

*Sygn. akt* V Pa 79/17

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia** 26 października 2017 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący** SSO Jacek Wilga

Sędziowie SSO Krzysztof Głowczyński (spr.) SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

**Protokolant** star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

**po rozpoznaniu w dniu** 26 października 2017 r. **w Legnicy**

**na** rozprawie

**sprawy** z powództwa I. M.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odszkodowanie

**na skutek apelacji** strony pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

**z dnia** 17 maja 2017 r.

**sygn. akt** IV P 170/16

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Jacek Wilga SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Legnicy wyrokiem z dnia 17 maja 2017 r. zasądził od strony pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L. na rzecz powódki I. M. kwotę 18.000 (osiemnaście tysięcy) zł brutto tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów, z ustawowymi odsetkami od dnia 12 sierpnia 2016 r. do dnia zapłaty (pkt I); dalej idące powództwo oddalił (pkt II); zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III); zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sąd Rejonowy w Legnicy kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt IV); wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.000 złotych brutto (pkt V).

Przedmiotowe orzeczenie zostało wydane w oparciu o ustalenie,

że I. M. pracę u strony pozwanej w spółce (...)

Sp. z o.o. w L. rozpoczęła od dnia 18 lutego 2013 r. na podstawie umowy, na okres próbny jako kierownik działu kontroli jakości. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony, od dnia 1 marca 2014 r. przekształconą na czas nieokreślony. Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 6.000 zł. brutto. W dniu 3 czerwca 2015 r. powódka urodziła dziecko i od tego czasu przebywała na urlopie macierzyńskim, który upływał w dniu

20 października 2015 r. Następnie powódka wniosła o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego, który wykorzystwała w okresie

od dnia 21 października 2015 r. do dnia 1 grudnia 2015 r., następnie skorzystała z urlopu rodzicielskiego. Podczas nieobecności powódki w pracy spowodowanej przebywaniem na urlopach związanych z macierzyństwem, została podjęta przez Głównego Zarządcę strony pozwanej decyzja

o konsolidacji, tak aby jedna osoba mogła zarządzać działem kontroli jakości, dotychczas zarządzanym przez I. M., oraz działem reklamacji. Zmiana w strukturze spółki przewidywała likwidację stanowiska pracy powódki w dniu 1 sierpnia 2016 r., tj. po jej powrocie do pracy. Zarządzeniem nr (...)

z dnia 7 marca 2016 r. A. K. został powołany na stanowisko Pełnomocnika Zarządu do spraw jakości i był on odpowiedzialny za sprawne funkcjonowanie zakładowego systemu zarządzania jakością wg normy ISO 9001 i zakładową kontrolę jakości wyrobów. Następnie zarządzeniem

nr (...) z dnia 17 maja 2016 r. powyższe stanowisko zostało przekształcone na Pełnomocnika Zarządu do spraw (...), do którego obowiązków należało zapewnienie sprawnego funkcjonowania zakładowego systemu zarządzania jakością wg normy ISO 9001, sprawne funkcjonowanie zakładowego systemu zarządzania energią wg normy ISO 50001 oraz zakładowa kontrola jakości wyrobów. W ramach reorganizacji zakładu pracy obowiązki powódki rozdzielono na dwa stanowiska; stanowisko Pełnomocnika Zarządu ds. (...), który odpowiadał za zarządzanie i organizację: działu zarządzania jakością, działu reklamacji, działu (...) jak również powierzono mu obowiązki związane ze (...) wyrobów oraz stanowisko Inżyniera ds. (...), który odpowiadał za pozostałe dotychczasowe obowiązki powódki, tj. obowiązki niezwiązane z czynnościami zarządczymi. Kilkanaście aktualnie zatrudnionych w (...) Sp. z o.o. kobiet korzystało w okresie zatrudnienia z urlopu macierzyńskiego i z tego powodu nie były podejmowane działania w celu zakończenia trwania ich stosunków pracy. W okresie nieobecności w pracy do powódki dochodziły sygnały, że będzie mieć nowego przełożonego. Powódka nie była oficjalnie informowana o rozmiarze zmian organizacyjnych, w szczególności nie posiadała wiedzy o likwidacji jej stanowiska pracy. Pracodawca obawiał się, iż poinformowanie o wypowiedzeniu skutkowało mogłoby skorzystaniem przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego. W dniu 1 sierpnia 2016 r. powódka zgłosiła się do pracy do działu kadr i przed dopuszczeniem do pracy zostało jej wręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, upływającym dnia 30 listopada 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy (redukcję etatu) w związku ze zmianami organizacyjnymi w zakładzie pracy. Na okres od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia 9 sierpnia 2016 r. udzielono powódce urlop wypoczynkowy należny za rok 2016 w wymiarze 7 dni. Powódka została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy od dnia 10 sierpnia 2016 r. do końca okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka była jedyną osobą, której wypowiedziano umowę o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Ze względu na zaistnienie zmian organizacyjnych powódce nie zaproponowano powrotu do pracy na stanowiska równorzędne lub inne zgodne z jej kwalifikacjami. Na miejsce powódki nie została zatrudniona nowa osoba.

