

***Sygn. akt VI P 244/16***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2016 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący ***SSR Marta Kiszowara***

Ławnicy: Krystyna Bućko

Agnieszka Pietreniuk

Protokolant: Urszula Ewa Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2016 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa M. A.

przeciwko A. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) A. M. w W.

o przywrócenie do pracy

Przywraca powódkę M. A. do pracy u pozwanego A. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) A. M. w W. na poprzednich warunkach .

***Sygn. akt: VI P 244/16***

## UZASADNIENIE

Powódka, M. A., w pozwie skierowanym przeciwko A. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) A. M. w W., wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 26 lutego 2016 r. pracodawca wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 maja 2016 r. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy była likwidacja stanowiska pracy – likwidacja sklepu. Powódka 6 maja 2016 r. dowiedziała się, że jest w 6 tygodniu ciąży. Od 19 maja 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. O swoim stanie w/w poinformowała pracodawcę. Mimo to pozwany nie cofnął swojego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a nadto w dniu 6 czerwca 2016 r. wezwał M. A. do odbioru świadectwa pracy. W ocenie powódki czynności podjęte przez pracodawcę były sprzeczne z prawem, gdyż jako kobieta w ciąży była ona objęta szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy wynikającą z przepisów prawa pracy.

Pozwany, A. M. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Handlowe (...) A. M. w W., w odpowiedzi na pozew wniosł o oddalenie powództwa w całości i zwrot kosztów procesu według norm przepisanych. Nie kwestionował okoliczności wskazanych w pozwie. Podniósł, iż nie jest możliwe przywrócenie powódki do pracy,

bowiem na terenie B. nie prowadzi aktualnie żadnego sklepu. Nadto wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne z przepisami prawa, a w chwili jego dokonania nie wiedział o ciąży powódki.

### **Sąd ustalił i zważył, co następuje:**

Okoliczności sprawy były bezsporne. Powódka była zatrudniona u pozwanego pracodawcy od 26 listopada 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2012 r. Następnie dwukrotnie miało miejsce przejście zakładu pracy M. A. w trybie przewidzianym w art. 23<sup>1</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy ( tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm., dalej w uzasadnieniu zwanej k.p.), a ostatecznie w/w ponownie została zatrudniona przez pozwanego (k. 3). Strony postępowania 21 września 2013 r. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. M. A. powierzono stanowisko specjalisty do spraw sprzedaży i obsługi klienta. Miejszem świadczenia pracy był sklep odzieżowy (...) zlokalizowany przy ul. (...) w B. (k. 6). Powódka pracowała w tymże lokalu wraz z inną osobą. W lutym 2016 r. współpracownica M. A. przebywała na urlopie macierzyńskim, później natomiast wykorzystywała urlop wypoczynkowy (wyjaśnienia pozwanego k. 30 godz. 00:23:23). Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.429,33 zł brutto (k. 22).

W dniu 26 lutego 2016 r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę tegoż wskazał likwidację stanowiska pracy – likwidację sklepu (k. 7).

M. A. w dniu 6 maja 2016 r. udała się do lekarza ginekologa, który stwierdził, iż jest ona we wczesnym etapie ciąży (k. 8). 18 maja 2016 r. w/w ponownie odbyła wizytę lekarską. Ginekolog wystawił jej zwolnienie na okres od 19 maja 2016 r. do 17 czerwca 2016 r. (k. 9) Zaświadczenie powódka przesłała drogą elektroniczną A. M., informując pracodawcę jednocześnie o swojej ciąży (wyjaśnienia powódki k. 29v godz. 00:18:32).

Pracodawca w dniu 6 czerwca 2016 r. skontaktował się telefonicznie z M. A. w celu powiadomienia jej o konieczności odebrania świadectwa pracy, gdyż w dniu 31 maja 2016 r. rozwiązaniu uległ łączący strony stosunek pracy. Powódka po rozmowie z pozwanym udała się do Państwowej Inspekcji Pracy po poradę prawną (k. 4). Napisała wniosek o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, jako że zaszła ona w ciążę okresie tegoż wypowiedzenia. Pracodawca z treścią pisma zapoznał się i pokwitował jego odbiór (akta osobowe k. 8/C). Następnie wręczył powódce świadectwo pracy datowane na 31 maja 2016 r. (akta osobowe k. 4/C).

