

Sygn. akt IV P 47/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2017 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: G. N., J. C.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 listopada 2017 roku w Ś.

sprawy z powództwa **P. G.**

przeciwko **Poczcie Polskiej S.A. w W.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powód P. G. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej Poczty Polskiej S.A. z siedzibą w W. na swoją rzecz odszkodowania z tytułu wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę w kwocie 12.150 zł – stanowiącej trzykrotność średnio otrzymywanego przez powoda miesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwoty należności głównej do dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa według norm prawem przypisanych.

Uzasadniając żądanie pozwu powód podniósł, że pozostaje zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 1999 roku, łączący strony stosunek pracy jest zawarty na czas nieokreślony. Ostatnie stanowisko pracy powoda to S. ds. Sprzedaży w Pionie Sprzedaży/Segment Klienta Detalicznego w Regionie Sieci we W. z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4050 zł brutto. Miejscem wykonywania pracy powoda jest Urząd Pocztowy w Ś.. Treść uzasadnienia pozwu wskazuje, że w dniu 3 kwietnia 2017 roku powód po nieobecności związanej z niezdolnością do pracy stawił się do zakładu, zgodnie z rozkładem czasu pracy o godz. 7⁰⁰, podpisał się na liście obecności i złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu, począwszy od dnia 24 kwietnia 2017 roku na podstawie art. 186⁷ kp jako uprawniony do urlopu wychowawczego na córkę. Tego samego dnia powód otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę, którego przyczyną było zmniejszenie zatrudnienia na stanowisku ds. sprzedaży oraz likwidacja stanowiska pracy powoda na skutek zmiany struktury organizacyjnej w Pionie Sprzedaży w zakresie funkcjonowania Regionów Sprzedaży w Segmencie Klienta Biznesowego. Zgodnie z treścią wypowiedzenia zmieniającego, po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 31 sierpnia 2017 roku, zaoferowano powodowi stanowisko pracy Doradca Klienta, wynagrodzenie zasadnicze wg IV kategorii zaszerogowania w wysokości 2513 zł brutto miesięcznie, z miejscem wykonywania pracy w Ś.. Powód podał, że również tego dnia powierzono mu na okres od dnia 3 kwietnia 2017 roku do dnia 2 lipca 2017 roku wykonywanie obowiązków na stanowisku Doradcy Klienta w Regionie Sieci W. Urząd Ś..

Powód nie zgadza się z treścią otrzymanego oświadczenia, które w jego ocenie jest wadliwe formalnie (brak konsultacji związkowej), jak i merytorycznie (wadliwe wytypowanie powoda). Powód zaznaczył, że od dnia 3 kwietnia 2017 roku jest objęty szczególną ochroną w związku ze złożonym wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy, dodatkowo powód jest członkiem związku zawodowego, wobec czego pracodawca powinien przed wręczeniem wypowiedzenia zmieniającego zawiadomić na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, co nie miało miejsca. Powód zaprzecza również, aby u pracodawcy doszło do zmniejszenia Rejonów Sprzedaży, bowiem strona pozwana nadal obsługuje wszystkie dotychczasowe rejony. Ponadto kryteria, na podstawie których wytypowano powoda do zwolnienia, są nieobiektywne i nierzeczywiste. Spośród osób wytypowanych do zwolnienia powód ma jeden z najdłuższych stażów pracy oraz jeden z najwyższych kompetencji (najwięcej szkoleń sprzedażowych).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania w niniejszej sprawie, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana podniosła, że w związku z Decyzją nr (...) Dyrektora Zarządzającego Pionem Sprzedaży w sprawie Regulaminu organizacyjnego Pionu Sprzedaży strony pozwanej, zmniejszyła się liczba Rejonów Sprzedaży z 43 na 26 oraz zmniejszyła się liczba D. Koordynacji i wsparcia sprzedaży z 10 na 6. W Rejonie Sprzedaży (...) (w którym pracował powód) liczba etatów zmniejszyła się z 13 do 10, co postawiło przełożonych powoda przed zadaniem wytypowania pracowników tego rejonu do wypowiedzenia zmieniającego. Jak wynika z uzasadnienia odpowiedzi na pozew – na skutek powyższego – w sierpniu 2016 roku rozpoczął się proces oceny pracowników w Segmencie Klienta Biznesowego w Pionie Sprzedaży. Powód, podobnie jak wszyscy pozostali pracownicy Rejonu Sprzedaży J., został poddany szczegółowemu procesowi oceny jego pracy, a wyniki tej oceny nie okazały się dla pracodawcy zadowalające. Strona pozwana wskazała, że podstawą oceny powoda były głównie wyniki sprzedażowe, wpływ miały również kwestie jakości pracy powoda oraz stosunek do obowiązków służbowych i relacji z przełożonym. Przełożona powoda nie oceniła współpracy w sposób zadowalający, bowiem powód naruszał procedury związane z obsługą klientów, skutkiem czego przełożona wystąpiła z wnioskiem o ukaranie powoda karą porządkową. Jeszcze w 2015 roku przełożona oceniając pracę powoda stwierdziła liczne uchybienia w wykonywaniu obowiązków służbowych, w związku z czym została przeprowadzona z powodem rozmowa dyscyplinująca. Zdaniem strony pozwanej - decyzja o wytypowaniu powoda do zastosowania wobec niego wypowiedzenia zmieniającego był obiektywna, oparta na wynikach oceny pracowników oraz oceny bezpośrednich przełożonych pracowników.

