

Sygn. akt VI P 104/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Teresa Radomska

Elżbieta Piekoś - Doroszevska

Protokolant: Stażysta Małgorzata Rymkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko (...) S.A. w G.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

I. przywraca powódkę M. J. do pracy w (...) S.A. w G. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy

II. zasądza od pozwanej (...) S.A. w G. na rzecz powódki M. J. kwoty po 3224 zł (trzy tysiące dwieście dwadzieścia cztery złoty) brutto miesięcznie tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, licząc od dnia 8 lutego 2017r., pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku,

III. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) S.A. w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 2316 zł (dwa tysiące trzysta szesnaście złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sygn. akt VI P 104/17

UZASADNIENIE

Powódka M. J. w pozwie złożonym dnia 27 lutego 2017r. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach płacy i pracy w pozwanej Spółce Akcyjnej (...) siedzibą w G. oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Ponadto, wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanego od 1 października 2008r. W dniu 14 października 2016r. pozwany wręczył jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu 6 lutego 2017r. powódka dowiedziała się, że jest w 8 tygodniu ciąży. Niezwłocznie po powzięciu informacji o stanie ciąży, powódka natychmiast powiadomiła pozwanego, przedkładając stosowne pismo wraz z zaświadczeniem o stanie ciąży. Pozwany pracodawca do dnia złożenia pozwu nie zareagował w żaden pozytywny

sposób. W chwili składania przez powódkę osobiście pierwszego pisma informującego pracodawcę o ciąży, spotkał powódkę jedynie bardzo oschły i nieelegancki komentarz dotyczący zgłoszonego stanu rzeczy.

Pozew k. 2-6

W odpowiedzi na pozew z dnia 15 marca 2017r. pozwana (...) Spółka Akcyjna wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł.

Pozwany wskazał, że powodem wypowiedzenia umowy powódce była likwidacja zajmowanego przez nią stanowiska pracy. Pozwany wskazał, iż nie ma możliwości przywrócenia powódki do pracy na poprzednim stanowisku.

Odpowiedź na pozew k. 28-v

Na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2017r. pełnomocnik powódki oświadczył, że powódka domaga się kwoty 3.224,00 zł miesięcznie tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. (k. 51)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. J. była zatrudniona u pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w oparciu o umowę o pracę, początkowo na czas określony od 1 października 2008r. do 30 września 2009r. i od 2 stycznia 2009r. do 30 września 2009r. na stanowisku księgowej. Następnie strony z dniem 1 października 2009r. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

Powódka kolejno, w okresie od 1 września 2010r. do 31 grudnia 2013r. świadczyła pracę w wymiarze 1/2 etatu, w okresie od 1 stycznia 2014. do 31 marca 2014r. w pełnym wymiarze, od 1 kwietnia 2014r. do 30 kwietnia 2015r. w wymiarze 1/2 etatu, zaś w okresie od 1 maja 2015r. do 31 stycznia 2017r. w wymiarze 3/5 etatu.

Dowód: okoliczności niesporne - umowa o pracę na czas określony k. 1, k. 2 cz. B akt osobowych powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony k. 4 cz. B akt osobowych powódki, informacja o warunkach zatrudnienia – k. 11 cz. B akt osobowych powódki, świadectwo pracy – k. 5 cz. C akt osobowych powódki.

W dniu 14 października 2016r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę tegoż wskazał reorganizację działu księgowości.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 1 cz. C akt osobowych powódki, zeznania powódki k. 77 protokół z rozprawy z dnia 26 kwietnia 2017r. (nagranie czas 00:15:31-00:25:00) w zw. z k. 48-49 protokół z rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017r. (nagranie czas 00:06:24-00:27:40), zeznania za pozwanego M. K. k. 77-79 protokół z rozprawy z dnia 26 kwietnia 2017r. (nagranie czas 00:25:10-00:48:38)

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę powódce, powódka pracowała do dnia 24 października. Następnie zgodnie z poleceniem pracodawcy, korzystała z udzielonego jej urlopu wypoczynkowego od 26 października 2016r. do 28 grudnia 2016r., trzech dni na poszukiwanie pracy w dniach 29.12.16 do 2.01.17 a następnie była zwolniona z obowiązku świadczenia pracy.

Stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 stycznia 2017r.

Dowód: pismo powódka cz. C akt osobowych powódki (nieponumerowana karta), oświadczenie pozwanego k. 2 cz. C akt osobowych powódki, zeznania za pozwanego M. K. k. 77-79 protokół z rozprawy z dnia 26 kwietnia 2017r. (nagranie czas 00:25:10-00:48:38) .

Powódka z dniem 6 lutego 2017r. udała się do lekarza E. M., która po przeprowadzeniu badania stwierdziła, iż jest ona w 8 tygodniu ciąży.

Powódka natychmiast, gdy powzięła informację o ciąży, starała się uzyskać jakiegokolwiek informację od Państwowej Inspekcji Pracy, związane z powyższą okolicznością, nie wiedziała bowiem, jakie są jej uprawnienia i co może zrobić.

Po pouczeniu jej co do sposobu postępowania przez PIP, powódka w dniu 8 lutego 2017r. przedłożyła osobiście w zakładzie pracy pozwanego oświadczenie o jej stanie wraz z zaświadczeniem o stanie ciąży.

Powódka chciała o powyższym porozmawiać z bezpośrednio z Prezesem pozwanej spółki, jednak on nie wyraził takiej zgody. Powyższe oświadczenia powódka złożyła sekretarce informując ją w jakim celu przysłała. Następnie sekretarka przekazała przedmiot sprawy powódki prezesowi. Tego dnia, prezes pozwanej spółki był obecny i znajdował się w swoim gabinecie. Drzwi od gabinetu były otwarte, powódka usłyszała twierdzenia prezesa, których w niewybrednych i wulgarnych słowach skomentował fakt zajścia w ciążę powódki, sugerując celowość jej działania nakierowaną na odzyskanie pracy poprzez zajście w ciążę. Świadkiem tych słów była także matka powódki, która wraz z nią udała się do zakładu pracy pozwanego, celem przedłożenia oświadczeń. Powódka była zszokowana treścią wypowiedzi prezesa. Powódka nie uzyskała żadnej odpowiedzi, jednak otrzymała pieczętkę od sekretarki, na drugim egzemplarzu pism, potwierdzającą doręczenie z datą 8 lutego 2017r.. Powódka składając pismo w dniu 8 lutego 2017r., nie podpisała go. Mimo iż zostało to zauważone przez pracodawcę, co opisano notatkami na kartkach P.-it przyklejonych na piśmie zawartym w aktach osobowych, mimo osobistej bytności powódki w zakładzie pracy nie poproszono ją o uzupełnienie podpisu i nie zwrócono się do niej o jakiegokolwiek uzupełnienie podpisu później..

Odpowiedzi na pismo złożone 8 lutego 2017r. ze strony pracodawcy w ogóle nie było.

Zgodnie z pouczeniami PIP, powódka odczekała kilka dni na odpowiedź od pracodawcy, jednakże kiedy żadna nie nadeszła, zgodnie z otrzymanymi pouczeniami złożyła kolejne pismo, w dniu 14 lutego 2017r., zawierające jej oświadczenie o gotowości do podjęcia pracy w pozwanej spółce.

Dowód: poświadczona kopia zaświadczenia k. 15, oświadczenie powódki k. 6 cz. C akt osobowych powódki, poświadczona kopia oświadczenia o gotowości do pracy k. 18, poświadczona kopia opisu badania k. 57, poświadczona kopia zdjęć USG k. 58-61, poświadczona kopia badania prenatalnego k. 62-66, zeznania świadka B. S. k. 76 protokół z rozprawy z dnia 26 kwietnia 2017r. (nagranie czas 00:04:54-00:14:09, zeznania powódki k. 77 protokół z rozprawy z dnia 26 kwietnia 2017r. (nagranie czas 00:15:31-00:25:00) w zw. z k. 48-49 protokół z rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017r. (nagranie czas 00:06:24-00:27:40), zeznania za pozwanego M. K. k. 77-79 protokół z rozprawy z dnia 26 kwietnia 2017r. (nagranie czas 00:25:10-00:48:38).

