

Sygn. akt IV P 1671/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 26 lipca 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **P. S. (1)**

przeciwko (...) **sp. z o.o. w W.**

o przywrócenie do pracy

I. oddala powództwo;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2825,29 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych, w tym 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 września 2021 r. (k. 4-9 akt), uzupełnionym pismem z dnia 30 października 2021 r. (data stempla pocztowego), **powódka P. S. (1)** wniosła o uznanie, na podstawie postanowień art. 45 § 1 k.p., że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 20 grudnia 2012 r., dokonane przez pozwanego 23 sierpnia 2021 r. jest bezskuteczne, a tym samym przywrócenia jej do pracy. Nadto domagała się zasądzenia od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Uzasadniając żądanie pozwu powódka wskazała, że w dniu 20 grudnia 2012 r. zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony, natomiast w dniu 25 sierpnia 2021 r. otrzymała drogą e-mailową oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Podała, że otrzymane przez nią pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zostało podpisane, a zawiera jedynie komputerowo wpisane nazwisko reprezentanta pracodawcy. Wyjaśniła, że w dniu 25 sierpnia 2021 r. odebrała pocztę mailową z dnia 23 sierpnia 2021 r., a ww. wiadomość pozostawała dla niej zaskoczeniem w kontekście tego, że pracodawca miał wiedzę o trwającym od dnia 9 sierpnia 2021 r. zwolnieniu lekarskim powódki, które miało związek z pozostawaniem przez nią w ciąży. Powódka poinformowała bowiem pracodawcę o swojej ciąży w dniu 10 sierpnia 2021 r. Nadto powódka podała, że w piśmie dołączonym do oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę załączona została informacja, że pozwany co najmniej dwukrotnie próbował wręczyć powódce wypowiedzenie przez kuriera i za pośrednictwem poczty. Dodała, że nie otrzymała żadnego awiza przesyłki pocztowej. Powódka argumentowała również w treści pozwu, że poddaje w wątpliwość likwidację jej stanowiska pracy dopiero w sierpniu 2021 r.

Pismem z dnia 2 grudnia 2021 r. (data stempla pocztowego – k. 55 akt) **strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.** uznała powództwo P. S. (1) i wniosła o umorzenie postępowania, a także nieobciążanie kosztami strony pozwanej.

W uzasadnieniu ww. pisma pozwana podała, że nie kwestionuje roszczenia powódki. Dodała, że wskutek błędu w komunikacji, osoby reprezentujące pracodawcę i podejmujące decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, nie miały wiedzy o tym, że powódka jest w ciąży. Mając na uwadze ww. argumentację pozwana wskazała, że w okolicznościach niniejszej sprawy wypowiedzenie powódce umowy o pracę naruszało art. 177 k.p. Dalej wyjaśniła, że P. S. (1) nie zgłosiła spółce zaistniałego nieporozumienia przed wytoczeniem powództwa, a tym samym pozwana nie dała powodu do wytoczenia powództwa, a więc wniosek pozwanej o obciążenie kosztami procesowymi w całości powódki zasługuje na uwzględnienie.

W piśmie z dnia 9 grudnia 2021 r. (k. 57-66 akt) powódka oświadczyła, że zgodnie z art. 213 § 2 k.p.c. wnosi o wydanie wyroku o uznaniu powództwa w całości. Dodała, że podtrzymuje żądanie uznania, że wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 20 grudnia 2012 r. dokonane przez pozwanego 23 sierpnia 2020 r. jest bezskuteczne, a także zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Zarządzeniem z dnia 15 czerwca 2022 r. (k. 111 akt), doręczonym w dniu 23 czerwca 2022 r., Sąd zobowiązał pełnomocnika pozwanej do wskazania w terminie 7 dni od kiedy i na jakie stanowisko powódka została przywrócona do pracy.

