

Sygn. akt IV P 82/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2015r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Ławnicy: Marzena Urszula Mechowska, Urszula Wojdyło

Protokolant: Dorota Stefańska

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2015r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w C.

o przywrócenie do pracy

I. Przywraca powódkę A. P. do pracy u pozwanego

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na poprzednich warunkach pracy i płacy;

II. Zasądza od pozwanego (...) z ograniczoną

odpowiedzialnością w C. na rzecz powódki A. P. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. Nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w C. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 1.752 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt dwa złote) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sygn. akt IV P 82/15

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 16 marca 2015 roku powódka A. P. wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy (...) Sp. z o.o. w C. z dnia 09 marca 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz o zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, iż w pozwanej spółce była zatrudniona od 21 lutego 2012 roku początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny do 20 maja 2012 roku na stanowisku specjalisty do spraw jakości, a następnie od 21 maja 2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku koordynatora technicznego. W związku z urodzeniem dziecka w dniu 16 grudnia 2013 roku przebywała do dnia 14 grudnia 2014 roku na urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie macierzyńskim oraz urlopie rodzicielskim, zaś w dniach 15 i 16 grudnia 2014 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. W okresie od 17 grudnia 2014 roku do 08 marca

2015 roku powódka wykorzystywała swój urlop wypoczynkowy. Po powrocie do pracy 09 marca 2015 roku powzięła wiadomość, że zajmowane przez nią stanowisko koordynatora technicznego zostało zlikwidowane. Od kierownika D. Kontroli Jakości, w którym funkcjonowało zajmowane przez nią stanowisko - M. N. (1) dostała polecenie zgłoszenia się do pracy w tym dziale. Tak zostało jej przez M. N. biurko przy którym miała pracować i wydano jej polecenie przygotowania dokumentacji pod względem normy (...). Powódka wskazała, że po około godzinie została wezwana do D. Kadr, gdzie złożyła książeczkę zdrowia z aktualnymi badaniami lekarskimi, a następnie do Dyrektora K. R. (1), który wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska koordynatora technicznego. Powódka podniosła, iż z treści oświadczenia jednoznacznie wynikało, że likwidacja ta nastąpiła z dniem 28 października 2014 roku, kiedy powódka przebywała na urlopie rodzicielskim, dlatego należy uznać, że po powrocie do pracy została dopuszczona do pracy na stanowisku równorzędnym lub innym, do czego obligują przepisy art. 183² k.p. w zw. z art. 182^{1a} § 6 k.p. Na koniec uzasadnienia pozwu powódka oświadczyła, że podanie w oświadczeniu pracodawcy jako przyczyny wypowiedzenia likwidacji stanowiska pracy, które już wcześniej zostało zlikwidowane, oznacza, że przyczyna ta jest przyczyną nierzeczywistą (pozorną), a to prowadzi do wniosku, że pozwany nie spełnił wymogu przewidzianego art. 30 § 4 k.p. i tym samym pośrednio naruszył także art. 45 § 1 k.p. (k. 2-3).