We wrześniu 2016 r. umowę o pracę A. M. rozwiązał także ze współpracownicą powódki zatrudnioną w tym samym lokalu. Pozwany czekał na powrót w/w z urlopu macierzyńskiego i wypoczynkowego (wyjaśnienia pozwanego k. 30 godz. 00:23:23).

W chwili obecnej M. A. nadal przebywa na zwolnieniu lekarskim. Przewidywany termin porodu określono na (...) (wyjaśnienia powódki k. 29v godz. 00:18:32)

Poza sporem pozostawało także, że A. M. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zarządzał siedmioma sklepami odzieżowymi. Sklepy te zlokalizowane były w W., B., Ł., P. i P.. Pozwany w momencie wypowiedzenia powódce umowy o pracę zatrudniał około trzynastu osób. Sklep w B. ostatecznie został zlikwidowany (k. 27, wyjaśnienia pozwanego k. 30 godz. 00:23:23).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy, w szczególności w postaci dokumentów, w tym akt osobowych M. A. oraz wyjaśnień złożonych przez strony postępowania. Powódka i pozwany przedstawili zbieżne wersje przebiegu zdarzeń. Jak już wskazano, okoliczności sprawy były bezsporne. Spór w niniejszej sprawie natomiast sprowadzał się faktycznie do ustalenia sytuacji prawnej powódki. M. A. 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 pozwany rozwiązując z nią umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony dochował wszelkich wymogów formalnych przewidzianych przez przepisy prawa pracy. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zostało złożone na piśmie – art. 30 § 3 k.p., wskazywało przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do Sądu (art. 30 § 5 k.p.).

W rozpoznawanym stanie faktycznym przed przejściem do merytorycznych rozważań należało rozstrzygnąć, czy M. A. dochowała terminu na wniesienie odwołania do Sądu Pracy. Pracodawca podnosił bowiem, że została ona pouczona o tejże możliwości i o terminie na dokonanie czynności prawnej. Okoliczności tej powódka nie podważała. Faktem pozostaje jednak, że w czasie biegu okresu wypowiedzenia znacząco zmieniła się sytuacja w/w, gdyż zaszła ona wówczas w ciążę. Wobec powyższego należało ustalić, czy w niniejszej sprawie wystąpiły zdarzenia mające wpływ na możliwość pewnej modyfikacji początku biegu terminu na wniesienie do Sądu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Stosownie do treści art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Jeżeli zaś pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. W orzecznictwie przyjmuje się, że z uwagi na słuszny interes pracownika i wyjątkowo krótkie terminy dochodzenia roszczeń przewidziane w art. 264 k.p., co ostatecznie może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przez niego niezawinionych, już samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować jako zawierające wniosek o przywrócenie terminu, zaś wydanie (formalne) postanowienia o przywróceniu uchybionego terminu w trybie art. 265 § 1 k.p. nie jest konieczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 340/14, LEX nr 2004191). Wobec powyższego, w niniejszej sprawie wniesienie pozwu o przywrócenie do pracy należało potraktować także jak wniosek o przywrócenie terminu. Sąd musiał zatem zbadać, czy zaistniały okoliczności uzasadniające to przywrócenie.

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 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003/1/11). Niewątpliwie, do chwili uzyskania informacji o ciąży powódka nie znajdowała powodów, by odwoływać się od wypowiedzenia umowy o pracę. Dopiero ta okoliczność skutkowałą objęciem jej ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy, a tym samym stworzeniem możliwości zasadnego odwołania do Sądu. M. A. wiadomość o ciąży powzięła w dniu 6 maja 2016 r. 18 maja 2016 r. odbyła ona wizytę lekarską i otrzymała zwolnienie chorobowe. W tej dacie o swoim stanie powiadomiła pracodawcę. Jak wyjaśniała, jako że sam fakt bycia w ciąży sugerował, że powróci ona do pracy, nie informowała ona pozwanego o swoich zamiarach (k. 29 godz. 00:02:22). Mając na względzie okoliczność, że przepisy o ochronie zatrudnienia kobiet w ciąży są powszechnie znane, w ocenie Sądu M. A. słusznie mogła przypuszczać, że w jej sytuacji wypowiedzenie stosunku pracy zostanie przez pracodawcę cofnięte. W przekonaniu tym mogła zostać utwierdzona także z uwagi na fakt, że jej współpracownica przebywająca na urlopie macierzyńskim, pomimo planów likwidacji sklepu, zwolniona nie została, a A. M. oczekiwał na jej powrót, by móc wypowiedzieć jej umowę o pracę. O braku zmiany decyzji pozwanego powódka dowiedziała się dopiero w rozmowie telefonicznej w dniu 6 czerwca 2016 r., gdy w/w poprosił ją, aby odebrała świadectwo pracy. Nie budzi wątpliwości, że M. A. była zaskoczona przebiegiem wydarzeń, gdyż jeszcze w tym samym dniu udała się do Państwowej Inspekcji Pracy w celu uzyskania opinii prawnej. Po otrzymaniu tejże podjęła próbę wywarcia wpływu na pracodawcę, poinformowała go o tym, że jest objęta ochroną. Rozmowy nie przyniosły jednak oczekiwanego rezultatu. W tej sytuacji zdaniem Sądu oczywistym jest, że powódka była przekonana o cofnięciu wypowiedzenia, a przekonanie to było uzasadnione, gdyż spodziewała się, że pozwany jako pracodawca zna przepisy prawa pracy. Wobec powyższego żądanie przywrócenia terminu na wniesienie odwołania należało uznać za zasadne. Dodatkowo Sąd wskazuje, że chociaż umowa o pracę uległa rozwiązaniu, pozwany dopiero po sześciu dniach powiadomił o tym fakcie M. A.. To zachowanie pracodawcy z całą pewnością wzmocniło przeświadczenie powódki,

że wypowiedzenie zostało cofnięte. Powódka definitywną informację o zwolnieniu z pracy otrzymała zatem 6 czerwca 2016 r., a więc od tejże daty należało liczyć siedmiodniowy termin na wniesienie odwołania. Pozew do tut. Sąd w/ w wniosła 13 czerwca 2016 r. (k. 10), przez co termin ten zachowała. W związku z powyższym Sąd musiał rozpoznać sprawę pod względem merytorycznym.

Dla skutecznego podważenia wypowiedzenia umowy o pracę należy wykazać, że było ono dotknięte wadą formalną lub merytoryczną. Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W niniejszej sprawie umowa o pracę zawarta między powódką a pozwanym rozwiązaniu uległa, a M. A. żądała przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach. Powódka nie kwestionowała okoliczności likwidacji stanowiska pracy, a więc przyczyny wypowiedzenia. Powoływała się natomiast na niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę. Podnosiła, że jako kobieta w ciąży była objęta ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Stosownie do art. 177 § 1 k.p. 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.

Wyjaśnienia wymaga, iż 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 1995 r., I PRN 23/95, OSNP 1995/22/276; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 września 1979 r., I PRN 84/79, OSNC 1980/3/58). Jednocześnie 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 określone są w art. 45 § 1 k.p. (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 sierpnia 2010 r., I PK 17/10, LEX nr 630182). W świetle powołanych przepisów oczywistym zatem jest, że pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z kobietą ciężarną. Prawo pracy przewiduje jednak pewne wyjątki od tejże reguły ogólnej.

Jak stanowi art. 177 § 4 k.p. rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pozwany utrzymywał, że w niniejszej sprawie nastąpiła druga z wymienionych sytuacji, a więc likwidacja pracodawcy. Przez powódkę nie był podważany fakt, że sklep, w którym świadczyła ona pracę rzeczywiście został przez pozwanego zlikwidowany. Okoliczność tę potwierdzają także wypisy z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Wątpliwości budzi jednak stawianie znaku równości pomiędzy likwidacją pracodawcy w rozumieniu przepisu art. 177 § 4 a likwidacją jednej z jego lokalizacji, oddziału. W kwestii tej wielokrotnie już wypowiedziały się Sąd Najwyższy oraz Naczelny Sąd Administracyjny, aczkolwiek w pierwszej kolejności należałoby odnieść się do definicji pracodawcy zawartej w kodeksie pracy.

