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta.

Kolejno strona pozwana zaznaczyła, że chcąc być w zgodzie z przyjętymi w orzecznictwie sądów zasadami typowania pracowników do rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracownika, opracowała wewnętrzne kryteria doboru pracownika do wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy. Pozwana Spółka podkreśliła, że kryteria te były jednakowe wobec powódki oraz J. S. (1), natomiast w wyniku dokonanej oceny, wytypowała powódkę, jako osobę w stosunku, do której pracodawca złoży oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy, w trybie art. 42 k.p.

Pozwana Spółka podniosła dalej, że jako podstawowe kryterium przyjęła ocenę kompetencji obu pracownic do zajmowania stanowiska kierowniczego, do czego była uprawniona z racji dbałości o dobro Spółki. Co więcej, z

uwagi na to, że obie Panie wykonywały pracę na tożsamyh stanowiskach, miała możliwość porównania kompetencji obu pracownic. W ocenie strony pozwanej, J. S. (1) gwarantuje lepsze i bardziej fachowe wykonanie obowiązków kierownika działu obsługi klienta, niż powódka. Dodatkowo strona pozwana zauważyła, że formułowanie kryteriów doboru pracownika należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy, gdyż tylko on potrafi ocenić, poprzez pryzmat działalności całej Spółki, który z pracowników ma wyższe kompetencje do sprawowania funkcji kierowniczych. Powyższe nie pozostaje w żadnej sprzeczności z twierdzeniami powódki dotyczącymi tego, że dotychczasową pracę wykonywała bez zarzutów ze strony pozwanej, niemniej jednak nie można odbierać pozwanej prawa do zatrudnienia pracownika, który w jej ocenie jest bardziej kompetentny.

Kolejno strona pozwana podkreśliła, że zachowała wszelkie wymogi formalne związane z koniecznością wskazania pracownikowi zastosowanych kryteriów doboru do wypowiedzenia zmieniającego, albowiem skoro powódka prowadzi z nimi polemikę, to znaczy, że je rozumiała. Nadto pozwana podniosła, że pomimo złożenia przez powódkę wniosku o obniżenie jej czasu pracy w trybie art. 186⁷ k.p. powódce nie przysługuje ochrona przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, jako że ochronę tę znoszą przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy, z przyczyn niedotyczących pracownika, co zostało potwierdzone w uchwale SN z dnia 15 lutego 2006 r., sygn. akt II PZP 13/05.

Następnie strona pozwana wniosła o oddalenie żądania powódki o zasądzenie na jej rzecz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wskazując, iż na obecnym etapie sprawy żądanie to jest przedwczesne – wysokość ekwiwalentu zależeć będzie od ilości wykorzystanych dni urlopu w okresie wypowiedzenia, który jeszcze nie upłynął, natomiast po zakończeniu okresu wypowiedzenia pozwana Spółka wypłaci powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Nadto strona pozwana zarzuciła, że roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych jest bezzasadne, a to wobec tego, że sporne świadczenie ma charakter uznaniowy, a co za tym idzie ich wypłacenie zależne jest od pracodawcy, co zostało potwierdzone w wyroku SN z dnia 04 lipca 2007 r., sygn. akt II PK 25/07.

W piśmie procesowym datowanym na dzień 13 września 2017 r. powódka cofnęła pozew w zakresie żądania wypłaty na jej rzecz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, wskazując, iż strona pozwana wypłaciła należny jej ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (k. 86).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. we W. na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców prowadzi działalność gospodarczą w zakresie, której zajmuje się m.in. działalnością związaną z oprogramowaniem oraz działalnością związaną z doradztwem w zakresie informatyki.

Dowód: wydruk z KRS, k. 34 – 37.

Powódka M. O. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 20 grudnia 2004 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 20 grudnia 2004 r., kolejno od dnia 20 marca 2005 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 19 marca 2005 r., a następnie od dnia 01 listopada 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta.

W dniu 30 maja 2014 r. strony zawarły porozumienie zmieniające, mocą którego od dnia 01 czerwca 2014 r. powódka została zatrudniona na stanowisku kierownika działu obsługi klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem składającym się z:

- płacy zasadniczej w kwocie 1.750,00 zł,
- dodatku funkcyjnego w kwocie 400,00 zł,

- premii regulaminowej w kwocie 1.150,00 zł,

W pkt 5 zawartego porozumienia strony uzgodniły, że dodatek funkcyjny obejmuje funkcje kierownika działu i kasjera.

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dnia 20.12.2004 r., k. 9 oraz w aktach osobowych powódki,

- umowa o pracę na czas określony z dnia 19.03.2005 r., k. 10 oraz w aktach osobowych powódki,

- porozumienie zmieniające z dnia 31.10.2006 r., k. 11 oraz w aktach osobowych powódki,

- zmiana warunków umowy o pracę z dnia 30.05.2014 r., k. 12 oraz w aktach osobowych powódki.

W dniu 01 czerwca 2014 r. powódka została zatrudniona na stanowisku kierownika działu obsługi klienta. Osobą decyzyjną w sprawie awansu powódki był dyrektor zarządzający – P. B., który widząc potencjał u powódki oraz mając na uwadze jej długoletnie zatrudnienie w firmie podjął decyzję o jej awansie. Nie było żadnych kryteriów dotyczących objęcia stanowiska kierowniczego.

Bezpośrednim przełożonym powódki był dyrektor zarządzający – P. B..

Początkowo w dziale obsługi klienta łącznie z powódką zatrudnionych było czterech pracowników, tj. J. A., J. S. (1) oraz M. W. – które były zatrudnione na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta, natomiast po odejściu w 2015 r. M. W. na emeryturę, pozostało trzech pracowników.