Pozwana spółka (...) Sp. z o.o. w C. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana spółka przyznała, że powódka była u niej zatrudniona od 21 lutego 2012 roku, ostatnio na stanowisku koordynatora technicznego. Dnia 09 marca 2015 roku wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego okres upływa 30 czerwca 2015 roku. Zaprzeczył jednak, aby podana w tym oświadczeniu przyczyna była przyczyna fikcyjną czy nierzeczywistą. Wskazywał, iż w dniu 28 października 2014 roku w pozwanej spółce wprowadzono Zarządzenie Nr 9A/2014, na mocy którego Zarząd spółki polecił poszczególnym kierownikom podległych komórek organizacyjnych wytypować i zlikwidować 20 etatów pracowniczych. Zarządzenie to było podyktowane względami ekonomicznymi i spadkiem zamówień na produkty oferowane przez pozwaną spółkę. Likwidacja etatów pracowniczych miała przebiegać stopniowo (do dnia 31 grudnia 2015 roku) a wstępnej kwalifikacji etatów pracowniczych przeznaczonych do likwidacji mieli dokonywać kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych. Pozwany wskazał, że w wyniku realizacji powyższego Zarządzenia zwolniono 11 osób z różnych działów, a jako przyczynę rozwiązania umowy wszędzie tam podano zmiany organizacyjne wprowadzone u pracodawcy powyższym Zarządzeniem i związana z tym likwidację stanowisk pracy. Taka też przyczyna znalazł się w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wręczonym powódce 09 marca 2015 roku. Ostatecznie stanowisko to zostało zlikwidowane. Ponieważ w momencie faktycznej likwidacji jej stanowiska nie była obecna w prac, o fakcie tym poinformowano ją natychmiast w dniu jej powrotu do pracy. Pozwany zaprzeczył, aby w dniu 09 marca 2015 roku powódka wykonywała pracę na innym nieokreślonym stanowisku „innym stanowisku pracy” lub „równorzędnym stanowisku pracy”, ponieważ takowego stanowiska dla powódki pracodawca nie stworzył. Dodatkowo pozwany podał, iż obecnie powódka nie wykonuje pracy (została zwolniona z obowiązku jej świadczenia w okresie wypowiedzenia), mimo to otrzymuje wynagrodzenie, co potwierdza jednoznacznie tezę, że jej stanowisko zostało zlikwidowane. Pozwany podkreślił, że pracodawca spełnił wszelkie przewidziane przez prawo wymogi związane z rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem, dlatego powództwo jest niezasadne i winno zostać oddalone (k. 19-22).

Na rozprawie w dniu 08 czerwca 2015 roku powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika podtrzymała powództwo. Okazała oryginał zaświadczenia lekarskiego z dnia 03 czerwca 2015 roku, z którego wynika, że jest w 5 tygodniu ciąży, w związku z powyższym oświadczyła, że opiera swój pozew w pierwszym rzędzie o art. 177 § 1 k.p. (k.48).

W piśmie procesowym z dnia 22 czerwca 2015 roku powódka wskazała jako podstawę swojego roszczenia art. 177 § 1 k.p. Jednocześnie wskazała, że wraz z pismem z dnia 11 czerwca 2015 roku przedłożyła pracodawcy stosowne zaświadczenie lekarskie na dowód zajścia w ciążę, w związku z czym wniosła o cofnięcie oświadczenia pozwanego o

wypowiedzeniu umowy o pracę, jako naruszającego rzeczony przepis k.p. Nie przyniosło to jednak oczekiwanego przez nią skutku (k. 68-68v).

Swoje stanowisko powódka podtrzymywała do końca postępowania przed Sądem I instancji, z tymże na rozprawie w dniu 09 września 2015 roku, w związku z upływem okresu wypowiedzenia wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (k. 74)

Pozwany do końca procesu podtrzymując zaprezentowaną w odpowiedzi na pozew argumentację wnosił o oddalenie powództwa (k.48, 74, 107, 108).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. P. była zatrudniona w pozwanej spółce o poprzedniej nazwie (...) Sp. z o.o. w C. od dnia 21 lutego 2012 roku, na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 20 maja 2012 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalista do spraw jakości. Jej wynagrodzenie zostało określone na poziomie 2.500,00 zł miesięcznie plus premia uznaniowa.

Do obowiązków powódki na tym stanowisku należało m.in.: wystawianie certyfikatów jakościowych i udostępnianie kopii certyfikatów otrzymanych od producentów; odbiór jakościowy i badanie surowców/towarów o dużym wpływie na jakość produktu; nadzorowanie prawidłowości ewidencjonowania, oznaczania i archiwizacji próbek; prowadzenie dokumentacji (zapisów, rejestrów, zestawień, formularzy, kart oceny itd.) zgodnie z obowiązującymi procedurami i instrukcjami; zgłaszanie do przełożonych wszelkich niezgodności bądź problemów; współpraca z D. Sprzedaży, (...), Produkcji, Zakupów; nadzór nad odpowiednim oznakowaniem i zabezpieczeniem produktów niezgodnych; udział w opracowaniu instrukcji i procedur pomocniczych. Do zakresu uprawnień i odpowiedzialności powódki na tym stanowisku należały: wykonywanie badań, analiz prowadzonych w laboratorium (...); nadawanie statusów jakościowych surowcom/towarom w systemie CDN XL; zlecenie pracownikom wykonywania dodatkowych czynności związanych ze sprawdzaniem; dokonywanie przesunięć międzymagazynowych w systemie CDN XL; zlecenie zewnętrznym laboratoriom dodatkowych badań; monitorowanie i nadzorowanie obowiązków (...) wynikających z przepisów dotyczących obrotu substancjami i preparatami niebezpiecznymi.