W zakresie konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy strona pozwana podniosła, że pracodawca w dniu 13 października 2016 roku wystosował do wszystkich związków zawodowych strony pozwanej zapytanie, który związek zawodowy broni praw powoda, a na zapytanie to zgłosił się Związek Zawodowy (...) Poczty Polskiej w W.. Strona pozwana planowała w październiku 2016 roku zastosować wobec powoda wypowiedzenie zmieniające, wskazujące miejsce pracy N., dlatego 26 października 2016 roku zostało wysłane do (...) w W. zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi. (...) W. przysłał pisemne stanowisko z dnia 31 października 2016 roku. Następnie 21 grudnia 2016 roku strona pozwana wystosowała do wszystkich związków (poza (...) W., gdyż wiadomym pracodawcy było, iż wymieniony broni praw powoda) zapytanie, który związek zawodowy broni praw powoda. Żaden inny związek nie zgłosił się na zapytanie. Dnia 21 grudnia 2016 roku do (...) w W. zostało wysłane zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi, ze wskazaniem nowego miejsca pracy – Ś.. Ostatecznie dnia 16 marca 2017 roku strona pozwana wystosowała do wszystkich związków zawodowych strony pozwanej (oprócz (...) W.) zapytanie, który związek broni prac powoda i żaden się nie zgłosił.

Strona pozwana nie zgodziła się nadto z twierdzeniami powoda, iż podlega on szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem w związku ze złożonym wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy z uwagi na konieczność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Strona pozwana podniosła, że w sprawie zastosowanie znajduje art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z którym pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnienie na dotychczasowych stanowiskach pracy, w takim przypadku stosuje się art. 38 kp.

W TOKU POSTĘPOWANIA SĄD USTALIŁ

NASTĘPUJĄCY STAN FAKTYCZNY:

Od dnia 24 marca 1998 roku powoda P. G. łączyła ze stroną pozwaną Poczta Polska S.A. z siedzibą w W. umowa o pracę zawarta na okres próbny. Początkowo powód świadczył pracę na stanowisku listonosza. Ostatecznie na podstawie aneksu do umowy o pracę zawartym pomiędzy stronami w dniu 1 sierpnia 2016 roku powód zajmował S. ds. Sprzedaży za wynagrodzeniem zasadniczym wg VI kategorii zaszeregowania w stawce miesięcznej w wysokości 4050 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- akta osobowe powoda,
- umowa o pracę – k. 13,
- aneks do umowy – k. 14.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4983 zł.

