

Sygn. akt IV P 17/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Andrzej Matkiewicz
Ławnicy:	K. B., T. W.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2018 r.

sprawy K. R.

przeciwko (...) M. S. w K.

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

- I. przywraca powódkę do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko pracy z dotychczasowym wynagrodzeniem;
- II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
- III. koszty procesu wzajemnie znosi.

UZASADNIENIE

Powódka wniosła pozew o przywrócenie do pracy, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nakazanie pozwanemu obowiązkowi zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, zasądzenie kosztów procesu.

Jednocześnie wniosła o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od decyzji rozwiązującej umowę o pracę.

W uzasadnieniu pozwu podała, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony od 7 lutego 2018r. do 31 grudnia 2018r., która została wypowiedziana przez pozwanego ze skutkiem na dzień 21 kwietnia 2018r.

Powódka po otrzymaniu wypowiedzenia przedłożyła pozwanemu zaświadczenie lekarskie, że jest w ciąży, jednakże pozwany nie cofnął wypowiedzenia.

Jednocześnie podała, że wypowiedzenie nie zawierało pouczenia o środkach i terminach do wniesienia odwołania, co uzasadnia wnioski o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

Pozwany – (...) M. S. w K. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zarzucił, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był fakt, iż powódka nie zaliczyła testu szkoleniowego, uzyskując najniższy wynik w ostatnim 10-leciu, nie wykazywała sumienności i skuteczności w wykonywaniu swoich obowiązków. Pozwany

przyznał, że 5 kwietnia 2018r. powódka przedłożyła pozwanemu zaświadczenie lekarskie stwierdzające ciążę. Pozwany poinformował powódkę o cofnięciu wypowiedzenia, jednakże powódka nie złożyła w tym zakresie żadnego oświadczenia woli.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

W dniu 27 lutego 2018r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2018r.

Powódka została zatrudniona na stanowisku konsultanta ds. sprzedaży.

Umowa o pracę przewidywała możliwość jej rozwiązania za wypowiedzeniem.

W dniu 4 kwietnia 2018r. pozwany wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 21 kwietnia 2018r. Pismo zawierające umowę o pracę nie zawierało pouczenia o środkach i terminach wniesienia odwołania (d. wypowiedzenie umowy o pracę k.6, akta osobowe powódki).

W dniu wypowiedzenia umowy o pracę powódka była w ciąży (d. zaświadczenie lekarskie k.8).

Powódka o fakcie, iż jest w ciąży poinformowała pozwanego po otrzymaniu pisma wypowiadającego umowę o pracę. Powódka po otrzymaniu wypowiedzenia przebywała na zwolnieniu lekarskim (bezsporne).

Stan faktyczny jest bezsporny i nie był przez strony kwestionowany.

W ocenie Sadu roszczenie powódki jest częściowo uzasadnione.

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu w terminie 21 dni od doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę (art. 264 § 1 kp).

Zgodnie z art. 265 § 1 kp sąd pracy na wniosek pracownika przywróci określony w art. 264 kp termin odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jego uchybienie nastąpiło bez winy pracownika. Wniosek w tym zakresie należy złożyć w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, uprawdopodobniając okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (art. 265 § 2 kp). Oznacza to, że sąd, stwierdziwszy przekroczenie terminu wskazanego w art. 264 § 1 lub § 2 kp, ma obowiązek zbadać, czy wniosek o przywrócenie terminu wniesiony został w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu.

Brak pouczenia lub błędne pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy był wielokrotnie rozstrzygany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy w swych orzeczeniach wskazywał, że brak pouczenia, błędne pouczenie, czy też pouczenie, które może wywołać wątpliwości co do właściwego terminu do wniesienia odwołania uzasadnia przywrócenie terminu do wniesienia odwołania (por. uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 9.09.1999r. III ZP 5/99, OSNP 2000/4/131, wyrok SN z 23 11.2000r. I PKN 117/00, OSNP 2002/13/304, wyrok SN z 3.02.2016r. II PK 330/14, LEX nr 1977922). Sąd podziela to stanowisko.