W oparciu o tak poczynione ustalenia Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie niemal w całości.

Sąd I instancji podniósł, że w rozpoznawanej sprawie z formalnego punktu widzenia pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę wskazał przyczyny takiej decyzji. Jednakże w ocenie Sądu Rejonowego trudno było uznać, że przyczyny te były konkretne, czy też pracownikowi znane były szczegóły dotyczące poszczególnych powodów takiej decyzji, tym bardziej, że w oświadczeniu tym pracodawca wskazał przyczyny leżące po jego stronie (likwidacja stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjnymi). Nie wiadomo, czy pracodawca zlikwidował po prostu jeden etat w swoim przedsiębiorstwie, jak wynika z literalnego brzmienia oświadczenia pracodawcy, czy też indywidualne stanowisko pracy powódki. Przyczyna ta nie została wyjaśniona powódce, nie wskazano również dlaczego to akurat

stanowisko pracy powódki zostaje zlikwidowane. Przyczyna wypowiedzenia musi być zrozumiała dla pracownika, jak natomiast wiarygodnie zeznawała powódka, nie wyjaśniono jej tej nader ogólnej przyczyny, a z sygnałów, które do niej docierały z zakładu pracy wynikało jedynie, iż będzie mieć nowego przełożonego. Sąd Rejonowy podkreślił, iż zmiany organizacyjne

w pozwanej spółce były przewidziane już na rok przed powrotem powódki

z urlopu rodzicielskiego i sukcesywnie wdrażane, o czym jednak nikt powódki nie informował, nie tylko podczas jej urlopu ale także nikt nie wyjaśnił jej dokonanych zmian w dniu, w którym stawiała się do pracy. A. H. wprost zeznała, że celowo nie informowano powódki o likwidacji jej stanowiska pracy "żeby nie skorzystała ze zwolnienia lekarskiego", natomiast E. K., która wręczała wypowiedzenie wskazała, że w dniu, kiedy powódka stawiała się do pracy (01.08.2016r.) celowo zatrzymała ją w kadrach pod pretekstem wręczenia skierowania na badania lekarskie, a kiedy przyszedł A. K., wyjęła z szafy przygotowane wypowiedzenie, odczytała jego treść i wręczyła je powódce. Zarówno E. K. jak też A. K., słuchani w charakterze świadków, zgodnie zeznali, że nikt z nich nie wyjaśniał powódce, dlaczego następuje likwidacja stanowiska, jakie zaszły zmiany organizacyjne ani kto przejmie jej obowiązki. Powódka nie rozumiała tej sytuacji. Nikt też nie zaproponował powódce innego stanowiska pracy, bo - jak stwierdziła E. K. - „powódka miała stanowisko wyższego szczebla; gdyby zaproponowano powódce niższe stanowisko to byłaby zdegradowana”. W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazał, iż powódka wypowiedzenie umowy o pracę otrzymała w pierwszym dniu po powrocie z urlopu rodzicielskiego, zaś pracodawca w dniu 7 marca 2016 r., podczas nieobecności powódki w pracy, stworzył nowe stanowisko pracy - Pełnomocnika Zarządu do spraw (...)(następnie od dnia 17 maja 2016 r. jako Pełnomocnik Zarządu do spraw (...)) na rzecz którego zostały scedowane obowiązki Kierownika Działu (...) i związane z zarządzaniem tą jednostką.