W piśmie z dnia 28 czerwca 2022 r. (k. 120-120v. akt) pozwana wskazała, że powódka została przywrócona do pracy na stanowisko (...) od dnia 12 grudnia 2021 r. Jednocześnie wniosła, jak dotychczas, o umorzenie postępowania lub ewentualnie oddalenie powództwa i nieobciążenie pozwanej kosztami postępowania w związku z tym, że pozwana nie dała powodu do wytoczenia powództwa.

Na rozprawie w dniu 5 lipca 2022 r. pełnomocnik powódki oświadczył, że powódka żąda przywrócenia do pracy na poprzednim stanowisku pracy. Pełnomocnik pozwanej na tej samej rozprawie wskazał, że P. S. (1) została przywrócona formalnie na poprzednie stanowisko pracy.

Sąd na rozprawie w dniu 5 lipca 2022 r. postanowił określić pełnomocnikowi strony pozwanej termin 7 dni na przedłożenie oświadczenia o przywrócenie powódki do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko od konkretnej daty złożonego przez osoby uprawnione do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec powódki (punkt I).

W piśmie z dnia 6 lipca 2022 r. (k. 137 akt), doręczonym do Sądu w dniu 8 lipca 2022 r., pozwana oświadczyła, że P. S. (1) została przywrócona do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko, tj. (...) od dnia 12 grudnia 2021 r. Jednocześnie pozwana wskazała, że oświadczenie pracodawcy w postaci wypowiedzenia umowy o pracę, doręczonego powódce w dniu 25 sierpnia 2021 r., zostało cofnięte, na co powódka wyraziła zgodę wracając do pracy.

Pismem z dnia 20 lipca 2022 r. (k. 139 akt) powódka wniosła o przywrócenie jej do pracy z dniem 1 grudnia 2021 r., a także zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka P. S. (1) pozostawała zatrudniona u pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. od dnia 15 stycznia 2013 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 20 grudnia 2012 r., na stanowisku (...).

Dowód:

umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 20 grudnia 2012 r. (k. 12-17 akt);

aneks z dnia 22 marca 2019 r. do umowy o pracę (k. 18-19 akt);

wydruk informacji odpowiadającej odpisowi aktualnemu z Rejestru Przedsiębiorców (k. 131-136v. akt).

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od 9 sierpnia 2021 r. w związku z ciążą. W wiadomości mailowej z dnia 10 sierpnia 2021 r. poinformowała o ciąży pozwaną, przesyłając na adres mailowy: (...) wiadomość, w której wskazała, że w dniu 9 sierpnia 2021 r. zostało jej wystawione zaświadczenie lekarskie, a więc tym samym jej urlop wychowawczy został przerwany. Podała, że ww. zwolnienie lekarskie obowiązuje do dnia 30 sierpnia 2021 r.

P. S. (1) w dniu 12 sierpnia 2021 r. otrzymała drogą mailową od pracownika pozwanej informację wskazującą, że urlop wychowawczy winien zostać przerwany pismem złożonym do HR na 21 dni przed planowanym jego przerwaniem.

Powódka pismem datowanym na 19 lipca 2021 r., złożyła z dniem 8 sierpnia 2021 r. rezygnację z pozostałej części urlopu wychowawczego, udzielonego jej od 11 stycznia 2021 r. do 10 stycznia 2022 r.

W wiadomości mailowej z dnia 17 sierpnia 2021 r. P. S. (2) (pracownik pozwanej) poprosiła powódkę o wskazanie przewidywanego terminu porodu w celu zaktualizowania nieobecności w systemie. Powódka w wiadomości mailowej z dnia 25 sierpnia 2021 r. podała, że przewidywany termin porodu to 2 kwietnia 2022 r.