Powódka uzyskała wiedzę o terminach odwołania się do sądu pracy w dniu 14 maja 2018r. a pozew wniosła 15 maja 2018r, dlatego też należy uznać, że wniosek o przywrócenie terminu został złożony w terminie o jakim mowa w art. 265 kp i uzasadnia przywrócenie powódce terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z dniem 4 kwietnia 2018r.

Art.177 § 1 kp 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 uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę.

Oznacza to, że zakaz rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy i urlopu macierzyńskiego dotyczy wypowiedzenia (w tym również wypowiedzenia zmieniającego) oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę (art.53), nawet jeżeli oświadczenie te zostało złożone jej w okresie przed zjściem w ciążę, a pracownica zaszła w ciążę w czasie biegu wypowiedzenia, albo w okresie, gdy była ona już w ciąży, lecz o tym fakcie nie wiedziała (wyrok SN z dnia 29 marca 2001r. I PKN 330/00, OSNAPiUS 2003, nr 1, poz.11, w którym uznano, że pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia jej umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy pod dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę), jak również wówczas, gdy pracownica poroniła przed upływem okresu wypowiedzenia. Zakazy te nie dotyczą pracownic w okresie próbnym, nieprzekraczającym miesiąca (§ 2 komentowanego artykułu).

Jeżeli po złożeniu przez pracodawcę jednego z wyżej opisanych oświadczeń pracownica przyniesie zaświadczenie lekarskie (por. art.185 § 1 kp), że w chwili jego składania była już w ciąży, pracodawca ma obowiązek cofnąć to oświadczenie. Potwierdza to wyrok z dnia 30 maja 2017r. I PK 174/16, OSNP 2018/6/74, w którym SN – z powołaniem się na wcześniejsze zgodne orzecznictwo – przedstawił tezę, że pracodawca powinien bez zbędnej zwłoki cofnąć oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdy dowie się, że w czasie biegu wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę, co zostało potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem lekarskim. Obowiązek cofnięcia wypowiedzenia obejmuje sytuację, nawet już po ustaniu stosunku pracy, byle tylko pracownica wykazała zaświadczeniem lekarskim, że była w ciąży najpóźniej ostatniego dnia biegu okresu wypowiedzenia. Ponadto SN stwierdził, że obowiązek cofnięcia przez pracodawcę oświadczenia obejmuje też sytuacje, w których pracownica była już w ciąży w dniu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia, a dowiedziała się o niej po otrzymaniu oświadczenia pracodawcy i dopiero wtedy zawiadomiła go o swoim stanie, przedkładając stosowne zaświadczenie lekarskie. Akceptując stwierdzony przez SN obowiązek cofnięcia wypowiedzenia, czyli obowiązek złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o odwołaniu swojego wcześniejszego oświadczenia woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy, trzeba dodać, że skuteczność cofnięcia zależy od zgody pracownicy (art.61 § 1 kc w zw. z art. 300 kp). Może ona być wyrażona w sposób dorozumiany i wynikać z całokształtu okoliczności, ale z uwagi na zasadę wolności pracy w żadnym przypadku nie można pracownicy odmówić prawa sprzeciwu wobec cofnięcia przez pracodawcę takiego oświadczenia, czyli przeciwko jednostronnemu przywróceniu do pracy przez pracodawcę wbrew jej interesom.

W niniejszej sprawie pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę naruszył przepis art.177 § 1 kp dlatego też Sąd na podstawie art. 50 § 5 kp w zw. z art. 45 § 1 kp orzekł jak w pkt. I wyroku.

W pozostałym zakresie Sąd powództwo oddalił, albowiem powódka nie świadczy pracy, z uwagi na jej niezdolność, co potwierdza zwolnienie lekarskie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.100 kpc, z uwagi na fakt, iż Sąd uwzględnił tylko częściowo roszczenie powódki.