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Już z treści tylko tego przepisu wynika, że pracodawcą powódki był pozwany nie zaś „sklep”, w którym świadczyła ona pracę. Pewne uszczegółowienie treści interpretowanego przepisu natomiast ustanowiło orzecznictwo. Stosownie do poglądów judykatury wyodrębnienie organizacyjne konieczne dla zaistnienia jednostki organizacyjnej jako samodzielnego pracodawcy dotyczyć musi organizacji i finansowania tej jednostki. Tylko wówczas, gdy przedsiębiorca tworzy na podstawie obowiązujących przepisów jednostkę organizacyjną, która jest prawnie, organizacyjnie, finansowo i majątkowo wyodrębniona, a ponadto ma zdolność zatrudniania pracowników, ma swoje kierownictwo (odrębne od przedsiębiorcy-właściciela), to wówczas ta jednostka organizacyjna jest pracodawcą, a nie sam przedsiębiorca (por. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 3 marca 2016 r., II FSK 81/14, LEX nr 2036806; Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 3 marca 2016 r., II FSK 232/14, LEX nr 2036461; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, LEX nr 1486980).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż sklep, w którym pracowała M. A. nie był jednostką organizacyjną stanowiącą samodzielny pracodawcę. Placówce tej nie przekazano środków finansowych, którymi mogłaby samodzielnie dysponować, a nadto była ona zarządzana przez A. M., podobnie jak pozostałe sklepy. Co więcej, czynności wobec pracowników podejmował wyłącznie pozwany. Sklepy nie stanowiły zatem odrębnych, chociażby częściowo, jednostek, a wchodziły w skład całego podmiotu gospodarczego. W tym stanie rzeczy uznać należało, że w niniejszej sprawie likwidacja pracodawcy w myśl przepisów prawa pracy nie miała miejsca. Nadto podkreślić należy, że pracodawca M. A. nadal prowadzi działalność gospodarczą, z tą różnicą, że jej zasięg został ograniczony do sześciu z siedmiu lokalizacji. Faktycznie zatem doszło do reorganizacji zakładu pracy, nie zaś do jego likwidacji.

W tych okolicznościach nie sposób przyjąć, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Do rozwiązania umowy doszło bowiem w okresie ciąży M. A. i nie zaistniały przesłanki, które sanowałyby wypowiedzenie stosunku pracy. Wobec powyższego, na mocy art. 45 k.p. powódce przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Powódka dochodziła przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. W ocenie Sądu przywrócenie M. A. do pracy jest możliwe i celowe. Zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach (wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2001 r., I PKN 381/00, OSNP 2003/4/102). Sąd miał na uwadze, że pozwany w dalszym ciągu prowadzi działalność gospodarczą i nie zmienił też jej profilu – nadal zarządza sześcioma sklepami odzieżowymi. Ponadto, po rozwiązaniu z w/w umowy o pracę przez kolejne cztery miesiące zatrudnił pracownicę przebywającą na urlopie macierzyńskim. Jeżeli zatem pomimo zamknięcia sklepu w B. (k. 15: brak sklepu w B., zaświadczenie z CEIDG załączone 12 sierpnia 2016 r.) miał możliwość kontynuowania zatrudnienia jednego z pracowników, to możliwe jest także przywrócenie do pracy powódki. Co więcej, Sąd rozstrzygając sprawy podobne do niniejszej 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 1993 r., I PRN 23/93, PiZS 1993/8/75). Skoro zatem zwolnienie z pracy kobiety ciężarnej jest możliwe jedynie w ściśle określonych sytuacjach, to należy przyjąć, że w przypadku dochodzenia roszczeń z art. 45 k.p. priorytetowym jest przywrócenie do pracy, chyba że pracownik domaga się zasądzenia odszkodowania. Sąd winien więc orzec o przywróceniu do pracy, jeżeli w sprawie nie zachodzą szczególne okoliczności niepozwalające pracownikowi na powrót do pracy. Taka interpretacja przepisów wynika także z treści art. 177 § 4 k.p., który zobowiązuje upadłego lub likwidowanego pracodawcę do zapewnienia kobiecie ciężarnej w okresie wypowiedzenia innego zatrudnienia.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd, na mocy powołanych przepisów, orzekł jak w sentencji wyroku.