

Sygn. akt IV P 17/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Alicja Lisiecka
Sędziowie/Ławnicy:	Mariola Cierpisz Krystyn Tschurl
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2017 r. w Inowrocławiu

sprawy z powództwa **W. M.**

przeciwko (...) **S.A. w W.**

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo,
2. kosztami sądowymi, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniona była powódka obciąża Skarb Państwa.

SSR Alicja Lisiecka

Mariola Cierpisz Krystyn Tschurl

Sygn. akt IV P 17/17

UZASADNIENIE

Powódka W. M. w pozwie z dnia 2 lutego 2017r., wniesionym do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu w dniu 3 lutego 2017r. i skierowanym przeciwko (...) S.A w W. domagała się przywrócenia do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko powódka podała, iż zatrudniona była u pozwanego od dnia 29 lipca 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku obsługa maszyn suszarniczych w wydziale suszenia warzyw. W dniu 30 stycznia 2017r. pozwany wydał powódce świadectwo pracy z dnia 26 stycznia 2017r., w którym wskazał, że stosunek pracy między stronami ustał z dniem ukończenia pracy, dla wykonania której umowa o pracę była zawarta-art. 30 § 1 pkt 5 k.p., jednocześnie informując W. M., że „dla Pani właśnie sezon się skończył”. W ocenie powódki powyższa przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę jest nieprawdziwa i zmierza do ukrycia zamiaru zwolnienia z pracy W. M. przez

pozwanego, mimo, iż ta od dnia 16 września 2016r. przebywała na zwolnieniu lekarskim wystawionym przez lekarza ortopedę. Dodatkowo powódka podkreśliła, iż od dnia 27 stycznia 2017r. była już na zwolnieniu lekarskim od ginekologa, a to w związku z pozostawaniem przez powódkę w 3 miesiącu ciąży. Choć strona powodowa w dniu 30 stycznia 2017r. dostarczyła pozwanemu zwolnienie lekarskie od ginekologa oraz zaświadczenie o ciąży, pracodawca w ogóle nie wykazał zainteresowania powyższymi dokumentami, odesłał powódkę do ZUS-u i poinformował ją, iż ochrona obejmuje kobiety dopiero w 4 miesiącu ciąży. Powódka, uznając, iż jest chroniona przez prawo przed zwolnieniem od pierwszego dnia ciąży, zdecydowała się wystąpić do Sądu Pracy z żądaniem przywrócenia do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach i stąd też niniejszy proces (k. 2-2v).

Pozwana (...) S.A. w W. wniosła o oddalenie powództwa.

W odpowiedzi na pozew z dnia 1 marca 2017r.(k. 17-18) wskazała, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 29 lipca 2016r. , po raz kolejny, na podstawie umowy o pracę w celu wykonywania pracy o charakterze sezonowym, na czas określony-czas suszenia warzyw. Stosunek pracy łączący strony ustał w dniu 26 stycznia 2017r., z dniem zakończenia pracy, dla wykonania której umowa była zawarta. Powódka od dnia 16 września 2016r.do czasu ustania stosunku pracy w sposób ciągły przebywała na zwolnieniu lekarskim wystawianym przez lekarza ortopedę. W dniu 30 stycznia 2017r. W. M. zjawiała się u pozwanego z kolejnym zwolnieniem lekarskim, tym razem od ginekologa i oświadczyła, że jest w 11 tygodniu ciąży, w związku z czym umowa o pracę łącząca powódkę z pozwanym powinna być przedłużona do dnia porodu. Biorąc pod uwagę, iż stosunek pracy ustał, powódka została poinformowana przez pozwanego, że kolejne zwolnienie lekarskie ma przedłożyć w (...) oddziale ZUS. Odnosząc się z kolei do podniesionych przez powódkę w pozwie zarzutów naruszenia prawa materialnego, strona pozwana podkreśliła, iż – wbrew twierdzeniom W. M.- w niniejszej sprawie nie może być mowy o nieprawdziwej przyczynie wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż umowa ta zawarta była na czas wykonania określonej pracy, nie była wypowiedziana, tylko rozwiązała się z dniem ukończenia pracy. Pozwany zaznaczył także, iż zgodnie z art. 177§ 3 k.p. umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający 1 miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Ponieważ Kodeks pracy nie określa sposobu ustalenia upływu 3 miesiąca ciąży, do obliczenia tego terminu pracodawca zastosował odpowiednio przepisu Kodeksu cywilnego i do wyliczenia zaawansowania ciąży pracownicy przyjął, iż 1 miesiąc wynosi 28 dni, czyli 4 tygodnie kalendarzowe. Z zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego stan ciąży powódki, przedłożonego przez nią po ustaniu stosunku pracy, wynikało, że W. M. jest w 3 miesiącu ciąży. Oznacza to - zdaniem pozwanego - iż na dzień rozwiązania umowy o pracę ciąża powódki nie przekraczała okresu 3 miesięcy, co z kolei prowadzi do wniosku, że (...) S.A nie miała obowiązku przedłużenia z powódką umowy o pracę do dnia porodu, gdyż obowiązek ten dotyczy tylko tych przypadków, gdy planowany termin porodu przypada po upływie okresu, na jaki zawarto umowę, a ponadto w dacie rozwiązania umowy o pracę pracownica musiałaby być w ciąży dłużej niż 3 miesiące.

W toku postępowania powódka złożył pismo procesowe z dnia 28 marca 2017r.(k. 33-36) stanowiące replikę na odpowiedź strony pozwanej na pozew, w którym podtrzymała dotychczas prezentowaną argumentację i żądanie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka W. M. zatrudniona była w pozwanej (...) S.A w W. od dnia 29 lipca 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku obsługa maszyn suszarniczych w wydziale suszenia warzyw. Dzień wcześniej, w dniu 28 lipca 2016r. pracodawca na piśmie poinformował powódkę o warunkach zatrudnienia na powyższym stanowisku, powódka zaś informację o warunkach zatrudnienia osobiście podpisała.

(dowód-umowa o pracę z dnia 29.07.2016r.-k. B-7 akt osobowych powódki., informacja o warunkach zatrudnienia z dnia 28.07.2016r.-k.B-4 akt osobowych powódki)

Umowa o pracę z dnia 29 lipca 2016r. była kolejną, trzecią umową w celu wykonywania pracy o charakterze sezonowym, którą powódka zawarła z pozwanym. Wcześniejsze umowy o pracę, podobnie jak i umowa z dnia 29 lipca 2016r., zawierane były przez strony na czas określony, tj. na czas suszenia warzyw. Ulegały rozwiązaniu z dniem

zakończenia pracy, dla wykonania której zostały zawarte. W przypadku dwóch wcześniejszych umów, uległy one rozwiązaniu w grudniu tego roku, w którym były podpisywane, w przypadku ostatniej umowy o pracę z dnia 29 lipca 2016r. sezon przedłużył się i zakończył ostatecznie w dniu 26 stycznia 2017r., z chwilą zakończenia procesu suszenia marchwi.

(dowód- zeznania świadka L. L.-k. 44, e-protokół z rozprawy z dnia 10.05.2017r.-min. 00:02:09-00:13:23, przesłuchanie powódki W. M.-k. 44-45, e-protokół z rozprawy z dnia 10.05.2017r.-min.00:14:06-00:26:17)

Powódka od dnia 16 września 2016r. do dnia 26 stycznia 2017r. w sposób ciągły przebywała na zwolnieniu lekarskim wystawianym przez lekarza ortopedę.

(dowód-świadcstwo pracy z dnia 26.10.2017r.-k.C- 3 akt osobowych powódki)

W dniu 26 stycznia 2017r. zakończył się u pozwanego wspomniany wcześniej proces suszenia marchwi, rozwiązaniu uległa łącząca strony umowa o pracę z dnia 29 lipca 2016r. i tego samego dnia pracodawca wystawił powódce W. M. świadectwo pracy. W punkcie 3 świadectwa pracy strona pozwana wskazała, iż stosunek pracy ustał z dniem ukończenia pracy, dla wykonania której umowa o pracę była zawarta i jako podstawę prawną wskazał art. 30 § 1 pkt 5 k.p..

(dowód-zeznania świadka L. L.-k. 44, e-protokół z rozprawy z dnia 10.05.2017r.-min. 00:02:09-00:13:23, świadectwo pracy z dnia 26.10.2017r.-k.C- 3 akt osobowych powódki)

Świadectwo pracy z dnia 26 stycznia 2017r. zostało wręczone powódce przez pozwanego w dniu 30 stycznia 2017r., kiedy W. M. zjawiła się w kadrach, aby dostarczyć kolejne zwolnienie lekarskie obejmujące okres od dnia 27 stycznia 2017r. Zwolnienie to pochodziło tym razem od lekarza ginekologa, gdyż okazało się, że powódka jest w ciąży. Wraz ze zwolnieniem lekarskim powódka przedstawiła pozwanemu zaświadczenie z dnia 27 stycznia 2017r., wystawione przez prowadzącego jej ciążę ginekologa M. S., o treści: „Zaświadcza się, że w.w. jest w trzecim miesiącu ciąży”.

(dowód- zaświadczenie lekarza ginekologa M. S. z dnia 27.01.2017r.-k.C- 4 akt osobowych powódki, notatka służbowa z dnia 2.02.2017r.-k.C-5 akt osobowych powódki, zeznania świadka L. L.-k. 44, e-protokół z rozprawy z dnia 10.05.2017r.-min. 00:02:09-00:13:23, przesłuchanie powódki W. M.-k. 44-45, e-protokół z rozprawy z dnia 10.05.2017r.-min.00:14:06-00:26:17)

Z karty ciąży powódki wynika, iż w dniu 27 stycznia 2017r. W. M. była w 11 tygodniu ciąży, ostatnia miesiączka wystąpiła u niej w dniu 6 listopada 2016r., a przewidywany termin porodu to dzień 13 sierpnia 2017r.

(dowód-kopia karty ciąży powódki-k.41-42)

Pozwany, wbrew oczekiwaniom powódki, nie przedłużył z nią do dnia porodu umowy o pracę zawartej w dniu 29 lipca 2016r. Z uwagi na fakt, iż stosunek pracy ustał, poinformował W. M., aby zwolnienie lekarskie pochodząc od ginekologa przedłożyła w (...) oddziale ZUS.

(dowód- zeznania świadka L. L.-k. 44, e-protokół z rozprawy z dnia 10.05.2017r.-min. 00:02:09-00:13:23, przesłuchanie powódki W. M.-k. 44-45, e-protokół z rozprawy z dnia 10.05.2017r.-min.00:14:06-00:26:17)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej przywołanych dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki oraz karty ciąży powódki(k. 41-42), których prawdziwości żadna ze stron postępowania nie kwestionowała oraz w oparciu o zeznania świadka L. L. (k. 44, e-protokół z rozprawy z dnia 10.05.2017r.-min. 00:02:09-00:13:23), a także na podstawie dowodu z przesłuchania powódki W. M. (k. 44-45, e-protokół z rozprawy z dnia 10.05.2017r.-min.00:14:06-00:26:17)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka i powódki, a rozbieżności w ich twierdzeniach dotyczących czasu trwania ciąży powódki w chwili rozwiązania stosunku pracy wyjaśnił opierając się na dowodach z zaprezentowanych przez strony dokumentów w postaci karty ciąży W. M. oraz dokumentów zebranych w aktach osobowych powódki.

Sąd zważył, co następuje:

Spór w analizowanej sprawie sprowadzał się w gruncie rzeczy do ustalenia, czy powódka W. M. w chwili rozwiązania stosunku pracy łączącego ją z pozwaną (...) S.A. w W., była w ciąży trwającej dłużej niż 3 miesiące, co skutkowałoby przewidzianym w art. 177 § 3 k.p. przedłużeniem umowy o pracę o charakterze sezonowym z dnia 29 lipca 2016r. zawartej na czas określony-czas suszenia warzyw do dnia porodu, a w konsekwencji uwzględnieniem powództwa i przywróceniem powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Na wstępie jednak należy podkreślić, iż umowa na czas wykonania określonej pracy jest odpowiednią formą zatrudnienia wszędzie tam, gdzie okres trwania stosunku pracy można zdefiniować rodzajem pracy czy zadania, które mają być wykonane. Umowa na czas wykonania określonej pracy powinna precyzyjnie określać rodzaj pracy, do wykonania której pracownik został zatrudniony oraz cel umowy, gdyż to właśnie zdarzenie kończy stosunek pracy.

Pracownice sezonowe w ciąży chronione są w tym samym stopniu, co inne kobiety w ciąży zatrudnione na podstawie terminowych umów o pracę, a Kodeks pracy nie zawiera odrębnych regulacji w zakresie macierzyństwa pracowników sezonowych. Wszystkie kobiety zatrudnione na czas oznaczony, w tym także na czas wykonania określonej pracy, są chronione w ten sam sposób. Zgodnie z art. 177 § 3 k.p. umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający 1 miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Oznacza to, że umowy sezonowe kobiet w ciąży przedłużają się automatycznie, jeżeli zgodnie z ustaleniami zawartymi w treści tych umów, umowy te uległyby rozwiązaniu p o u p ł y w i e trzeciego miesiąca ciąży.

Przeprowadzone w analizowanej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż proces suszenia warzyw, konkretnie marchwi, przy którym zatrudniona została powódka, zakończył się w ubiegłym sezonie później niż zwykle, tj. w dniu 26 stycznia 2017r. To zdarzenie sfinalizowało stosunek pracy stron, doprowadziło do jego ustania w/wym. dniu. Jednocześnie okazało się, iż powódka w dniu 26 stycznia 2017r. była już w ciąży. W tym miejscu należy podkreślić, iż specjalna ochrona przysługuje ciężarnej pracownicy nie z powodu przedstawienia pracodawcy odpowiedniej informacji o ciąży, ale z racji samego stanu ciąży. Jak orzekł bowiem Sąd Najwyższy (vide: wyrok z dnia 15 stycznia 1988r., I PRN 74/97) dla ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w okresie ciąży nie jest istotny termin wykazania powyższej okoliczności, lecz wyłącznie obiektywny stan rzeczy, istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy.

Z zaświadczenia lekarza ginekologa M. S. z dnia 27 stycznia 2017r. wynika, że W. M. tego dnia znajdowała się w 3 miesiącu ciąży. Pochodzący z tej samej daty wpis tego samego lekarza w karcie ciąży powódki wskazuje, iż powódka w dniu 27 stycznia 2017r. była w 11 tygodniu ciąży. W ocenie Sądu treść obu dokumentów nie wyklucza się, odzwierciedla identyczny stan faktyczny.

Ustawodawca w art. 177§ 3 k.p. odwołuje się do 3 miesiąca ciąży, nie definiując tego pojęcia. Za Sądem Najwyższym (vide: wyrok z 5 grudnia 2002 r., I PK 33/2002, OSNP 2004/12/204) należy więc przyjąć, iż zaawansowanie stanu ciąży prawidłowo określa praktyka medyczna, która wylicza go w miesiącach księżycowych, gdzie każdy taki miesiąc ma 28 dni kalendarzowych, czyli 4 tygodnie, a za okres trwania ciąży przyjmuje się 10 miesięcy księżycowych, tj. 280 dni kalendarzowych lub 40 tygodni kalendarzowych, licząc od pierwszego dnia ostatniej menstruacji do dnia porodu. Z karty ciąży powódki wynika, że data ostatniej menstruacji przypadała u niej w dniu 6 listopada 2016 r., a zatem w dniu 26 stycznia 2017r. na pewno upłynął 11 tydzień jej ciąży, a więc dopiero rozpoczął się 3 miesiąc księżycowy ciąży W. M.. Skoro w ostatnim dniu trwania umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 29 lipca 2016r., tj. w dniu 26 stycznia 2017r., nie upłynął jeszcze 3 miesiąc ciąży powódki, zatem nie mogła ona skorzystać z ochrony stosunku

pracy przewidzianej w cytowanym art. 177§ 3 k.p. i dlatego też powództwo- jako bezzasadne podlegało oddaleniu, o czym też Sąd orzekł w punkcie 1 wyroku.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach sądowych, a to na podstawie art. 113 ust. 1 a contrario ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

I., dnia 23 maja 2017r.

SSR Alicja Lisiecka