Po stwierdzeniu stanu ciąży powódka nie przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Przewidywany termin porodu określono na 8 września 2017r.

Dowód: zeznania powódki k. 77 protokół z rozprawy z dnia 26 kwietnia 2017r. (nagranie czas 00:15:31-00:25:00) w zw. z k. 48-49 protokół z rozprawy z dnia 10 kwietnia 2017r. (nagranie czas 00:06:24-00:27:40)

Wynagrodzenie powódki za okres ostatnich trzech miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 9.672,00 zł brutto, czyli 3.224 zł miesięcznie brutto..

Dowód: zaświadczenie k. 35

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki na okoliczność przebiegu jej zatrudnienia oraz w aktach sprawy albowiem żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i prawdziwości.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego również na zeznaniach świadka B. S. oraz stron: powódki M. J. i za pozwanego, prezesa pozwanej spółki – M. K.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego na zeznaniach powódki, uznając je za wiarygodne, bowiem znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, stanowiły logiczną i spójną całość, znajdowały potwierdzenie w zasadach doświadczenia życiowego.

Zeznania te wzajemnie korespondują z zeznaniami świadka B. S. na okoliczność próby osobistego doręczenia oświadczeń złożonych przez powódkę, korespondują ponadto z zeznaniami prezesa pozwanego – M. K. w części związanej z okresem zatrudnienia, pełnionego stanowiska, wręczenia powódce wypowiedzenia, sytuacji i wyrażonych słów w dniu 8 lutego 2017r.. Ponadto zeznania te znajdują również potwierdzenie w dokumentach, które na skutek inicjatywy obu stron procesu zostały w aktach sprawy zgromadzone. Sąd uznał je za wiarygodne źródła dowodowe oraz poczynił podstawą wydanego rozstrzygnięcia.

Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić wiarygodności zeznaniom złożonym przez B. S., bowiem były one logiczne i szczerze, a nadto zgodne z pozostałym materiałem dowodowym. Zeznania te koresponduwały z zeznaniami strony powodowej, w szczególności na okoliczności związane z próbą osobistego doręczenia prezesowi pozwanej spółki oświadczeń przez powódkę oraz wyrażonych przez prezesa twierdzeń kierowanych pod adresem powódki, co także koresponduje z zeznaniami za pozwanego – M. K.. Świadek bowiem była obecna podczas zaistniałej sytuacji i okoliczności z dnia 8 lutego 2017r.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego również na zeznaniach przedstawiciela strony pozwanej, prezesa pozwanej spółki – M. K.. Zeznaniami tym Sąd dał wiarę w tej części w jakiej znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w pozostałym zakresie odmawiając im wiary, z uwagi na sprzeczność z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

W szczególności Sąd nie dał wiary prezesowi pozwanej spółki, jakoby powódka miała już wcześniej zostać zwolniona wielokrotnie, i to dyscyplinarnie. Pozwany nie przedłożył i nie wykazał w tym zakresie żadnych dowodów potwierdzających takie twierdzenia. Trudno dać wiarę, iż pracodawca wiele lat zatrudnia na tak ważnym stanowisku – księgowej, osobę, która by notorycznie popełniała naruszenia dyscyplinarne. Jeszcze mniej prawdopodobne, by rozwiązując stosunek pracy, nie wskazał żadnej takiej przyczyny, tj. odnoszącej się do tych naruszeń.

Sąd dał wiarę zeznaniom w zakresie w jakim pozwany przyznał, jakie słowa wyraził wobec powódki w dniu 8 lutego 2017r, potwierdził fakt otrzymania oświadczenia powódki o stanie ciąży w powyżej wskazanej dacie. Pozwany był doskonale zaznajomiony i miał pełną świadomość o stanie ciąży powódki oraz o tym, iż wnosi ona, by ją przywrócić do pracy.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do faktycznie do ustalenia sytuacji prawnej powódki. M. J. żądała przywrócenia jej na dotychczasowe warunki pracy i płacy, pozwany zaś utrzymywał, iż nie jest to możliwe z uwagi na likwidację stanowiska pracy.