Dowód:

zaświadczenie z dnia 1 września 2021 r. (k. 29 akt);

wydruk korespondencji e-mail z dnia 10 sierpnia 2021 r. (k. 30 akt);

wydruk korespondencji e-mail z okresu 12 sierpnia 2021 r. – 13 sierpnia 2021 r. (k. 31-32 akt);

wydruk korespondencji e-mail z okresu 17 sierpnia 2021 r. – 25 sierpnia 2021 r. (k. 34-35 akt);

pismo z dnia 19 lipca 2021 r. (k. 33 akt);

Pismem z dnia 23 sierpnia 2021 r., doręczonym powódce za pośrednictwem wiadomości e-mail w dniu 25 sierpnia 2021 r., pozwana wypowiedziała P. S. (1) umowę o pracę zawartą w dniu 20 grudnia 2012 r. na czas nieokreślony, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2021 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy wskazano restrukturyzację zespołu oraz zmianę jego profilu, pociągającą za sobą likwidację stanowiska, na którym powódka była zatrudniona, tj. (...) w zespole (...) w ramach organizacji (...) w (...) Sp. z o.o.

W ww. piśmie wskazano również, że pozwana wypłaci P. S. (1) odprawę w wysokości i na zasadach określonych w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowód:

wydruk korespondencji e-mailowej (k. 28 akt);

pismo z dnia 23 sierpnia 2021 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę (k. 20-21 akt);

oświadczenie z dnia 23 sierpnia 2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem (k. 26-27 akt).

W piśmie z dnia 2 grudnia 2021 r. pozwana poinformowała powódkę, że wskutek niedojścia do porozumienia w kwestii ugody pozasądowej, podjęła decyzję o uznaniu powództwa o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wniesionego do Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia w dniu 3 września 2021 r.

Jednocześnie wskazała, że tym samym uznaje wręczona powódce wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 23 sierpnia 2021 r. za bezskuteczne oraz przywraca P. S. (1) do pracy.

Dodała, że mając na uwadze fakt likwidacji stanowiska pracy powódki, zostanie jej powierzone stanowisko odpowiadające kwalifikacjom, bez zmiany wysokości wynagrodzenia (art. 42 § 4 k.p.).

Dowód:

pismo z dnia 2 grudnia 2021 r. (k. 67 akt).

Powódka w 2020 r. osiągnęła wynagrodzenie brutto w kwocie 52.905,72 zł.

Dowód:

zaświadczenie z dnia 28 października 2021 r. o zatrudnieniu i zarobkach (k. 44 akt).

Sąd zważył, co następuje:

Ostatecznie sprecyzowane przez P. S. (1) żądanie nie zasługiwało na uwzględnienie, a to z przyczyn wskazanych poniżej.

Powódka początkowo wносиła o uznanie, na podstawie postanowień art. 45 § 1 k.p., że wypowiedzenie jej umowy o pracę z dnia 20 grudnia 2012 r., dokonane przez pozwanego 23 sierpnia 2021 r. jest bezskuteczne, a tym samym przywrócenia jej do pracy. Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagała się przywrócenia do pracy od dnia 1 grudnia 2021 r. na ostatnio zajmowane stanowisko pracy, a także zasądzenie na jej rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kosztów postępowania.

Pozwana w odpowiedzi na pozew uznała powództwo w zakresie przywrócenia powódki do pracy, ostatecznie wskazując w piśmie z dnia 28 czerwca 2022 r. i 6 lipca 2022 r., że przywrócenie nastąpiło na poprzednio zajmowane przez P. S. (1) stanowisko, tj. (...) od dnia 12 grudnia 2021 r.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił w oparciu o złożone w sprawie dokumenty, które uznał za wiarygodne, gdyż ich prawdziwość nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

W przedmiotowej sprawie okoliczności faktyczne towarzyszące doręczeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie były kwestionowane przez pozwaną. Pozwana nie negowała okoliczności dotyczących doręczenia powódce

ww. pisma w trakcie przebywania przez P. S. (1) na zwolnieniu lekarskim w związku z pozostawaniem przez nią w ciąży.