Obowiązki powódki na stanowisku kierownika działu obsługi klienta obejmowały obowiązki, które powódka dotychczas wykonywała będąc zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta oraz dodatkowe obowiązki wynikające stricte z zatrudnienia kierowniczego.

Do obowiązków powódki należało: obsługa klientów, przygotowanie analiz dotyczących abonamentów i przypominanie o końcu abonamentu, wystawianie faktur oraz kontakt z dealerami.

Obejmując stanowisko kierownicze powódka nie znała języka (...). W okresie zatrudnienia powódki na stanowisku kierowniczym strona pozwana nie wymagała od powódki znajomości języka (...) i nigdy nie kierowała jej na żadne szkolenia w tym przedmiocie. Żaden z powierzonych powódce obowiązków pracowniczych nie wymagał od niej znajomości języka (...).

W dziale kierowanym przez powódkę znajomość języka (...) nie była obowiązkowa. Co do zasady używanie języka (...) należało do kompetencji działu technicznego.

Zgodnie z przyjętym podziałem obowiązków, tylko jeden pracownik znał język (...) i była to J. S. (1). Znajomość języka (...) nie jest konieczna, ale ułatwia pracę i zaoszczędza czas. Pani J. S. (1) wykorzystuje jego znajomość do sporządzania różnych zestawień, statystyk.

Ponadto J. S. (1) zajmowała się obsługą najważniejszego dealera.

Każda z osób zatrudniona w dziale obsługi klienta miała określony zakres zadań, który w stosunku do poszczególnych osób był różny. Poziom wiedzy pracowników dostosowany był do zakresu powierzonych im zadań.

W marcu 2015 r. jedna z pracownic działu obsługi klienta - J. A. urodziła dziecko, w związku z czym przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie wychowawczym. Z uwagi na to strona pozwana w zastępstwie za J. A., zatrudniła na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta J. S. (2). J. S. (2) wykazywała się znajomością języka (...).

W trakcie zatrudnienia powódki na stanowisku kierowniczym, organizowane były delegacje służbowe, które trwały co do zasady kilka godzin, maksymalnie jeden dzień. Głównie na w/w wyjazdy delegowana była J. A.. Nigdy nie zdarzyło się tak, że pracownik spędzał w delegacji kilka dni.

Strona pozwana nigdy nie wymagała od powódki pozostawania po godzinach.

W okresie zatrudniania powódki na stanowisku kierowniczym strona pozwana nie zgłaszała pod adresem powódki żadnych zastrzeżeń, co do jakości świadczonej przez nią pracy.

Dowód: - zeznania świadka J. A., k. 79-80,

- zeznania świadka J. S. (1), k. 80-80v,

- zeznania świadka J. S. (2), k. 80v-81,

- zeznania świadka P. B., k. 81- 82,

- przesłuchanie powódki, k. 99-100,

W lutym 2015 r. powódka zaszła w ciążę.

Będąc w 6 tygodniu ciąży, zgodnie z zalecaniami lekarskimi, udała się na zwolnienie lekarskie, na którym przebywała, aż do urodzenia dziecka, tj. od dnia 01 kwietnia 2015 r. do dnia 18 listopada 2015 r.

W dniu 19 listopada 2015 r. powódka urodziła syna i rozpoczęła urlop macierzyński, który trwał do połowy listopada 2016 r.

W/w okresie powódka złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy, na który strona pozwana wyraziła zgodę, w związku z czym powódka miała wrócić do pracy w dniu 02 stycznia 2017 r.

Od kwietnia 2016 r. obowiązki powódki przejęła pracownica działu obsługi klienta - J. S. (1). Jej zakres obowiązków jako kierownika działu został dodatkowo zwiększony o planowanie urlopów, przydzielanie pracownikom premii, branie udziału w rekrutacji oraz ustalanie wynagrodzenia, co do tej pory leżało w wyłącznej gestii dyrektora zarządzającego – P. B..

Pani J. S. (1) dokonała pewnych zmian w dziale obsługi klienta. Zmiany polegały na tym, że J. S. (1) zorganizowała szkolenia, które miały na celu poszerzenie wiedzy pracowników o zakres obowiązków innych pracowników działu obsługi klienta, tak aby w przypadku nieobecności jednego pracownika, druga osoba mogła przejąć jego obowiązki.

Ponadto z uwagi na to, że J. S. (1) jest osobą samotną nie stanowiło dla niej większego problemu pozostawania w pracy po godzinach. Sporadycznie zdarzało się, że J. S. (1) pozostawała po godzinach. Strona pozwana była zadowolona z pracy J. S. (1).

Początkiem grudnia 2016 r. powódka udała się do pracy celem przedłużenia urlopu wypoczynkowego. Podczas rozmowy z dyrektorem zarządzającym – P. B. dowiedziała się, że było zebranie zarządu, który domagał się, aby powódka wracała do pracy i to najlepiej zaraz po świętach. Z uwagi na to, powódka uzgodniła, że wróci do pracy od 02 stycznia 2017 r., gdyż musi znaleźć opiekę dla dziecka.

W dniu 02 stycznia 2017 r. powódka wróciła do pracy. Po powrocie do pracy okazało się, że jej stanowisko pracy nie jest odpowiednio przygotowane, a nadto uzyskała od pracowników informację, że obowiązki kierownika działu obsługi klienta pełni w dalszym ciągu J. S. (1). Po potwierdzeniu w/w informacji w oparciu o wykaz pracowników, gdzie umieszczona była informacja o tym, że bezpośrednią przełożoną powódki jest J. S. (1), powódka zwróciła się do P. B. – dyrektora zarządzającego z prośbą o wyjaśnienie tej kwestii. Podczas rozmowy P. B. oświadczył powódce, że w najbliższym czasie nastąpią zmiany w umowach o pracę, wobec czego powódka nie ma się o co martwić.

