

Sygn. akt X P 602/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz

Ławnicy: M. K., P. B.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 25 listopada 2020 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: *M. K.*

przeciwko: *K. W.*

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

I. przywraca powódkę *M. K.* do pracy u pozwanej *K. W.* na poprzednie warunki pracy i płacy;

II. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

III. nakazuje pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 1.260 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 lipca 2019 r. *M. K.* wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 1 lipca 2019 r., doręczonego jej 3 lipca 2019 r., ewentualnie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że strony łączyła umowa o pracę zawarta w dniu 2 grudnia 2013 r. Pozwana pismem z dnia 1 lipca 2019 r., które zostało doręczone powódce w dniu 3 lipca 2019 r., dokonała wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując, że podstawą i przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja stanowiska pracy. Powódka podniosła, że przyczyna ta ma charakter pozorny. Rzeczywistą przyczyną jej zwolnienia była nieobecność powódki związana z ciążą, urlopem macierzyńskim i obecnymi powikłaniami po poronieniu, zwolnieniu lekarskim oraz urlopem wychowawczym.

Od listopada 2017 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. 17 marca 2018 r. urodziła dziecko i do 16 marca 2019 r. przebywała na urlopie macierzyńskim. Do końca maja 2019 r. korzystała z zaległego urlopu wypoczynkowego, a od 1 czerwca 2019 r. do 10 czerwca 2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z zajściem w ciążę. 10 czerwca 2019 r. powódka poroniła ciążę i do 14 lipca 2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. 13 czerwca 2019 r.

skierowała do pracodawcy wnioski o udzielenie urlopu wychowawczego, lecz wnioski te pozwana pozostawiła bez rozpoznania, kierując 1 lipca 2019 r. do powódki oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pracodawca wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazano, że ze względu na częste zmiany w zespole pracowników oraz otwarcie konkurencyjnego salonu fryzjerskiego, pozwana zdecydowała się na przebranzowienie swojej działalności, rezygnując tym samym z usług fryzjerskich i zakończenia działalności w powyższym zakresie. Pozwana podjęła kroki w celu zmiany charakteru działalności gospodarczej poprzez likwidację stanowisk fryzjerskich oraz zakup nowego lokalu, który będzie dostosowany jedynie do prowadzenia usług kosmetycznych. Pozwana zdecydowała się na samodzielne prowadzenie swojej działalności bez zatrudniania dodatkowych fryzjerów. Dlatego też pozwana wręczyła wypowiedzenie umowy powódce oraz drugiej pracownicy na stanowisku fryzjerki - M. P.. Tym samym wszyscy pracownicy dostali wypowiedzenie umowy o pracę. Dwie inne fryzjerki są zatrudnione na umowę zlecenie, która niebawem również ulegnie zakończeniu. Do podjęcia decyzji o wycofaniu się z usług fryzjerskich zmotywował pozwaną również fakt, że w aktualnym lokalu, w którym prowadzi swoją działalność gospodarczą ponosi bardzo wysokie koszty jego utrzymania, m.in. same koszty najmu wynoszą ok. 6000 złotych. W związku z tym pozwana podjęła decyzję o zakupie nieruchomości przeznaczonej na lokal usługowy, w którym zorganizowane jest miejsce wyłącznie dla realizacji usług kosmetycznych. Na ma tam zaplanowanego żadnego stanowiska fryzjerskiego. Z uwagi na likwidację zakładu pracy w zakresie świadczeń usług fryzjerskich, przyczyna wypowiedzenia jest konkretna i rzeczywista.

W piśmie procesowym z dnia 3 września 2019 r. powódka wskazała, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie jest pozorna, ponieważ w lokalu nadal są prowadzone usługi fryzjerskie, a zatem tego rodzaju działalność nie została zaprzestana. Dodatkowo, przebranzowienie nie stanowi likwidacji zakładu, a tym bardziej jedynie częściowe przebranzowienie.

