

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 11 stycznia 2016 roku

Powódka S. P. pozwem z 7 października 2014 roku wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pozwanego (...) sp. z o.o. W., zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu. (k. 88 – 96).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka S. P.(zd. P.) pracowała w pozwanym (...) sp. z o.o.W.w okresie od 1 września 2004 roku do 31 stycznia 2015 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na stanowisku order management specialist. Od początku pracy miejscem świadczenia pracy powódki był (...) SA oddział w Polsce.

Na podstawie stosownej umowy pozwany świadczył usługi na rzecz (...)oddział w Polsce. W oparciu o nią powódka świadczyła pracę w (...) SA oddział w Polsce jako order management specialist.

W lipcu 2014 roku (...)SA oddział w Polsce poinformował pozwanego o rezygnacji z jego usług w zakresie w jakim pracę wykonywała powódka. Uchwałą zarządu z 25 września 2014 roku zlikwidowano stanowisko powódki. Zespół, w którym powódka świadczyła pracę w (...) SA oddział w Polsce, w roku 2012 został przeniesiony w części do G., a w części do G.. Powódka jako jedyna z zespołu wykonywała pracę w W..

W dniu 18 maja 2013 roku powódka urodziła córkę. W dniu 10 września 2014 roku powódka wystąpiła z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/9, na podstawie art. 186⁷ k.p.

1 października 2014 roku pozwany wypowiedział powódce mowę o pracę. Jak przyczynę wskazał reorganizację w (...)SA oddział w Polsce, powodującą ograniczenie usług zatrudnienia zewnętrznego przez pozwanego na rzecz tego podmiotu i brak dalszego zapotrzebowania na pracę powódki w ramach (...) SA oddział w Polsce, do świadczenia, którego powódka była oddelegowana w ramach zatrudnienia zewnętrznego, co skutkuje likwidacją stanowiska powódki.

Po wypowiedzeniu umowy o pracę nikt nie przejął obowiązków powódki.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4 462,50 zł.

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie :

akt osobowych powódki, zeznań świadków: P. S. (k. 282- 283) B. D. (k. 290 - 291), M. O. (k. 291), , dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zeznań powódki (k. 291).

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Za wiarygodnych Sąd uznał także występujących w sprawie świadków i zeznania powódki. Zeznania te są wewnętrznie spójne i logiczne, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd zważył co następuje:

Roszczenie powódki S. P. nie zasługuje na uwzględnienie.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowi art. 10 ust. 2 i ust. 3 (wg. stanu prawnego istniejącego w momencie wypowiedzania powódce umowy o pracę) ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003r., nr 90, poz.844 ze zm.)

Sąd zgadza się ze stanowiskiem pozwanego w niniejszej sprawie. Na podstawie powołanych wyżej przepisów, przyznano pracodawcy prawo do rozwiązania stosunku pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikiem, którego stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec którego 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. Pracodawca może także wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, jeżeli z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy.

Powódka stoi na stanowisku, że przed wypowiedzeniem umowy chroni ją art. 186⁸ § 1 kodeksu pracy. Przepis ten wskazuje, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie 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.

Sąd nie zgadza się ze stanowiskiem powódki, bowiem art. 186⁸ kodeksu pracy jest przepisem ogólnym, natomiast art. 10 ust. 2 ustawy jest przepisem szczególnym w stosunku do zapisów kodeksu pracy. Tak wykładnia, skutkuje stwierdzeniem, że w przypadku okoliczności wskazanych w art. 10 ustawy pracodawca ma prawo wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę (lub warunki pracy i płacy). Stan faktyczny w niniejszej sprawie odpowiada przesłankom wynikającym z art. 10 ustawy, nie ma więc podstaw aby stwierdzić, że pozwany naruszył prawo.

Na poparcie swojego stanowiska pozwany powołał orzeczenia Sądu Najwyższego (uchwała z 15 lutego 2006r. II PZP 13/05), który odpowiadał na pytanie prawne dotyczące co prawda urlopu wychowawczego, ale w kontekście zapisu powtórnego także w art. 186⁸ §1 zdanie drugie kodeksu pracy: „Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie 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.”

Sąd Najwyższy wskazał, że: „Przepisy art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. 2003 r. Nr 90 poz. 844 ze zm.) mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdaniu drugim k.p.”

Sąd I instancji w pełni podziela taką wykładnię przepisu art. 186⁸ §1 k.p. i art. 10 ustawy.

W ocenie Sądu, pozwany wykazał także w trakcie procesu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu istnieje. Doszło do likwidacji stanowiska powódki. Ta okoliczność powoduje, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne. Pracodawca, w ramach przepisów prawa pracy, ma prawo kształtować własną politykę kadrową, określać strategię działania, czy też zakres prowadzonej działalności gospodarczej. Jest to autonomiczna sfera każdego pracodawcy i Sąd nie ma podstaw prawnych aby w nią wkraczać. W niniejszej sprawie jest to o tyle istotne, że podmiot na rzecz, którego pozwany świadczył usługi i powódka wykonywała pracę ((...) SA oddział w Polsce), zrezygnował z wykonywania tych czynności w W..

W tym stanie rzeczy, w oparciu o art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003r., nr 90, poz.844 ze zm.) i art. 45 kodeksu pracy, Sąd nie uwzględnił roszczenia powódki i orzekł jak w sentencji wyroku.

Sąd na podstawie art. 98 kpc w zw. z §6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu obciążył powódkę obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionego przez pozwanego.

SSR Rafał Młyński

Z: (...).