

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 4 lipca 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił E. J. do pracy w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt 1 wyroku), zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. na rzecz E. J. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 2) oraz nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.125 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt 3).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

Powódka E. J. była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. na podstawie umowy o pracę od dnia 14 września 2006 roku. Początkowo zajmowała stanowisko szefa marketingu, następnie specjalisty do spraw sprzedaży i marketingu. Od dnia 1 stycznia 2009 roku podstawę zatrudnienia powódki stanowiła umowa o pracę na czas nieoznaczony na stanowisku dyrektora handlowego za wynagrodzeniem miesięcznym 6.000zł. Z dniem 1 maja 2009 roku powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 7.000 zł brutto, a od 1 stycznia 2012 roku wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 7.500 zł brutto miesięcznie. Z dniem 9 maja 2016 roku powódce powierzono stanowisko Dyrektora Handlowego (...) ze względu na zmiany w strukturze spółki. Pismem datowanym na 27 października 2017 roku, wręczonym w dniu 30 października 2017 roku, pozwana spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 stycznia 2018 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał niewystarczające wykonywanie przez powódkę planów sprzedażowych. W czasie trwania okresu wypowiedzenia powódka została skierowana na urlop wypoczynkowy, a następnie została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Jej obowiązki przejął z dniem 2 listopada 2017 roku Dyrektor Regionalny (...), W. N.. W roku 2016 po sześciu miesiącach powódka zrealizowała plan sprzedażowy w 100%, po dziewięciu miesiącach oraz na koniec roku – w 90%. W 2017 roku po sześciu miesiącach pracy powódka wywiązała się z planu na poziomie 90%. Każdorazowo powódka otrzymywała premię. Na dzień 31 października 2017 roku powódka zrealizowała plan na poziomie 85,08%, natomiast Dyrektor Handlowy (...) wypracował plan na poziomie 77,16%.

W stosunku do planu E. J. osiągnęła obrót 109% za I kwartał roku 2017 roku, za II kwartał 91,3%, za III kwartał 76,1% i 76,9% za październik. Dyrektor Handlowy (...) w stosunku do planu osiągnął obrót 91,8% za I kwartał 2017 roku, za II kwartał 77,8%, za III kwartał 75% i 70,2% za październik. Plan sprzedaży był ustalany na rok. Rozliczenie planu sprzedażowego następowało na początku stycznia kolejnego roku. Powódka nie wiedziała, jakie plany sprzedażowe stały się przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę. W trakcie pracy powódka nie otrzymywała ze strony zarządu informacji o niezadowoleniu z realizacji planów sprzedażowych. W związku z wprowadzeniem w połowie 2017 roku zmienionej linii produktów zmniejszyła się sprzedaż, zmalało zadowolenie klientów.

26 lutego 2018 roku powódka dowiedziała się od lekarza, że jest w szóstym tygodniu ciąży.

W dniu 2 marca 2018 roku powódka wystosowała do pracodawcy pismo, w którym wniosła o anulowanie dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę. Załączyła do niego zaświadczenie lekarskie z 2 marca 2018 roku potwierdzające, że jest w 7 tygodniu ciąży.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie i skutkowało przywróceniem powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Sąd I instancji, przytaczając treść art. 45 § 1 k.p.c. oraz art. 30 § 3, 4 i 5 k.p., podkreślił, iż w przedmiotowej sprawie oświadczenie pracodawcy spełniało wszystkie warunki formalne. Sąd I instancji ustalił, że pracodawca w analizowanej sprawie rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony na mocy oświadczenia z dnia 27 października 2017 roku. Jako powód swej decyzji wskazał na niewystarczające wykonywanie planów sprzedażowych. Sąd ten zauważył, że istotnie, w roku 2017 można zauważyć spadek wyników sprzedażowych powódki – Dyrektora Handlowego (...). Nie

można jednak oceniać tej sytuacji w oderwaniu od wyników osoby zatrudnionej na analogicznym stanowisku, czyli Dyrektora Handlowego (...). Wyniki obydwu dyrektorów spadały dość równomiernie we wskazanym okresie, przy czym wyniki powódki każdorazowo były wyższe od wyników drugiego dyrektora. W związku z tym w ocenie sądu meriti należy uznać, że decyzja pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powódki była nieuzasadniona, a tym bardziej trudno uznać ją za wystarczająco jasną i konkretną. Podnoszona przez pozwaną okoliczność, że przyczyna zwolnienia powódki jest zobiektywizowana, gdyż pracuje ona znacznie dłużej na stanowisku dyrektora, Sąd ten uznał za nielogiczną i nieznaidującą potwierdzenia w faktach. Powódka każdorazowo uzyskiwała wyższe wyniki, niż drugi dyrektor. Pracodawca wskazał również na „dramatyczny spadek obrotów” powódki oraz „ustabilizowany poziom sprzedaży” Dyrektora Handlowego (...). Sąd Rejonowy ocenił, że faktycznie, w pierwszym kwartale 2017 roku E. J. osiągnęła 109% planowanego obrotu. Absurdalnym zdaniem tego Sądu jednak jest obwinianie pracownika za to, że w danym okresie osiągnął bardzo dobre wyniki, czego w kilku następnych miesiącach nie udało mu się powtórzyć. Kierując się takimi kryteriami należałoby uznać, że pracownikowi bardziej opłaca się utrzymywać cały czas na średnim poziomie, niż dążyć do osiągnięcia wysokiego wyniku. Taki sposób oceny pracowników jest zdecydowanie krzywdzący dla zatrudnionych osób, jak i nieuzasadniony ekonomicznie z perspektywy pracodawcy. Nie bez znaczenia zdaniem Sądu meriti dla oceny spadku wyników sprzedażowych powódki pozostaje również fakt, że w tym czasie wprowadzono na rynek nową, zmienioną linię produktów .. (...) ocenie tego Sądu nie można uznać tego za zbieg okoliczności, szczególnie biorąc pod uwagę, że nastąpił dość równomierny spadek w przypadku obu dyrektorów. Ponadto w ocenie Sądu I instancji, z samych tylko zeznań wiceprezesa zarządu pozwanej wynika, że powódka jeszcze kilka miesięcy przed otrzymaniem wypowiedzenia otrzymała premię za wyniki sprzedaży a także, że przez lata swej pracy była wysoko oceniana. W ocenie Sądu meriti wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie odpowiada także wymogom konkretności przez co mogła być niezrozumiała dla pracownika. Z oświadczenia pracodawcy nie wynika, jakiego okresu dotyczą niezadawalające wyniki sprzedażowe, które stało się przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę. To, że decyzja pracodawcy w istocie oparła się na spadku wyników za II i III kwartał 2017 roku zostało przedstawione dopiero w uzasadnieniu pozwu. Tymczasem z zeznań powódki wynika, że rozliczenie planu sprzedażowego następowało na początku stycznia kolejnego roku, a powódka w trakcie pracy nie otrzymywała ze strony zarządu informacji o braku zadowolenia z wyników jej pracy. Tym samym, w okolicznościach przedmiotowej sprawy według Sądu Rejonowego należało stwierdzić, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy nie uzasadniała wypowiedzenia umowy, nadto została sformułowana w sposób ogólnikowy i niekonkretny, a zatem z naruszeniem przepisów art. 30 § 4 k.p.

Niezależnie od powyższego należy zdaniem tego Sądu także stwierdzić, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a konkretnie art. 177 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem 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. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, w ocenie Sądu meriti ochrona przewidziana w art. 177 § 1 k.p. polega nie tylko na tym, że wypowiedzenie umowy o pracę nie może być zgodnie z prawem złożone w okresie, w którym kobieta jest w ciąży, lecz także na tym, że zającie w ciążę w okresie wypowiedzenia czyni wcześniej złożone wypowiedzenie wadliwym (por. wyr. SN z 25.4.2012 r., II PK 209/11, MoPr 2012, Nr 9, s. 450). Sąd Rejonowy podniósł także, że nawet 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. sygn. I PKN 330/00, opubl. OSNAPiUS 2003 nr 1, poz. 11, MoP 2003 nr 3, str. 127, Legalis Numer 55483).

W niniejszej sprawie zdaniem Sądu meriti stan ciąży powódki został potwierdzony odpowiednim zaświadczeniem lekarskim, z którego wynika, że w dniu 2 marca 2018 roku powódka była w 7 tygodniu ciąży, co oznacza że zaszła w ciążę około 12 stycznia 2018 roku, czyli w trakcie trwania okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 stycznia 2018 roku.

Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w dniu 30 października 2017 roku jest więc w ocenie Sądu I instancji także niezgodne z prawem bo naruszające art. 177 § 1 k.p. Należy tylko zdaniem tego Sądu w tym miejscu podkreślić,

że strona pozwana nie kwestionowała ani rzetelności samego zaświadczenia ani faktu, że w ciążę powódka zaszła w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

W dalszej kolejności rozważaniom Sądu meriti zostały poddane kwestie rodzaju roszczenia dochodzonego przez powódkę, dokonanej przez nią w toku procesu modyfikacji powództwa, a także szczególnej ochrony, jakiej podlegała z uwagi na ciążę.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę roszczenia powódki stanowił art. 45 k.p. Roszczenia wywodzone z § 1 tego artykułu mają charakter alternatywny w rozumieniu art. 477¹ k.p.c. Wybór roszczenia należy do pracownika, który może żądać uznania dokonanego wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W przedmiotowej sprawie powódka pierwotnie wносиła o zasądzenie jej odszkodowania. Pracownik może nie występować z żądaniem kontynuacji zatrudnienia i wybrać świadczenie pieniężne. W toku procesu powódka zmodyfikowała powództwo wnosząc o przywrócenie jej do pracy. Uczyniła to zaraz po powzięciu informacji, że w trakcie trwania okresu wypowiedzenia zaszła w ciążę.

Rozważenia zdaniem Sądu meriti wymagało czy taka modyfikacja powództwa była prawnie dopuszczalna z uwagi na stanowisko strony pozwanej, która oświadczyła, że nie wyraża zgody na taką modyfikację.

Sąd Rejonowy zastrzegł, że znany jest mu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r. sygn. II PK 264/15 (opubl. Legalis nr 1546843), w którym wyrażono tezę, że pracownik, który dokonał wyboru świadczenia przemiennego (odszkodowania) zgodnie z art. 365 § 2 KC, po dojściu oświadczenia woli do pracodawcy, bez jego zgody, nie może skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy (art. 45 § 1 KP). O niemożliwości zmiany żądania o odszkodowanie na przywrócenie do pracy nie świadczy termin z art. 264 § 1 KP, ale kompozycja normatywna zawarta w art. 365 § 2 KC w związku z art. 61 § 1 zdanie drugie KC, stosowana z upoważnienia art. 300 KP.

Przywołane orzeczenie jest zdaniem tego Sądu wyrokiem jednostkowym, ale przede wszystkim zapadłym w konkretnym, indywidualnym stanie faktycznym, który znacznie różni się od stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie. W sprawie II PK 264/15, w której orzekł Sąd Najwyższy, przede wszystkim dochodziło do wielokrotnej modyfikacji powództwa, gdyż powódka najpierw odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego, domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy. Następnie w odpowiedzi na rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP wytoczyła kolejne powództwo żądając jedynie odszkodowania. W toku procesu powódka zmieniła pierwsze roszczenie dochodząc w miejsce przywrócenia do pracy wyłącznie odszkodowania - cofnęła przy tym powództwo co do przywrócenia do pracy. Na koniec zgłosiła kolejną zmianę powództwa żądając zamiast odszkodowania przywrócenia jej do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Argumentacja Sądu Najwyższego oparła się na konstatacji, że żądanie przywrócenia do pracy (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne) wiąże się z reaktywowaniem stosunku pracy (jego kontynuowaniem). O ile zatem fundamentalne reguły prawa pracy nie zezwalają na odmówienie pracownikowi zmiany roszczenia, jeśli pierwotnie domagał się przywrócenia do pracy (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne), a następnie zmienił zdanie i dochodzi wyłącznie odszkodowania, to analogiczny standard nie ma zastosowania, jeśli pracownik zdecydował się na odszkodowanie, a następnie domaga się przywrócenia do pracy. W tym wypadku bowiem zasada swobody nawiązania stosunku pracy chroni pracodawcę, któremu przynależy prawo doboru pracownika.

W rozpoznawanej sprawie w ocenie Sądu I instancji okoliczności faktyczne są zgoła odmienne, gdyż dotyczą pracownicy objętej szczególną ochroną trwałości stosunku pracy, która składając odwołanie nie wiedziała o ciąży (nawet nie mogła wiedzieć), gdzie o modyfikacji powództwa zaważyło dowiedzenie się o stanie ciąży. W rezultacie Sąd ten uznał, że omawiane orzeczenie Sądu Najwyższego nie mogło znaleźć zastosowania w tej konkretnej sprawie, w szczególności, że Sąd Najwyższy nie stwierdził wprost, że zgoda pracodawcy jest konieczna bezwzględnie także w takiej sytuacji, jaka stała się przedmiotem rozpoznania Sądu Rejonowego.

Sąd meriti nie podzielił argumentacji strony pozwanej, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu z powodu przekroczenia terminu z art. 264 § 1 KP. Przepis art. 264 § 1 KP zakreśla bowiem termin do

wniesienia powództwa (odwołania), nie dotyczy zaś rodzaju dochodzonych roszczeń. Jak zauważył Sąd Najwyższy w omawianym wcześniej wyroku z dnia 8 grudnia 2016 r. sygn. II PK 264/15 zmiana żądania z przywrócenia do pracy na odszkodowanie (albo odwrotnie) jest konwersją określaną w art. 193 § 3 KPC terminem „zamiast”. Oznacza to, że pracownik zastępuje jedno roszczenie drugim. Nie ma przy tym wątpliwości, że nadal popiera odwołanie od rozwiązania umowy o pracę. Sąd Rejonowy przywołał tu jeszcze uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86 (OSNC 1986 nr 12, poz. 1940, mającej moc zasady prawnej, w której uzasadnieniu podkreślono, że istota terminów prawa materialnego polega na określeniu, w jakim czasie uprawniony może wystąpić do sądu z żądaniem (roszczeniem) materialnoprawnym. Jedną z cech terminów prawa materialnego jest przerwanie ich biegu przez dokonanie czynności prawnej przed sądem (w szczególności wniesienie pozwu) w celu dochodzenia roszczenia. Z kolei w wyroku z dnia 12 maja 2005 r., I PK 248/04 (OSNP 2006 nr 1 - 2, poz. 12), Sąd Najwyższy stwierdził, że przerwanie biegu terminu z art. 264 § 2 KP następuje w chwili określenia przedmiotu sporu i jego podstawy faktycznej, to jest prawidłowego wskazania rozwiązania umowy o pracę, którego pozew dotyczy. Kierując się przytoczonymi orzeczeniami, Sąd ten doszedł do wniosku, że wytoczenie powództwa, to jest prawidłowe określenie przedmiotu sporu i jego podstawy faktycznej, przerywa bieg terminów z art. 264 KP. Późniejsza zmiana roszczenia na inne (w ramach katalogu z art. 45 § 1 KP) pozostaje bez wpływu na bieg terminu z art. 264 KP, który został przerwany przez wytoczenie powództwa.

Powódka odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, doręczonego jej w dniu 30 października 2017 roku, złożyła w dniu 17 listopada 2017 roku, a zatem z zachowaniem terminu 21 dni, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p.

W ocenie Sądu meriti powoływanie się przez pozwanego pracodawcę na brak zgody na modyfikację powództwa w okolicznościach rozpoznawanej sprawy można ocenić jako nadużycie prawa i działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.). Poza tym, że powódka należy do grupy pracowników szczególnie chronionych (kobiet w ciąży), to nie bez znaczenia pozostaje także fakt, że była wieloletnim pracownikiem pozwanego, a samo wypowiedzenie jej umowy o pracę zostało w postępowaniu ocenione jako nieuzasadnione. Zmiana przedmiotowa powództwa dokonana przez powódkę znajduje uzasadnienie w przepisach, a także pozostaje w ścisłym związku z sytuacją życiową powódki.

W rezultacie Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 k.p. orzekł o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

O kosztach procesu Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanej jako strony przegrywającego na rzecz wygranej powódki. Koszty te stanowiły wynagrodzenie pełnomocnika ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia ministra sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd meriti orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623) w zw. z art. 98 k.p.c., obciążając nimi pozwanego.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodziła się strona pozwana zaskarżając je w całości. Skarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 264 §1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię wskutek uznania, że przepis ten określa termin, w którym pracownik może wnieść do sądu powództwo bez dokonywania wyboru roszczenia, podczas gdy powołany przepis wskazuje ramy czasowe wniesienia powództwa o konkretne, określone w przepisach prawa materialnego roszczenie, a w konsekwencji wadliwe przyjęcie, iż roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z dowiedzeniem się przez powódkę o ciąży zostało przez powódkę zgłoszone z zachowaniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p.;

- art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 365 § 1 i 2 k.c. i art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p. polegającą na przyjęciu, iż pracownik zachowuje prawo wyboru roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. w całym

okresie postępowania, podczas gdy roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p. mają charakter świadczenia przemiennego w rozumieniu art. 356 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., w związku z czym złożenie oświadczenia woli o wyborze roszczenia wyczerpuje prawo wyboru świadczenia w rozumieniu art. 365 § 1 k.c., a odwołanie takiego oświadczenia podlega ograniczeniom wynikającym z art. 61 § 1 k.c.;

- art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką, wskazana w wypowiedzeniu została sformułowana w sposób ogólnikowy i niekonkretny oraz była nieuzasadniona, stwierdzając tym samym, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej z dyrektorem handlowym, do którego podstawowych obowiązków należała realizacja założonych celów obrotowych sprzedaży produktów oraz zaangażowanie w pozyskiwanie nowych klientów, z powodu nieosiągnięcia przez tegoż kierownika sprzedaży założonych celów obrotowych.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych a także zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego, tj. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką, wskazana w wypowiedzeniu została sformułowana w sposób ogólnikowy i niekonkretny oraz była nieuzasadniona, stwierdzając tym samym, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej z dyrektorem handlowym, do którego podstawowych obowiązków należała realizacja założonych celów obrotowych sprzedaży produktów oraz zaangażowanie w pozyskiwanie nowych klientów, z powodu nieosiągnięcia przez tegoż kierownika sprzedaży założonych celów obrotowych.

Odnosząc się do powyższego zarzutu należy zauważyć, że z bezspornego stanu faktycznego wynika, iż rozliczenie planu sprzedażowego u pozwanego pracodawcy następowało na początku stycznia kolejnego roku, wyniki Dyrektora Handlowego Rejon - Wschód były każdorazowo niższe niż wyniki powódki - Dyrektora Handlowego (...), a powódka w trakcie pracy nie otrzymywała ze strony zarządu informacji o braku zadowolenia z wyników jej pracy (jeszcze kilka miesięcy przed otrzymaniem wypowiedzenia otrzymała premię za wyniki sprzedaży). Bezspornym jest także, że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 27 października 2017 roku wskazujące jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę niewystarczające wykonywanie przez powódkę planów sprzedażowych zostało wręczone powódce w dniu 30 października 2017 roku, a zatem przed corocznym podsumowaniem realizacji planu sprzedażowego. Sąd Rejonowy słusznie zauważył, że wyników sprzedażowych powódki nie można oceniać w oderwaniu od wyników sprzedażowych pracownika zatrudnionego na tożsamym, co powódka, stanowisku mającego identyczne założenia sprzedażowe. W ślad za tokiem rozumowania Sądu meriti niezasadnym jest, w ocenie Sądu Okręgowego, obarczenie powódki odpowiedzialnością za niezrealizowanie wyników sprzedażowych w sytuacji, gdy drugi pracownik znajdujący się w tożsamej sytuacji co powódka, osiągający każdorazowo gorsze wyniki niż ona, nie doznał ze strony pracodawcy jakichkolwiek konsekwencji. Nielogicznym jest zatem w tej sytuacji powoływanie się przez stronę apelującą na

okoliczność, że ten drugi pracownik osiągał gorsze wyniki sprzedażowe z powodu krótszego stażu pracy i braku znajomości specyfiki obsługiwanych przez pozwanego klientów. Słusznie także Sąd meriti zwrócił uwagę na okoliczność braku wskazania w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, jakiego przedziału czasowego dotyczy rzekome niewystarczające wykonywanie przez powódkę planów sprzedażowych. W szczególności nie wskazano np. jakiego kwartału czy kwartałów dotyczy ten zarzut. Bez wątplenia bowiem w ocenie Sądu Okręgowego skoro rozliczenie planu sprzedażowego następowało na początku stycznia kolejnego roku, to nie było podstaw do oceny rocznego planu sprzedażowego powódki w październiku 2017 roku. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy słusznie uznał, że przyczyna wypowiedzenia nie była konkretna, zrozumiała dla konkretnego adresata, prawdziwa i uzasadniona.

Chybionym jest także wskazany w apelacji zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 264 §1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię wskutek uznania, że przepis ten określa termin, w którym pracownik może wnieść do sądu powództwo bez dokonywania wyboru roszczenia, podczas gdy powołany przepis wskazuje ramy czasowe wniesienia powództwa o konkretne, określone w przepisach prawa materialnego roszczenie, a w konsekwencji wadliwe przyjęcie, iż roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z dowiedzeniem się przez powódkę o ciąży zostało przez powódkę zgłoszone z zachowaniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p.

Ustosunkowując się do tego zarzutu wskazać trzeba, że słusznie Sąd Rejonowy ocenił, że do przekroczenia terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. w realiach niniejszej sprawy nie doszło. Po pierwsze podkreślenia wymaga, że cytowany przepis zakreśla materialno-prawny termin do wniesienia powództwa (odwołania) od wypowiedzenia umowy o pracę, nie dotyczy zaś rodzaju dochodzonych roszczeń. Bez wątplenia wniesione przez powódkę odwołanie prawidłowo określało przedmiot sporu i jego podstawę faktyczną, tj. rozwiązanie umowy o pracę. Pracownik zastępując jedno roszczenie drugim czyni to natomiast w ramach wniesionego w terminie odwołania od rozwiązania umowy o pracę. O ile modyfikacja powództwa nie wpływa na właściwość Sądu, to może być dokonywana do zamknięcia rozprawy głównej – art. 193 k.p.c. Późniejsza zmiana roszczenia na inne w ramach art. 45 k.p. pozostaje zatem bez wpływu na bieg terminu z art. 264 k.p., który został przerwany przez wytoczenie powództwa.