Niewątpliwie w okresie od 9 sierpnia 2021 r. do co najmniej 30 sierpnia 2021 r. powódka korzystała z usprawiedliwionej nieobecności w pracy związanej z zajściem w ciążę, a o powodzie niezdolności do pracy i zwolnieniu lekarskim niezwłocznie (bowiem w dniu 10 sierpnia 2021 r.) poinformowała w wiadomości e-mailowej pozwaną.

Pozwana w toku postępowania uznała powództwo.

Zgodnie z przepisem art. 213 § 2 k.p.c., sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Uznanie powództwa to czynność procesowa rezygnacji pozwanego z obrony, czyli akt jego dyspozycyjności, w którym nie tylko uznaje samo żądanie powoda, ale i to, że uzasadniają go przytoczone przez powoda okoliczności faktyczne i godzi się na wydanie wyroku uwzględniającego to żądanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 2011 r., II CSK 70/11, LEX nr 1095816). Obejmuje ono więc zarówno okoliczności faktyczne, jak i podstawę prawną danej sprawy, czyli zespół obowiązujących

przepisów, na podstawie których sąd ma wydać rozstrzygnięcie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 2011 r., II CSK 671/10, LEX nr 1102854; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 24 maja 2006 r., I ACa 1299/05, LEX nr 1102854).

Jednocześnie zauważyć należy, że przez uznanie sprzeczne z prawem rozumie się uznanie sprzeczne z przepisami bezwzględnie obowiązującymi, albo zmierzające do obejścia prawa lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2010 r., IV CSK 436/09, LEX nr 585879). Ocena, czy zachodzi jedna z wymienionych przesłanek niedopuszczalności uznania powództwa, powinna nastąpić w zasadzie wyłącznie w świetle materiału procesowego znajdującego się w aktach sprawy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 21 stycznia 1999 r., I ACa 890/98, LEX nr 37299).

W ocenie Sądu, w świetle zebranego w aktach sprawy materiału dowodowego bezspornym było, że powódka została faktycznie przywrócona do pracy na ostatnio zajmowanym przez nią stanowisku, a tym samym pierwotnie sformułowane i podtrzymywane w procesie żądanie przez powódkę przywrócenia jej do pracy na ostatnio zajmowanym stanowisku nie mogło zostać uwzględnione – powódka została przywrócona do pracy, nie mogła zatem skutecznie domagać się przywrócenia jej do pracy wyrokiem sądu. Co więcej – Sąd nie miał możliwości wydania wyroku przywracającego powódkę do pracy również na podstawie uznania powództwa przez pozwaną, skoro roszczenie powódki zostało faktycznie wcześniej zaspokojone.

Odnosząc się do ostatecznie sprecyzowanego przez powódkę w piśmie z 20.07.2022 r. żądania pozwu, które nastąpiło po wskazaniu przez pracodawcę, że przywrócenie powódki do pracy nastąpiło na poprzednio zajmowane stanowisko pracy, od dnia 12 grudnia 2021 r. (pismo pozwanej – oświadczenie pracodawcy k. 137), i w którym powódka domagała się przywrócenia jej do pracy z dniem 1.12.2021 r., wskazać trzeba, że podstawę materialnoprawną dochodzonego roszczenia o przywrócenie do pracy stanowi art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach nie może być orzeczone od daty wydania nieprawomocnego wyroku Sądu I instancji, ani od daty wcześniejszej. Podkreślić należy, że w orzecznictwie zwraca się uwagę na to, że wyrok przywracający do pracy wywiera skutek w postaci restytucji stosunku pracy na przyszłość i warunkowo. (wyrok SN z 12 lipca 2005 r., II PK 360/04, OSNP 2006, nr 7-8, poz. 110.).

Restytucja stosunku pracy na podstawie orzeczenia przywracającego pracownika do pracy nie następuje więc z chwilą uprawomocnienia się orzeczenia, lecz dopiero po spełnieniu dodatkowej przesłanki, którą jest zgodnie z art. 48 § 1 k.p. zgłoszenie przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy lub nawet po tym terminie, jeżeli jego przekroczenie nastąpi z przyczyn niezależnych od pracownika. Termin ten biegnie od dnia prawomocności orzeczenia przywracającego pracownika do pracy. Jeżeli wspomniana przesłanka się spełni, stosunek pracy powstaje na nowo. Orzeczenie przywracające pracownika do pracy nie działa zatem ex tunc, nie unieważnia bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenie to zostało złożone, lecz restytuuje stosunek pracy ex nunc, tj. od dnia, w którym ziszczył się ustawowy warunek w postaci zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy w związku z prawomocnym orzeczeniem (vide: L.Florek, w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. T.Zielińskiego 4 wyd. Warszawa s. 386, M. Gersdorf, Charakter prawny i skutki orzeczeń o bezskuteczności wypowiedzenia i o przywróceniu do pracy, Państwo i Prawo 1978, z.3, s. 49-5). (wyrok SO w Łodzi z 4.02.2016 r., VII Pa 3/16, LEX nr 2127732.).

Sąd wziął pod uwagę orzekając w sprawie, że powódka została przez pracodawcę przywrócona do pracy dopiero od 12 grudnia 2021 r. mimo, że stosunek pracy ustał w dniu 30 listopada 2021 r., a tym samym w zatrudnieniu powódki nastąpiła przerwa. Pomimo tego brak jednak podstawy prawnej do przywrócenia powódki do pracy z datą wsteczną od 1.12.2021 r. Brak również podstaw ewentualnego ustalenia, że stosunek pracy między stronami w tym okresie istniał – stosunek pracy rozwiązał się na skutek upływu wypowiedzenia w dniu 30.11.2021 r., pozwana nigdy nie uchyliła się

od skutków złożonego powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu (nie cofnęła go), a jedynie przywróciła powódkę do pracy od 12.12.2021 r.

W ocenie Sądu, skoro przywrócenie osoby podlegającej szczególnej ochronie do pracy ma skutki nie w postaci możliwości ustalenia, że stosunek pracy przez cały czas istniał, ale w postaci możliwości domagania się wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i zaliczenia okresów zatrudnienia, to taki sam skutek winien nastąpić również w przypadku dobrowolnego przywrócenia pracownika do pracy w sytuacji uznania swojego błędu przez pracodawcę. Nie było to jednak przedmiotem niniejszej sprawy.

Jak wyżej wskazano, przywrócenie powódki do pracy na skutek wyroku Sądu mogłoby być jedynie orzeczone na przyszłość i warunkowo – pod warunkiem podjęcia pracy po prawomocnym wyroku. W niniejszej sprawie, wobec jednostronnej czynności pozwanej, która uznała powództwo i przywróciła P. S. (1) do pracy od 12 grudnia 2021 r., i bezspornego wyrażenia przez powódkę zgody na przywrócenie jej do pracy, orzeczenie takie byłoby jednak bezprzedmiotowe.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał ostatecznie sprecyzowane żądanie powódki przywrócenia jej do pracy od dnia 1.12.2021 r. jako nieuzasadnione, tym samym w punkcie I sentencji orzeczenia oddalił powództwo. W ocenie Sądu wobec jednoznacznego wskazania przez osoby uprawnione do wykonywania u pozwanej czynności z zakresu prawa pracy wobec powódki, że powódka została przywrócona do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko (od jakiegokolwiek daty w toku procesu), powódka powinna była cofnąć wytoczone powództwo i domagać się zwrotu poniesionych kosztów. Podtrzymanie żądania w sytuacji zaspokojenia roszczenia może bowiem skutkować oddaleniem powództwa i obciążeniem strony kosztami postępowania.

