

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 listopada 2021 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Protokolant : Dawid Tomczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 listopada 2021 roku w Ś.

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko Okręgowej Izbie Radców Prawnych w W.

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę J. K. do pracy u strony pozwanej Okręgowej Izby Radców Prawnych w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;

II. nakłada na stronę pozwaną obowiązek dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) kwotę 1.950,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka J. K. w pozwie z dnia 30.03.2021 roku skierowanym przeciwko stronie pozwanej Okręgowej Izbie Radców Prawnych w W. wniosła o przywrócenie do pracy na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 6.02.2016r.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 6.02.2016r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W dniu 17.02.2021r. pozwany wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę. W dniu 18.03.2021r. powódka podczas wizyty lekarskiej dowiedziała się, iż jest w ciąży, w dniu 19.03.2021 poinformowała o tym pracodawcę jednocześnie wyrażając zgodę na cofnięcie oświadczenia woli – wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka powołując się na art. 177 § 1 kp podniosła, iż złożone wypowiedzenie narusza powyższy przepis, w związku z czym jest wadliwe, dlatego żąda przywrócenia do pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, iż w dniu 17.02.2021 roku wręczyła powódce wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, w związku z reorganizacją i zmniejszeniem zatrudnienia. W okresie od 18.02.2021 do 4.03.2021r. pracodawca udzielił powódce urlop wypoczynkowy, a od dnia 5.03.2021 do 31.05.2021 pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy. W dniu 19.03.2021 powódka przedstawiła pismo, w którym poinformowała, że jest w ciąży oraz przedstawiła badanie ultrasonograficzne. W dniu 25.03.2021

wicedziekan Rady wezwał powódkę do wykazania stanu ciąży poprzez stosowne świadectwo lekarskie. Powódka mimo próśb nie przedłożyła świadectwa lekarskiego, a jedynie badanie ultrasonograficzne z nieczytelnym rozpoznaniem oraz zaświadczenie z dnia 25.03.2021, które to dokumenty nie spełniają wymogów świadectwa lekarskiego. Wobec tego strona pozwana ma wątpliwości co do stanu ciąży powódki.

Na rozprawie w dniu 18 listopada 2021 roku powódka sprecyzowała żądanie pozwu poprzez żądanie przywrócenia jej do pracy oraz nakazanie stronie pozwanej zatrudnienia powódki do czasu uprawomocnienia się wyroku, a także zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 6 krotności stawki minimalnej.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 7.01.2016r. początkowo na czas określony do dnia 5.02.2016, następnie od dnia 5.02.2016r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika administracyjnego.

Bezsporne, a nadto wynikające z akt osobowych powódki

W dniu 17.02.2021r. strona pozwana wręczyła powódce pismo dot. rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w związku z reorganizacją i zmniejszeniem zatrudnienia. W uzasadnieniu wypowiedzenia pracodawca wskazał, iż dokonując wyboru powódki jako osoby do zwolnienia spośród pracowników na stanowisku pracownik administracyjny ds. aplikacji, pracodawca zastosował ocenę dotychczasowego zatrudnienia oraz stosunek do wykonywanych obowiązków. W związku z tym wskazał, iż powódka wykonuje swoje obowiązki pracownicze w sposób należyty i bez przestrzegania zasad współżycia społecznego, kwestionuje polecenia służbowe, poddając w wątpliwość obowiązki przypisane do stanowiska powódki, nienależycie rozlicza wpłaty na poczet składek członkowskich radców prawnych, samodzielnie modyfikuje uzgodnienia poczynione wobec wszystkich pracowników biura o korzystaniu z urlopów wypoczynkowych w okresie świąteczno-noworocznym próbując wydłużyć dni wolne od pracy przez składanie wniosków o dodatkowy dzień wolny, dokonuje zakupów bez uzgodnień wielokrotnie drobnych zakupów nieprzydatnych dla potrzeb biura materiałów biurowych, które są dysponowane do zwrotu, samotnie bez usprawiedliwienia powódka opuszcza gabinet Dziekana Rady (...) w W. podczas prowadzenia rozmów służbowych.

Dowód:

-rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 17.02.2021 k. 4

W dniu 18.03.2021r. podczas wizyty lekarskiej, po przeprowadzonym badaniu ultrasonograficznym, powódka dowiedziała się, że jest w 6 tygodniu ciąży. W dniu 19 marca 2021 roku powódka poinformowała o fakcie pozostawania w ciąży pracodawcę, dołączając do pisma wyniki badań oraz informując, iż wyraża zgodę na cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia woli-wypowiedzenia umowy o pracę.

Dowód:

-pismo powódki z dnia 18.03.2021 k. 5

-badanie ultrasonograficzne z dnia 18.03.2021k. 3

-zaświadczenie lekarskie z dnia 25.03.2021 k. 3

W dniu 25.03.2021 W. Rady Okręgowej Izby Radców Prawnych w W. przesłał do powódki wiadomość tekstową, w której wezwał powódkę do wykazania stanu ciąży stosownym świadectwem lekarskim. W odpowiedzi na wiadomość powódka przesłała kserokopię zaświadczenia z dnia 25.03.2021r. informującą o stanie ciąży. W dniu 6.04.2021r. W.

zwrócił się ponownie do powódki z prośbą o przedstawienie oryginałów dokumentów, co powódka uczyniła w dniu 7.04.2021r.

Dowód:

-zaświadczenie lekarskie z dnia 25.03.2021 k. 3

-wydruki wiadomości tekstowych k. 18-20

-zeznania powódki k. 61

12 listopada 2021 roku powódka urodziła dziecko w 40 tygodniu ciąży.

Dowód:

-zeznania powódki k. 61

W okresie wypowiedzenia powódka była w ciąży.

Bezsporne

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo było zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o przesłuchanie powódki i strony pozwanej, jak również o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie, w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie. Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki stanowiły również akta osobowe pracownika.

Mając na uwadze całokształt materiału dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Skoro stosunek pracy łączący strony był zawarty na czas nieokreślony, to do rozwiązania umowy należało stosować przepisy dotyczące wypowiedzania umów zawartych na czas nieokreślony. Zgodnie z treścią art. 32 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 kp). Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy. Zgodnie z art. 477² §2 kpc uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Zgodnie z art. 177 kp 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.

Ochrona przewidziana w art. 177 § 1 k.p. dotyczy sytuacji, gdy pracodawca w drodze jednostronnej czynności prawnej wypowiedzi umowę o pracę pracownicy w okresie ciąży lub rozwiązuje z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia bez zachowania określonego tym przepisem trybu. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w tym okresie jest naruszeniem prawa i pracownicy przysługuje roszczenie określone w art. 45 §1 k.p., na podstawie którego sąd przywraca do pracy pracownika w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy jest nieuzasadnione, lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Przepis ten nie ma zastosowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę w inny sposób, niż za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę. Nie może on być podstawą dochodzenia roszczeń przez pracownicę, której stosunek pracy został rozwiązany w okresie ciąży lecz na innej niż wypowiedzenie pracodawcy podstawie.

W niniejszej sprawie strona pozwana kwestionowała fakt, że powódka była w ciąży w dniu 17.02.2021r., kiedy strona pozwana wręczyła jej wypowiedzenie, ponadto podnosiła, że powódka nie przedstawiła właściwych dokumentów na potwierdzenie ciąży. Ze zgromadzonego materiału dowodowego – zaświadczenia z dnia 25.03.2021 oraz wyniku badania z dnia 18.03.2021 wynika, iż powódka w dniu 18.06.2021 była w szóstym tygodniu ciąży. W niniejszej sprawie istotnym jest, że pomimo złożenia przez powódkę zaświadczenia o stanie ciąży z dnia 18.03.2021 r. wraz z wnioskiem o wycofanie wypowiedzenia, pracodawca w żaden sposób nie ustosunkował się do tego wniosku, jedyne o co poprosił to o przedstawienie oryginału dokumentu oraz świadectwa ciąży.

Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdy dowie się, że w czasie biegu wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę, co zostało potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem lekarskim (art. 177 § 1 w związku z art. 185 § 1 k.p.). W przypadku uchybienia temu obowiązkowi, niejednoznaczne oświadczenie pracodawcy w przedmiocie cofnięcia wypowiedzenia może uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 265 § 1 w związku z art. 264 § 1 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). Potwierdza to wyrok z dnia 30 maja 2017 r. 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 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). 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.

Tym samym mając na uwadze, że powódka w chwili upływu okresu wypowiedzenia była w ciąży, co strona pozwana przyznała, należało uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy z dnia 17.02.2021 r. pracodawca wskazał reorganizację oraz zmniejszenie zatrudnienia. Wskazać należy, iż obecnie miejsce powódki zajęła inna nowa osoba, która jak podkreślała w swoich zeznaniach strona pozwana ma zakres obowiązków zbieżny z zakresem obowiązków powódki, wobec czego uznać należy, iż stanowisko powódki nadal istnieje.

Mając na uwadze art. 45 § 1 kp i art. 477² §2 kpc wobec ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę z powódką narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę orzeczono o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach oraz nałożono na stronę pozwaną obowiązek dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Orzeczenie o kosztach oparto na przepisie art. 98 kpc oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2017r, poz. 1797 z póź.zm.) mając na względzie wynik procesu i wynagrodzenie pełnomocnika. Sąd nie uznał żądania 6 krotności stawki minimalnej o którą wnosił pełnomocnik powódki, bowiem sprawa ta nie była skomplikowana, odbyła się tylko jedna rozprawa w trybie zdalnym, wobec czego sumę kosztów Sąd określił jako 180 zł.

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych mając na względzie wynik procesu, nakazując stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 1.950 złotych tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.