Podczas rozprawy w dniu 8 października 2019 r. powódka oświadczyła, że żąda wyłącznie przywrócenia do pracy i skorzystania z urlopu wychowawczego, przy czym cofa powództwo o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Pozwana oświadczyła, że wyraża zgodę na cofnięcie pozwu w tym zakresie. Dodatkowo pozwana oświadczyła, że nie widzi możliwości przywrócenia powódki do pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona w (...) (...) K. W. na stanowisku fryzjerki od 2 grudnia 2013 r. na czas nieokreślony na 1/8 etatu z wynagrodzeniem 200 zł brutto.

W dniu 1 stycznia 2018 r. pracodawca dokonał zmiany warunków umowy o pracę powódki, zatrudniając ją na pełen etat, z miesięcznym wynagrodzeniem 2100 zł.

Dowód: umowa o pracę (k. 7), zmiana warunków umowy o pracę (k. 8), wydruk (...) (k. 26-27)

W dniu 17 marca 2018 r. powódka urodziła pierwsze dziecko i do 16 marca 2019 r. przebywała na urlopie macierzyńskim.

Do końca maja 2019 r. powódka korzystała z zaległego urlopu wypoczynkowego.

Dowód: zeznania powódki (k. 56), zeznania pozwanej (k. 57)

Od dnia 3 czerwca 2019 r. do dnia 30 czerwca 2019 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: informacja pracodawcy (k. 60), zeznania pozwanej (k. 57), zaświadczenia (...) (k. 61-63)

W dniu 10 czerwca 2019 r. powódka poroniła ciążę.

Dowód: karta informacyjna (k. 10), zeznania powódki (k. 56)

W dniu 11 czerwca 2019 r. powódka wysłała SMSa do pozwanej z informacją, że chciałaby skorzystać z urlopu wychowawczego. W tym samym dniu K. W. odpowiedziała powódce, że udzieli jej urlopu wychowawczego.

Dowód: wydruki wiadomości SMS (k. 41-43), zeznania powódki (k. 56)

W dniu 13 czerwca 2019 r. powódka wysłała do pracodawcy wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego na okres od 1 lipca 2019 r. do 30 czerwca 2020 r. Pracodawca otrzymał wniosek w dniu 17 czerwca 2019 r. i udzielił powódce urlopu wychowawczego od dnia 1 lipca 2019 r.

Dowód: zeznania powódki (k. 56), zeznania pozwanej (k. 56-57), wniosek z akt osobowych powódki, informacja pracodawcy (k. 60), dowód nadania (11)

Pismem z dnia 1 lipca 2019 r. pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę z powódką, z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2019 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano likwidację stanowiska pracy.

Powódka otrzymała powyższe oświadczenie w dniu 3 lipca 2019 r.

Dowód: oświadczenie pracodawcy (k. 9), zaświadczenie (k. 23)

Po otrzymaniu wypowiedzenia powódka dostarczyła pracodawcy zwolnienia lekarskie za okres od 1 lipca 2019 r. do 7 lipca 2019 r. oraz 8 lipca 2019 r. do 14 lipca 2019 r. Pracodawca nie wysłał powyższych zwolnień do ZUS, ponieważ uznał, iż skoro powódka przebywa na urlopie wychowawczym, to nie jest to konieczne.

Dowód: zeznania pozwanej (k. 57), druki (...) (k. 64-65)

Przed wypowiedzeniem powódce umowy o pracę pracodawca zatrudnił trzech pracowników – powódkę, A. L. i M. P. oraz miał zawarte umowy zlecenia z M. N. (1) i Y. M.. W czasie, gdy powódka była pracownikiem pozwanej, w salonie fryzjerskim było pięć stanowisk fryzjerskich.

Dowód: zeznania pozwanej (k. 57)

W dniu 1 lipca 2019 r. pracodawca wypowiedział umowę o pracę M. P., zatrudnionej na stanowisku fryzjera. M. P. pracowała u pozwanej do dnia 30 grudnia 2019 r.

Dowód: zeznania pozwanej (k. 57), zeznania powódki (k. 56)

Pozwanej nie wiąże obecnie umowa zlecenia z M. N. (2).