W niniejszej sprawie, w punkcie II sentencji orzeczenia, Sąd pomimo oddalenia ostatecznie sprecyzowanego przez powódkę roszczenia, zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.825,29 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (w postaci opłaty od pozwu i kosztów zastępstwa procesowego), w tym 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (§9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu). Orzekając w przedmiocie kosztów między stronami i obciążając tymi kosztami stronę, wobec której powództwo zostało ostatecznie oddalone, Sąd miał na względzie treść przepisu art. 103 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, niezależnie od wyniku sprawy sąd może włożyć na stronę lub interwenienta obowiązek zwrotu kosztów, wywołanych ich niesumieniem lub oczywiście niewłaściwym postępowaniem.

Istotne jest, że art. 103 k.p.c. stanowi wyjątek od zasady obowiązującej przy orzekaniu o kosztach procesu, tj. zasady odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 § 1) – urzeczywistniając zasadę zawinienia. Może on znaleźć zastosowanie tylko w okolicznościach w tym przepisie wskazanych i nie podlega wykładni rozszerzającej. Ocena zachowań stanowiących niesumienne lub oczywiście niewłaściwe postępowanie należy do sądu.

Przy czym cechy takiego postępowania muszą wystąpić w toku procesu, a nie przed jego wytoczeniem. (M. Kuchnio [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Postępowanie procesowe. Komentarz aktualizowany, red. O. M. Piaskowska, LEX/el. 2022, art. 103.).

Odnosząc powyższe do niniejszego postępowania wskazać należy, że Sąd doszedł do przekonania, że zachowanie pozwanej w toku procesu było niesumienne i oczywiście niewłaściwe. Powódka P. S. (1), która została zwolniona z pracy niezgodnie z prawem w okresie ciąży, o której pracodawcę niezwłocznie poinformowała, pozostawała przez niemal cały tok postępowania w stanie uzasadnionej wątpliwości co do tego, czy rzeczywiście, a jeśli tak, to od kiedy i na jakie stanowisko została przywrócona do pracy przez pozwaną. W odpowiedzi na pozew, doręczonej do Sądu w dniu 2 grudnia 2021 r. (data stempla pocztowego – k. 55 akt) pozwana co prawda uznała powództwo (które pierwotnie było sformułowane jako pozew o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę), przyznając przy tym, że w okolicznościach niniejszej sprawy, wypowiedzenie powódce umowy o pracę naruszało art. 177 k.p., jednakże nie sprecyzowała na jakie stanowisko powódka zostanie przywrócona, co pozostawało istotne w kontekście wskazywania uprzednio przez pozwaną, że stanowisko pracy powódki uległo likwidacji. Pozwana nie wskazała również z jaką datą to

przywrócenie miałyby nastąpić. Co bardzo istotne - pozwana nigdy nie przedstawiła powódce oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia umowy złożonego przez uprawnione osoby. Stanowisko powódki, która chciała jednoznacznie ustalić swoją aktualną sytuację prawną związaną z zatrudnieniem, pozwana uznawała za nieuzasadnione przedłużanie procesu. Dopiero po wystosowanym do niej wyraźnym zobowiązaniu Sądu, doręczonym pełnomocnikowi pozwanej w dniu 23 czerwca 2022 r., zobowiązującym pozwaną do wskazania w terminie 7 dni od kiedy i na jakie stanowisko powódka została przywrócona do pracy, pozwana wskazała w piśmie z dnia 28 czerwca 2022 r., że powódka została przywrócona do pracy na stanowisko (...) od dnia 12 grudnia 2021 r. Zważyć jednak trzeba, że dopiero 8 lipca 2022 r. pozwana złożyła pismo (również w wykonaniu zobowiązania Sądu), podpisane przez osobę uprawnioną do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec powódki, z którego wynikało, że P. S. (1) została przywrócona do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko.