Z kolei obowiązki powódki w zakresie funkcji operacyjnych i nadzoru nad wyposażeniem pomiarowym i narzędziami pomiarowymi powierzono T. B. - inżynierowi ds. (...) - pełniącemu obowiązki powódki podczas jej nieobecności (a wcześniej pracownikowi podległemu powódce). Powyższe zdaniem Sądu I instancji dowiodło, że strona pozwana już w dniu podejmowania zarządzeń w przedmiocie ustanowienia Pełnomocnika Zarządu, zmieniając tym samym strukturę organizacyjną spółki, podjęła decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę i powzięła ku temu środki przygotowawcze. Przedmiotowa decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką została podjęta

w okresie ochronnym, kiedy to powódka pozostawała jeszcze na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim. W ocenie Sądu I instancji przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i ochronie trwałości stosunku pracy tych pracowników nie mogą być interpretowane w taki sposób, ażeby ochrona stosunku pracy stawała się iluzoryczna, gdyż nie to było celem ustawodawcy. Natomiast w niniejszej sprawie strona pozwana poprzez swoje działania w istocie do takiej sytuacji doprowadziła. Sąd I instancji uznał, że strona pozwana formalnie nie naruszyła zakazu wynikającego z brzmienia przepisu art. 177 § 1 k.p. w zw. z art. 182<sup>(18)</sup> k.p. stanowiącego o zakazie wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w okresie w okresie urlopu rodzicielskiego pracownicy, gdyż wypowiedziała powódce umowę o pracę pierwszego dnia po powrocie z urlopu rodzicielskiego. Jednakże strona pozwana naruszyła przepis art. 183<sup>(2)</sup> k.p. zgodnie z którym 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. Sąd Rejonowy nadmienił, że z chwilą zakończenia urlopu rodzicielskiego następuje wznowienie realizacji stosunku pracy. Po stronie pracownika rodzi się obowiązek stawienia się do pracy w stanie gotowości do jej wykonywania, po stronie pracodawcy zaś obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy. Obowiązek zatrudniania pracownika oznacza, iż pracodawca jest obowiązany do umożliwienia mu rzeczywistego wykonywania pracy. Powódka zgłaszając powrót do pracy wypełniła swój obowiązek, natomiast strona pozwana w istocie do wykonywania pracy jej nie dopuściła, bo nie można uznać za dopełnienie tego obowiązku podjęte i realizowane działania reorganizacyjne skutkujące likwidacją stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, które było jedynie formalnie wstrzymane do dnia wręczenia powódce pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę (w tym samym dniu pracodawca ogłosił pracownikom nową strukturę działów funkcjonujących w spółce). Zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana pogwałciła tym samym zagwarantowaną szczególną ochronę pracownicy w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, która obejmuje nie tylko ochronę przed decyzją pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, lecz

również zakazuje pracodawcy rozpoczynania działań przygotowawczych do takiej decyzji przed upływem szczególnej ochrony. Sąd Rejonowy uznał za oczywiste, że działanie pracodawcy miało na względzie uniemożliwienie powódce skorzystania ze zwolnienia chorobowego, lecz również pozbawienie jej możliwości, jaką daje art. 186 k.p. Zgodnie z nim pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Jak wynika z powyższego artykułu, pracownik, który w danym okresie mógłby korzystać z urlopu wychowawczego, ma prawo do zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Jeżeli osoba taka złoży pracodawcy pisemny wniosek z prośbą o obniżenie wymiaru czasu pracy, to przełożony ma obowiązek go uwzględnić.