Odnosząc się do roszczenia o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, w pierwszej kolejności należy stwierdzić, że w niniejszej sprawie umowa o pracę zawartą między powódką a pozwanym uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2017r., a powódka żądała przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, z uwagi na fakt, iż w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę. Powódka nie kwestionowała okoliczności likwidacji, czy reorganizacji stanowiska pracy w dziale księgowości, a więc przyczyny wypowiedzenia. Natomiast, powódka powoływała się na niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę. Powódka podnosiła, że jako kobieta w ciąży była objęta ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy. Stanowisko to jest w pełni prawidłowe.

W tym miejscu należy powołać treść art. 177 § 1 k.p., który stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba, że zachodzą

przyczyny uzasadniająca rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacji związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

W świetle powyżej powołanych przepisów oczywistym jest zatem, że pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z kobietą ciężarną.

Wyjaśnienia wymaga, że wynikający z art. 177 § 1 k.p. zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji, gdy zaszła ona w ciążę w okresie wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995r., I PRN 23/95, OSNP 1995/22/276, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 września 1979r., I PRN 84/79, OSNC 1980/3/58). Jednocześnie wskazać należy, że zakaz ten nie oznacza, że wypowiedzenie nie wywołuje skutku prawnego w postaci rozwiązania umowy o pracę. Jest to wypowiedzenie niezgodne z prawem, a skutki tego są określone w art. 45 § 1 k.p. (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010r., I PK 17/10, LEX nr 630182).

Powódce zatem przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy co do zasady.

Należało też rozstrzygnąć, czy powódka dochowała terminu na wniesienie odwołania do Sądu Pracy. Pracodawca podkreślał przy tym, że została pouczone o tejże możliwości i o terminie na dokonanie czynności prawnej, dalej podkreślając, że powódka miała wystarczającą ilość czasu na poszukiwanie nowej pracy. Faktem pozostaje jednak, że w czasie biegu okresu wypowiedzenia jej sytuacja znacząco się zmieniła, gdyż zaszła ona wówczas w ciążę.

Zgodnie z treścią art. 264 § 1 k.p. (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666) w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 16 grudnia 2016r. (Dz. U. z 2016r. poz. 2255) od dnia 1 stycznia 2017r. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Wprawdzie w chwili składania wypowiedzenia, termin na odwołanie się do sądu wynosił 7 dni, ale nie ma to znaczenia, bowiem wtedy – w 2016r. – nie istniała przesłanka do kwestionowania dokonanego wypowiedzenia. Nie istniała wtedy przyczyna, pozwalająca powódce odwołać się od wypowiedzenia. Ta przyczyna zaistniała dopiero w 2017r. zatem termin do wniesienia powództwa należy liczyć wg okresów obowiązujących w 2017r., kiedy ziściła się podstawa do kwestionowania wypowiedzenia. Nielogiczne, niespójne i niesprawiedliwe byłoby stosowanie terminu 7-dniowego, obowiązującego w okresie, gdy nie było przesłanek do kwestionowania wypowiedzenia, do przyczyny, która zaistniała, gdy termin 7 dniowy już nie obowiązywał, a został wprowadzony już 21 dniowy dla pracownika.

W tym miejscu należy wskazać, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia jej umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001r., I PKN 330/00, OSNP 2003/11). Niewątpliwie jest w niniejszej sprawie, że do chwili uzyskania informacji o ciąży powódka nie znajdowała powodów, by odwoływać się od wypowiedzenia umowy o pracę. Dopiero przedmiotowa okoliczność skutkowałą objęciem jej ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, a tym samym stworzeniem możliwości zasadnego odwołania do Sądu.

Podobnie wskazał SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 kwietnia 2012r., II PK 209/11, iż powszechnie przyjmuje się, że pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia umowy, może tego dokonać gdy po wypowiedzeniu złożonym jej przez pracodawcę okazało się, że jest w ciąży. Termin dla złożenia pozwu trzeba w takiej sytuacji liczyć od daty pozyskania przez zainteresowaną informacji o stanie ciąży. Chodzi tu o termin z art. 264 k.p., czyli – obecnie, w chwili zaistnienia ciąży – jest to już termin 21 dniowy. Dalej wskazał SN: uzyskanie zaświadczenia o wieku płodu w sposób jednoznaczny określa także czas zajścia w ciążę i przyznaje powódce uprawnienie do skutecznego kwestionowania złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia, ale zgodnie z terminami określonymi w art. 264 k.p. – przypomnijmy, iż obecnie 21 dni.

Powódka wiadomość o ciąży powzięła z dniem 6 lutego 2017r., kiedy to odbyła wizytę lekarską, podczas której lekarz jednoznacznie stwierdziła i poinformowała powódkę, że jest w 8 tygodniu ciąży. W dacie 8 lutego 2017r. powódka niezwłocznie udała się bezpośrednio do prezesa pozwanej spółki wraz z pisemnym oświadczeniem o jej stanie ciąży.

27 lutego 2017r. powódka składa pozew do sądu – zatem w terminie 21 dni od dowiedzenia się o ciąży (w terminie z art. 264 k.p., co którego odwołuje się SN w cytowanym orzecznictwie).

Dodatkowo, przy interpretacji tych przepisów art. 264 k.p., należy mieć na uwadze szczególną ochronę powódki z uwagi na stan ciąży, a także na konstytucyjną zasadę ochrony praw rodzicielskich. Powyższe nakazuje interpretować przepisy w duchu rozwiązań pro- pracowniczych, pro-rodzicielskich. Do tego należy zwrócić uwagę, iż zmiana terminu odwołania się do sądu była tak ważna dla ustawodawcy, iż zdecydował się ją wprowadzić wręcz wstecz – zmiany zostały opublikowane w toku stycznia 2017r., a skuteczność mają od 1 stycznia 2017r.. W ocenie sądu świadczy to o wadze problemu terminu do odwołania się do sądu, nie mówiąc już o tym, iż w Trybunale Konstytucyjnym zalegała w tamtym czasie praca o stwierdzenie niekonstytucyjności tego 7-dniowego terminu (P 8/16). Powyższe wskazuje, iż w stosunku do powódki, dla której przyczyna kwestionowania wypowiedzenia ujawniła się w 2017r., a więc w okresie obowiązywania terminu 21 dni na odwołanie się do sądu, nie można wymagać zastosowania terminu 7-dniowego, o jakim wcześniej, w 2016r., przy wypowiedzeniu pouczał powódkę pracodawca.

W tym miejscu – już tylko czysto hipotetycznie – należy zważyć, iż nawet jeśliby przyjąć, iż powódka nie zachowała terminu (z czym sąd się absolutnie nie zgadza, jedynie uprzedzając ewentualne zarzuty w tej kwestii wyjaśnia swoje stanowisko), to i tak, w okolicznościach niniejszej sprawy należałoby przywrócić powódce termin do wniesienia powództwa – na co sąd zwraca uwagę na zasadzie hipotetycznego rozważania takiej sytuacji, bowiem w ocenie sądu w okolicznościach niniejszej sprawy nie ma podstaw do uznania przekroczenia terminu.

Jeżeli zaś pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w powyższym art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócić uchybionego terminu.

W orzecznictwie nadal przyjmuje się, że samo wniesienie przez pracownika, pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające wniosek o przywrócenie terminu, zaś wydanie postanowienia o przywrócenie terminu nie jest konieczne w trybie art. 265 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016r., II PK 340/14, LEX nr 2004191). Powyższe zatem, w niniejszej sprawie wniesienie pozwu o przywrócenie do pracy należało potraktować także jak wniosek o przywrócenie terminu. Sąd zbadał zatem okoliczności, prowadzące do zaistnienia okoliczności uzasadniających to przywrócenie. Gdyby jednak, tak było, to nie można nie zauważyć, iż powódka, jak tylko dowiaduje się o ciąży – co jak zeznaje, było dla niej szokiem i zaskoczeniem, udaje się do PIP po poradę. Tam Inspektor poucza ją o konieczności przedstawienia zaświadczenia pracodawcy. Powódka robi to niezwłocznie dnia następnego – 8 lutego. Wprawdzie składanego pisma nie podpisała, ale nie ma to znaczenia, bowiem decyduje tu sam fakt złożenia zaświadczenia o ciąży, co niewątpliwie nastąpiło w tym dniu, nadto powódka przysłała osobiście, wyraziła swoje stanowisko ustnie, zostało to przekazane prezesowi, a pismo miało stanowić tylko potwierdzenie faktu, sam przedstawiciel pozwanej przyznał, iż wiedział w jakim celu powódka przysłała, sekretarka przekazała, iż powódka wnosi o przywrócenie do pracy.