Dowód: zeznania powódki (k. 56)

Pozwana stopniowo ograniczała działalność gospodarczą w zakresie usług fryzjerskich. Celem pracodawcy było dążenie do prowadzenia działalności gospodarczej jedynie w zakresie świadczenia usług kosmetycznych. J. M. pracowała u pozwanej do wiosny 2020 r. głównie jako kosmetyczka, lecz zdarzało się również że świadczyła usługi fryzjerskie.

Działalność gospodarcza pozwanej (wyłącznie w zakresie usług fryzjerskich) w ostatnim roku generowała straty rzędu 30 000 zł.

Dowód: przesłuchanie świadka J. M. (k. 195 verte), zeznania pozwanej (k. 57), podsumowanie księgi przychodów i rozchodów za okres od 01.07.2019 r. do 30.09.2019 r. (k. 51)

W dniu 19 czerwca 2019 r. K. W. zawarła z (...) S.A. z siedzibą w C. umowę zobowiązującą do wybudowania budynku, ustanowienia odrębnej własności i sprzedaży lokalu, w której deweloper zobowiązał się wydać w posiadanie

kupującego lokal przeznaczony na cele usługowe, położony we W. przy ul. (...), do dnia 31 marca 2020 r. i przenieść na kupującego jego własność do dnia 30 września 2020 r.

Dowód: umowa (k. 29-36), projekt architektoniczny lokalu (k. 28)

Po wypowiedzeniu umowy powódce i M. P., pracodawca zatrudnił w dalszym ciągu A. L. na stanowisku kosmetyczki. W dniu 1 października 2020 r. pozwana zawarła z J. M. umowę o pracę na czas określony (do 28 marca 2020 r.) na stanowisku wizażystki. Y. M. świadczyła również usługi fryzjerskie do marca 2020 r. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. po 30 grudnia 2019 r., w salonie własną działalność gospodarczą w zakresie usług fryzjerskich prowadziła M. P..

Dowód: przesłuchanie świadka J. M. (k. 195 verte), przesłuchanie świadka A. L. (k. 195 verte – 196) zeznania pozwanej (k. 57), umowa o pracę (k. 112), świadectwo pracy (k. 113), wydruki z portalu internetowego „B..com” (k. 125-134)

W dniu 5 marca 2020 r. K. W. wypowiedziała umowę najmu lokalu usługowego, położonego we W. przy ul. (...). Lokal został oddany wynajmującemu w dniu 30 kwietnia 2020 r.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy najmu (k. 110), protokół zdawczo-odbiorczy (k. 111)

Pod koniec marca 2020 r. pracodawca zmienił siedzibę i prowadzi obecnie działalność gospodarczą pod nazwą (...). W nowym lokalu, przy ul. (...) nie ma stanowisk fryzjerskich, są natomiast trzy stanowiska kosmetyczne. Jediną z dotychczasowych pracownic, która jest w dalszym ciągu zatrudniona i świadczyć pracę w nowym lokalu jest A. L..

W dniu 7 kwietnia 2020 r. K. W. zamieściła ogłoszenie na portalu F. o wyprzedazy wyposażenia salonu fryzjerskiego.

Dowód: zeznania pozwanej (k. 57), wydruk (...) (k. 96), ogłoszenia (k. 98-99), fotografie (k. 100-110, 158-161), wydruk z portalu (...) (k. 145-149)

W momencie otrzymania wypowiedzenia przez powódkę, pozwana w dalszym ciągu prowadziła działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług fryzjerskich.

Dowód: zeznania powódki (k. 56), zeznania pozwanej (k. 57)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedłożonych przez strony dokumentów, których autentyczność nie była kwestionowana w toku postępowania oraz dowodów z zeznań stron. Na ich podstawie Sąd ustalił, że rzeczywiście pozwana stopniowo ograniczała swoją działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług fryzjerskich, jednak mimo to, usługi te były świadczone – również w nowym salonie, co najmniej do końca marca 2020 r. Wskazywały na to wpisy na portalu (...), w których klienci recenzowali usługi świadczone przez J. M.. Świadczą o tym również zeznania świadka J. M.. Okoliczność ta została również przyznana przez stronę pozwaną w piśmie procesowym z dnia 14 września 2020 r.