Powyższy wyrok strona pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L. zaskarżyła apelacją w części tj. co do punktów I, III, IV, V, zarzucając:

1) naruszenie prawa materialnego tj. art. 30 § 4 Kodeksu pracy poprzez błędne przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pozwaną nie była konkretna w sytuacji, gdy w oświadczeniu o wypowiedzeniu wprost wskazano na likwidację stanowiska pracy powódki w związku ze zmianami organizacyjnymi, sama zaś powódka przyznała, iż faktycznie jej stanowisko pracy tj., kierownika działu kontroli jakości uległo likwidacji,

2) naruszenie prawa materialnego tj. art. 45 Kodeksu pracy przez błędne wskazanie, że wypowiedzenie umowy o pracę złożone pracownikowi w realiach niniejszej sprawy było w jakikolwiek sposób nieuzasadnione lub naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, w sytuacji gdy z ustaleń Sądu I Instancji wynika, że (...) sp. z o.o. jako pracodawca nie dokonała jedynie pozornej likwidacji stanowiska pracy powódki (sama powódka przyznała faktyczną likwidację stanowiska „kierownika działu kontroli jakości”). Nadto nie znalazł potwierdzenia główny zarzut pozwu wskazujący, że pracodawca wypowiedział umowę o pracę z powódką bo ma w zwyczaju takie postępowania wobec kobiet powracających do pracy po okresie macierzyństwa (powódka nawet nie podała w jakich sytuacjach pozwany tak się zachował). Co więcej pracodawca uznał, iż przyczyną ustania stosunku pracy są przyczyny związane jedynie z pracodawcą, przyznał zatem i wypłacił powódce stosowną odprawę, zwolnił powódką z obowiązku świadczenia pracy - wypłacając już powódce bez konieczności pracy kwotę ponad 35 000 zł brutto.

3) naruszenie prawa materialnego tj. art. 183<sup>2</sup> Kodeksu pracy poprzez błędne przyjęcie, że po powrocie pracownika z urlopu macierzyńskiego była możliwość zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku lub stanowisku równorzędnym w sytuacji gdy faktycznie nastąpiła likwidacja stanowiska kierownika działu kontroli jakości,

4) naruszenie prawa materialnego tj. art. 183<sup>2</sup> Kodeksu pracy poprzez błędne przyjęcie, że po powrocie powódki z dwumiesięcznego urlopu wypoczynkowego oraz likwidacji dotychczasowego stanowiska jej pracy (przy braku stanowiska równorzędnego) - nie było możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę,

5) naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. polegające na sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego materiału dowodowego wobec faktu, że powódka w dniu 01.08.2016 r. wróciła do pracy nie bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, ale po dwumiesięcznym urlopie wypoczynkowym.

Wobec powyższych zarzutów strona pozwana wniosła o:

- 1) zmianę powyższego wyroku w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa w całości,
- 2) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym.

W odpowiedzi powódka I. M. wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest prawidłowe. W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału Sąd Rejonowy prawidłowo bowiem ustalił stan faktyczny sprawy oraz dokonał właściwej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów i wydał niewadliwe orzeczenie co do istoty sprawy, zaś apelacja nie dostarczyła wystarczających argumentów, które by to rozstrzygnięcie podważyły. Sąd odwoławczy podziela zatem ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., I PKN 339/98, z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, Lex nr 585720).

Na wstępie należy stwierdzić, że spośród podniesionych w apelacji kluczowe dla rozstrzygnięcia znaczenie ma ocena zarzutu wskazującego na naruszenie przepisów art. 45 k.p. i art. 30 par. 4 k.p.

W sprawie o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę - a taką właśnie jest rozpoznana sprawa - jej istota wymaga rozstrzygnięcia o zaistnieniu bądź braku jednej z określonych art. 45 k.p. przesłanek. Przepis ten stanowi bowiem, że 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 do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (par. 1). Na zasadzie zaś art. 30 par. 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę.