(Dowód: akta osobowe - umowa o pracę z dnia 21.02.2012r. i k.2 akt sprawy, karta stanowiskowa z dnia 21.02.2012r., zeznania powódki – k . 69-71, k. 128)

W dniu 14 maja 2012 roku strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powódka od 21 maja 2012 roku została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku koordynator techniczny. Jej wynagrodzenie zostało określone w wysokości 2.800,00 zł miesięcznie plus premia uznaniowa. Do obowiązków powódki na stanowisku koordynatora technicznego należało m.in.: koordynacja wdrażania nowych projektów na produkcję; przygotowanie dokumentacji technicznych, katalogów dla nowych produktów; ścisła współpraca z D. Sprzedaży, (...), Jakości; wystawianie certyfikatów jakościowych oraz udostępnianie kopii certyfikatów otrzymanych od producentów; odbiór jakościowy i badanie surowców/towarów o dużym wpływie na jakość produktu; nadzorowanie prawidłowego ewidencjonowania i oznaczania, archiwizacji próbek; prowadzenie dokumentacji; zgłaszanie do przełożonych wszelkich niezgodności i problemów; nadzór nad odpowiednim oznakowaniem i zabezpieczeniem produktów niebezpiecznych; udział w opracowaniu instrukcji i procedur pomocniczych. Do zakresu uprawnień i odpowiedzialności powódki na tym stanowisku należały: wykonywanie badań, analiz prowadzonych w laboratorium (...); nadawanie statusów jakościowych surowcom/towarom w systemie CDN XL; zlecenie pracownikom wykonywania dodatkowych czynności związanych ze sprawdzaniem; dokonywanie przesunięć międzymagazynowych w systemie CDN XL; zlecenie zewnętrznym laboratoriom dodatkowych badań; monitorowanie i nadzorowanie obowiązków (...) wynikających z przepisów dotyczących obrotu substancjami i preparatami niebezpiecznymi.

(Dowód: akta osobowe powódki – umowa o pracę z dnia 14.05.2012r., karta szkoleniowa z dnia 21.05.2012r., zeznania powódki –k . 69-71, k. 128)

Aneks nr (...) do umowy o pracę z dnia 14.05.2012 roku wynagrodzenie powódki uległo podwyższeniu do kwoty 2.920,00 zł plus premia uznaniowa.

(Dowód: akta osobowe – aneks do umowy o pracę z dnia 22.04.2013r. i k. 11 akt sprawy)

Od 16 grudnia 2013 roku powódka przebywała na urlopie macierzyńskim do dnia 05 maja 2014 roku oraz na dodatkowym urlopie macierzyńskim od 06 maja 2014 roku do 15 czerwca 2014 roku. Następnie przebywała na urlopie rodzicielskim od 16 czerwca 2014 roku do 14 grudnia 2014 roku w związku z urodzeniem w dniu 16 grudnia 2013 roku dziecka. Następnie powódka w dniach 15, 16 grudnia 2014 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim, a od 17 grudnia 2014 roku do 08 marca 2015 roku wykorzystywała urlop wypoczynkowy.

(Dowód: akta osobowe – pismo powódki z dnia 16.12.2013r., wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego z dnia 20.05.2014r., zeznania powódki – k. 69-71, k. 128)

Zarządzeniem nr 9A/2014 z dnia 28 października 2014 roku pozwana spółka w związku z poszukiwaniem koniecznych oszczędności i spadkiem zamówień na produkty wprowadziła zmiany organizacyjne polegające na redukcji i likwidacji 20 etatów pracowniczych. Jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia przyjęto dotychczasową ocenę pracy pracownika, której miał dokonywać bezpośredni przełożony pracownika. Likwidację etatów pracowniczych należało przeprowadzić do dnia 31 grudnia 2015 roku. Jednocześnie zobowiązano kierowników poszczególnych jednostek pracodawcy do poinformowania wszystkich pracowników o treści zarządzenia. W wyniku realizacji tego zarządzenia w 2014 roku w pozwanej spółce zostało zwolnionych 11 pracowników. Pismem z dnia 09 grudnia 2014 roku skierowanym do Zarządu pozwanej spółki (...) wytypowała powódkę do zwolnienia i zawnioskowała o likwidację jej stanowiska pracy ze względu na jego nierentowność.