Dowód:

- zaświadczenie z dnia 6 czerwca 2017 roku – k. 35.

W dniu 17 grudnia 2015 roku bezpośrednia przełożona powoda B. B., w obecności pracownika M. W., przeprowadziła z powodem rozmowę dyscyplinującą, której powodem były liczne uchybienia w pracy handlowca.

Dowody:

- notatka z rozmowy dyscyplinującej z pracownikiem – k. 56-74,
- zeznania świadka M. W. – e-protokół k. 200,
- zeznania świadka E. W. – e-protokół k. 200,
- zeznania świadka B. B. – e-protokół k. 249,
- przesłuchanie powoda P. G. – e-protokół k. 249.

W dniu 27 czerwca 2016 roku B. B. wniosła o ukaranie powoda karą porządkową w postaci upomnienia za nieprzestrzeganie procedur związanych z obsługą klientów w okresie od dnia 10 czerwca 2016 roku do dnia 20 czerwca 2016 roku.

Dowody:

- wniosek z dnia 27 czerwca 2016 roku – k. 48,
- notatka sporządzona na okoliczność wysłuchania pracownika przed nałożeniem kary porządkowej – k. 46-47,
- zeznania świadka M. W. – e-protokół k. 200,
- zeznania świadka B. B. – e-protokół k. 249,

- przesłuchanie powoda P. G. – e-protokół k. 249.

Decyzją Nr (...) Dyrektora Zarządzającego Pionem Sprzedaży z dnia 26 września 2016 roku w sprawie Regulaminu organizacyjnego Pionu Sprzedaży - zmniejszyła się u strony pozwanej liczba Rejonów Sprzedaży z 43 na 26 oraz liczba działów Koordynacji i (...) sprzedaży z 10 na 6. W Rejonie Sprzedaży J., w którym pracował powód, liczba etatów zmniejszyła się z 13 do 10, co zmusiło przełożonych powoda do wytypowania pracowników tego rejonu do wypowiedzenia zmieniającego. Bezpośrednia przełożona powoda B. B. dokonywała oceny według ściśle określonych reguł wskazanych w doręczonym jej podręczniku. Wyniki oceny powoda były dla strony pozwanej niezadowolające. Były liczne skargi klientów na prace powoda, powód nie wywiązywał się z planów sprzedażowych, nie sporządzał wymaganej dokumentacji.

Dowody:

- podręcznik dla oceniającego – k. 75-102,
- mail z dnia 12 czerwca 2017 – k. 103,
- Decyzja Nr (...) – k. 118-171,
- zeznania świadka B. B. – e-protokół k. 249,
- zeznania świadka A. S. – e-protokół k. 249.

W dniu 3 kwietnia 2017 roku, na mocy art. 186⁷ kp, powód zwrócił się do strony pozwanej z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu w celu zapewnienia osobistej opieki nad dzieckiem Z. G..

Dowód:

- wniosek powoda z dnia 3 kwietnia 2017 roku – k. 16.

Tego samego dnia powód otrzymał od strony pozwanej wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w części dotyczącej stanowiska pracy wg (...) / wynagrodzenia / miejsca wykonywania pracy / kategorii zaszergowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, które miało upłynąć w dniu 31 lipca 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę strona pozwana podała zmniejszenie zatrudnienia na S. ds. Sprzedaży oraz likwidację stanowiska pracy powoda na skutek zmiany struktury organizacyjnej w Pionie Sprzedaży w zakresie funkcjonowania Regionów Sprzedaży w Segmencie Klienta Biznesowego, polegającej na zmniejszeniu liczby Rejonów Sprzedaży. Swoją decyzję strona pozwana uzasadniła przeprowadzoną przez pracodawcę ocenę przydatności zawodowej do pracy na zajmowanym stanowisku wg kryteriów doboru: realizacja nałożonego planu sprzedaży, zachowania w pracy i kompetencje. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 sierpnia 2017 roku, strona pozwana zaproponowała powodowi następujące warunki umowy o pracę: stanowisko pracy Doradca Klienta, wynagrodzenie zasadnicze wg IV kategorii zaszergowania w wysokości 2513 zł brutto miesięcznie oraz miejsce wykonywania pracy Ś., podnosząc, iż pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie. Jako podstawę prawną wypowiedzenia strona pozwana wskazała art. 42§1 – 3 kp w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowód:

- wypowiedzenie warunków umowy o pracę – k. 18-19.