Kolejno wskazać należy, że mimo uznania powództwa przez pozwaną już w odpowiedzi na pozew, uwagę zwraca fakt, że pozwana uznała powództwo pierwotnie sprecyzowane jako „o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne”. Skoro jednak ww. uznanie nastąpiło w dniu 2 grudnia 2021 r., a okres wypowiedzenia upłynął w dniu 30 listopada 2021 r., to ww. jednostronna czynność pracodawcy nastąpiła po upływie okresu wypowiedzenia, a więc w sytuacji, gdy Sąd, wobec upływu terminu wypowiedzenia, nie mógł już w wyroku (nawet z uznania) uznać za bezskuteczne złożonego powódce wypowiedzenia. W ocenie Sądu, tym samym na uwzględnienie nie zasługiwał wniosek strony pozwanej o nieobciążanie jej kosztami procesu z uwagi na uznanie powództwa.

Jednocześnie nie bez znaczenia pozostaje okoliczność, że powódka została przywrócona do pracy przez pozwaną z dniem 12 grudnia 2021 r., przy czym data przywrócenia powódki do pracy przez pozwaną została wskazana dopiero w piśmie pełnomocnika pozwanej z dnia 28 czerwca 2022 r. Powódka mogła oczekiwać/domniemywać, wobec braku wcześniejszego sprecyzowania daty przywrócenia jej do pracy, że nastąpiło ono już od dnia 1 grudnia 2021 r., mając na względzie, że umowa o pracę między stronami uległa rozwiązaniu z dniem 30 listopada 2021 r. To z uwagi na postępowanie pozwanej w toku procesu powódka nie wycofała pozwu, dążąc do jednoznacznego ustalenia jej sytuacji prawnej jako pracownika pozwanej, i to na skutek stanowiącego dla niej zaskoczenie stanowiska pozwanej zawartego w pismach z czerwca i lipca 2022 r. o przywróceniu do pracy od 12, nie zaś od 1 grudnia 2021 r., wniosła ostatecznie o przywrócenie jej do pracy od 1 grudnia 2021 r.

W kontekście powyższych ustaleń, za niezgodne ze stanem faktycznym uznać należy twierdzenie pracodawcy zawarte w piśmie z dnia 6 lipca 2021 r. (k. 137 akt), że oświadczenie w postaci wypowiedzenia umowy o pracę doręczone P. S. (1) w dniu 25 sierpnia 2021 r. zostało wycofane. W razie bowiem wycofania owego oświadczenia powódka zostałaby przywrócona do pracy od dnia 1 grudnia 2021 r., nie zaś od 12 grudnia 2021 r.

Sąd uwzględniając, jak już wyżej wskazano, że art. 103 k.p.c. ma zastosowanie jedynie do niesumiennego lub oczywiście niewłaściwego postępowania w toku procesu, a nie przed jego wytoczeniem, wobec czego okoliczności występujących przed wytoczeniem powództwa co do zasady nie brał pod uwagę. Na marginesie wspomnieć jednak należy również o niewłaściwym zachowaniu pozwanej przed procesem, pozwana naruszyła bowiem przepis art. 177 k.p. (co sama przyznała w odpowiedzi na pozew), składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pracownicy podlegające szczególnej ochronie z uwagi na ciążę, mając przy tym wiedzę o tym, że powódka w owej ciąży pozostaje.

Ponadto na orzeczenie o kosztach wpływ miała również okoliczność, że twierdzenie powódki o niezgodności z prawem wypowiedzenia jej umowy o pracę było słuszne, że musiała ona podjąć czynności w celu sądowej ochrony jej praw, a tym samym uiścić wysoką opłatę sądową od pozwu w niniejszej sprawie, zaś roszczenie powódki o przywrócenie do pracy (choć nie od dnia 1.12.2021 r., a dopiero od dnia 12.12.2021 r.) zostało przez pozwanego spełnione dobrowolnie w toku procesu. De facto zatem powódka uległa pozwanej w procesie jedynie co do części jej roszczenia.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążył Skarb Państwa.

Biorąc pod uwagę powyższe, orzeczono jak w sentencji wyroku.