(Dowód: Zarządzenie Nr 9A/2014 (...) sp. z o.o. w C. z dn. 28.10.2014r. – k. 31, lista osób zwolnionych w 2014r. – k. 32, rozwiązania umów o pracę – k. 33-42, świadectwa pracy zwolnionych pracowników – k. 43-53, pismo z dnia 09.12.2014r. – k. 54, zeznania świadka M. N. (3) – k. 71-73, zeznania świadka B. O. – k. 95-96, zeznania świadka K. R. (1) - k. 96-97)

Powódkę w czasie jej nieobecności w pracy zastępowała K. G.. W czasie urlopu wypoczynkowego powódka dwukrotnie kontaktowała się ze swoją przełożoną M. N. (1), aby ustalić okoliczności dotyczące jej powrotu do pracy, czy wraca na swoje stanowisko pracy. Powódka z doświadczenia wiedziała, że jeśli ktoś po dłuższym czasie wraca do pracy, podejmuje ją na innym stanowisku. Podczas pierwszego kontaktu z M. N. (3), powódka nie uzyskała od niej odpowiedzi, usłyszała tylko, że przed nią do pracy wraca K. S. i najpierw musi zająć się zorganizowaniem jej stanowiska pracy. Podczas drugiej rozmowy ze strony przełożonej padły sugestie, że może znaleźć się dla niej zajęcie w make - up, bądź w lakierach. Później sprecyzowała, że powódka będzie zajmować się dokumentacją, gdyż firmę czeka proces certyfikacji. Po powrocie do pracy K. S. wróciła ona swoje stanowisko pracy, zaś zastępująca ją S. B., otrzymała umowę o pracę na czas określony od dnia 01 lutego 2015 roku do 31 stycznia 2020 roku na stanowisku specjalisty ds. jakości i miała ona zajmować się dokumentacją, o której powódka rozmawiała wcześniej z M. N. (1). Wcześniej S. B. była zatrudniana na zastępstwo za M. N. (3), a później zastępowała A. R..

(Dowód: umowa o pracę S. B. z dn. 30.01.2015r. – k. 78, umowa o pracę S. B. z dn. 01.10.2014r. – k. 80, umowa o pracę S. B. z dn. 03.09.2013r. – k. 82, zeznania powódki – k. 69-71, k. 128, zeznania świadka M. N. (1) – k. 71-73)

W dniu 20 lutego 2015 roku pracodawca wystawił skierowanie na profilaktyczne badanie lekarskie dla powódki, która będzie zatrudniona na stanowisku koordynator techniczny w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z zaświadczeniem lekarskim z dnia 27 lutego 2015 roku powódka została uznana za zdolną do pracy na stanowisku koordynatora technicznego.

(Dowód: akta osobowe powódki- skierowanie na profilaktyczne badanie lekarskie z dnia 20.02.2015r., zaświadczenie lekarskie z dnia 27.02.2015r., zeznania powódki – k. 69-71, k. 128).

W dniu 09 marca 2015 roku powódka powróciła do pracy, podpisała listę obecności. Została skierowana przez kierownika D. Kontroli Jakości M. N. (1) do przygotowania dokumentacji pod względem normy (...). Zostało jej wskazane biurko przy którym powódka miała te czynności wykonać. Tego dnia została poinformowana, że jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane. Po około godzinie została wezwana do księgowości. Przedstawiła tam książeczkę zdrowia z aktualnymi badaniami lekarskimi czyniącymi ją zdolną do pracy na stanowisku koordynatora technicznego. Wówczas Dyrektor pozwanego K. R. (1) wręczył jej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 30 czerwca 2015 roku. Powódka została jednocześnie zwolniona z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy w okresie wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmiany organizacyjne wprowadzone u pracodawcy zarządzeniem z dnia 28 października 2014 roku i związaną z powyższym likwidację stanowiska pracy powódki.

(Dowód: akta osobowe – wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 09.03.2015r. i k. 12, k. 55 akt sprawy, oświadczenie o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy, zeznania powódki – k. 69-71, k. 128, zeznania świadka M. N. (3) – k. 71-73, zeznania świadka B. O. – k. 95-96, zeznania świadka K. R. (1) - k. 96-97)

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę powódka zaszła w ciążę. Pismem z dnia 11 czerwca 2015 roku przedłożyła pracodawcy zaświadczenie lekarskie stwierdzające 5 tydzień ciąży. Biegły sądowy z Listy Sądu Okręgowego w Płocku z zakresu ginekologii i położnictwa P. W. stwierdził iż w okresie sporządzania opinii tj. październik 2015 roku powódka znajduje się w 22 tygodniu ciąży.

(Dowód: pismo z dn. 11.06.2015r. – k. 90, zaświadczenie lekarskie z dn. 11.06.2015r. – k. 67, k. 91, opinia biegłego - k. 112-113)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.920,00 złotych.

(Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu z dnia 01.04.2015r. – k. 18)

Powyższy stan faktyczny był w zasadzie bezsporny i Sąd ustalił go na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony, zeznania powódki A. P., zeznania świadków: M. N. (1), B. O., K. R. (1) oraz opinię biegłego z zakresu ginekologii i położnictwa.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda oraz w/w świadków w części, która była niesporna. Są one spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniają. Znajdują także potwierdzenie w zgromadzonych w sprawie dokumentach. Sąd dał wiarę tym zeznaniom w całości.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom świadka M. N. (1) w części, w której wskazywała, że w dniu 09 marca 2015 roku po powrocie do pracy powódka jedynie piła kawę i prowadziła luźną rozmowę ze świadkiem na temat ogólnej sytuacji ekonomicznej pozwanego. M. wydaje się, że powódka wiedząc już o zmianach w pozwanej spółce, o fakcie wykonywania dotychczasowych jej obowiązków przez innego pracownika, nie interesowała się swoim dalszym losem, nic nie robiła i czekała na wezwanie dyrektora R., który następnie wręczył jej wypowiedzenie.

Sąd nie dał wiary także zeznaniom świadka B. O. w zakresie, w jakim wskazywała, iż dnia 09 marca 2015 roku powódka po powrocie do pracy wykonywała „jakieś nieistotne czynności żeby zabić czas”. Świadek nie przybywała w pokoju razem z powódką, nie wiedziała co powódka robiła i nie była uprawniona do wyrażania opinii, iż powódka wykonywała nieistotne czynności. Gdyby tak było świadczyłoby to o swego rodzaju premedytacji pozwanego w swym postępowaniu. Wszyscy wokół wiedzieli, że powódka za chwile zostanie zwolniona, mimo to rozmawiali z nią jak gdyby nigdy nic, posadzili za biurkiem i polecili wykonywanie określonych czynności.

W ocenie Sądu opinia biegłego z zakresu położnictwa i ginekologii jest rzetelna, sporządzona zgodnie z wymaganiami fachowości i niezbędną wiedzą, w oparciu o dokumentację medyczną załączoną do akt sprawy. Wynikające z niej wnioski były logicznie i prawidłowo uzasadnione, nadto wyjaśniały okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powódka swoje roszczenia opiera na art. 177 § 1 k.p., z którego wynika, że 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 pracownicy sprowadza się więc do zakazu wypowiedzania i zakazu rozwiązywania już wypowiedzianej umowy. Jeżeli zatem pracodawcy nie wolno doprowadzić do skutku wypowiedzenia umowy, gdy po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu dowiedział się o ciąży pracownicy, to zakaz ten oznacza także, iż pracownica, która początkowo nie kwestionowała czynności pracodawcy, może żądać uznania jej za bezskuteczną na tej podstawie, że po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy okazało się, że po dokonaniu wypowiedzenia zaszła w ciążę.

§ 4 cytowanego artykułu dopuszcza rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Wynikający z art. 177 k.p. zakaz wypowiedzenia stosunku pracy dotyczy zarówno wypowiedzenia umowy o pracę kobiecie będącej w ciąży, jak i rozwiązania umowy o pracę z pracownicą, która w dniu doręczenia jej wypowiedzenia nie była w ciąży (lub o tym fakcie nie wiedziała), natomiast była w ciąży w dniu rozwiązywania umowy o pracę. Przedstawienie przez nią świadectwa lekarskiego o stanie ciąży powoduje, że wręczona jej wcześniej wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W takiej sytuacji pracodawca powinien cofnąć złożone jej wypowiedzenie. Jeśli tego nie zrobi, pracownica może żądać przed sądem uznania go za bezskuteczne, a jeśli jej umowa już się rozwiązała – przywrócenia do pracy - art. 45 k.p. – (por. wyrok SN z 10 sierpnia 2010 r. (sygn. akt I PK 17/10, LEX nr 630182). Wypowiedzenie będzie też wadliwe, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia, a o ciąży powiadomiła pracodawcę już po rozwiązaniu umowy o pracę (por. wyrok z 2 czerwca 1995 r., sygn. akt I PRN 23/95, OSNP 1995 nr 22, poz. 276). Zdaniem SN dla ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w okresie ciąży nie jest bowiem istotny termin przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o ciąży, lecz wyłącznie obiektywny stan rzeczy istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę (wyrok z 15 stycznia 1988 r., sygn. akt I PRN 74/87, Służba (...) 1988/5/28).

Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Sąd Pracy może jednak nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2). Przepisu tego nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W przeciwnym razie w sytuacji, gdy pracownica złożyła pozew, w którym domaga się przywrócenia do pracy Sąd nie może orzec świadczenia alternatywnego przewidzianego w § 2 art. 45 k.p.

Pracodawca, który przegrał sprawę przed Sądem Pracy zmuszony jest zaakceptować obecność pracownika na opuszczonym w wyniku zwolnienia miejsca pracy. Z formalnego punktu widzenia powinno to być to samo stanowisko co przed zwolnieniem. Wynika to z charakteru instytucji przywrócenia do pracy, co do której Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 02 grudnia 1992 roku w sprawie sygn. akt I PRN 55/92 orzekł, że „przywrócenie do pracy doprowadza do powstania stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, a więc restytuuje

stosunek pracy o dotychczasowej treści”. W konsekwencji pracownik przywrócony do pracy ma prawo do swojego dotychczasowego stanowiska i warunków pracy (por. wyrok SN z dnia 24 października 1997 roku w sprawie sygn. akt I PRN 326/97). Nie zawsze pracodawca może zapewnić spełnienie tego obowiązku. Jeżeli stanowisko to zostało już zlikwidowane lub pracuje na nim inna osoba, pracodawca może skierować przywróconego pracownika do innej pracy na zasadzie art. 42 § 4 k.p. tj. na 3 miesiące w roku kalendarzowym. W razie braku zgody pracownika na kontynuowanie pracy na nowym stanowisku, konieczne jest wypowiedzenie mu dotychczasowych (przywróconych wyrokiem Sądu) warunków pracy i płacy. W okresie wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli nie ma możliwości świadczenia przez pracownika pracy na stanowisku na jakie został przywrócony wyrokiem Sądu, pracodawca winien zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 09 marca 2015 roku. Wówczas nie była w ciąży. Okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące i upływał 30 czerwca 2015 roku. Powódka o ciąży dowiedziała się w dniu 03 czerwca 2015 roku, zatem w czasie biegu okresu wypowiedzenia. Fakt ten został potwierdzony wydanym tego dnia przez lekarza ginekologa zaświadczeniem, z którego wynika, iż powódka znajduje się w piątym tygodniu ciąży. Zaświadczenie zostało doręczone pełnomocnikowi pozwanego na rozprawie w dniu 08 czerwca 2015 roku. Powódka podlega zatem ochronie przewidzianej w art. 177 k.p. Jej powództwo jest uzasadnione i jako takie zasługuje już choćby z tego względu na uwzględnienie.

Dodatkowo wskazać należy, że Zgodnie z art. 30 § 1 rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić na podstawie porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia, z upływem czasu na jaki została zawarta, z dniem ukończenia pracy dla której wykonania była zawarta. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia winno nastąpić na piśmie (§ 3). Jak wynika z § 4 tegoż artykułu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa. Musi też istnieć w dacie wypowiedzenia (wyrok SN z dnia 1.10.1999 r. OSNP 2001/4/118, wyrok z dnia 19.1.2000 r. OSNP 2001/11/373, wyrok z dnia 12.12.2001 r. PP 2002/5 str. 32). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej) jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok SN z 13.10.1999 r. I PKN 173/97 OSNAPUIS 1998/8/243). Ponadto to pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko i wyłącznie w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z 19.12.1999 r. I PKN 571/98 OSNCP 2000/7/266). Kolejny wymóg oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wynika z § 5 art. 30 k.p. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powinno być zatem zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W przypadku zwolnień z powodu zmian organizacyjnych, likwidacji stanowiska pracy, a z takim zwolnieniem mamy do czynienia w niniejszej sprawie, postępowanie pracodawcy podlega ocenie w zakresie prawidłowości doboru pracowników przewidzianych do zwolnień (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r. I PKN 20/97).