Na podstawie zeznań stron oraz wniosku o urlop wychowawczy, znajdujący się w aktach osobowych powódki, Sąd ustalił, że w dniu 13 czerwca 2019 r. powódka wystosowała wniosek o udzielenie tego urlopu, który pracodawca otrzymał w dniu 17 czerwca 2019 r.

Sąd pominął dowód z wydruku (...) (k. 143), bowiem podnoszona przez pozwaną okoliczność, że Y. M. świadczyła w 2020 r. w salonie usługi fryzjerskie, ponieważ mąż Y. M. zamierza rozpocząć działalność gospodarczą w tym zakresie, a pracownica chciała w ten sposób podszkolić swoje umiejętności fryzjerskie, nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Kluczowe natomiast było samo ustalenie, że Y. M., która formalnie została zatrudniona przez pozwaną na stanowisku kosmetyczki, świadczyła również usługi fryzjerskie co najmniej do końca marca 2020 r.

Sąd pominął również przedstawiony przez pozwaną wydruk raportu miesięcznego (k. 144), ponieważ z jego treści nie wynika, jakie usługi były świadczone w salonie prowadzonym przez pozwaną.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o przywrócenie do pracy zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powódka ostatecznie domagała się przywrócenia do pracy, wskazując, że przyczyna wypowiedzenia – likwidacja stanowiska pracy, które dotychczas zajmowała, jest pozorna i nieprawdziwa. Powódka podniosła, że pracodawca, po wręczeniu jej wypowiedzenia, w dalszym ciągu prowadził działalność gospodarczą w zakresie usług fryzjerskich, zarówno w salonie przy ul. (...), jak również w salonie przy ul. (...). Pracodawca wskazywał natomiast, że podjął decyzję o stopniowej likwidacji swojej działalności w zakresie usług fryzjerskich, co wiązało się z likwidacją stanowiska powódki oraz innego fryzjera – M. 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. Przesłanką uwzględnienia odwołania pracownika od dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia jest ustalenie, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Ocena wypowiedzenia przez pryzmat art. 45 § 1 k.p., powinna w pierwszej kolejności obejmować badanie jego niezgodności z prawem (spełnienia ścisłych kryteriów ustawowych), a dopiero w razie ustalenia, że jest nie narusza przepisów prawa pracy, możliwa jest dopiero ocena wypowiedzenia przez pryzmat jego zasadności. Zatem ustalenie, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem, powinno skutkować uwzględnieniem powództwa pracownika, bez konieczności badania jego zasadności, w tym czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie była prawdziwa, konkretna i rzeczywista.

Ustalenie, czy w momencie wypowiedzenia powódce umowy o pracę, pracodawca rzeczywiście zlikwidował swoją działalność w zakresie usług fryzjerskich, było główną osią sporu pomiędzy stronami, jednakże nie miało to decydującego wpływu na rozstrzygnięcie sprawy, tj. oceny pierwszego wymogu wypowiedzenia, tj. jego zgodności z prawem.

Sąd ustalił bowiem, że pismem z dnia 13 czerwca 2019 r., które – jak zgodnie wskazywała powódka oraz K. W., zostało odebrane przez pracodawcę w dniu 17 czerwca 2019 r., pracownica wnioskuje o udzielenie jej urlopu wychowawczego. W oparciu o zeznania pozwanej oraz pisemne oświadczenie pracodawcy, Sąd ustalił że powódka otrzymała urlop wychowawczy od 1 lipca 2019 r., który trwał do upływu okresu wypowiedzenia, tj. 31 października 2019 r.

Zgodnie z art. 186⁸ § 1 pkt 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 udzielenie urlopu wychowawczego – do dnia zakończenia tego urlopu. Natomiast zgodnie z art. 186⁸ § 2 k.p., 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. Zakaz ten nie obejmuje wypowiedzenia dokonanego przez pracownika ani rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, które mogą nastąpić w każdym czasie.

Możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę wobec osób objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem zawierają również przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, która znajduje zastosowanie do pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. Wskazana ustawa nie znajdzie zastosowania w niniejszej sprawie, ponieważ Sąd ustalił, że w czasie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, pracodawca nie zatrudniał takiej ilości pracowników.

