

Sygn. akt VII Pa 69/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2023 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 stycznia 2023 r. w Warszawie

sprawy z powództwa B. V.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 2 czerwca 2022 r. sygn. akt VI P 62/21

1. oddala apelację,
2. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz B. V. kwotę 2.145,00 zł (dwa tysiące sto czterdzieści pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2 czerwca 2022 r. wydał wyrok, w którym przywrócił powódkę B. V. do pracy u pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na poprzednich warunkach i zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki B. V. kwotę 59.193,60 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami oraz oddalił wniosek powódki o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu I instancji stanowiły następujące ustalenia i rozważania:

Pozwana od około dwóch lat poszukiwała pracownika na stanowisko kierownika apteki. W sprawie zatrudnienia z powódką rozmawiała już w wakacje. Strony kontaktowały się wielokrotnie celem ustalenia zasad współpracy i wynagrodzenia. Pozwana miała wiedzę, że powódka jest zatrudniona w firmie (...) i zarabia ponad 11.500 zł netto (około 17.000 zł brutto) oraz ma służbowy samochód. Powódka poinformowała pozwaną, że zmieni pracę tylko gdy będzie jej się to opłacało finansowo. Pozwana przystała na warunki powódki, a powódka poinformowała dotychczasowego pracodawcę, że nie będzie przedłużała umowy. Strony podpisały umowę pracę na czas nieokreślony w dniu 26 listopada 2020 r., w pełnym wymiarze czasu pracy stanowisku kierownik apteki za wynagrodzeniem 20.348 zł brutto. Termin rozpoczęcia pracy określono na dzień 15 lutego 2021 r. Określając inny termin rozpoczęcia pracy pozwana miała na uwadze, że dotychczasowy kierownik będzie pozostawał w okresie wypowiedzenia. Początkowy okres świadczenia pracy przez powódkę miał zająć się z końcowym okresem zatrudnienia dotychczasowego kierownika,

by możliwe było płynne przekazanie obowiązków. Oddzielnie strony uzgodniły premię 1% ze sprzedaży, ale nie zawarły porozumienia pisemne w tym zakresie.

Po podpisaniu umowy pozwana w dniu 17 grudnia 2020 r. przedstawiła powódce do podpisu kolejny egzemplarz umowy z wynagrodzeniem niższym, w wysokości 11.218,24 brutto plus premia comiesięczna 50 % netto wynagrodzenia za wdrożenie, sfinansowanie poprowadzenie marki własnej preparatów firmy (...) z o.o., na co powódka nie wyraziła zgody. W tym samym dniu pozwana przedstawiła jej też skierowanie na badanie lekarskie.

Pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę oświadczeniem datowanym 31 grudnia 2020 r. za wypowiedzeniem, którego upływ przewidziano na dzień 23 stycznia 2021 r. Wypowiedzenie zostało skierowane do powódki drogą pocztową i doręczone dnia 7 stycznia 2021 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy pozwana podała „brak możliwości dalszej współpracy wynikającej z odmiennych interpretacji ustaleń i oczekiwań finansowych. A co za tym idzie utratą zaufania do siebie wzajemnie”. Pozwana nie pouczyła powódki o terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Powódka w dniu 17 lutego 2021 r. zgłosiła się do lekarza ginekologa, który stwierdził że jest ona w 6 tygodniu ciąży i wystawił zaświadczenie lekarskie. W okresie wypowiedzenia powódka była już w ciąży.

W dniu 22 lutego 2021 r. za pośrednictwem e-maila powódka złożyła oświadczenie do pracodawcy, że jest w ciąży co najmniej od 4 stycznia 2021 r. oraz wniosła o uchylenie złożonego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i dopuszczenie do pracy. Zgłosiła gotowość do pracy.

Od 2 stycznia 2021 r. do 3 sierpnia 2021 r. powódka pobierała zasiłek chorobowy. Powódka zatrudniła się na 1/5 etatu w firmie (...) z początkiem sierpnia 2021 r. Od dnia 1 listopada 2021 r. do 30 kwietnia 2022 r. korzystała z zasiłku macierzyńskiego. Pracę świadczyła od 4 sierpnia 2021 r. do 31 października 2021 r.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy oraz na podstawie zeznań prezesa zarządu pozwanej spółki (...) i powódki.