W okolicznościach faktycznych sprawy nie zachodzi nieuzasadnione wypowiedzenie stosunku pracy i jest to w okolicznościach sprawy, okoliczność niesporna. Rozważenia wymagało zatem ustalenie, czy wypowiedzenie powódce umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. W tym zakresie Sąd I instancji uznał, iż ze względu na podanie zbyt ogólnej przyczyny wypowiedzenia żądanie zasądzenia odszkodowania jest uzasadnione, zaś Sąd Okręgowy stanowisko to wraz z wyczerpującym uzasadnieniem podziela. Poza bowiem stwierdzeniem wynikającej ze zmian organizacyjnych likwidacji stanowiska pracy (redukcji etatu) wypowiedzenie nie precyzuje nie tylko zakresu reorganizacji i szczególnie jej wpływu na konieczność likwidacji stanowiska ale także nie wskazuje o jakie podlegające redukcji stanowisko chodzi. Tych istotnych braków nie usunięto także w czasie doręczania powódce wypowiedzenia stosunku pracy. Faktycznie otrzymawszy pisemne wypowiedzenie I. M. powzięła informację jedynie o przeprowadzeniu zmian reorganizacyjnych i spowodowanej tymi zmianami likwidacji bliżej nieokreślonego stanowiska. Nie otrzymała natomiast jakiegokolwiek informacji, która wskazywałyby jakąkolwiek obiektywną okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy nie komukolwiek innemu, a właśnie jej. Odnosząc się w tym zakresie do stanowisk stron, wyrażonych w apelacji i odpowiedzi na apelację należy w przekonaniu Sądu Okręgowego stwierdzić, iż z jednej strony wypowiedzenie powódce umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, co uzasadnia żądanie zasądzenia na podstawie art 45 par. 1 k.p. w związku z art. 30 par. 4 k.p. odszkodowania i jednocześnie - w związku z rozdzieleniem dotychczasowych jej obowiązków i ich powierzeniem dwu innym osobom (Pełnomocnikowi Zarządu ds. (...)) oraz Inżynierowi ds. (...)) doszło do faktycznej likwidacji zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy. Mając powyższe na uwadze Sąd nie podziela argumentów apelacji we wskazanym wyżej zakresie albowiem wbrew tym argumentom strona pozwana nie podała precyzyjnie i konkretnie przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Zasadnie zatem ustalone ze wskazanych zarówno w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jak i podanych aktualnie względów naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę stanowiło wystarczającą przyczynę uwzględnienia powództwa o odszkodowanie, zaś pozbawiona w przekonaniu Sądu Okręgowego uzasadnionych podstaw apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

W kontekście podniesionego w uzasadnieniu apelacji argumentu wskazującego na to, że powódka w dniu 1 sierpnia 2016 r. powróciła do pracy nie bezpośrednio z urlopu macierzyńskiego, ale z urlopu wypoczynkowego na którym przebywała przez okres dwóch miesięcy, co wynika wprost z zeznań świadka A. H. oraz świadka E. K. należy w

przekonaniu Sądu Okręgowego przyjąć, że Sąd Rejonowy słusznie przywołał w uzasadnieniu apelacji przepis art. 183<sup>2</sup> k.p. Stosownie do jego treści 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. W przekonaniu Sądu Okręgowego powyższy przepis należy rozumieć szeroko, tj. należy przyjąć, że jeżeli pracownik, który korzystał z urlopu macierzyńskiego a potem po tym urlopie nie świadczył pracy, lecz korzystał w dalszym ciągu, w sposób nieprzerwany z urlopu a w przypadku tej konkretnej sprawy z urlopu wypoczynkowego, to w takiej sytuacji pracownik po raz pierwszy po urlopie macierzyńskim świadczy pracę dopiero po powrocie z urlopu wypoczynkowego. Nie sposób bowiem w przekonaniu Sądu Okręgowego nie przyjąć, że urlop wypoczynkowy, z którego pracownica korzysta bezpośrednio po upływie urlopu rodzicielskiego służy właśnie sprawowaniu dalszej opieki nad dzieckiem. W okolicznościach faktycznych sprawy należy rozszerzyć ochronę przewidzianą w art. 183<sup>2</sup> k.p. także jeszcze o okres urlopu wypoczynkowego. Za takim pojmowaniem powyższej regulacji przemawia wynikająca z Konstytucji zasada szczególnej opieki państwa nad macierzyństwem i rodzicielstwem.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako nieuzasadnioną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1668) uwzględniając przy tym orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym w sprawach o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę stawka minimalna opłat za czynności radcy prawnego oraz adwokata winna być taka sama. W konsekwencji Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego o czym orzekł w pkt II sentencji wyroku.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Jacek Wilga SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz