

Sygn. akt VII P 1274/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 września 2016r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Nożykowska

Ławnicy: I. S., C. S.

Protokolant: Maciej Przesmycki

po rozpoznaniu w dniu 8 września 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. C.

przeciwko R. K. i M. M. (1) prowadzącym działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej pod nazwą Przedszkole Językowe (...)

o odszkodowanie, zadośćuczynienie za dyskryminację, odszkodowanie za dyskryminację, przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, wynagrodzenie, ustalenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy, wydanie świadectwa pracy

1. umarza postępowanie w zakresie roszczeń o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, ustalenie, sprostowanie świadectwa pracy, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy;
2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
3. zasądza od powódki W. C. solidarnie na rzecz R. K. i M. M. (1) prowadzących działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej pod nazwą Przedszkole Językowe (...) kwotę 510 zł (pięćset dziesięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII P 1274/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 lipca 2013 r. (data nadania) powódka W. C. odwołała się od wypowiedzenia jej przez pracodawcę umowy o pracę i wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 4 689 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwoty 3 000 zł – tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu (pозew k. 2-7).

Pismem z dnia 27 sierpnia 2013 r. powódka zmodyfikowała powództwo w ten sposób, że wniosła o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenie do pracy i wypłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, czas pozostawania na zwolnieniu lekarskim, ekwiwalent za niewykorzystany urlop i wydanie nowego świadectwa pracy. Pozwana wskazała, że żądanie odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu – pozostaje bez zmian (k. 28-30).

W odpowiedzi na pozew pozwane R. K. i M. M. (1) prowadzące działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej pod nazwą Przedszkole Językowe (...) wniosły o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew, k. 16-25).

Na posiedzeniu w dniu 30 stycznia 2014 r. pełnomocnik powódki wniosł o ustalenie, że stosunek pracy powódki trwał do 31 sierpnia 2013 r., w związku z czym wniosł również o zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za okres od 1 lipca 2013 r. do 31 sierpnia 2013 r. Pełnomocnik oświadczyła również, że wnosi o sprostowanie świadectwa pracy oraz podtrzymuje roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz odszkodowanie za naruszenie zakazu dyskryminacji (k. 110).

W związku z zobowiązaniem Sądu, pismem z dnia 12 marca 2014 r. (data prezentaty) powódka sprecyzowała żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie od pozwanych na jej rzecz kwoty 4 689 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu pozwanym do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, kwoty 1250, 40 zł brutto tytułem niewypłaconego wynagrodzenia oraz kwoty 3 000 zł – tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie w zatrudnieniu (k. 119-121).

W piśmie procesowym z dnia 17 czerwca 2016 r. (data nadania) pełnomocnik powódki wniosł o zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki kwoty 4 689 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty; zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki kwoty 2 578,95 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 13 lipca 2013 r. do 31 sierpnia 2013 r. tj. do dnia, do którego umowa o pracę powinna trwać wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pisma pełnomocnika powódki z dnia 26 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty; zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki kwoty 3 000 zł tytułem dyskryminacji ze względu na płeć, gdyż tylko i jedynie kłopoty ginekologiczne powódki spowodowały rozwiązanie z nią umowy o pracę przed upływem terminu na jaki została zawarta tj. w dniu 31 sierpnia 2013 r.; zobowiązanie pozwanych do wydania powódce nowego świadectwa pracy z adnotacją, iż umowa o pracę wygasła z upływem terminu na jaki została zawarta tj. w dniu 31 sierpnia 2013 r. (246-248).

Na rozprawie w dniu 8 września 2016r. pełnomocnik powódki wniosł o zasądzenie odszkodowania, wynagrodzenia (wskazując, że jest to kwota brutto), zadośćuczynienia za dyskryminację i wydanie nowego świadectwa pracy. W pozostałym zakresie cofnął pozew ze zrzeczeniem się roszczenia. (k. 251).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka W. C. zatrudniona była przez pozwane w Przedszkolu Językowym (...) na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 3 sierpnia 2012 r. na czas określony od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r. na stanowisku pomocy wychowawcy w wymiarze pełnego etatu. Umowa przewidywała możliwość wcześniejszego rozwiązania przez każdą ze stron z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia (umowa o pracę k. 51-55, 88).

Wynagrodzenie powódki wynosiło 2 344,52 zł brutto miesięcznie (zaświadczenie, k. 83).

Pozwane zatrudniają w prowadzonym przez siebie przedszkolu wyłącznie kobiety, z których część korzystała z uprawnień macierzyńskich w trakcie zatrudnienia oraz ze zwolnień lekarskich (dokumenty pracownicze pani A. K. - k 88-93, zeznania świadka A. K. k. 140-141, zeznania świadka M. P. (1)- k 141, zeznania świadka M. M. (2)- k 152).

Pozwane nie traktowały powódki gorzej od innych pracownic (zeznania świadka M. P. (2)- k 139-140, zeznania świadka A. K. k. 140-141, zeznania świadka M. M. (2)- k 152).

W okresie od 18 do 21 czerwca 2013 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka przesłała pracodawcy drogą sms informację, iż przebywała w szpitalu z powodu torbieli na jajniku, rzeczywistym powodem zwolnienia było jednak poronienie. (zeznania powódki k. 153-154, treść smsa- k 87, zeznania świadka M. M. (2)- k 152).

Kierownik przedszkola pytała panią M. P. (1) czy powódka jest w ciąży. Pani P. odpowiedziała jej, że nie wie (zeznania świadka M. P. (1)- k 141).

Pani P. dzwoniła do powódki w czasie jej pobytu w szpitalu i poinformowała ją, że powódce zmieniono godziny pracy. Pani P. wydawało się to podejrzane i obawiała się, że kierownictwo przedszkola chce zwolnić powódkę. Świadek podzieliła się z powódką swoim podejrzeniem (zeznania świadka M. P. (1)- k 141, zeznania powódki- k 153-154).

W dniu 27 czerwca 2013 r. powódka normalnie świadczyła pracę. (zeznania świadka A. K. k. 140-141, zeznania świadka M. P. (2)- k 139-140, zeznania świadka M. P. (1)- k 141, zeznania świadka M. M. (2)- k 152, zeznania powódki- k 153).

Kierownik placówki – M. M. (2) wezwała powódkę w czasie godzin pracy na rozmowę. Miała przygotowane wypowiedzenie umowy o pracę i oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Powódka nie wyraziła zgody na porozumienie stron. Powódka odmówiła przyjęcia wypowiedzenia i opuściła miejsce pracy około godziny 14.40. Wypowiedzenie nie wskazywało przyczyny i nie zawierało pouczenia o terminie wniesienia odwołania do sądu (zeznania świadka M. M. (2) k. 152, zeznania pozwanej R. K. k. 154, wypowiedzenie- k 84, oświadczenia- k 85, 86, zeznania świadka M. M. (2)- k 152).

Po tej rozmowie powódka udała się do lekarza i uzyskała zwolnienie lekarskie na okres 27.06.2013 r. – 14.07.2013 r. (zwolnienie lekarskie- k 15-16, zaświadczenie- k 18, zeznania świadka M. M. (2)- k 152).

W dniu 3 lipca 2013 r. powódka odebrała na poczcie pismo datowane na dzień 27 czerwca 2013 r. informujące ją, że wypowiedzenie umowy o pracę jest skuteczne, a także świadectwo pracy. Pracodawca w świadectwie pracy wskazał, że okres wypowiedzenia upływa w dniu 12 lipca 2013 r. (pismo- k 18, świadectwo pracy k. 33, zeznania świadka M. M. (2)- k 152).

Pismem z dnia 26 sierpnia 2013r. pełnomocnik powódki poinformował pracodawcę o ciąży powódki (pismo- k 35-36).

Powódka urodziła dziecko 22 marca 2014 r. W. C. prawdopodobnie zaszła w ciążę w okresie pomiędzy 10 a 15 lipca 2013 r. O ciąży powódka dowiedziała się 10 sierpnia 2013r. (opinie biegłych k. 213, 235 –237v, dokumentacja medyczna- k 136-137, 108-109, koperta- k 175, zeznania świadka M. M. (2)- k 152).

Pracodawca w dniu wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę , jak również w dniu rozwiązania umowy o pracę nie miał wiedzy odnośnie tego czy powódka w ciąży (zeznania świadka A. K. k. 140-141, świadka M. M. (2) k. 151-152, pozwanej R. K. k. 154, zeznania powódki- k 153-154).

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd dokonał na podstawie wymienionych wyżej dokumentów oraz ich kserokopii, zawartych w aktach sprawy, oraz aktach osobowych powódki, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, wobec czego Sąd nie znalazł podstaw do podważania ich wiarygodności.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków A. K., M. P. (1), M. M. (2) i pozwanej R. K., którym dał wiarę w całości wobec uznania ich za spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniające.

Sąd oparł się także na zeznaniach świadka M. P. (2) i powódki, którym dał wiarę w części.

Sąd w ograniczonym zakresie oparł się na zeznaniach świadka M. P. (2), która pracowała z powódką tylko jeden dzień i nie miała wiadomości na temat przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę. Strona powodowa natomiast nie wykazała, aby okoliczności dotyczące przyczyny i okoliczności rozwiązania ze świadkiem umowy o pracę miały znacznie dla niniejszej sprawy, dlatego Sąd w tym zakresie zeznania świadka P. pominął.

Sąd odmówił powódce wiary w tym zakresie, w jakim twierdziła, że nie doszło do wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 27 czerwca 2013r. z uwagi na odmienne zeznania pań M. i K. oraz z uwagi na treść dokumentów znajdujących się w aktach sprawy potwierdzających fakt wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę w tym dniu. Sąd odmówił powódce wiary w tej części, w jakiej twierdziła, że w innej placówce pozwane zwolniły pracownice z

uwagi na poronienie wobec braku jakichkolwiek dowodów potwierdzających te słowa. Sąd pominął zeznania powódki dotyczące zmiany terminu urlopu wypoczynkowego jako nie mające znaczenia dla sprawy. Strona powodowa nie wywodziła bowiem, aby dyskryminacja powódki polegała na naruszeniu prawa do urlopu.

Ustalając datę zajścia w ciążę przez powódkę Sąd oparł się na opiniach biegłych sądowych, którym dał wiarę w całości, w większej jednak mierze opierając się na opinii drugiego z biegłych. Opinia biegłego M. W. cechowała się bowiem większą zrozumiałością, szerszym potraktowaniem tematu i logicznością. Wbrew zastrzeżeniom strony powodowej ostateczna wersja opinii biegłej A. L. jest w zbieżna z opinią biegłego W., choć zdaniem biegłej potencjalna data zajścia w ciążę powódki mieściła się w węższym ujęciu czasowym niż zostało to określone przez biegłego W.. Żaden jednak biegłych nie był w stanie ustalić z stuprocentową pewnością czy powódka była w ciąży w dniu rozwiązania umowy o pracę.

Sąd pominął wydruk znajdujący się na karcie 19 jako nie spełniający wymogów dokumentu.

Sąd zważył, co następuje:

Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania zapłaty odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

Nie było sporne między stronami, że strony zawarły umowę o pracę na czas określony powyżej 6 miesięcy zawierającą klauzulę pozwalającą na jej wcześniejsze wypowiedzenie, a w konsekwencji zaś pracodawca zgodnie z art. 32 § 4 k.p nie miał obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia.

Strona powodowa stawiała pozwanym szereg zarzutów, z których żaden nie znalazł potwierdzenia w toku postępowania.