Również tego dnia powodowi powierzono na okres od dnia 3 kwietnia 2017 roku do dnia 2 lipca 2017 roku wykonywanie obowiązków na stanowisku Doradcy Klienta w Regionie Sieci W., Urząd Pocztowy Ś..

Dowód:

- pismo strony pozwanej z dnia 3 kwietnia 2017 roku – k. 20.

Przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego strona pozwana ustaliła, że powód jest członkiem Związku Zawodowego (...) Poczty Polskiej z siedzibą w W.. Dlatego pismem z dnia 26 października 2016 roku strona pozwana zawiadomiła w/w Związek o zamiarze wypowiedzenia pracy i płacy powodowi, tj. w zakresie miejsca wykonywania pracy, stanowiska pracy oraz wynagrodzenia.

Pismem z dnia 31 października 2016 roku Związek Zawodowy (...) Poczty Polskiej z siedzibą w W. sprzeciwił się zamiarowi wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi P. G..

Pismem z dnia 21 grudnia 2016 roku strona pozwana zawiadomiła Związek Zawodowy (...) Poczty Polskiej z siedzibą w W. o zamiarze wypowiedzenia pracy i płacy powodowi ze wskazaniem nowego miejsca pracy – Ś.. Związek Zawodowy nie zajął stanowiska.

Dowody:

- zawiadomienie z dnia 26 października 2016 roku – k. 107-109,

- sprzeciw z dnia 31 października 2016 roku – k. 110-111,

- zawiadomienie z dnia 21 grudnia 2016 roku – k. 113,

- deklaracja członkowska – k. 186,

- zeznania świadka H. S. – e-protokół k. 200.

W TAK USTALONYM STANIE FAKTYCZNYM

SĄD ZWAŻYŁ:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania z tytułu naruszającego przepisy prawa pracy wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę, podnosząc brak konsultacji związkowych, szczególną ochronę jako pracownik, który złożył wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy jako uprawniony do urlopu wychowawczego na córkę oraz wadliwe wytypowanie powoda.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków H. S., M. W., E. W., B. B., A. S., przesłuchanie powoda oraz dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie, w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączących strony umów o pracę stanowiły nadto akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, nie były one przy tym kwestionowane przez żadną ze stron postępowania. Tak przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dało podstaw dla uwzględnienia żądania powoda.

Zgodnie z 32§1 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. §2 tego artykułu stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Artykuł 42§1 kp stanowi, że przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki – tak §2 cytowanego artykułu. Zgodnie z §3 w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie

złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiedzające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia (wypowiedzenia warunków pracy lub płacy) spoczywa na pracodawcy.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd badał więc, czy wypowiedzenie zmieniające wręczone powodowi jest zgodne z prawem, czyli po pierwsze czy spełnione zostały wymogi formalne wynikające z przepisów prawa pracy, a po wtóre, czy są one uzasadnione. Sąd uwzględnił bowiem odwołanie pracownika wówczas, gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę stosowanych do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Sąd rozważał także, czy powód był objęty szczególną ochroną wobec złożonego na podstawie art. 186⁷ kp wniosku o obniżenie wymiary czasu pracy.

Wymogi formalne właściwe tylko dla wypowiedzenia zmieniającego określone zostały w przepisie art. 42§2 i 3 kp i są to: zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy lub płacy oraz pouczenie pracownika w kwestii terminu złożenia przez niego oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, skutku nie złożenia takiego oświadczenia oraz skutku odmowy przyjęcia nowych warunków.