W dniu 10 stycznia 2017 r. P. B. w obecności J. S. (1) wezwał powódkę na rozmowę, podczas której oświadczył jej, że w najbliższym czasie dostanie wypowiedzenie zmieniające warunki zatrudnienia. W odpowiedzi na to, powódka oświadczyła mu, że musi się nad tym zastanowić, bo w jej ocenie zachowanie pracodawcy stanowi dyskryminację.

W dniu 12 stycznia 2017 r., powódka złożyła pismo, w treści którego wniosła o obniżenie jej wymiaru czasu pracy do wymiaru 15/16 etatu, na okres od 02 lutego 2017 r. do 01 lutego 2018 r., jako podstawę prawną wskazując art. 186⁷ k.p. W treści w/w pisma powódka oświadczyła, że w okresie obniżenia wymiaru czasu pracy, drugi rodzic nie będzie korzystał z urlopu wychowawczego ani z obniżonego wymiaru czasu pracy.

Tego samego dnia, tj. 12 stycznia 2017 r. dyrektor zarządzający - P. B. wyraził zgodę na obniżenie powódce wymiaru czasu pracy.

W dniu 16 stycznia 2017 r. powódka odbyła kolejną rozmowę z P. B.. W trakcie w/w rozmowy P. B. zarzucił powódce, że jest niedyspozycyjna, gdyż ma małe dziecko, z uwagi na to zmiana warunków pracy jest konieczna.

Dowód: - wykaz pracowników, k. 13-14,

- odpis skrócony aktu urodzenia, w aktach osobowych powódki,
- pismo dot. zmiany wymiaru czasu pracy z dnia 12.01.2017 r., k. 15, oraz w aktach osobowych powódki
- zeznania świadka J. A., k. 79-80,
- zeznania świadka J. S. (1), k. 80-80v,
- zeznania świadka J. S. (2), k. 80v-81,
- zeznania świadka P. B., k. 81- 82,
- przesłuchanie powódki, k. 99-100.

U strony pozwanej istnieje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, który umożliwia wypłatę na rzecz pracowników m.in. świadczenia tzw. wczasów pod gruszą.

Wypłatę świadczeń socjalnych w postaci dofinansowania wypoczynku urlopowego organizowanego we własnym zakresie „wczasy pod gruszą” reguluje Regulamin Zakładowego Funduszu Socjalnego.

Zgodnie z § 2 w/w Regulaminu ze świadczeń zakładowego fundusz świadczeń socjalnych, mogą korzystać pracowni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, niezależnie od rodzaju umowy o pracę oraz wymiarem czasu jej wykonywania, jak również członkowie rodzin w/w osób.

Warunkami przyznania świadczenia są:

- złożenie wniosku o przyznanie świadczenia wraz z oświadczeniem o dochodach przypadających na osobę w rodzinie z 6-ciu ostatnich miesięcy, a w przypadku istotnej zmiany z okresu po zmianie – zgodnie z treścią załącznika nr 1 do regulaminu. Pracownik ma obowiązek ująć w oświadczeniu pełną wysokość dochodów uzyskiwanych przez wszystkie wspólnie zamieszkujące i prowadzące wspólne gospodarstwo domowe osoby w rodzinie. Za dochód należy rozumieć przychód pomniejszony o koszty uzyskania przychodu i składki na ubezpieczenie społeczne (§ 6 Regulaminu),
- oraz przebywanie na urlopie wypoczynkowym w ilości minimum 14 dni ciągiem - § 4 pkt 1 Regulaminu.

W oświadczeniu o dochodach pracownicy nie podają dokładnych dochodów przypadających na osobę w rodzinie, a jedynie wskazują na konkretny przedział, w którym się mieszczą.

Dopłata z tytułu wczasów pod gruszą przysługuje raz w roku.

Wysokość świadczenia zależna jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Pomoc z funduszu przyznawana jest do wysokości posiadanych środków - §5 Regulaminu i była regulowana w załączniku nr 2 do Regulaminu.

Zgodnie z treści w/w załącznika w przypadku przedziału dochodu w zakresie od 1500 do 3000 zł, przysługuje dopłata w kwocie 800 zł brutto.

W myśl § 12 Regulaminu – przyznanie osobom uprawnionym świadczeń z funduszu należy do decyzji prezesa lub dyrektora zarządzającego zakładem pracy, uzgodnionej z przedstawicielem załogi.

Regulamin nie regulował kwestii, w jakim momencie wniosek o wypłatę świadczenia ma zostać złożony, jednakże zgodnie z zasadami panującymi w Spółce, przyznanie świadczenia socjalnego „wczasy pod gruszą” warunkowane było złożeniem wniosku przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego.

W dniu 16 grudnia 2016 r. powódka zwróciła się do P. B. z zapytaniem odnośnie tego, czy w momencie przebywania na urlopie wypoczynkowym może złożyć wniosek o „gruszę”.

W odpowiedzi na w/w zapytanie, otrzymała od P. B. informację, że wniosek o „gruszę” składa się zawsze przed rozpoczęciem urlopu i z uwagi na to, że w/w warunku powódka nie spełnia, grusza jej nie przysługuje.

Wobec tego, powódka w grudniu 2016 r. nie złożyła wniosku o przyznanie jej świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych „wczasy pod gruszą”, a co za tym idzie strona pozwana nie wypłaciła jej tego świadczenia.

Pismem z dnia 29 marca 2017 r. powódka złożyła wniosek o przyznanie jej świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych „wczasy pod gruszą” i oświadczyła, że dochód na osobę w jej rodzinie mieści się w przedziale 1500-3000 zł, natomiast w terminie od 03 kwietnia 2017 r. do 28 kwietnia 2017 r. będzie przebywać na urlopie wypoczynkowym wraz z członkami rodziny.

W dniu 03 kwietnia 2017 r. strona pozwana wypłaciła powódce świadczenie z tzw. wczasów pod gruszą w wysokości 724,00 zł.

Dowód: - wniosek o przyznanie świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych „wczasy pod gruszą” z dnia 12.06.2013 r. i z dnia 18.06.2014 r., k. 56, 58,

- potwierdzenie przelewu świadczenia z dnia 13.06.2013 r., k. 57, 59,

- wniosek o przyznanie świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych „wczasy pod gruszą” z dnia 29.03.2017 r., k. 60,

- potwierdzenie przelewu świadczenia z dnia 03.04.2017 r., k. 61,

- korespondencja mailowa powódki z P. B. z dnia 16.12.2016 r., k. 87,

- Regulamin Zakładowego Funduszu Socjalnego wraz z załącznikami, k. 90 – 95,

- zeznania świadka J. S. (2), k. 80v-81,

- zeznanie świadka P. B., k. 81- 82,

- przesłuchanie powódki, k. 99-100.

Pismem datowanym na dzień 27 stycznia 2017 r. doręczonym powódce tego samego dnia, strona pozwana wypowiedziała jej warunki umowy o pracę zawartej w dniu 19 marca 2005 r. z zachowaniem trzymiesięcznego

okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2017 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę strona pozwana wskazała: przyczynę nie dotyczącą pracownika na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika tj. brak możliwości kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku kierownika działu obsługi klienta z powodu jego obsadzenia w trakcie przebywania przez powódkę na urlopie macierzyńskim i niemożnością zatrudnienia jednocześnie dwóch osób na tym samym stanowisku, przy jednoczesnej możliwości dalszego zatrudnienia powódki na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta.

W treści w/w oświadczenia poinformowano powódkę, że przy wytypowaniu jej do wypowiedzenia warunków pracy na w/w stanowisku, zastosowano następujące kryteria wyboru:

- posiadane umiejętności zawodowe, zdolności kierownicze,
- umiejętności kierowania zespołem, w tym delegowania uprawnień na innych pracowników działu,
- znajomość języka (...), umiejętność generowania zestawień (...) niezbędnych do analizy sprzedaży przez kierownictwo oraz zarząd,
- dyspozycyjność, gotowość do wyjazdów służbowych do klienta na prezentacje 1-2 dni,
- kreatywność i samodzielność w organizacji pracy.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 01 maja 2017 r. zaproponowano powódce zatrudnienie na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta, w pełnym wymiarze czasu pracy (od 02 lutego 2017 r. do 01 lutego 2018 r. zgodnie z wnioskiem powódki, tj. w wymiarze 15/16 etatu), za uprzednio otrzymywanym wynagrodzeniem, z tym jednak zastrzeżeniem, że w okresie od 02 lutego 2017 r. do 01 lutego 2018 r. wynagrodzenie ulegnie proporcjonalnemu obniżeniu do wymiaru czasu pracy zgodnie z wnioskiem powódki.

Nadto zawarto informację, że w przypadku niezłożenia przez powódkę do połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 16 marca 2017 r. oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków.

Dodatkowo pouczone powódkę o prawie do wniesienia odwołania w terminie 21 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma do Sądu Pracy we W..

Dowód: - wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 27.01.2017 r., k. 16 -17, oraz w aktach osobowych powódki, Pismem z dnia 10 lutego 2017 r. powódka złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy.

Dowód: - oświadczenie o odmowie przyjęcia jej zaproponowanych warunków umowy o pracę z dnia 10.02.2017 r., k. 18,

- potwierdzenie nadania, k. 19.

W dniu 03 stycznia 2017 r. strona pozwana zapewniła powódce prywatną opiekę medyczną poprzez wykupienie abonamentu w Spółce medycznej (...), w kwocie 170 zł na miesiąc. W/w abonament obejmował dwoje dzieci powódki i jej męża, i był opłacany przez pozwaną Spółkę.

Dowód: - formularz zgłoszenia nowego pacjenta do Programu (...), k. 66,

- zeznanie świadka P. B., k. 81- 82,

- przesłuchanie powódki, k. 99-100.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, z ostatnich trzech miesięcy, wynosiło 3.093,75 zł brutto, tj. 2155,22 zł netto.

Dowód: zaświadczenie o średnim miesięcznym wynagrodzeniu powódki, k. 38.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało częściowemu uwzględnieniu.

W toku niniejszego procesu, powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 10.900,00 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, zasądzenia na jej rzecz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop pracowniczy oraz zwrot środków z (...) z uwagi na wykorzystanie nieprzerwanego 14-dniowego urlopu.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, tj. umowie o pracę na okres próbny z dnia 20.12.2004 r., umowie o pracę na czas określony z dnia 19.03.2005 r., porozumieniu zmieniającym z dnia 31.10.2006 r., zmianie warunków umowy o pracę z dnia 30.05.2014 r., zaświadczeniu o średnim miesięcznym wynagrodzeniu powódki, wykazie pracowników, odpisie skróconego aktu urodzenia, piśmie dot. zmiany wymiaru czasu pracy z dnia 12.01.2017 r., wniosku o przyznanie świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych „wczasy pod gruszą” z dnia 12.06.2013 r. i z dnia 18.06.2014r., potwierdzeniu przelewu świadczenia z dnia 13.06.2013 r., wniosku o przyznanie świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych „wczasy pod gruszą” z dnia 29.03.2017 r., k. 60, potwierdzeniu przelewu świadczenia z dnia 03.04.2017 r., k. 61, korespondencji mailowej powódki z P. B. z dnia 16.12.2016 r., Regulaminie Zakładowego Funduszu Socjalnego wraz z załącznikami, wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 27.01.2017 r., oświadczeniu o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę z dnia 10.02.2017 r., potwierdzeniu nadania, formularzu zgłoszenia nowego pacjenta do Programu (...), albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała ich prawdziwości i autentyczności.

Ponadto istotne dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy były zeznania powołanych do sprawy świadków, tj. J. A., J. S. (1) oraz J. S. (2), którym Sąd dał wiarę, albowiem były one spójne, logiczne i rzeczowe oraz korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd jedynie częściowo dał wiarę przesłuchivanemu w charakterze świadka dyrektorowi zarządzającemu strony pozwanej – P. B., odmawiając mu wiary w zakresie w jakim w/w świadek wskazywał, że strona pozwana wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Sąd miał bowiem na uwadze fakt, iż zeznania w/w świadka były wewnętrznie sprzeczne i nielogiczne. Z jednej strony bowiem P. B. wskazywał, że powódka posiadała mniejsze umiejętności niż J. S. (1), jednocześnie wskazując, że powodem wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę są przyczyny nie dotyczące pracownika.

Sąd dał wiarę twierdzeniom powódki, albowiem były one spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiące wiarygodny dowód w sprawie.

Przechodząc kolejno do roszczeń powódki, wskazać należy, że w piśmie procesowym datowanym na dzień 13 września 2017 r. powódka cofnęła pozew w zakresie żądania wypłaty na jej rzecz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, wskazując, iż strona pozwana wypłaciła należny jej ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W tym stanie rzeczy zauważyć należy, iż w myśl art. 203 § 1 k.p.c., pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku.

Ponadto jak wynika z brzmienia art. 203 § 2 zdanie pierwsze k.p.c., pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa.

Nadto podkreślić należy, iż pomimo tego, że Sąd, co do zasady związany jest cofnięciem pozwu, zawsze jednak zobligowany jest do dokonania oceny, czy w świetle zgromadzonego materiału procesowego czynność taka jest dopuszczalna. Zgodnie bowiem z art. 203 § 4 k.p.c., Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Powyższe przepisy znajdują odpowiednie zastosowanie w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, przy czym, jak stanowi art. 469 k.p.c., sąd uzna cofnięcie pozwu za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego.

W niniejszej sprawie w piśmie procesowym datowanym na dzień 13 września 2017 r. powódka dokonała cofnięcia pozwu, w uzasadnieniu wskazując, że strona pozwana wypłaciła należny jej ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W konsekwencji powyższego uznać należało, że powódka dokonała skutecznego cofnięcia pozwu, co skutkuje umorzeniem postępowania w zakresie żądania powódki o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. – zgodnie, z którym Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew lub jeżeli wydanie wyroku stało się z innych przyczyn zbędne lub niedopuszczalne. Wobec tego, w pkt II sentencji wyroku Sąd umorzył powództwo w zakresie cofniętego roszczenia o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Przechodząc następnie do roszczenia powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania, wskazać należy, iż podstawę prawną roszczenia powódki stanowi treść art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z treścią art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Art. 42 § 1 k.p. stanowi z kolei, że „przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy”.

Zgodnie bowiem z treścią art. 42 k.p. instytucją wypowiedzenia zmieniającego można objąć zarówno warunki pracy i płacy, jak i jeden z tych elementów treści stosunku pracy. Zmiana musi być jednak istotna, albowiem wszelkie inne modyfikacje warunków zatrudnienia mieszczą się w kręgu uprawnień kierowniczych pracodawcy. Poza tym powinna być ona niekorzystna dla pracownika, gdyż poprawa warunków pracy i płacy nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 Nr 6, poz. 103; z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78, niepublikowany i z dnia 26 lipca 1979 r., I PR 64/79, OSNCP 1980 Nr 1, poz. 17).

W pierwszej kolejności zaznaczyć należy, że wypowiedzenie zmieniające dla swojej skuteczności wymaga zachowania odpowiednich wymogów formalnych, bowiem do wypowiedzenia zmieniającego znajdują zastosowanie odpowiednie przepisy o ochronie powszechnej.

Mając to na uwadze, wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 30 § 3 k.p. wymóg formy pisemnej dotyczy całego wypowiedzenia zmieniającego, a więc również wypowiedzenia dotychczasowych warunków. Kolejno z odpowiedniego stosowanego przepisu art. 30 § 4 k.p. wynika, że pracodawca, wypowiadając warunki pracy i/lub płacy określone w

umowie na czas nieokreślony obowiązany jest wskazać przyczynę wypowiedzenia, oraz jak wynika z § 5 powinien pouczyć o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Dodatkowo do wypowiedzenia zmieniającego znajduje także odpowiednie zastosowanie art. 45 k.p., z którego jednoznacznie wynika konieczność uzasadnienia wypowiedzenia zmieniającego. Ocena zasadności obejmuje także zaproponowane pracownikowi nowe warunki. Niewykonanie tego obowiązku stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (wyrok SN z 19.05.1997 r., I PKN 173/97, OSN 1998/8/243; por. też wyr. z 15.04.1999 r., I PKN 9/99, OSN 2000/12/464).