Sąd nie podzielił stanowiska strony powodowej, iż pozwany naruszył wymóg pisemności wypowiedzenia, gdyż wypowiedział powódce umowę ustnie. Zgodnie z art. 30 § 3 kodeksu pracy zarówno oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, jak również o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, winno nastąpić na piśmie.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, do wręczenia powódce wypowiedzenia doszło w dniu 27 czerwca 2013r. Tego dnia pani M. M. (2) zaoferowała powódce wypowiedzenie. Powódka w tej chwili miała możliwość zapoznania się z tym dokumentem, po czym odmówiła jego przyjęcia. Tym samym w tym dniu doszło do skutecznego doręczenia powódce tego oświadczenia i z tym dniem rozpoczął bieg termin do wniesienia przez nią odwołania do sądu. Bez znaczenia jest przy tym, czy powódką rzeczywiście zapoznała się z tym dokumentem, dla skuteczności wypowiedzenia jest bowiem wystarczające by pracodawca stworzył jej taką możliwość. Powódka powinna była zatem wnieść odwołanie do sądu w terminie 7 dni od tej daty tj. do dnia 4 czerwca 2013r.

Zgodnie bowiem z art. 264 § 1 kodeksu pracy odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Zgodnie natomiast z art. 265 kodeksu pracy jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Wskazany w tym przepisie termin ma charakter materialnoprawny, co oznacza, że z jego upływem wygasa prawo podmiotowe pracownika do dochodzenia roszczenia na drodze sądowej, czego konsekwencją jest oddalenie powództwa (tak m.in. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12, poz. 194).

Wykładnia przepisów art. 264 § 1 i 2, przeprowadzona przez judykaturę jest korzystna dla pracowników i uznaje się, że terminy określone w tych przepisach rozpoczynają bieg od powzięcia przez pracownika wiadomości o

okolicznościach uzasadniających jego roszczenia. Terminy do złożenia odwołania od wypowiedzenia oraz wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania biegną od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, to jest od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim. Rozpoczęcie biegu terminu do wniesienia odwołania spowoduje także ustne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę oraz rozwiązanie doręczone pracownikowi faksem, a także oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę sformułowane w sposób dorozumiany (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02 OSNP 2004, z. 20, poz. 353, oraz w uchwale z dnia 2 października 2002 r. III PZP 17/2002, OSNP 2003/20/481).

Przez "doręczenie" w znaczeniu zawartym w art. 264 kodeksu pracy należy rozumieć nie tylko faktyczne wręczenie pisma, ale także udaremnioną przez pracownika próbę doręczenia mu tego pisma, na przykład skutek odmowy jego przyjęcia z rąk osoby upoważnionej lub skutek nieodebrania z poczty przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie.

Z materiału dowodowego wynika, że powódka wnosząc odwołanie do sądu w dniu 8 lipca naruszyła termin z art. 264 § 1 kodeksu pracy. Z uwagi jednak na brak pouczenia powódki o terminie wniesienia odwołania Sąd przywrócił powódce termin do wniesienia odwołania podziеляjąc stanowisko wyrażone w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2000r. I PKN 117/00, OSNAP 2002/13/304, że brak pouczenia pracownika przez pracodawcę o prawie odwołania się od wypowiedzenia oraz o terminie dokonania tej czynności stanowi przyczynę usprawiedliwiającą przekroczenie przez pracownika terminu do wniesienia odwołania.

Sąd nie podzielił także zarzutu strony powodowej co do naruszenia przez pozwane treści art. 41 kp. Zgodnie z brzmieniem art. 41 kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zakaz ten jest skierowany do pracodawcy i obejmuje wszystkie rodzaje umów o pracę, które wypowiedzeniu podlegają. Czas trwania ochrony przewidzianej w art. 41 k.p. wyznacza długość urlopu lub innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. W tych też terminach nie można wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę. Oznacza to, że nie można skutecznie złożyć oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Z uwagi na sformułowanie ochrony w art. 41 k.p. istotnym pozostaje, czy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w czasie, gdy wykonywał pracę, czy też w dniu, w którym pracy nie świadczył, a jedynie przyniósł do zakładu pracy zwolnienie lekarskie. Choroba pracownika, stwierdzona zaświadczeniem lekarskim o jego niezdolności do pracy, skutkująca ochroną z art. 41 k.p., powinna istnieć w dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i należy odróżnić sytuację, gdy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w dniu, kiedy przebywał w pracy, od sytuacji, kiedy pracy nie świadczył, ale przyszedł do zakładu pracy, aby przynieść zwolnienie lekarskie. Podkreślić przy tym należy, że wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powodu choroby, nie narusza art. 41 k.p. (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 17 listopada 1997 r., I PKN 366/97, OSNAPiUS 1998/17/505, i w uchwale z dnia 11 marca 1993 r., I PZP 68/92 (OSNCP 1993 z. 9 poz. 140).