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powódki bowiem były one spójne, logiczne i zbieżne z dokumentami zgromadzonymi w aktach sprawy. Zeznania pozwanej zostały ocenione jako wiarygodne w części w jakiej korespondowały z ustalonym w sprawie stanem faktycznym. D. Z. potwierdził zawarcie umowy z powódką w dniu 26 listopada 2020 r. Twierdził, że źle wyliczył kwotę brutto oraz, że umawiali się w rzeczywistości na kwotę 12.000 zł netto. Zeznał, że powódka nie wyraziła zgody na podpisanie nowej umowy, w niższej kwocie. Wskazał, że wypowiedział umowę bo uznał, że nie może zatrudnić kogoś kto był nielojalny i nie potrafił przyznać błędu, ani zaakceptować jego błędu. Powódka zeznała na temat okoliczności w jakich strony nawiązały współpracę, jak się umówiły co do kwoty i zasad pracy. Zeznała, że pozwana wiedziała ile zarabiała dotychczas, że posiadała służbowy samochód i że są to niezbędne kwestie w jej pracy oraz, że poinformowała obecnego pracodawcę, że nie będzie przedłużała obecnej umowy. Zeznała na temat okresu w jakim przebywała na zasiłku chorobowym macierzyńskim i na temat pracy jaką musiała podjąć by móc z tych świadczeń korzystać.

Sąd Rejonowy ocenił, że powództwo było częściowo zasadne i zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Powódka nie została przez pracodawcę pouczona o terminie do wniesienia odwołania, co już uzasadniało przywrócenie terminu do jego wniesienia. Z przedstawionego do akt zaświadczenia lekarza ginekologa wynika, że powódka dowiedziała się, że jest w szóstym tygodniu ciąży w dniu 17 lutego 2021 r. Termin do wystąpienia z powództwem o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę należało liczyć od dnia dowiedzenia się o ciąży. Skoro powódka dowiedziała się o ciąży w dniu 17 lutego 2021 r. to zachowany został termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

Przechodząc do merytorycznego rozpoznania powództwa Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności rozstrzygał czy i które przepisy kodeksu pracy znajdują zastosowanie w realiach niniejszej sprawy. Powódka w dniu 26 listopada 2020 r.

zawarła bowiem umowę o pracę, w której określono inny termin rozpoczęcia pracy - 15 lutego 2021 r., a w okresie poprzedzającym rozpoczęcie świadczenia pracy nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.

Zgodnie z aktualnym orzecznictwem takie rozwiązanie umowy o pracę jest dopuszczalne. Pracownik i pracodawca mogą określić inny dzień nawiązania stosunku pracy niż dzień zawarcia umowy. W tym przypadku dniem nawiązania stosunku pracy będzie dzień określony w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy. Nie ma przeszkód prawnych, aby strony stosunku pracy zawarły w umowie o pracę, że data rozpoczęcia pracy będzie późniejsza niż data zawarcia umowy. Sąd Rejonowy podkreślił, że okres pomiędzy datą zawarcia umowy o pracę, a datą rozpoczęcia pracy nie jest okresem zatrudnienia dla pracownika. Stosunek pracy nawiązuje się zgodnie z art. 26 k.p. w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy. W okresie między zawarciem umowy o pracę, a terminem określonym w niej jako data nawiązania stosunku pracy, umowa ta może być rozwiązana na zasadach ogólnych przewidzianych w Kodeksie pracy. Możliwość wypowiedzenia umowy o pracę nie jest uzależniona od nawiązania się między stronami stosunku pracy (rozpoczęcia się okresu zatrudnienia). Zawierając umowę o pracę z określonym późniejszym w niej terminem rozpoczęcia pracy kontrahenci nawiązują już więź prawną, umawiając się jedynie co do terminu nawiązania stosunku pracy. Innymi słowy, umowa o pracę wiąże już jej strony, natomiast jej realizacja następująca w terminie późniejszym, określonym przez kontrakt (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2007 r., II PK 56/07, OSNP 2008/23-24/350).

Kodeks pracy dopuszcza zatem możliwość zawarcia umowy o pracę z późniejszym terminem rozpoczęcia pracy. Pracownik ma więc prawo dochodzić na zasadach ogólnych bezskuteczności wypowiedzenia/przywrócenia do pracy albo odszkodowania (art. 45 § 1 k.p.). Zastosowanie znajdują również przepisy dotyczące osób szczególnie chronionych, w szczególności art. 177 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego przepisy regulujące uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę chronią również prawo do realizacji postanowień umowy o pracę, w której realizację tę przewidziano na inną datę niż data zawarcia umowy.

Przepis art. 177 § 1 k.p. 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. Wynikający z art. 177 § 1 k.p. zakaz rozwiązywania umowy o pracę z kobietą w ciąży dotyczy również sytuacji gdy zaszła ona w ciążę w okresie wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy oceniając przyczynę wypowiedzenia uznał, że była ona nieuzasadniona. Odmienne zdanie co do ustaleń finansowych niż wynikają z postanowień podpisanej umowy, nie uzasadniają zwolnienia z pracy. Pracodawca może przedstawić wypowiedzenie zmieniające, ale nie może uznać, że jest to przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Pracodawca w tej sytuacji chciał niejako przymusić powódkę do zmiany wysokości wynagrodzenia, już po zawarciu umowy. Powódka jasno mówiła jakie są jej oczekiwania i podpisano umowę na wyższe wynagrodzenie.

Powódka domagała się przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli zaś umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Pracownicy podejmującej 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 stycznia 1998 r., sygn. akt I PRN 74/87, LEX nr 110591).

Powódce, jako należącej do kategorii osób szczególnie chronionych, należało w ocenie Sądu Rejonowego zasądzić wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, przy czym w orzeczeniu zasądzono wynagrodzenie należne do daty orzekania, pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy. Jako podstawę należnego powódce wynagrodzenia

Sąd Rejonowy przyjął kwotę 20.348 zł brutto. W okresie od lutego do 3 sierpnia 2021 powódka pracy by faktycznie nie świadczyła, bo przebywała na zasiłku chorobowym, nie utraciła więc zarobku. Podobnie gdy otrzymywała zasiłek macierzyński od 1 listopada 2021 r. Faktyczną stratę poniosła natomiast za okres od 4 sierpnia do 31 października 2021 r. Sąd Rejonowy zatem zasądził należne jej wynagrodzenie za wrzesień i październik 2021 r. Wynagrodzenie miesiąc sierpień 2021 należne było natomiast tylko za część miesiąca tj. od 4 sierpnia 2021 do 31 sierpnia 2021 r. W sierpniu 2021 r. do przepracowania powódka miała 22 dni, tj. 176 h, w związku z czym należało stwierdzić, iż za 1 h pracy powódka powinna otrzymać 115,61 zł (20.348 zł : 176 h = 115,61 zł). Od 4 do sierpnia 2021 r. wypadało 20 dni roboczych - 160h. Pomnożenie wskazanej liczby godzin przez stawkę 115,61 zł daje należną kwotę 18.497, 60 zł (160 h x 115,61 zł = 18.497,60 zł). Do kwoty 18.497,60 zł należało doliczyć wynagrodzenie za 2 pełne miesiące wrzesień i październik 2021 r. tj. kwotę 40.696 zł (2x 20.348 zł = 40.696 zł) co daje łącznie sumę 59.193,60 zł (18.497,60 + 40.696 zł = 59.193,60 zł). Sąd Rejonowy zasądził zatem wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy 59.193,60 zł pod warunkiem jej podjęcia, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Powództwo zostało oddalone także w zakresie dochodzenia odsetek za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, liczonych następnego dnia po dniu płatności każdego z miesięcznych wynagrodzeń, tj. do 10 dnia każdego miesiąca. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. odsetki przysługują za opóźnienie w spełnienie świadczenia pieniężnego. Tymczasem roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powstaje (staje się wymagalne) dopiero od podjęcia pracy przywróceniu, a przynajmniej zgłoszeniu przez pracownika gotowości.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art 100 k.p.c.

Sąd Rejonowy nie nadał wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności, na zasadzie z art. 477² § 1 k.p.c. ponieważ, w przypadku wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy Sąd rygoru nie nadaje, bowiem jest to roszczenie zasądzone warunkowo - pod warunkiem stawienia się do pracy i jej podjęcia. Jak wskazano powyżej, staje się wymagalne dopiero w momencie podjęcia pracy w wyniku przywrócenia przez sąd (zgłoszenia gotowości niezwłocznego jej podjęcia). (wyrok wraz z uzasadnieniem, k. 92 i k. 102- 109 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana w części obejmującej pkt 1 i pkt 2 wyroku, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 26 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że przepis ten zrównuje osoby pozostające w stosunku pracy z osobami pozostającymi stroną umów o pracę w okresie od zawarcia umowy o pracę do dnia wskazanego jako dzień rozpoczęcia pracy oraz art. 30 § 5 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że obowiązkiem pozwanej spółki było pouczenie powódki o prawie odwołania się do sądu. W oparciu o tak sformułowane zarzuty skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca podniosła, że do osoby, która nie podjęła jeszcze pracy nie można w zakresie przyczyn zwolnienia, stosować kryteriów właściwych dla pracownika lub pracodawcy. Pracodawca nie jest w stanie przed podjęciem przez pracownika pracy ocenić jego rzeczywistej przydatności na danym stanowisku, umiejętności pracy w zespole i innych cech sprawdzalnych wyłącznie w praktyce. Pracodawca nie może zatem oprzeć wypowiedzenia umowy na przesłankach kodeksowych. Wywody Sądu Rejonowego w zakresie zasadności przyczyn wypowiedzenia nie mają tym samym zastosowania. Z tego powodu pracodawca nie ma podstaw do stosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego. Skutkiem tego w okresie między 26 listopada 2020 r., tj. dniem zawarcia przez strony umowy o pracę a terminem określonym w tej umowie, jako data nawiązania stosunku pracy, tj. 15 lutego 2021 r. umowa mogła być przez każdą ze stron rozwiązana na zasadach ogólnych przewidzianych w kodeksie pracy. Strony określiły w umowie, że rozpoczęcie pracy przez powódkę nastąpi 15 lutego 2022 r., to właśnie w tej dacie ze wszystkim skutkami powstać mógł stosunek pracy rozpoczynający okres zatrudnienia. Rozstrzygnięcie w pkt 1 wyroku, o przywróceniu powódki do pracy u pozwanej spółki na poprzednich warunkach jest zdaniem skarżącej ułomne, ponieważ nie określa dnia, od którego powódka ma być przywrócona do pracy. Powódka nie mogła zostać przywrócona do pracy, ponieważ, nigdy przed rozwiązaniem umowy o pracę nie nawiązała z pozwanym stosunku pracy. Skarżąca podniosła, że odmienne rozumienie stawki wynagrodzenia nie było przyczyną rozwiązania umowy o pracę, wyłączną przyczyną rozwiązania umowy była utraty zaufania pozwanej do powódki będącej następstwem jej zachowania. Pozwana nie wyobrażała sobie

bowiem dalszej współpracy z powódką, która miała objąć stanowisko kierownika apteki i dysponować samodzielnością i zaufaniem pracodawcy, wypromować spółkę na szerszym rynku, a która przy pierwszej sposobności wykorzystwała błąd spółki w umowie o pracę polegający na mylnym wskazaniu kwoty wynagrodzenia brutto. W świetle art. 30 § 4 k.p., nie byłaby to przyczyna błaha. Odnosząc się do drugiego zarzutu apelacji skarżąca wskazała, że pozwana nie pouczyła powódki o terminie do wniesienia odwołania. W okolicznościach sprawy brak pouczenia nie stanowił naruszenia art. 30 § 5 k.p. i nie uzasadnia przywrócenia terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy. Przepis ten ma pełnić funkcję gwarancyjną, uzasadniającą (ewentualnie) możliwość przywrócenia terminu do złożenia odwołania w razie jego niezachowania przez pracownika, którym z uwagi na okoliczności sprawy powódka nie była (apelacja, k. 115-117 a.s.).

W odpowiedzi na apelację B. V. wniosła o jej oddalenie w całości, zasądzenie od pozwanej na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania oraz o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności (odpowiedź na apelację k. 128-129v. a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie. Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

W pierwszej kolejności należy odnieść się zarzutu dotyczącego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisu art. 26 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że przepis ten zrównuje osoby pozostające w stosunku pracy z osobami pozostającymi stroną umów o pracę w okresie od zawarcia umowy o pracę do dnia wskazanego jako dzień rozpoczęcia pracy.

W ocenie Sądu II instancji zarzut ten nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ jak wynika z lektury uzasadnienia Sądu Rejonowego, nie miało miejsca zrównanie powódki jako strony umowy o pracę z osobami pozostającymi w stosunku pracy, powódka bowiem nie otrzymywała wynagrodzenia, nie podlegała ubezpieczeniom społecznym pracowników oraz nie korzystała z innych uprawnień pracowniczych. Z uzasadnienia Sądu Rejonowego wynika wprost, że w przypadku powódki dniem nawiązania stosunku pracy był dzień określony w umowie o pracę, jako dzień rozpoczęcia pracy, a więc 15 lutego 2021 r. Co więcej, Sąd Rejonowy zgodnie z tym co podnosi strona apelująca wskazał, że okres zatrudnienia rozpoczyna się w dniu nawiązania stosunku pracy. Nie ma co do tego wątpliwości. Prawidłowe jest również stanowisko Sądu Rejonowego zgodnie, z którym możliwość wypowiedzenia umowy o pracę nie jest uzależniona od nawiązania się między stronami stosunku pracy i rozpoczęcia się okresu zatrudnienia. Skoro kodeks pracy dopuszcza możliwość zawarcia umowy o pracę z późniejszym terminem rozpoczęcia pracy, to tym samym należy przyjąć wszystkie konsekwencje wynikające następnie z nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy prawa rozwiązania takiej umowy. Brak jest bowiem takiego przepisu w kodeksie Pracy, który nakazywałby stosować wobec takiej osoby, która rozpoczyna stosunek pracy w dacie późniejszej niż w data zawarcia umowy o pracę, inne uregulowania niż te, które stosuje się do osób będących już w stosunku pracy w dacie zawierania umowy o pracę. Zdaniem pozwanej, powódka nie powinna być traktowana jak pracownik w zakresie dochodzonych roszczeń w następstwie wypowiedzenia umowy o pracę. Przyjęcie takiego stanowiska jest zupełnie nieuzasadnione i stawia pracodawcę w lepszej, uprzywilejowanej sytuacji. W niniejszej sprawie pozwana skorzystała z przepisów kodeksu pracy dotyczących nawiązania i rozwiązania z powódką umowy o pracę. Stanowisko pozwanej przedstawione w apelacji prowadzi do wniosku, że nie jest dopuszczalne w sytuacji powódki stosowanie przepisów dotyczących uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, a także przepisów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Takie stanowisko

strony skarżącej jest nieprawidłowe, a także sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie korzysta z ochrony. W tych okolicznościach nie sposób przyjąć, że pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Do rozwiązania umowy doszło bowiem w okresie ciąży B. V. i nie zaistniały przesłanki, które uzasadniałyby to wypowiedzenie.

Wobec powyższego stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym powódka mogła dochodzić na zasadach ogólnych bezskuteczności wypowiedzenia/przywrócenia do pracy albo odszkodowania zgodnie z przepisami kodeksu Pracy, a także ochrony wynikającej art. 177 k.p. było słuszne i uzasadnione. Wymaga przy tym podkreślenia, że strony nie zawarły umowy przedwstępnej, skoro więc pomiędzy stronami została zawarta umowa o pracę, to należało w stosunku do niej stosować odpowiednie przepisy kodeksu Pracy.

Sąd Rejonowy wbrew twierdzeniom apelacji nie naruszył również art. 30 § 5 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przywrócenie powódce terminu na złożenie odwołania od wypowiedzenia. Skoro pozwana przy zawieraniu umowy o pracę stosowała przepisy o Kodeksu Pracy, to powinna również stosować art. 30 k.p., dotyczący rozwiązywania umowy o pracę. Wybiórcze stosowanie przepisów Kodeksu Pracy o czym była już wcześniej mowa, tak jak chce tego pozwana jest nieuprawnione.

Reasumując, Sąd I instancji prawidłowo zastosował art. 177 § 1 k.p., z którego wynika, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy, co nie wyklucza dopuszczalności rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, jeżeli reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na to rozwiązanie. Ochrona pracownicy sprowadza się więc do zakazu wypowiedzania i zakazu rozwiązywania już wypowiedzianej umowy. Jeżeli zatem pracodawcy nie wolno doprowadzić do skutku wypowiedzenia umowy, gdy po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu dowiedział się o ciąży pracownicy, to zakaz ten oznacza także, że pracownica, która początkowo nie kwestionowała czynności pracodawcy, może żądać uznania jej za bezskuteczną na tej podstawie, że po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy okazało się, że po dokonaniu wypowiedzenia zaszła w ciążę. W takiej sytuacji powstaje jednak problem, od jakiej chwili należy liczyć siedmiodniowy termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Jeżeli po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę albo rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika pracownica dostarczy pracodawcy zaświadczenie lekarskie (art. 185 § 1 k.p.), że w chwili jego składania była już w ciąży, pracodawca ma obowiązek cofnąć to oświadczenie. To samo dotyczy sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w czasie biegnącego okresu wypowiedzenia (czyli gdy okres wypowiedzenia miałby się zakończyć w czasie, gdy pracownica jest już w ciąży). W razie niespełnienia przez pracodawcę tego obowiązku (cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu umowy) pracownicy przysługują na ogólnych zasadach roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 45 i art. 56 k.p.). W orzecznictwie przyjęto, że informacja o ciąży rozpoczyna bieg uprawnienia do skutecznego kwestionowania złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia zgodnie z terminami określonymi w art. 264 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2015 r., II PK 92/14, LEX nr 1656493). Pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia umowy, może tego dokonać, jeżeli po wypowiedzeniu złożonym jej przez pracodawcę okazało się, że jest w ciąży. Termin na złożenie pozwu należy w takiej sytuacji liczyć od daty pozyskania przez pracownicę informacji o stanie ciąży (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 11).