Mając na uwadze ustalenia faktyczne sprawy, należy stwierdzić, że powódka, poczynszy od 17 czerwca 2019 r. podlegała ochronie przewidzianej w art. 186⁸ § 1 k.p. Otrzymała bowiem oświadczenie o wypowiedzeniu umowy

o pracę w dniu 3 lipca 2019 r., a zatem w okresie ochronnym. Pracodawca nie wykazał przy tym, aby zachodziła jakakolwiek okoliczność wyłączająca szczególną ochronę powódki przed wypowiedzeniem jej warunków pracy i płacy. Nie doszło bowiem do ogłoszenia likwidacji lub upadłości pracodawcy. Należy wskazać, że likwidacja działalności pracodawcy w zakresie świadczenia usług fryzjerskich i zmiana profilu działalności, ukierunkowana wyłącznie na świadczenie usług kosmetycznych nie jest tożsama z likwidacją pracodawcy. Zakres zastosowania art. 41¹ § 1 k.p. oraz 186⁸ k.p. sprowadza się do likwidacji pracodawcy, a nie samej likwidacji miejsca pracy (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., I PK 691/03). Zatem zmiana profilu działalności przez pracodawcę oraz zmiana miejsca prowadzenia działalności, nie mogą być utożsamiane z likwidacją pracodawcy, która pozwałaby na zgodne z prawem wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Dlatego też stwierdzić należy, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę było bezprawne, a tym samym odwołanie powódki zasługiwało na uwzględnienie co do zasady. O ile likwidacja stanowiska mogłaby stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę, to w niniejszej sprawie było to niedopuszczalne z uwagi na szczególną ochronę z art. 186⁸ § 1 k.p., którą była objęta powódka.

W niniejszej sprawie powódka początkowo wносиła o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. W toku procesu jednak upłynął okres wypowiedzenia, a powódka zmodyfikowała swoje żądanie i wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy. Dlatego też ustalenia w przedmiocie zakończenia przez pracodawcę działalności w zakresie świadczenia usług fryzjerskich i likwidacji stanowiska pracy powódki, były istotne z uwagi na ocenę, czy żądanie powódki przywrócenia do pracy jest celowe i możliwe (art. 45 § 2 k.p.).

W ocenie Sądu roszczenie powódki jest uzasadnione, pomimo, że pracodawca wskazywał, że z uwagi na zakończenie działalności w zakresie świadczenia usług fryzjerskich, wykształcenie powódki i wiążący się z tym brak kwalifikacji do pracy na stanowisku kosmetyczki, nie ma możliwości ponownego zatrudnienia powódki na stanowisku fryzjera.

Należy w tym miejscu wskazać, że zgodnie z art. 45 § 3 k.p., art. 45 § 2 k.p. nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i art. 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Art. 45 § 3 k.p. nie wymienia po art. 39 i 177 art. 186⁸ k.p., a zatem pomija pracownika, który korzysta z obniżenia wymiaru czasu pracy w trybie art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. Można stwierdzić, że pominięcie to nie jest bez znaczenia, gdy jednocześnie zauważy się, że pracodawca rozszerza ochronę z art. 45 § 3 k.p. w regulacjach dotyczących urlopu rodzicielskiego (art. 182¹⁸ k.p.), urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3 k.p.) i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (art. 183 § 2 k.p.). Te przypadki indywidualnej regulacji przemawiają za wnioskiem, że art. 45 § 3 k.p. obejmuje tylko określone sytuacje pracowników wyraźnie wskazane w Kodeksie pracy i ponadto przypadki ochrony zatrudnienia z innych ustaw szczególnych. Krąg uprawnionych jest zatem zamknięty a nie otwarty. Art. 186⁸ k.p. nie należy do przepisów szczególnych w rozumieniu art. 45 § 3 k.p. Ustawodawca wyraźnie różnicuje i zawęża silniejszą ochronę w aspekcie art. 45 § 3 k.p. tylko do określonego kręgu pracowników i nie obejmuje nią pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego albo z obniżenia wymiaru czasu pracy (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2018 r., I PK 72/17, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2018 r., I PK 128/17).

W ocenie Sądu, fakt, że w sprawie z powództwa pracownika objętego ochroną z art. 186⁸ k.p., sąd nie jest związany żądaniem pracownika i może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy i zasądzić odszkodowanie, nie powinno stanowić przyczyny osłabienia ochrony trwałości stosunku pracy pracownika w okresie urlopu wychowawczego, jaką gwarantuje pracownikowi art. 186⁸ k.p. Sąd podziela zapatrywania Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z dnia 17 maja 2018 r., I PK 72/17, iż art. 186⁸ § 2 k.p. dopuszcza rozwiązanie przez pracodawcę umowy tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powyższa norma wyraźnie różnicuje pozycję pracodawcy w

porównaniu do „zwykłego” wypowiedzenia. Przepis art. 186⁸ § 2 k.p. wprowadza daleko idące ograniczenie przyczyny wypowiedzenia, która jest wyraźnie zawężona do upadłości lub likwidacji pracodawcy. W niniejszej sprawie Sąd nie ustalił, aby doszło do upadłości albo likwidacji pracodawcy, przy jednoczesnym ustaleniu, że wypowiadając umowę o pracę powódce pozwana naruszyła art. 186⁸ § 1 pkt 1 i § 2 k.p. Jest to kwalifikowane naruszenie prawa, bo wypowiedzenie nastąpiło wbrew wyraźnemu zakazowi. Podzielając w pełni argumentację Sądu Najwyższego, zaprezentowaną w wyżej wskazanym orzeczeniu, Sąd uznał, że zastosowanie w niniejszej sprawie art. 45 § 2 k.p. stanowiłoby aprobatę dla bezprawnego działania pozwanej. W niniejszej sprawie pracodawca wypowiedział pracownicy umowę o pracę w okresie ochronnym, z powołaniem się na przyczynę likwidacji jej stanowiska pracy. Jednakże w ocenie Sądu, zastosowanie przez Sąd art. 45 § 2 k.p. i zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania, z uwagi na zakończenie działalności fryzjerskiej i likwidację przez pracodawcę jej stanowiska pracy, pozbawiłoby powódkę prawa do szczególnej ochrony zatrudnienia w czasie urlopu wychowawczego. Jak wskazał Sąd Najwyższy, naruszenie szczególnej ochrony zatrudnienia z art. 186⁸ k.p. sprzeciwia się stosowaniu klauzul generalnych z art. 45 § 2 k.p. W przeciwnym razie możliwe byłoby instrumentalne (przedmiotowe) naruszanie przyznanej przez ustawodawcę ochrony zatrudnienia z art. 186⁸ k.p., bez należnego pierwszeństwa dla roszczenia o przywrócenie do pracy, czyli z możliwym zasądzeniem odszkodowania, mimo że realizację uprawnienia z art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. zapewnia tylko przywrócenie do pracy. Jeśli pracodawca nie może dalej zatrudniać pracownika na dotychczasowym stanowisku, powinien zatrudnić powódkę na stanowisku równorzędnym, odpowiadającym jej kwalifikacjom i dotychczasowym wynagrodzeniu, ponieważ rozwiązanie zatrudnienia uzasadnia dopiero upadłość lub likwidacja. Należy również zważyć na fakt, że powódka, będąc na urlopie wychowawczym nie będzie świadczyła pracy, a pracodawca w związku z przebywaniem przez pracownika na tym urlopie, nie będzie ponosił żadnych ciężarów, związanych z zatrudnianiem go, bowiem pracownik przebywający na urlopie wychowawczym nie otrzymuje wynagrodzenia, a jego składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz zdrowotne są finansowane przez Skarb Państwa (art. 6 ust. 1 pkt 19 i art. 9 ust. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 66 ust. 1 pkt 32 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych).

Mając na względzie całokształt przytoczonych okoliczności Sąd w punkcie I wyroku przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W pkt II wyroku, Sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa, tj. o wynagrodzenie na podstawie art. 203 kpc w zw. z art. 355 kpc, z uwagi na fakt, że powódka skutecznie cofnęła pozew w tym zakresie, a pełnomocnik pozwanej wyraził na to zgodę.

W punkcie III wyroku Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 1260 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.