W niniejszej sprawie, zgodnie z ustalonym stanem faktycznym, powódka w dniu 27 czerwca 2013 świadczyła normalnie pracę, a do lekarza udała się już po wręczeniu wypowiedzenia. Brak jest zatem podstaw do uznania, że pracodawca dokonał wypowiedzenia z naruszeniem art. 41 k.p.

Sąd nie podzielił także zarzutu naruszenia przez pozwane art. 177 § 1 kp. Zgodnie z art. 177 § 1 kp, pracodawca nie może wypowiedzieć **ani rozwiązać** umowy o pracę w okresie ciąży, ani 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. Natomiast § 3 wskazuje, że umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Ustanowiona w

komentowanym przepisie ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę obejmuje zakaz składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu w okresie ochronnym, jak i niedopuszczalność rozwiązania umowy na skutek wypowiedzenia dokonanego przed rozpoczęciem okresu ochronnego.

Na wstępie wskazać należy, że pracodawca w świadectwie pracy wskazał błędną datę rozwiązania stosunku pracy. Art. 30 § 2¹ kp wskazuje, że okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność – kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. W związku z powyższym dniem rozwiązania stosunku pracy był 13 lipca 2013 r. i taki dzień powinien być wskazany w treści świadectwa pracy.

Powódka reprezentowana przez fachowego pełnomocnika powoływała się na to, że w dniu rozwiązania umowy o pracę była w ciąży, co powinno skutkować uznaniem działania pracodawcy rozwiązującego umowę o pracę za sprzeczne z prawem. Okoliczności tej jednak powódka nie wykazała, a to na niej, zgodnie z treścią art. 6 kc spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu. Jak wynika bowiem z art. 6 kc, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Zadaniem powódki było zatem dostarczenie dowodów, że w dniu wręczenia wypowiedzenia czy też w dniu rozwiązania stosunku pracy była w ciąży. Obowiązkowi temu jednak powódka nie zadośćuczyniła.

Nie było sporne w niniejszej sprawie, że powódka nie była w ciąży w dniu wręczenia wypowiedzenia. Nie było sporne także, że ani powódka ani pozwane nie miały wiedzy o jej ciąży ani w dniu wręczenia wypowiedzenia ani w dniu rozwiązania stosunku pracy. Jak wynika z utrwalonego w orzecznictwie poglądu dla ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w okresie ciąży istotny jest wyłącznie obiektywny stan rzeczy, istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 stycznia 1988 r. I PRN 74/87).

Z opinii obu biegłych przeprowadzonych w niniejszej sprawie wynika, że do zapłodnienia doszło prawdopodobnie pomiędzy 10 a 15 lipca 2013 r., jednak nie da się jednoznacznie ustalić daty zajścia w ciążę przez powódkę. Negatywne skutki braku możliwości ustalenia tej daty w sposób kategoryczny obciążają powódkę. Dla odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie art. 177 kp nie wystarczy bowiem prawdopodobieństwo, że powódka była w ciąży we wskazanej dacie. To strona powodowa powinna była udowodnić, że w dniu rozwiązania stosunku pracy powódka była w ciąży, a skoro tego nie uczyniła, z uwagi na brak wykazania tej okoliczności, Sąd uznał zarzut naruszenia art. 177 kp za nieudowodniony.

W konsekwencji wobec brak dowodów potwierdzających naruszenie przez pozwane przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę na czas określony Sąd oddalił powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę jako niezasadne.

Sąd oddalił także powództwo w zakresie odszkodowania za dyskryminację ze względu na płeć jako niezasadne.

Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania z tytułu dyskryminacji wskazując, że dyskryminacja miała związek z przebywaniem przez nią na zwolnieniu lekarskim i hospitalizacją w dniach 18-21 czerwca 2013r. na oddziale G.-Położniczym. Powódka wskazywała także, iż powodem wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę była jej ciąża i fakt, że przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Mimo posługiwania się przez pełnomocnika powódki wymiennie określeniami: „zadośćuczynienie za dyskryminację” i „odszkodowanie za dyskryminację”

Sąd potraktował roszczenie powódki w tym zakresie jako odszkodowanie z uwagi na brak przepisów przewidujących zadośćuczynienie za dyskryminację.

W świetle polskiego prawa za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie sytuacji pracownika z uwagi na jedną lub kilka kryteriów dyskryminacji określonych w art. 18^{3a} k.p. w szczególności: ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony lub w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast skutkiem naruszenia zasady równego

traktowania w zatrudnieniu jest w szczególności: odmowa nawiązania stosunku pracy lub rozwiązanie stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.), chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Przepisy kodeksu pracy stanowią konkretyzację prawa wspólnotowego w obszarze równouprawnienia i dyskryminacji. Wskazać należy, że ustawodawca polski (na wzór unijny) rozróżnia dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Natomiast dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami (art. 18^{3a} § 4 k.p.).

Należy podkreślić, iż przepis art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art. 6 k.c. (w zw. z art. 300 k.p.), według którego ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. W doktrynie nie ma zgodności, co do charakteru omawianego środka. Prezentowane są opinie, że mamy tu do czynienia z przerzuceniem ciężaru dowodu bądź z domniemaniem dyskryminacji. Wskazuje się, iż pierwszą część przepisu [art. 18^{3b} § 1 k.p.] należy rozumieć w ten sposób, że domniemywa się naruszenia zasady równego traktowania, jeżeli sytuacja pracownika została zróżnicowana w stosunku do innych osób (P. C., Rozkład ciężaru dowodu w sprawach na tle dyskryminacji, (...) 2006/3/11). W piśmiennictwie prezentowany jest także pogląd, iż art. 18^{3b} § 1 k.p. wprowadza przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę.

Pracodawca musi udowodnić, że nie dopuścił się w tej mierze naruszenia oraz działał w ramach dopuszczalnego prawa i kierował się względami obiektywnymi, zarówno przy przyjęciu do pracy, jak i następnie w czasie trwania stosunku pracy i w jego rozwiązaniu ((T. Liszcz: Równość kobiet i mężczyzn w znowelizowanym kodeksie pracy, PiZS 2/02, s. 6; W. Muszalski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2005: K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem, Tom I, Zakamycze, 2006, wyd. V.) W ocenie Sądu Najwyższego (Wyrok SN z dnia 9.06.2006 r., III PK 30/06, OSNP 2007/11-12/160) pracownik powinien wskazać fakty uprawniające do zarzutu nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18^{3b} § 1 k.p. i art. 10 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. UE L 303 z 2.12.2000, s. 16-22; Polskie wydanie specjalne Rozdział 05, Tom 04, s. 79). Postanowieniem z dnia 24 maja 2005 r. Sąd Najwyższy (II PK 33/05, (...)) przyjął, iż w zakresie zarzutu podejmowania przez pracodawcę mobbingu, podobnie jak przy zarzucie działań dyskryminujących pracownika, na pracownika spoczywa obowiązek dowodowy w zakresie wskazania okoliczności, które uzasadniałyby roszczenie oparte na tych zarzutach. Dopiero wykazanie przez niego tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2012 r., I PK 169/11, do naruszenia zasady równego traktowania i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść jedynie wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania czy też kwalifikacjami.

W niniejszej sprawie powódka nie uprawdopodobniła naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na płeć. W przedmiotowej sprawie nie było sporne pomiędzy stronami, że pracodawca zatrudnia wyłącznie kobiety, często młode. Pozwane wykazały także, że pracownice u nich zatrudnione korzystają z uprawnień do macierzyństwa i zwolnień lekarskich. Samo przypuszczenie strony powodowej, że jest to okoliczność,

która skutkowałą rozwiązaniem umowy o pracę nie pozwala uzasadnić przyznania odszkodowania z tego tytułu. Jak zostało ustalone w toku postępowania pracodawca nie znał rzeczywistego powodu pobytu przez powódkę na oddziale ginekologicznym w czerwcu 2013r., a powódka podejmowała starania, by rzeczywisty powód zataić przed pracodawcą, o czym świadczył wysłany przez nią sms. Pracodawca nie został także powiadomiony przez powódkę o fakcie zajścia przez nią w ciążę ani w trakcie zatrudnienia ani po ustaniu stosunku pracy, w związku z czym brak jest podstaw by uznać, że kierował się tym faktem rozwiązując z powódką umowę o pracę. Ponadto, żaden ze świadków nie wskazał na szczególne, zróżnicowane traktowanie powódki przez pozwanego pracodawcę, co skutkuje uznaniem za zarzut dyskryminacji powódki ze względu na płeć (czy nawet uprawnienia do macierzyństwa, chociaż takiego zarzutu strona powodowa nie podnosiła) za nieuprawdopodobnione.

Mając powyższe na względzie, powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji w zatrudnieniu podlegało oddaleniu jako niezasadne.

Sąd oddalił także roszczenie o wynagrodzenie za okres od 13 lipca do 31 sierpnia 2013r. jako pozbawione podstawy prawnej.

Wbrew stanowisku strony powodowej, brak jest jakichkolwiek podstaw do formułowania takiego żądania. Nie ulega bowiem wątpliwości, że brak jest przepisów, które skutkowałąby uznaniem czynności pracodawcy polegającej na wypowiedzeniu umowy o pracę nawet jeżeli narusza ona przepisy prawa pracy – za nieskuteczną. Brak jest przepisów, które tak jak wskazywał to pełnomocnik powódki, przyznawały powódce prawo do żądania wynagrodzenia za czas po rozwiązaniu umowy o pracę. Nie było ostatecznie sporne między stronami, że na skutek wypowiedzenia doszło do rozwiązania umowy o pracę powódki, czego zresztą konsekwencją było wytoczenie przez powódkę powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Nie było również spornym, że pozwany nie cofnął swojego oświadczenia woli, jak również to, że powódka nie wyrażała zgody na takie cofnięcie.

Z postępowania dowodowego nie wynika, aby powódka w okresie od 13 lipca 2013 r do 31 sierpnia 2013r. świadczyła pracę. Powódka nie wykazała także, aby w tym okresie zgłaszała gotowość świadczenia pracy. Z uwagi na to, że stosunek pracy ustał z dniem 13 lipca 2013r. wynagrodzenie za czas przypadający po tej dacie powódce się nie należy. Powódce nie przysługuje także wynagrodzenie za sobotę- dzień 13 lipca 2013r. z uwagi na niewykazanie przez powódkę, że świadczyła tego dnia pracę i że był jej dzień roboczy. Zgodnie z art. 80 kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Ponieważ powódka nie świadczyła pracy w okresie od 13 lipca 2013r. do 31 sierpnia 2013r. i brak jest szczególnych przepisów, które w takiej sytuacji przyznawałąby prawo do wynagrodzenia, powództwo w tym zakresie podlega oddaleniu.

Sąd oddalił także roszczenie o wydanie nowego świadectwa pracy jako niezasadne.

Z materiału dowodowego wynika, że pracodawca wydał powódce świadectwo pracy, w którego treści wskazał, że stosunek pracy łączący go z powódką ustał w wyniku rozwiązania na skutek wypowiedzenia jednej ze stron. Ostatecznie domagając się wydania nowego świadectwa pracy powódka żądała umieszczenia w nim adnotacji, że umowa o pracę wygasła z upływem terminu, na jaki została zawarta tj. w dniu 31 sierpnia 2013 r.

W myśl art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Zgodnie z art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni

od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Szczegółową treść świadectwa pracy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. 1996, Nr 60, poz. 282 ze zm.).

Zgodnie z pouczeniem do tego rozporządzenia w ust. 3 lit. a pracodawca podaje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia – dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie.

Zgodnie z art. 97 § 3. jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Zgodnie natomiast z § 5. ust. 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu, z zastrzeżeniem ust. 4. Jak wynika z ust. 4 jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 Kodeksu pracy. W przypadkach określonych w ust. 1 zdanie drugie oraz w ust. 2 i 4 pracodawca jest obowiązany, najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy (ust. 4. 5).

Świadectwo pracy jest oświadczeniem wiedzy, a pracodawca ma obowiązek w nim wskazać prawdziwy sposób rozwiązania umowy o pracę niezależnie od tego, czy został on zakwestionowany przez pracownika czy nie. Ewentualny obowiązek nanoszenia wzmianki o orzeczeniu sądu powstaje dopiero po uprawomocnieniu wyroku sądu przyznającego pracownikowi odszkodowanie. Jediną sytuację wskazywania w świadectwie pracy fikcji prawnej przewiduje art. 97 § 3 kp, i dotyczy to to rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Żądanie powódki wydania nowego świadectwa pracy jest kompletnie bezzasadne, brak jest bowiem podstawy prawnej i faktycznej, by takie żądanie uwzględnić.

Brak jest podstaw by żądanie powódki reprezentowanej przez zawodowego pełnomocnika potraktować jako żądanie sprostowania świadectwa pracy. Dodatkowo, żądanie takie również podlegałoby oddaleniu z uwagi na niewyczerpanie trybu wewnątrzzakładowego.

Z materiału dowodowego wynika, że umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia dokonany przez pracodawcę z dniem 13 lipca 2013r. i brak jest jakichkolwiek podstaw, by twierdzić, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z dniem 31 sierpnia 2013r. na skutek upływu terminu, na jaki była zawarta umowa na czas określony.

Na marginesie wskazać należy, że strona powodowa nie domagała się sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie jakim sąd z urzędu stwierdził omyłkę co do daty ustania stosunku pracy.

W pozostałym zakresie obejmującym żądanie przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, ustalenie, sprostowanie świadectwo pracy, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy Sąd umorzył postępowanie z uwagi na cofnięcie przez pełnomocnika pozwu ze zrzeczeniem się roszczenia.

Na mocy przepisu art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego, aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku.

Sąd może uznać cofnięcie pozwu za niedopuszczalne, jeżeli czynność ta jest sprzeczna z prawem, zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.), a także gdy narusza słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego (art. 469 k.p.c.).

Mając na uwadze, iż w ocenie Sądu żadna z powyższych okoliczności nie miała miejsca, należało uznać, że strona powodowa skutecznie cofnęła pozew we wskazanym zakresie.

Zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c., jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew, Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania.

Mając powyższe na uwadze Sąd umorzył postępowanie w zakresie roszczeń o przywrócenie do pracy, wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ustalenie, sprostowanie świadectwa pracy oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, wynikającą z art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wartość przedmiotu sporu ustalona została zgodnie z pierwotnym żądaniem powódki, tj. odszkodowanie za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę oraz odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.) minimalna stawka opłaty za czynności pełnomocnika procesowego w zakresie roszczenia o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wynosiła 60 zł, zaś na podstawie § 6 pkt 3 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 powołanego rozporządzenia minimalna stawka w zakresie roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację wynosiła 450 zł.

Z uwagi na solidarność po stronie wierzycieli, Sąd zasądził kwotę 510 zł solidarnie na rzecz M. M. (1) i R. K..

Mając powyższe na względzie orzeczono jak w sentencji.