Powyższe ogólne uwagi prowadzą do wniosku, że w rozpoznawanej sprawie powódka mogła oczekiwać od pozwanego pracodawcy bezzwłocznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, zaraz po zawiadomieniu go o tym, że jest w ciąży. Wobec braku odpowiedzi ze strony pracodawcy i braku cofnięcia wypowiedzenia, pozew o przywrócenie do pracy powinna była złożyć - co do zasady - w ciągu 7 dni od uzyskania potwierdzenia, że spodziewa się dziecka (w rozpoznawanej sprawie: od chwili wystawienia przez lekarza ginekologa świadectwa lekarskiego o stwierdzeniu ciąży, jak stanowi art. 185 § 1 k.p.), albo najpóźniej w ciągu 7 dni od jednoznacznego oświadczenia pracodawcy, że nie zamierza cofnąć oświadczenia o wypowiedzeniu i przywrócić jej w ten sposób do pracy. Siedmiodniowy termin określony w art. 264 § 1 k.p. liczony od uzyskania potwierdzenia, że powódka spodziewa się dziecka (według tezy wyroku Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11) upływał 24 lutego 2021 r.

Powódka z pewnością uchybiła w taki sposób liczonemu terminowi do wniesienia pozwu. Sąd Rejonowy powinien był więc rozstrzygnąć, czy okoliczności rozpoznawanej sprawy usprawiedliwiały przywrócenie powódce - na podstawie art. 265 k.p. - terminu do wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy, co też uczynił.

Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi, że sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. Przywrócenie uchybionego terminu jest możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu, przy czym może to być zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna, przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy między tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 487; z 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10, LEX nr 786379). Za przyczyny te judykatura uznaje między innymi, niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 k.p. obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323; z 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNAPiUS 1998 nr 23, poz. 678; z 23 listopada 2000 r., I PKN 117/00, OSNAPiUS 2002 nr 13, poz. 304; z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 nr 3, poz. 46; z 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015 i z 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 111). Powyższy przypadek miał miejsce w przedmiotowej sprawie, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd I instancji, zachodziły bowiem przyczyny niezawinione przez powódkę. Okolicznością bezsporną jest fakt, że (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. nie pouczyła prawidłowo B. V. o przysługującym jej prawie odwołania się od rozwiązania umowy o pracę, co tym samym uzasadniało przywrócenie jej terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia do Sądu. W tak ustalonych okolicznościach faktycznych, niespornych w istocie między stronami, ponieważ wynikających z treści pism znajdujących się w aktach sprawy, Sąd Okręgowy uznał, że zachodziły okoliczności, usprawiedliwiające opóźnienie powódki w złożeniu odwołania do sądu pracy, uzasadniające przywrócenie jej terminu do wniesienia do sądu pracy odwołania od wypowiedzenia (pозwu o przywrócenie do pracy) na podstawie art. 265 k.p.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał, że brak podstaw do zmiany zaskarżonego wyroku, co prowadziło do oddalenia apelacji, o czym orzeczono na podstawie art. 385 k.p.c., w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w drugiej instancji Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę w wysokości 2.145,00 zł łącznie, ustaloną na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265 ze zm.). W zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy kwotę w wysokości 120,00 zł na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia oraz w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy kwotę w wysokości 2.025,00 zł na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia (120,00 zł + 2.025,00 zł = 2.145,00 zł).

Sędzia Renata Gąsior