W szczególności powołany w apelacji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2012 r., sygn. akt II PK 209/11 nie może mieć w przedmiotowej sprawie zastosowania. Dotyczy on bowiem prawa, sposobu i terminu wniesienia odwołania w sytuacji zajścia w ciążę w okresie wypowiedzenia umowy o pracę po przekroczeniu terminu do jego wniesienia, a nie wyboru roszczenia w ramach już wniesionego odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z powodu zajścia w ciążę w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Powyższy wyrok ma jedynie na celu ochronę kobiet w ciąży przed niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę. Nadto wbrew twierdzeniom apelacji nie doszło w niniejszej sprawie do zmiany podstawy faktycznej wcześniej sformułowanego żądania – jak wspomniano wyżej prawidłowo określona w pozwie podstawa faktyczna żądania (tj. rozwiązanie umowy o pracę) pozostała aktualna w chwili zajścia przez powódkę w ciążę.

Wreszcie nietrafiony jest apelacyjny zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 365 § 1 i 2 k.c. i art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez błędną wykładnię art. 45 § 1 k.p. polegającą na przyjęciu, iż pracownik zachowuje prawo wyboru roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. w całym okresie postępowania, podczas gdy roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p. mają charakter świadczenia przemiennego w rozumieniu art. 356 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., w związku z czym złożenie oświadczenia woli o wyborze roszczenia wyczerpuje prawo wyboru świadczenia w rozumieniu art. 365 § 1 k.c., a odwołanie takiego oświadczenia podlega ograniczeniom wynikającym z art. 61 § 1 k.c.

Podkreślenia wymaga, że odnośnie braku możliwości zastosowania wprost w niniejszej sprawie tezy zawartej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016 r. sygn. II PK 264/15 (opubl. Legalis nr 1546843) - bo do tego sprowadza się wskazany zarzut - wypowiedział się w sposób bardzo szczegółowy Sąd Rejonowy. Po pierwsze zauważyć należy, że wskazany wyrok nie ma mocy wiążącej wobec stanu faktycznego niniejszej sprawy, ani też nie może mieć na niego bezpośredniego przedłożenia chociażby z tego względu, że dotyczy zupełnie innego stanu faktycznego – w przedmiotowej sprawie powódka już po wytoczeniu powództwa dowiedziała się o ciąży, co spowodowało

zmianę rodzaju roszczenia. W ocenie Sądu Okręgowego każdy stan faktyczny powinien podlegać odrębnej analizie z uwzględnieniem wszystkich istotnych okoliczności w sprawie. Bez wątplenia zatem interpretacja prawna dokonana przez Sąd Najwyższy w omawianym wyroku, na bazie konkretnego stanu faktycznego, jako daleko idąca na tle całokształtu orzecznictwa sądów pracy nie może być bezkrytycznie dopasowywana do każdego stanu faktycznego. Należy mieć w niniejszej sprawie na uwadze wyjątkową sytuację powódki, której trwałość stosunku pracy wskutek zajścia w ciężę w trakcie wypowiedzenia umowy o pracę została objęta szczególną ochroną. Sytuację powódki należy oceniać w świetle utrwalonego przez lata kierunku linii orzeczniczej w sprawach z zakresu pracy nakazującego traktować takiego pracownika w sposób szczególny, a działania pracodawcy względem niego rozpoznawać z dużą dozą ostrożności. Mając te rozważania na uwadze w ocenie Sądu Okręgowego powódka przed zajściem w ciężę miała prawo do wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym, a następnie jego zmiany na roszczenie o przywrócenie do pracy wskutek zajścia w ciężę bez zgody pracodawcy. Słusznie Sąd Rejonowy uznał zatem, że powoływanie się przez pozwanego pracodawcę na brak zgody na modyfikację powództwa można ocenić jako nadużycie prawa i działanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było niezgodne z prawem i nieuzasadnione, odwołanie od tego wypowiedzenia zostało wniesione w terminie, a modyfikacja roszczenia w toku procesu była dopuszczalna. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Z uwagi na to, że stroną powodową, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości, reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. na rzecz powódki E. J. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią z art. art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 roku, poz. 265).

K.W.