W niniejszej sprawie powódka została wytypowana do zwolnienia przez kierownika D. Jakości M. N. (1). Pismo w tej sprawie do Zarządu pozwanej spółki (...). N. wystosowane 09 grudnia 2014 roku. Powódka w momencie wręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę jak też przed tym nie została w żaden sposób poinformowana dlaczego to właśnie jej stanowisko zostało zlikwidowane, dlatego to właśnie ona została wytypowana do zwolnienia. Co więcej do końca była uświadamiana w przekonaniu że pracodawca zapewni jej dalszą pracę, wskazywano nawet konkretne zajęcia. Dodatkowo w dniu 09 marca 2015 roku po powrocie do pracy zostało jej wskazane miejsce pracy (biurko, udostępniono hasło do komputera), przełożona wydała jej polecenia zapoznania się z instrukcjami, procedurami oraz dokumentami. Czynności te powódka wykonywała do momentu wezwania do kadr oraz do dyrektora K. R., który wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę. Świadczy to o fakcie dopuszczenia powódki do pracy na co najmniej równorzędnym stanowisku niż zajmowane dotychczas przez powódkę lub innym. Należy też zwrócić uwagę na fakt, iż w dniu 20 lutego 2015 roku pracodawca wystawił powódce skierowanie do lekarza medycyny pracy na badanie

profilaktyczne mające stwierdzić czy powódka jest zdolna do pracy na stanowisku koordynatora technicznego, czyli de facto na stanowisku, które rzekomo zostało zlikwidowane kilka miesięcy wcześniej. I zaświadczenie o zdolności do pracy na tym stanowisku powódka pracodawcy w dniu 09 marca 2015 roku przedłożyła. Zdaniem Sądu podana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna – likwidacja stanowiska pracy które zajmowała powódka czyli koordynatora technicznego było przyczyną pozorną, mającą na celu ukrycie innej rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W związku z powyższym także z tego względu uznając, iż wypowiedzenie umowy o pracę doręczne powódce 09 marca 2015 roku było niezgodne z prawem, Sąd uwzględnił roszczenie powódki.

Ponieważ powódka żądała przywrócenia do pracy, Sąd uznał, że przywrócenie nie jest niemożliwe. Pracodawca może bowiem zapewnić powódce inną pracę odpowiadającą jej kwalifikacjom i umiejętnościom, jak choćby na stanowisku specjalisty d.s. jakości. Stanowisko takie powódka zajmowała na początku swoje zatrudnienia u pozwanego.

Na marginesie zwrócić też należy uwagę na fakt, iż powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym od 17 grudnia 2014 roku, pozwany wiedział, że wraca do pracy 09 marca 2015 roku i likwidując stanowisko które powódka zajmowała, zatrudnia na podstawie umowy o pracę na czas określony z dniem 01 lutego 2015 roku S. B. – osobę, która do tej pory była zatrudniona na zastępstwo. Zwalniamy tymczasem pracownika, który zajmował to stanowisko podczas swojego zatrudnienia u pozwanego i które mógłby je mu powierzyć. Działanie to jest zupełnie niezrozumiałe.

Wobec faktu, że powódka A. P. wygrała sprawę, a była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika należy jej się zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc od powoda na rzecz pozwanego wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 60 złotych na podstawie § 12 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 nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1349 ze zm.)

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167 poz. 1398 ze zm.) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Powódka wygrała sprawę, wobec czego na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanego (...) sp. z o.o. w C. nieuiszczoną przez powódkę opłatę pozwu w kwocie 1.752 zł, ustaloną stosownie do wartości przedmiotu sporu, od uiszczenia której była zwolniona na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd orzekł jak w sentencji.