Dla określenia pozostałych warunków formalnych wypowiedzenia zmieniającego należy stosować przepis art. 30 §3, 4 i 5 kp, określający formę oraz treść wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powinno ono zatem: mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W piśmie z dnia 3 kwietnia 2017 roku za przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę wskazano zmniejszenie zatrudnienia na S. ds. Sprzedaży oraz likwidację stanowiska pracy powoda na skutek zmiany struktury organizacyjnej, ponadto strona pozwana podniosła, iż decyzja taka wynikała z przeprowadzonej przez pracodawcę oceny przydatności zawodowej do pracy na zajmowanym stanowisku. W ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia umowy została wskazana w taki sposób, że możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania, postępowania w procesie pracy, zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego w szczególności maila z dnia 12 czerwca 2017, decyzji Nr (...), podręcznika dla oceniającego oraz zeznań świadków B. B. i A. S. wynika, że u strony pozwanej zmniejszono liczbę Rejonów Sprzedaży z 43 na 26 oraz liczba działów Koordynacji i (...) sprzedaży z 10 na 6, zaś w Rejonie Sprzedaży J., w którym pracował powód, liczba etatów zmniejszyła się z 13 do 10. Przełożeni otrzymali polecenie wytypowania pracowników do wypowiedzenia umowy, zaś ocena była dokonywana według określonych reguł wskazanych w doręczonym przełożonym podręczniku. Bezpośrednia przełożona powoda B. B. dokonywała oceny pracowników według tego podręcznika, zaś efektem tej oceny było wytypowanie min. powoda do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Świadek w swoich zeznaniach szczegółowo uzasadniła dokonaną ocenę wskazując na skargi klientów na prace powoda, nie wywiązanie się z planów sprzedażowych, nie sporządzanie wymaganej dokumentacji.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało więc, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie istniały w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

Przechodząc do zarzutu szczególnej ochrony powoda w związku ze złożonym wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy Sąd zauważył, że w myśl art. 186§1 i §2 kp pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Przepis art. 186⁷§1 kp stanowi zaś, że pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny 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. Zgodnie z §2 tego artykułu wniosek, o którym mowa w §1, składa się na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186^{8a}. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku. Przepis art. 186§1 ust. 2 kp stanowi, 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.

Z treści wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy wynika jednoznacznie, iż powód dochował terminu 21 dni opisanego w cytowanym artykule 186⁷§7 kp, domagając się w dniu 3 kwietnia 2017 roku obniżenia wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu od dnia 24 kwietnia 2017 roku do dnia 30 września 2017 roku.

Jednakże Sąd stanął na stanowisku, że powód nie podlegał szczególnej ochronie, bowiem podstawą wypowiedzenia zmieniającego był art. 10 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku stanowiący o wypowiedzeniu stosunku pracy podlegającego szczególnej ochronie. Zgodnie zaś z ust. 1, 2 i 3 wskazanego artykułu 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; 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; pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy, a w takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

Pismem z dnia 21 grudnia 2016 roku strona pozwana zawiadomiła Związek Zawodowy (...) Poczty Polskiej z siedzibą w W. o zamiarze wypowiedzenia pracy i płacy powodowi ze wskazaniem nowego miejsca pracy – Ś.. Związek Zawodowy nie zajął stanowiska, w szczególności nie zgłosił sprzeciwu do zamierzonego wypowiedzenia. Okoliczności te wynikają z dokumentów zgromadzonych w sprawie i zostały poparte zeznaniami Przewodniczącej Związku Zawodowego w W. – świadka H. S.. W efekcie uznać należy, iż w przypadku tzw. zwolnień grupowych nie stosuje się przepisów ochrony trwałości zatrudnienia, nadto w sprawie dochowano trybu konsultacji związkowej.

Mając powyższe na uwadze należało uznać, że wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę stosowanych do wypowiedzenia warunków pracy i płacy, co skutkowało oddaleniem powództwa jako bezzasadnego.

Na podstawie art. 102 kpc w punkcie II wyroku Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu.