

Sygn. akt XP 1222/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: A. P. (1), J. S.

Protokolant: Katarzyna Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 2015r. we Wrocławiu

z powództwa A. P. (2)

przeciwko (...) sp.z.o.o. z siedzibą w S.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 24 listopada 2014 r. (data prezenty) powódka A. P. (2) wносиła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także żądała zatrudnienia jej osoby do momentu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy. Jednocześnie powódka żądała zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka wskazała, iż była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 03 stycznia 2006 r., a w okresie marca 2012 r. do 27 sierpnia 2014 r. przebywała na urloпах macierzyńskich, a do dnia 07 listopada 2014 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym oraz, że w dniu 22 października 2014 r. zgłosiła gotowość do pracy. W dniu 17 listopada 2014 r. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, w którym wskazano na likwidację stanowiska pracy powódki. Zdaniem powódki u strony pozwanej nie zaszły żadne zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu zatrudnienia. W ocenie powódki w chwili rozwiązania umowy o pracę podlegała szczególnej ochronie z art. 186⁸ k.p., a strona pozwana nie mogła rozwiązać umowy o pracę (pismo procesowe k. 3-5).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. zo.o. w S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenia na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana podniosła, iż wskazana przyczyna jest rzeczywista i prawdziwa albowiem miała miejsce reorganizacja funkcjonowania zakładu pracy, która skutkowała zlikwidowaniem stanowiska pracy powódki, od 2009 r. struktura organizacyjna zmieniała się kilkakrotnie, stopniowo likwidując poszczególne stanowiska.

Jednocześnie strona pozwana przyznała, iż po zakończeniu urlopu macierzyńskiego następuje wznowienie stosunku pracy oraz iż na pracodawcy ciąży obowiązek dopuszczenia pracownika na dotychczasowym miejscu albo na równorzędnym, jednak wobec likwidacji stanowiska pracy zajmowanego uprzednio przez powódkę i nie było także równorzędnego stanowiska pracy w związku z czym zachodziła konieczność rozwiązania umowy o pracę z obowiązkiem przyznania powódce odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Strona pozwana zaznaczyła, iż wyjątkowo rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie jest dopuszczalne w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy jak również w przypadku zwolnień grupowych z przyczyn niedotyczących pracowników, w tym także w trybie indywidualnych zwolnień przewidzianych w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, które to miało miejsce w odniesieniu do powódki. Jednocześnie strona pozwana wskazała, iż niemożliwym do wyegzekwowania jest spełnienie żądania powódki w zakresie jej zatrudnienia do momentu wydania prawomocnego wyroku gdyż strona pozwana nie posiada żadnego stanowiska pracy które mogłaby zająć powódka.

W piśmie procesowym z dnia 28 stycznia 2015 r. **powódka** wskazała, iż ze schematów organizacyjnych wynika, iż dwa lata przed powrotem do pracy jej stanowisko uległo likwidacji. W ocenie powódki sam fakt likwidacji stanowiska pracy pracownika przebywającego na urlopie macierzyńskim w związku z reorganizacją zakładu pracy nie może stanowić samoistną przyczynę wypowiedzenia. Powódka podkreśliła, iż obowiązkiem pracodawcy jest zapewnić po powrocie z urlopu macierzyńskiego zatrudnienie na dotychczasowym albo równorzędnym stanowisku. Powódka podniosła, iż informowała pracodawcę o woli powrotu do pracy, poinformowała ją o tym, iż pracodawca poszukuje pracownika na stanowisko Kierownika magazynu w następstwie czego powódka zgłosiła swoją kandydaturę. Powódka odbyła spotkania z prezesem zarządu strony pozwanej podczas których zaproponowano jej stanowisko asystenta dyrektora produkcji. Jednocześnie po udaniu się do firmy zaproponowano jej stanowisko w dziale księgowości. W dniu 17 listopada 2014 r. kiedy powódka stawiała się do pracy otrzymała propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, której nie przyjęła, następnie otrzymała skierowanie na badania i powróciła do pracy gdzie otrzymała polecenie pracy fizycznej której wykonania odmówiła (pismo procesowe k. 68-73).

W piśmie procesowym z dnia 12 lutego 2015 r. **strona pozwana** przyznała, iż zajmowane przez powódkę stanowisko uległo likwidacji dwa i pół roku przed jej powrotem. Strona pozwana podkreśliła, iż była uprawniona do rozwiązania umowy o pracę z powódką, a nadto iż wypłaciła powódce odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Strona pozwana podniosła, iż reprezentanci spółki wielokrotnie rozmawiali z powódką o likwidacji stanowiska pracy oraz o braku stanowiska równorzędnego. Odnosząc się do zatrudnienia na stanowisku kierownika magazynu strona pozwana przyznała, iż prowadziła w tym zakresie rekrutację w następstwie czego od dnia 01 października 2014 r. zatrudniono nową osobę. Strona pozwana podniosła, iż powyższe stanowisko nie jest równorzędnym z tym zajmowanym przez powódkę albowiem dotyczy odmiennego zakresu obowiązków i nie jest związane z handlem. Strona pozwana przyznała, iż prowadziła rozmowy z powódką na temat zatrudnienia mimo reorganizacji albowiem chciała znaleźć stanowisko dla powódki (pismo procesowe k. 99-102).

Na rozprawie w dniu 18 marca 2015 r. powódka A. P. (2) ostatecznie sprecyzowała żądanie objęte pozwem wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę to jest w kwocie 12.075 zł brutto.

(protokół z rozprawy z dnia 18.03.2015 r. k. 111 verte).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. P. (2) była zatrudniona w (...) sp. Z o.o. w S. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 03 stycznia 2006 r. do dnia 30 czerwca 2007 r. na stanowisku pracownika produkcji szklarniowej w dziale produkcji, w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 01 lipca 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, w wyniku której powódka objęła stanowisko Referenta do spraw zakupu i sprzedaży kwiatów doniczkowych w dziale handlowym.

Z dniem 01 grudnia 2009 r. powódce powierzono obowiązki kierownika Centrum Ogrodniczego przy P. S. sp. zo. o. Na ostatnim zajmowanym przez powódkę stanowisku jej bezpośrednim przełożonym był Prezes zarządu – dyrektor naczelny. Do obowiązków powódki należało nadzór pracownik, organizacja ich pracy, sprzedaż detaliczna towarów oferowanych w Centrum Ogrodniczym – sadzonek roślin, kwiatów, akcesoriów ogrodniczych, prowadzenie dokumentacji księgową, sprawdzanie stanu ilościowego towaru.

Średniomiesięczne wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 4 025,00 zł.

Dowód: kserokopia umowy o pracę z dn. 03.01.06 r., z dnia 01.01.07 r., z dn. 01.07.07 r. k. 6-8,

zaświadczenie o zarobkach k. 32,

przesłuchanie w charakterze stron: powódki A. P. (2) k. 139 (płyta CD);

prokurenta I. K. w charakterze strony pozwanej k.154 (płyta CD)

W dniu 08 marca 2012 r. powódka urodziła dziecko i od tej daty przebywała na urlopie macierzyńskim.

W okresie urlopu macierzyńskiego w dniu 29 sierpnia 2013 r. powódka urodziła drugie dziecko.

Do dnia 29 sierpnia 2014 r. powódka przebywała na urlopie macierzyński i dodatkowym urlopie macierzyńskim.

Bezpośrednio po urlopie macierzyńskim powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym.

W dniu 22 października 2014 r. powódka poinformowała stronę pozwaną o powrocie do pracy z dniem 10 listopada 2014 r. i jednocześnie złożyła wniosek o zmniejszenie etatu do 7/8 na co strona pozwana wyraziła zgodę

Dowód: opis skrócony aktu urodzenia z dn. 13.03.12 r.

Odpis skrócony aktu urodzenia z dn. 26.09.13 r. – akta osobowe,

Wniosek z dn. 22.10.14 r. k. 9,

Ewidencja czasu pracy k. 29-31;

przesłuchanie w charakterze stron: powódki A. P. (2) k. 139 (płyta CD);

prokurenta I. K. w charakterze strony pozwanej k.154 (płyta CD)

W dni 17 listopada 2014 r. powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W którym wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja stanowiska pracy i jednocześnie wskazano, iż na podstawie art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przyznał powódce odprawę pieniężną.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 10.

W 2009 r. struktura strony pozwanej przedstawiał się następująco:

Na czele organy spółki: Zgromadzenie wspólników, Rada Nadzorcza, Zarząd Spółki. Następnie Dyrektor Naczelny, któremu podlegali: Starszy specjalista ds. Analityki Produkcji- pełnomocnik do spraw Systemu (...), Kierownik Działu Kadr i Spraw Socjalnych, Asystent Dyrektora- sekretarka, Specjalista do spraw BHP, Pion Dyrektora do spraw Produkcji, Pion Dyrektora do spraw Technicznych, Pion Dyrektora Finansowego, Pion Dyrektora do spraw Sprzedaży i Marketingu.

Pion Dyrektora do spraw Sprzedaży i Marketingu nadzorowała i realizował zadania w zakresie sprzedaży, marketingu, prowadzenia magazynów w tym wyrobów gotowych oraz transportu przedsiębiorstwa.

Pion Dyrektora do spraw Produkcji realizował produkcję warzyw i kwiatów przez 3 działu którymi kierowali starsi specjaliści do spraw produkcji –Kierownicy etapów od I i do V.

Dowód: schemat struktury organizacyjnej 2/2009 k. 33-37;

przesłuchanie w charakterze stron: powódki A. P. (2) k. 139 (płyta CD);

prokurenta I. K. w charakterze strony pozwanej k.154 (płyta CD)

Z dniem 01 lutego 2010 r. strukturę organizacyjną strony pozwanej tworzył Dyrektor Spółki, któremu podlegali:

- Sekretarka Asystent dyrektora,
- Główny Energetyk,
- pełnomocnik prezesa Dos praw G.,
- Kierownik Działu Kadr,
- Specjalista Dos praw BHP,
- Specjalista do spraw Controllingu,
- Kierownik Działu Wspomagania i Analiz Produkcji który nadzorował: Specjalistę do spraw Ochrony Chemicznej, Specjalistę do sprawa Laboratorium Chemicznego, Magazyniera magazynu produkcyjnego,
- Kierownik produkcji etapu 1 i 2,
- Kierownik produkcji etapu 3,
- Kierownik produkcji etapu 5,
- Kierownik utrzymania ruchu,
- Brygada utrzymania ruchu,
- Główna księgowa, która nadzorowała Dział księgowości,
- Kierownik techniczny, który nadzorował Brygadę techniczną,
- Kierownik do spraw sprzedaży, któremu podlegali: Biuro Obsługi Klienta, Transport zewnętrzny, Magazynier magazynu warzyw, Transport Magazynu, Sortowania,
- Kierownik Centrum Ogrodniczego, któremu podlegało Centrum Ogrodnicze

Dowód: schemat struktury organizacyjnej 2/2009 k. 38-40.

Z dniem 15 marca 2011 r. struktura organizacyjna strony pozwanej wyglądała następująco Dyrektorowi Spółki podlegały działy: Produkcji, Dział Wspomagania i Analiz Produkcji, Dział Techniczny, Dział Sprzedaży, Dział Księgowości, Centrum Ogrodnicze.

Dyrektorowi spółki podlegali bezpośrednio: Kierownik Działu Kadr i Spraw Socjalnych, Pełnomocnik do spraw Systemu (...), Specjalista do spraw BHP, Specjalista do spraw Controllingu, Asystent Dyrektora.

Dowód: struktura organizacyjna ze schematem k. 41- 33.

Od dnia 26 sierpnia 2012 r. na czele struktury organizacyjnej stał Prezes Zarządu, któremu podlegały działy operacyjne: Dział Produkcji, Dział Sprzedaży, Dział Techniczny, Dział (...), Dział Spraw Pracowniczych i Socjalnych.

Dyrektorowi podlegał Specjalista do spraw BHP i Asystent Dyrektora.

Działem Produkcji kierował Kierownik produkcji któremu podlegali: Kierownik Szklarni 1 i 2, Kierownik Szklarni 3, Kierownik (...), Specjalista do spraw Ochrony Chemicznej Roślin i Magazyn Środkowy Ochrony, Magazynier Magazynu Ogólnego, Kierownik Działu Technologicznego.

Dział sprzedaży nadzorował i realizował zadania w zakresie sprzedaży , marketingu, prowadzenia magazynów produktów i opakowań, sortowania warzyw oraz organizacji transportu wewnętrznego magazynu i organizacji transportu zewnętrznego.

W maju 2012 r. likwidacji uległo Centrum Ogrodnicze, które zostało wydzierżawione przez firmę zewnętrzną. Strona pozwana zaprzestała hodowli sadzonek kwiatów i sprzedaży wyprodukowanych przez siebie roślin.

Powódka wiedziała o likwidacji Centrum Ogrodniczego.

Dowód: struktura organizacyjna ze schematem k. 45-48;

przesłuchanie w charakterze stron: powódki A. P. (2) k. 139 (płyta CD);

prokurenta I. K. w charakterze strony pozwanej k.154 (płyta CD)

Od września 2014 r. struktura organizacyjna wyglądała następująco:

Na czele struktury stał Prezes Zarządu – Dyrektor Spółki, któremu podlega Zastępca Dyrektora Prokurent.

Prezesowi Zarządu – Dyrektorowi Spółki podlegali:

- Pełnomocnik Zarządu ds. ZSZJiBŻ,
- Sekretariat Spółki,
- Specjalista do spraw BHP,
- Starszy Specjalista do spraw Pracowniczych i spraw socjalnych, któremu podlegała portiernia, Kierownik Produkcji Szklarniowej, Brygady Produkcji Szklarniowej i Brygady Ochrony Biologicznej Roślin,
- Kierownik Magazynu Warzyw,
- Kierownik Działu Technicznego,
- Kierownik do spraw technologicznych, któremu podlega: Brygada Ochrony Chemicznej Roślin, Magazynier Magazynu Środków Produkcji i Specjalista do spraw Technologicznych,
- Główny Księgowy.

W obecnej strukturze nie ma Centrum Ogrodniczego i Działu sprzedaży. Strona pozwana nie zajmuje się już sprzedażą detaliczną sadzonek roślin. Obecnie jakakolwiek sprzedaż ma miejsce za pośrednictwem prezesa zarządu strony pozwanej.

Dowód: schemat organizacyjny k. 49,

zeznania świadka P. D. k. 114 (płyta CD);

przesłuchanie w charakterze stron: powódki A. P. (2) k. 139 (płyta CD);

prokurenta I. K. w charakterze strony pozwanej k.154 (płyta CD)

Strona pozwana zatrudniała na dzień:

- 01 lipca 2007 r. - 395 osób,
- 01 stycznia 2008 r. – 370 osób,
- 01 stycznia 2009 r. – 355 osób,
- 01 stycznia 2010 r. – 320 osób,
- 01 stycznia 2011 r. – 243 osób,
- 01 stycznia 2012 – 226 osób,
- 01 stycznia 2013 r. – 231 osób,
- 01 stycznia 2014 r.- 261 osób,
- 12 listopad 2014 r. – 249 osób.

Z chwilą likwidacji Centrum Ogrodniczego zatrudnione osoby otrzymały oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę albo odeszła za porozumieniem stron.

Dowód: zestawienie pracowników k. 126- 134.

Przed powrotem do pracy powódce oferowano kilka różnych stanowisk między innymi stanowisko referenta w magazynie warzyw, które ma charakter okresowy od kwietnia do września z uwagi na jego zwiążanie z okresem wzrostu roślin. Powódka otrzymała skierowanie na badania na stanowisku referenta-sprzedawcy i stwierdzono zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku.

Następnie powódce zaproponowano stanowisko magazyniera na które otrzymała skierowanie na badania.

Strona pozwana prowadziła także rekrutację na stanowiska kierownika magazynu do które obowiązków należała koordynowanie i nadzór pracowników magazynu, przyjmowanie produktów, organizacja sortowni i pakowanie. Stanowisko wiązało się z dźwiganiem ciężarów. Powódka zgłosiła swoją kandydaturę. Strona pozwana zatrudniała inną osobę na powyższym stanowisku

Dowód: zeznania świadka P. D. k. 114 (płyta CD),

skierowanie na badania k. 74- 75;

bilingu rozmów k. 76- 95;

przesłuchanie w charakterze stron: powódki A. P. (2) k. 139 (płyta CD);

prokurenta I. K. w charakterze strony pozwanej k.154 (płyta CD).

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotowym pozwem powódka domagała się odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, które w jej ocenie naruszało regulację art. 186⁸k.p. Z kolei strona pozwana podnosiła, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. z 2015 r., poz. 192 ze zm. zwaną w dalszej części uzasadnienia ustawą o zwolnieniach grupowych).

Istota przedmiotowego postępowania sprowadzała się do zbadania czy rozwiązanie umowy o pracę z powódką za wypowiedzeniem spełniało przesłanki z ustawy o zwolnieniach grupowych oraz czy nie został naruszony zakaz z art. 186⁸k.p.

Należy wskazać, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w zwykłym trybie to jest z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 30§ 1 pkt 2 k.p.). Podkreślić należy, że w przypadku rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę musi spełnić wymogi formalne w postaci złożenia go na piśmie oraz zawierać pouczenie o przysługującym środku odwołania oraz zawierać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 3, 4, 5 k.p.). W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę strona pozwana jako przyczynę określiła likwidację zajmowanego stanowiska pracy kierownika Centrum Ogrodniczego. Jednocześnie powódka została poinformowana o uprawnieniu otrzymania odprawy pieniężnej z tytułu ustawy o zwolnieniach grupowych.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma zastosowanie po spełnieniu ustawowych przesłanek: zatrudnienia przez pracodawcę co najmniej 20 pracowników, konieczność rozwiązania umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę albo na mocy porozumienia stron w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienia obejmuje co najmniej 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników albo 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. W sytuacji, w której rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron obejmuje co najmniej 5 pracowników także przedmiotowa ustawa ma zastosowanie.

W ramach powyższej wskazanej ustawy zwanej potocznie o zwolnieniach grupowych istnieje także procedura tak zwanych zwolnień indywidualnych mająca miejsce w sytuacji, w której zachodzi konieczność 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 z art. 1 powyżej ustawy.

Tak więc konieczną jest wystąpienie przesłanki, iż wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę stanowią przyczyny niedotyczące pracownika. Dopiero w następstwie zaistnienia powyższych przesłanek pracownik jest uprawniony do żądania odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat albo trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat (art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Zważywszy, iż liczba osób z którymi rozwiązano umowy o pracę nie spełniała kryterium ilościowego należy przejść do analizy przedmiotowego rozwiązania umowy za wypowiedzeniem w kontekście w tak zwanego trybu indywidualnych zwolnień w ramach ustawy o zwolnieniach grupowych pod względem ilościowym (art. 10 ust. 1 powyżej ustawy, nazywana w dalszej części uzasadnienia zwolnieniem indywidualnym). Powyższe ma zastosowanie w sytuacji, w której zachodzi konieczność 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 z art. 1 powyżej ustawy.

Niezbędnymi przesłankami do zakwalifikowania danego rozwiązania umowy o pracę jako mającego miejsce w trybie art. 10 ust. 1 jest wystąpienie łącznie przesłanek, iż : pracodawca zatrudnia co najmniej 20 osób, wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę stanowią przyczyny niedotyczące pracownika. Dopiero w następstwie spełnienia powyższych wymogów pracownik jest uprawniony do żądania odprawy, której wysokość jest uzależniona od stażu pracy u danego pracodawcy. Odprawa należna jest w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat albo trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat (art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Materiał dowodowy w postaci zestawienia struktury organizacyjnej strony pozwanej i zeznania świadka P. D. wskazał, iż w trakcie usprawiedliwionej nieobecności powódki 2012 r. doszło do likwidacji Centrum Ogrodniczego, a wraz z nim stanowiska kierownika Centrum Ogrodniczego. Całość Centrum Ogrodniczego została wydzierżawiona zewnętrznej spółce.

Do zakresu obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku należało koordynowanie pracą pracowników, sprzedaż detaliczna sadzonek roślin i akcesoriów ogrodniczych, zajmowanie się procesem zamówień i tworzenie dokumentów księgowych. Także z pracownikami zatrudnionymi w Centrum Ogrodniczym rozwiązano stosunek pracy.

Podnieść należy, że zmiany skutkowały także likwidacją Działu Sprzedaży, w którym można by znaleźć stanowisko pracy zbliżone do dotychczasowego, zajmowanego przez powódkę. Powyższe zmiany wskazywały, iż strona pozwana przestała zajmować się sprzedażą roślin własnej upraw w skali detalicznej. Co więcej, po likwidacji działu sprzedaży, jedyną osobą zajmującą się sprzedażą jest Prezes Zarządu.

Powódka również nie kwestionowała, iż nastąpiła likwidacja jej stanowiska pracy, przy czym wskazała, że to na pracodawcy ciążył obowiązek zapewnienia jej miejsca pracy po powrocie.

Podkreślenia wymaga to, iż zwolnienie pracownika w trybie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi szczególną regulację w stosunku do Kodeksu Pracy, która ma zastosowanie po spełnieniu ustawowych przesłanek. Jak wyżej wskazano faktycznie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki. Także nie zachodziły jakiegokolwiek okoliczności, iż likwidacja stanowiska pracy powódki nastąpiła z jej winy. W konsekwencji powyższego nie budziło wątpliwości Sądu, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło w sposób prawidłowy i zgodny z regulacją szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i było związane z likwidacją struktur sprzedażowych strony pozwanej.

Przechodząc do zarzutu powódki, iż rozwiązanie umowy o pracę naruszało art. 186⁸ k.p. zauważyć należy, iż przytoczony przepis wprowadza szczególną ochronę trwałości stosunku pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, który korzysta z obniżenia wymiaru czasu pracy. Ochrona polega na zakazie wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Łączny okres ochrony nie może trwać dłużej niż 12 miesięcy, przy czym jej początek wyznacza dzień złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, koniec - dzień powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy. W tym okresie wyjątkowo możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę na gruncie regulacji Kodeksu Pracy z powodu likwidacji lub upadłości pracodawcy oraz na podstawie art. 52 k.p.

Jednakże w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę które nastąpiło w ramach indywidualnego zwolnienia z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ustawodawca w zawarł regulację szczególną zawartą art. 10 ust. 1 (indywidualne zwolnienia). W tym przepisie zawarto odesłanie do stosowania art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tejże ustawy. Z kolei w ust. 2 wskazuje, iż 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.

W kontekście powyższego należy przytoczyć art. 5 ust. 1 wskazujący, iż przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5. Z kolei w art. 10 ust. 2 ustawodawca rozszerzył wyłączenie stosowania pracowników podlegających szczególnej ochronie pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

W konsekwencji powyższego w przypadku zwolnieniu pracownika w trybie omawianej ustawy spod ochrony szczególnej wyłączeni są pracownicy podlegający ochronie szczególnej w tym z art. 38 i 41 Kodeksu pracy, ze stosownymi zastrzeżeniami.

Sądu Najwyższy w orzeczeniu z dnia 24 października 2012 r. I PK 126/ 12 w którego tezie wskazano, iż jeżeli pracodawca prawidłowo zastosował do pracownicy postanowienia regulaminu zwolnień grupowych i zwolnił ją zgodnie z ustalonymi przez siebie zasadami redukcji zatrudnienia, nie podlega ona ochronie z art. 186⁸k.p., ponieważ ochronę wyłącza art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Bacząc na powyższe w ocenie Sądu strona pozwana nie naruszyła zakazu z art. 186⁸ k.p. gdyż był on wyłączony na mocy szczególnej regulacji z art. 10 ust. 1 odsyłającej do art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Faktem jest, iż strona pozwana przed powrotem powódki do pracy proponował jej liczne i zupełnie różne stanowiska pracy. Niewątpliwie działanie pracodawcy było niewłaściwe gdyż strona pozwana winna od początku poinformować powódkę, iż w związku z likwidacją jej dotychczasowego miejsca pracy nie ma miejsca równorzędnego jakie mogłaby zająć. Jednakże zważywszy, iż doszło do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy w trybie szczególnej regulacji zwolnień indywidualnych, która „zwalnia” pracodawcę od dalszego zatrudnienia pracownika rozwiązanie nastąpiło w sposób zgodny z przepisami prawa.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie na podstawie dowodów osobowych w postaci zeznań świadków P. D., które były jasne, logiczne i pozostawały w pełnej spójności z nieosobowym materiałem dowodowym.

Również zgromadzony w sprawie materiał nieosobowy, w szczególności w postaci schematów organizacyjnych, skierowań na badania zasługiwał na pełen walor wiarygodności, a nadto jego autentyczność nie była podważana przez żadną ze stron postępowania.

Mając na uwadze fakt, że rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem z A. P. (2) w sposób zgodny z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, która wyłączała ochronę powódki, żądanie powódki jako bezzasadne podlegało oddaleniu o czym Sąd orzekł ***jak w punkcie I wyroku.***

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w ***punkcie II wyroku*** stosując zasadę art. 102 k.p.c. zgodnie z którą w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Z uwagi na sytuację materialną, które jest matką dwóch małoletnich dzieci oraz nie pracuje Sąd uznał to za szczególnie uzasadniająca okoliczność w związku z czym nie obciążył jej kosztami zastępstwa procesowego.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał

obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, w związku z czym nie było podstaw do odciążenia jej kosztami sądowymi, natomiast powód z mocy prawa był zwolniony z obowiązku poniesienia kosztów sądowych, Sąd zaliczył je na rachunek Skarbu Państwa o czym orzeczono jak w **punkcie III wyroku.**