Przyczyna wypowiedzenia powinna być przy tym rzeczywista i konkretna. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) naruszenia art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialnoprawną dopuszczalności wypowiedzenia. W tym miejscu warto podkreślić, że Kodeks pracy nie zawiera enumeratywnie wymienionych przyczyn uzasadniających wypowiedzanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione. W związku z powyższym zasadność wypowiedzenia Sąd bada stosując oceny pozaustawowe indywidualne dla każdego przypadku.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (por. wyrok SN z 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAP 99.21.688). Oznacza to, że w trakcie postępowania sądowego pracodawca nie będzie mógł zgłaszać nowych zarzutów wobec pracownika, które mogły mieć wpływ na jego decyzję. Sąd rozpatrywać będzie wyłącznie przyczyny wskazane w uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy.

Co ważne, szczególną ochronę przed wypowiedzeniem albo rozwiązaniem umowy o pracę stanowi art. 186⁸ § 1 k.p. zgodnie, z którym 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.

W myśl § 2 w/w artykułu 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. Okolicznością bezsporną w realiach niniejszej sprawy jest bowiem to, że w dniu 12 stycznia 2017 r., powódka złożyła pismo, w treści którego wniosła o obniżenie jej wymiaru czasu pracy do wymiaru 15/16 etatu, na okres od 02 lutego 2017 r. do 01 lutego 2018 r.. Co więcej, tego samego dnia, tj. 12 stycznia 2017 r. dyrektor zarządzający - P. B. wyraził zgodę na obniżenie powódce wymiaru czasu pracy.

Kolejno wskazać należy, że strona pozwana w oświadczeniu o wypowiedzeniu powódce warunków pracy, jako podstawę prawną, a zarazem przyczynę wypowiedzenia warunków pracy wskazała: „przyczynę nie dotyczącą pracownika na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika – brak możliwości kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku kierownika działu obsługi klienta z powodu jego obsadzenia w trakcie przebywania przez powódkę na urlopie macierzyńskim i niemożnością zatrudnienia jednocześnie dwóch osób na tym samym stanowisku, przy jednoczesnej możliwości dalszego zatrudniania powódki na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta”.

W ocenie Sądu ujęcie przez stronę pozwaną w powyższy sposób przyczyny wypowiedzenia było zabiegiem celowym, gdyż intencją strony pozwanej było wyłączenie szczególnej ochrony wynikającej z art. 186⁸ § 1 k.p. na gruncie zasad wynikających z ustawy

z dnia 13 marca 2002 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która to ustawa uchyla ochronę przysługującą na mocy art. 186⁸ § 1 Kodeksu pracy.

Jednakże w ocenie Sądu, wbrew wyartykułowanej w oświadczeniu pracodawcy przyczynie, w realiach niniejszej sprawy nie znajduje zastosowania ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2016.1474).

Uzasadniając powyższe w pierwszej kolejności wskazać należy, zgodnie z art. 10 ust. 1 cyt. 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.

Cytowana norma prawna ma zastosowanie, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W kwestii wykładni sformułowania „wyłączny powód” pełną aktualność zachowuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 r. (w sprawie I PR 319/90, opublikowany w OSNCP z 1992 r. Nr 11, poz. 204). Sąd Najwyższy przyjął, że „wyłączny powód” to taka sytuacja, w której bez zaistnienia przyczyn niedotyczących pracownika nie zostałaby podjęta indywidualna decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 10 ust. 2 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.

Jak Sąd wskazał powyższej, norma prawna zawarta w art. 186⁸ k.p. należy do przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, której nie stosuje się przy wypowiedzaniu stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia (art. 5 ust. 5 ustawy). A zatem, w sytuacji gdy pracodawca prowadzi tzw. zwolnienia grupowe, ochrona szczególna wynikająca z art. 186⁸ k.p jest uchylona bezwzględnie.

Inaczej wygląda sytuacja w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych (art. 10 ustawy). 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 lutego 2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006, Nr 21- 22, poz. 315).

W związku z powyższym, z pracownikiem wykonującym pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p. można rozwiązać umowę o pracę w ramach tzw. „zwolnienia indywidualnego”, o ile wyłączną przyczyną rozwiązania umowy są okoliczności niedotyczące pracownika (m.in. likwidacja stanowiska, odwołanie z funkcji członka zarządu), a organizacja związkowa (jeżeli działa u pracodawcy) nie zgłosi sprzeciwu w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186⁸ § 2 k.p.

W tym stanie rzeczy, wskazać należy, iż pracodawca mógł wypowiedzieć umowę o pracę jedynie w sytuacji, gdy wyłączną przyczyną wypowiedzenia były przyczyny niedotyczące pracownika, do których zalicza się m.in. likwidację stanowiska pracy, ogłoszenie upadłości pracodawcy, co niewątpliwie nie miało miejsca w realiach niniejszej sprawy.

Jak wynika bowiem bezspornie z materiału dowodowego zebranego w sprawie, stanowisko dotychczas zajmowane przez powódkę – kierownika działu obsługi klienta – nadal funkcjonuje w strukturze organizacyjnej strony pozwanej i piastowane jest przez innego pracownika Spółki, a mianowicie J. S. (1) – wcześniej podwładną powódki.

Warto w tym miejscu zauważyć, iż okoliczność powierzenia stanowiska kierowniczego J. S. (1) w toku procesu nie była kwestionowana przez stronę pozwaną. Co więcej, okolicznością bezsporną jest to, że w strukturach organizacyjnych strony pozwanej funkcjonował wyłącznie jeden etat na stanowisku kierownika działu obsługi klienta, natomiast fakt, iż w momencie wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego było dwóch kierowników wiązał się jedynie z tym, że powódka po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego wróciła na uprzednio zajmowane stanowisko – z uwagi na treść art. 183² k.p., które zostało powierzone J. S. (1) w czasie jej nieobecności.

Zauważyć bowiem należy, że w myśl art. 183² 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.

Warto zwrócić uwagę, że powyższa 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, natomiast nie znajduje ona uzasadnienia w sytuacji, gdy stanowisko nie zostało zlikwidowane. W doktrynie i judykaturze przyjmuje się bowiem, że możliwość zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku zależy wyłącznie od jego istnienia (stanowisko nie zostało zlikwidowane), co oznacza, że pracodawca nie będzie mógł zaproponować pracownikowi innych alternatyw w przypadku, gdy na jego miejscu pracuje obecnie ktoś inny.

A zatem, w realiach niniejszej sprawy nie ziściły się przesłanki umożliwiające zastosowanie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a to wobec tego, że u strony pozwanej nie zaszły żadne zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki na stanowisku kierowniczym.

W ocenie Sądu, prawdziwą przyczyną rozwiązania umowy o pracę była chęć powierzenia stanowiska kierowniczego J. S. (1).

Do powyższej konstatacji Sąd doszedł mając na uwadze również sposób ujęcia w oświadczeniu pracodawcy kryteriów doboru pracownika do wypowiedzenia, a z których jednoznacznie wynika, że to właśnie przymioty osobiste powódki – a więc dotyczące osoby powódki - były powodem wypowiedzenia jej umowy o pracę. W oświadczeniu pracodawca, jako kryterium doboru pracownika do wypowiedzenia mu umowy o pracę, wskazał bowiem:

- posiadane umiejętności zawodowe, zdolności kierownicze,
- umiejętności kierowania zespołem, w tym delegowania uprawnień na innych pracowników działu,
- znajomość języka (...), umiejętność generowania zestawień (...) niezbędnych do analizy sprzedaży przez kierownictwo oraz zarząd,
- dyspozycyjność, gotowość do wyjazdów służbowych do klienta na prezentację 1-2 dni,
- kreatywność i samodzielność w organizacji pracy.

Na powyższą okoliczność wskazywał podczas składania zeznań bezpośredni przełożony powódki, tj. dyrektor zarządzający P. B., który podał m.in. ,że: „Powódka wróciła w styczniu po macierzyńskim...Ja musiałem podjąć decyzję kto zostanie kierownikiem, a kto nie (...). Kiedy M. była kierownikiem, ja często musiałem interweniować. Ona

była kierownikiem pasywnym, ja musiałem jej mówić, co ma robić (...). Kiedy J. została kierownikiem zauważyłem poprawę, np. z zestawieniami”.

Abstrahując od powyższego tut. Sąd pragnie również zauważyć, iż kryteria doboru pracownika, zostały w taki sposób sporządzone, aby uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę właśnie powódce, jednakże w świetle zajmowanego przez powódkę stanowiska nie mogły one stanowić faktycznej podstawy wypowiedzenia jej umowy o pracę. Jak wykazało bowiem postępowania dowodowe, w okresie zajmowania przez powódkę stanowiska kierowniczego, strona pozwana nigdy nie miała żadnych zastrzeżeń co do jakości wykonywanej przez powódkę pracy.

Co więcej, bezspornie z materiału dowodowego wynika, że strona pozwana nigdy nie wymagała od powódki znajomości języka (...), którego to znajomością – z racji pełnionych obowiązków – wykazywała się J. S. (1). Okolicznością niekwestionowaną jest bowiem to, że w momencie objęcia stanowiska kierowniczego powódka nie знаła języka (...) oraz co równie ważne, strona pozwana nigdy nie kierowała jej na żadne szkolenia w tym przedmiocie.

Ponadto jak wskazywali w toku niniejszej sprawy powołani do sprawy świadkowie, tj. J. A., J. S. (1) oraz J. S. (2) znajomość języka (...) nie była wymaga dla pełnienia stanowiska kierownika działu obsługi klienta. Warto w tym miejscu przytoczyć treść zeznań świadka J. A., która podczas składania zeznań podała: „Najwięcej Pani S. zajmowała się programem (...), ale zajmowały się tym działy techniczne. Pisanie w tym programie nie należało do naszego działu. Zdarzało się, że Pani S. sporadycznie coś wykonywała w tym zakresie, na pewno nie było jej to narzucone”.

Nadto jak wskazała J. S. (1): „ W podstawowym zakresie znam język (...), wykorzystuję go do robienia różnych zestawień, statystyk...Znajomość tego języka nie jest konieczna, jednak ułatwia pracę i oszczędza czas...”.

Co również ważne, w/w świadkowie jednomyślnie wskazywali, że w Spółce nie zdarzały się delegacje kilkudniowe, a wyłącznie jednodniowe. Jak podała J. S. (1): „W. do klientów to były wyjazdy w ciągu dnia”, z kolei świadek J. A. wskazała: „Były delegacje, które kończyły się w tym samym dniu”.

Wobec powyższego, uznać należało, że na gruncie stanu faktycznego niniejszej sprawy nie znajduje zastosowania ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a zatem powódka podlega szczególnej ochronie wynikającej z art. 186⁸ § 1 k.p., która to uniemożliwiała wypowiedzenie jej warunków umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, w ocenie Sądu, do wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę doszło z naruszeniem prawa i z tego względu, na podstawie art. 47¹ k.p. Sąd w pkt I sentencji wyroku orzekł na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. kwotę 9.281,25 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 09 marca 2017 r. do dnia zapłaty.

Wysokość należnego powódce odszkodowania Sąd ustalił w oparciu o zaświadczenie strony pozwanej o średnim miesięcznym wynagrodzeniu powódki, liczonym wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, zgodnie z którym średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosi 3.093,75 zł brutto, a zatem odszkodowanie za okres trzech miesięcy winno wynosić 9.281,25 zł brutto.

W pozostałym zakresie, tj. co do kwoty 1.618,75 zł. (powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz tytułem odszkodowania kwoty 10.900,00 zł) Sąd powództwo oddalił, o czym orzekł w pkt III sentencji wyroku.

Przechodząc kolejno do roszczenia powódki o wypłacenie na jej rzecz zwrotu środków z (...) z uwagi na wykorzystanie nieprzerwanego 14-dniowego urlopu, tut. Sąd uznał, że w/w roszczenie nie zasługiwało na uwzględnienie.

W judykaturze uznaje się bowiem, że ustawa o funduszu świadczeń socjalnych generalnie nie kreuje świadczeń o charakterze roszczeniowym (o takim charakterze jak wynagrodzenie za pracę lub inne świadczenia pracownicze wynikające z prawa płacowego).

Wynika to ze specyfiki tych świadczeń, które stają się wymagalne dopiero po ich przyznaniu lub - rzadziej - po spełnieniu warunków do ich otrzymania. Ich rozdział zachodzi według określonej ocennej kwalifikacji, która bierze pod uwagę szereg elementów (przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej - art. 8 ust. 1 ustawy). Rzadką z reguły jest sytuacja powstania bezpośrednio roszczenia o świadczenie z funduszu socjalnego.

Inaczej sytuacja się przedstawia wtedy, gdy pracodawca przyzna konkretnemu pracownikowi określone świadczenia, przewidziane w zakładowym regulaminie świadczeń socjalnych (art. 8 ust. 1 i 2 ustawy), ale ich nie wypłaci (albo nie zrealizuje w naturze). Dopiero wtedy po stronie pracownika powstaje przeciwko pracodawcy roszczenie o świadczenie z zakładowego funduszu (wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 25/07 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09 grudnia 2011 r., II PK 127/11).

Mając na uwadze powyższe w pierwszej kolejności wskazać należy, że w myśl § 12 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, który przewidywał wypłatę na rzecz pracowników świadczenia, tzw. wczasów pod gruszą, przyznanie osobom uprawnionym świadczeń z funduszu należy do decyzji prezesa lub dyrektora zarządzającego zakładem pracy, uzgodnionej z przedstawicielem załogi.

Nadto by powódka mogła uzyskać prawo do świadczenia, musiałyby zostać spełnione również pozostałe warunki określone w Regulaminie ZFŚS w celu nabycia prawa do tego świadczenia. W myśl bowiem § 6 oraz § 4 pkt 1 cyt. Regulaminu, warunkami przyznania świadczenia są:

- złożenie wniosku o przyznanie świadczenia wraz z oświadczeniem o dochodach przypadających na osobę w rodzinie z 6-ciu ostatnich miesięcy, a w przypadku istotnej zmiany z okresu po zmianie – zgodnie z treścią załącznika nr 1 do regulaminu. Pracownik ma obowiązek ująć w oświadczeniu pełną wysokość dochodów uzyskiwanych przez wszystkie wspólnie zamieszkujące i prowadzące wspólne gospodarstwo domowe osoby w rodzinie. Za dochód należy rozumieć przychód pomniejszony o koszty uzyskania przychodu i składki na ubezpieczenie społeczne,

- oraz przebywanie na urlopie wypoczynkowym w ilości minimum 14 dni ciągiem.

Wobec powyższego, tut. Sąd pragnie wskazać, iż dopiero przyznanie prawa do świadczenia mogło rodzić po stronie powódki prawo do domagania się jego wypłaty, co niewątpliwie nie miało miejsca w realiach niniejszej sprawy.

Warto bowiem zauważyć, iż przyznanie świadczenia wiązało się z koniecznością złożenia wniosku o przyznanie świadczenia wraz z oświadczeniem o dochodach. Nadto jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w/w wniosek winien zostać złożony przed rozpoczęciem urlopu. W/w okoliczność wynika nie tylko z treści zeznań powołanych do sprawy świadków, ale przede wszystkim z treści składanych przez powódkę wniosków o przyznanie świadczenia w toku zatrudnienia, z których jednoznacznie wynika, że każdorazowo były składane przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego.

W tym stanie rzeczy wskazać należy, że w realiach niniejszej sprawy okolicznością niekwestionowaną jest to, że powódka nie złożyła wniosku o przyznanie jej świadczenia z tzw. „wczasów pod gruszą”, wobec czego w/w roszczenie jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł w pkt III sentencji wyroku.

W pkt IV sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie koszty zastępstwa procesowego między stronami.

Zgodnie bowiem z treścią w/w przepisu „w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu”.

Mając na uwadze fakt, iż żądanie powódki było uzasadnione jedynie, co do kwoty 9.281,25 zł brutto, natomiast odnośnie roszczenia o zasądzenie na jej rzecz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy podlegało umorzeniu z powodu cofnięcia przez powódkę pozwu w tym zakresie, a z kolei roszczenie o zwrot środków z (...) z uwagi na wykorzystanie nieprzerwanego 14-dniowego urlopu, podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione, w realiach niniejszej sprawy wzajemne zniesienie kosztów zastępstwa procesowego jawiło się jako uzasadnione.

W pkt V wyroku, Sąd na podstawie art. 98 §1 k.p.c. i art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r. poz.623) nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 545 zł tytułem opłaty sądowej (obliczonej jako 5% od wartości przedmiotu sporu 10.900 zł) od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy. Zgodnie bowiem z art. 83 ust. 2 cyt. ustawy z dnia 28.07.2005r. , Sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie orzeka o poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tej ustawy.

Sąd w pkt VI sentencji wyroku nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 3.093,75 zł brutto na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Dla tych motywów Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.