Biorąc pod uwagę pouczenia, jakie otrzymała powódka od inspektora PIP, doświadczenie zawodowe i praktykę, która wskazuje, iż pracodawcy w takich sytuacjach cofają swoje oświadczenie woli, czego powódka mogła oczekiwać i oczekiwała, zrozumiałe jest, iż powódka oczekiwała kilka dni na odpowiedź, licząc na polubowne załatwienie sprawy, bez konieczności angażowania sądu. Nawet nieprzyjemne komentarze przedstawiciela pozwanej nie uzasadniały odmiennej oceny, bowiem uzasadnionym byłoby przyjęcie, iż chociaż przedstawicielowi pozwanej na gorąco i z zaskoczenia wyrwały się nieprzychylne komentarze, to jeszcze o niczym to nie świadczy, gdyż jak pracodawca ochłonie, zapozna się z przepisami lub poradzi profesjonalnego prawnika, to zmieni zdanie i zastosuje się do przepisów.

Taki skutek jednak nie następuje - powódka składa tu drugie pismo, ze zgłoszeniem gotowości do pracy. Nie można czynić tu zarzutu powódce bowiem jak zeznała, uczyniła tak wg instrukcji Inspektora PIP. Jest to w ocenie sądu wysoce prawdopodobne i wiarygodne, iż powódka uzyskała takie pouczenia i czekała na pozytywną reakcję pracodawcy. Gdy to nie nastąpiło, powódka zwróciła się do sądu. W takich okolicznościach zwrócenie się do pracodawcy usprawiedliwiałyby hipotetyczne „opóźnienie” w złożeniu sprawy do sądu, w szczególności wobec faktu, iż co do takiego postępowania, takiej kolejności kroków, została pouczona przez organ państwowy, inspektora PIP.

Mając na względzie okoliczność, że przepisy o ochronie zatrudnienia kobiet w ciąży są powszechnie znane, w ocenie Sądu powódka słusznie mogła przypuszczać, że w jej sytuacji wypowiedzenie stosunku pracy zostanie przez pracodawcę cofnięte i słusznie podjęła najpierw próbę skontaktowania się z pracodawcą. Podkreślenia wymaga, iż pracodawca nie powiedział jej wyraźnego nie, nie dał jej do zrozumienia, iż czekanie na jego pozytywną odpowiedź jest bez sensu. W ogóle nie odpowiedział na wnioski powódki. W atakach okolicznościach nie można powódce czynić zarzutu, iż jakiś czas oczekiwała na odpowiedź..

Nie budzi jakichkolwiek wątpliwości, że powódka była zaskoczona przebiegiem wydarzeń, gdyż natychmiast po powzięciu wiadomości o ciąży próbowała uzyskać jakiegokolwiek merytoryczne informacje od Państwowej Inspekcji Pracy. Dalej, powódka próbowała podjąć próbę załatwienia sprawy bezpośrednio z pracodawcą, dając mu czas na reakcję, na odpowiedź na jej wnioski, starała się go o tym poinformować osobiście, że jest objęta ochroną.

W tych okolicznościach nie sposób przyjąć, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Bowiem, do rozwiązania umowy o pracę doszło w okresie ciąży powódki i nie zaistniały przesłanki, które by poparły wypowiedzenie stosunku pracy.

Powódka M. J. dochodziła przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach (wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2001r., I PKN 381/00, OSNP 2003/4/102), podobnie wyrok SN z dnia 16 kwietnia 2013r., I PK 154/02: likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa.). Co więcej, Sąd rozstrzygając sprawy podobne do niniejszej sprawy, zawsze musi mieć na uwadze, że stosunek pracy pracownicy ciężarnej z woli ustawodawcy i zgodnie z akceptowanymi regułami moralnymi podlega szczególnej ochronie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 1993r., I PRN 23/95, PiZS 1993/8/75).

Podkreślenia wymaga, iż w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę – jest tylko jedna przyczyna – reorganizacja działu księgowości. Kryje się pod tym likwidacja stanowiska pracy powódki, choć wyraźnie nie wymieniona, ale bezsporne było między stronami, iż o to chodzi. Podkreślenia wymaga, iż żadne inne przyczyny nie zostały w wypowiedzeniu wskazane. Przypomnieć zaś należy, iż pracodawca przed sądem nie może się powoływać na inne przyczyny, niż te wskazane w wypowiedzeniu. Kognicja sądu ograniczona jest to przyczyny wskazanej na piśmie.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (por. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152). Podkreślenia wymaga, iż w niniejszej sprawie u pozwanego nadal istnienie dział księgowości, nie przekazano owych czynności firmie zewnętrznej i tak jak wcześniej była główna księgowa i powódka, tak teraz jest główna księgowa i specjalistka ds. rozliczeń, która wcześniej nie była w dziale księgowości, choć jakieś czynności na rzecz tego działu wykonywała. Powyższe zatem nie zaprzecza możliwości przywrócenia do pracy powódki.

Ponadto, pomijając już powyższe, zauważyć należy, iż jak wyżej wskazano, niewiarygodne jest twierdzenie pozwanej, iż przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy były inne niż wskazane na piśmie. Abstrahując już od tego, iż inne przyczyny niż wskazane w pisemnym wypowiedzeniu nie mogą być przedmiotem sprawy, to i tak podkreślić należy, iż sprzeczne z logiką i doświadczeniem życiowym byłoby postępowanie pracodawcy, który mając takie przyczyny, nie wskazuje ich w wypowiedzeniu pisemnym. Przecież powszechnie wiadomo, iż to pracodawca ma obowiązek wskazać i udowodnić podaną przyczynę, co nie zawsze jest łatwe, i powszechną praktyką jest to, iż pracodawcy umieszczają w wypowiedzeniach wszystkie możliwe, zaistniałe przyczyny, na wypadek tego, iż którejs z wskazanych

przyczyn nie udałoby się udowodnić, zatem by zabezpieczyć swoje interesy wskazuje się również wszystkie inne, by ewentualnie broniły one dokonanego rozwiązania stosunku pracy. Jest to akt należytej staranności pracodawcy, bowiem orzecznictwo Sądu Najwyższego w zakresie przyczyn wypowiedzenia jest obszerne, kształtowało się na przestrzeni wielu lat, w tym zakresie jest jednolite, nie budzi wątpliwości i jest znane powszechnie, a przyczynę musi udowodnić pracodawca.

Zatem fakt, iż mimo tego wszystkiego, co wskazano powyżej, na piśmie innych przyczyn nie ujęto, mimo iż byłoby to w słusznym interesie pracodawcy, prowadzi do uzasadnionego, logicznego wniosku, iż takich okoliczności, takich dodatkowych przyczyn w rzeczywistości nie było. Dodatkowo potwierdza to również fakt, iż w aktach osobowych nie ma żadnych kar porządkowych, żadnych notatek, żadnych upomnień powódki, co wydawałoby się nieuniknione, gdyby powódka dopuszczała się naruszeń dyscyplinarnych, jak twierdzi strona pozwana. Tymczasem mimo wytoczenia tak ciężkich zarzutów – wielokrotnych przewinień dyscyplinarnych, przedstawiciel pozwanego stwierdza, iż nie przypomina sobie by kiedykolwiek upominał powódkę (k. 79). To wszystko w ocenie sądu wskazuje, iż twierdzenia o innych przyczynach wypowiedzenia są zgłoszone jedynie na potrzeby tego postępowania, jako przygotowania linia obrony w tej sprawie.

Gołosłowne są też stwierdzenia pozwanej strony, jakoby przywróceniu do pracy przeciwstawiła się art. 8 k.p. oraz aby między stronami istniał silny konflikt. Podkreślenia wymaga, iż materiał dowodowy nie wskazuje na istnienie silnego konfliktu między powódką a pracodawcą w czasie zatrudnienia, sam pozwany przyznał, iż nie upominał powódki, nie wymierzał jej kar, nie wskazuje też przedstawiciel pozwany, na czym miałyby de facto polegać ten konflikt.

Poza tym podkreślenia wymaga, że aby konflikt był podstawą do odstąpienia od przywrócenia do pracy na podstawie art. 8 k.p., należałoby ustalić, iż do powstania konfliktu doszło przy udziale pracownika, z jego winy, a nie że jest on np. ofiarą niechęci ze strony pracodawcy. Tu niczego takiego, wskazującego na winę powódki w powstaniu rzekomego konfliktu, strona pozwana nie wykazała. Do tego jak wskazuje SN (choćby w wyroku z dnia 19 marca 2012r., II 295/11), oddalenie, na podstawie art. 8 k.p. roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie, gdy to rozwiązanie w sposób oczywisty narusza prawo, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa.

Pozwany mówił o wielokrotnych wręcz powodach do zwolnienia dyscyplinarnego, a pytany o przykłady podaje jedynie to, iż były problemy z podziałem obowiązków, przy czym wskazuje, iż przełożona powódki – główna księgowa była zbyt skrupowana i szczęśliwa, że ma pracę, by powódce zwrócić uwagę i wyznaczyć obowiązki, zaś on również – jak wynika z jego zeznań – de facto umywał ręce, licząc, iż obie panie same się dogadają, zamiast w sposób władczy, jako przedstawiciel pracodawcy, dokonać jednoznacznego podziału obowiązków. Nic z opisanych okoliczności nie wskazuje na szczególną winę powódki, raczej nieudolność lub zaniechanie przełożonych, by ustalić precyzyjnie jej obowiązki, do tego nie trzeba nawet dodawać, iż te okoliczności nie kwalifikują się do kategorii zarzucanych powódce rzekomych przewinień dyscyplinarnych, które do tego się miały wielokrotnie rzekomo powtarzać.

Mając zatem na uwadze powyższe Sąd uznał powództwo o przywrócenie do pracy za całkowicie zasadne i orzekł w tym zakresie, zgodnie z żądaniem pozwu.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku.

Zgodnie z art. 57 § 2 k.p. implikuje to również uwzględnienie żądania, dotyczącego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 3.224,00 zł brutto (k. 35), zatem na podstawie ostatnio powołanego przepisu należało zasądzić na rzecz powódki od pozwanego kwoty po 3.224,00 zł brutto miesięcznie, licząc od dnia 8 lutego 2017r. – pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku.

Zgodnie bowiem z orzecznictwem Sądu Najwyższego, wyrokiem z dnia 15 stycznia 1988r. I PRN 74/87, pracownicy podejmujący pracę w wyniku przywrócenia, jeżeli rozwiązano lub wypowiedziano umowę o pracę w okresie ciąży,

przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy począwszy od chwili, w której zakład pracy został powiadomiony o ciąży, powodującej objęcie jej szczególną ochroną stosunku pracy.

Wobec powyższego, orzeczono jak w punkcie II wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie III wyroku na mocy art. 98 kpc i art. 99 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. (Dz. U. z 2015r. poz. 1804). Zachowało bowiem aktualność postanowienie SN z dnia 12 maja 2011r., I PZ 8/11, iż stawka minimalna wynagrodzenia radcy prawnego w sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ustalana jest zgodnie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 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 (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.)[obecnie § 9 rozporządzenia z dnia 22 października 2015r.]..

O kosztach sądowych Sąd orzekł w punkcie IV wyroku na podstawie art. 13, art. 35 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), nakładając na pozwanego obowiązek uiszczenia opłaty od pozwu, której strona powodowa nie miała obowiązku uiszczać z uwagi na zwolnienie ustawowe, w wysokości 2.316,00 zł (5 % z wartości przedmiotu sporu obejmującego wartość roszczenia o przywrócenie do pracy wyliczone w oparciu o art. 23 1 k.p.c. oraz o wynagrodzenie za prace za okres do dnia wyrokowania).