

Sygn. akt VI P 432/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 lutego 2014r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Stachurska

Ławnicy: Janina Borowska, Ewa Stefania Juchniewicz

Protokolant: stażysta Agnieszka Łumińska

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2014r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. N.

przeciwko (...) Spółce akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. przywraca A. N. do pracy w (...) Spółce akcyjnej w W. na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. zasądza od (...) Spółki akcyjnej w W. na rzecz A. N. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości 17.200,00 zł (siedemnaście tysięcy dwieście złotych) pod warunkiem podjęcia pracy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od daty podjęcia pracy;
3. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
4. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu;
5. nakazuje pobrać od (...) Spółki akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 2.660,00 zł (dwa tysiące sześćset sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów sądowych.

UZASADNIENIE

A. N. w dniu 12 czerwca 2013 roku złożyła pozew przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W. wnosząc o:

- uznanie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony za bezskuteczne;
- przywrócenie do pracy;
- obciążenie kosztami postępowania strony pozwanej (pозew z dnia 12 czerwca 2013r. – k. 1 – 2 akt sprawy VI P 432/13).

W dniu 14 sierpnia 2013 roku A. N. skierowała kolejny pozew przeciwko temu samemu pozwanemu tj. (...) S.A. z siedzibą w W., wnosząc o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika za bezzasadne. Pełnomocnik powódki w piśmie z dnia 2 września 2013 roku wniósł dodatkowo o przywrócenie powódki do pracy, o zasądzenie tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy kwoty 9 000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pозew z dnia 14 sierpnia 2013r. – k. 1 – 4 akt sprawy VI P 593/13, pismo z dnia 2 września 2013 roku – k. 16 – 17 akt sprawy VI P 593/13).

Zarządzeniem z dnia 17 września 2013 roku sprawy A. N. zostały połączone i prowadzone pod sygnaturą VI P 432/13 (zarządzenie z dnia 17 września 2013 roku – k. 176 akt sprawy VI 432/13).

Po połączeniu spraw, pełnomocnik powódki na rozprawie w dniu 9 stycznia 2014r. popierał odwołania od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia. Określił, iż domaga się zasądzenia ustawowych odsetek od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy od daty wniesienia pierwszego pozwu, a po rozprawie, w piśmie procesowym z dnia 13 stycznia 2014 roku ostatecznie sprecyzował powództwo żądając przywrócenia A. N. do pracy, zasądzenia od pozwanego kwoty 9 000,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracodawcy, kwoty 17 200,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę w czasie ciąży oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (protokół rozprawy z dnia 9 stycznia 2014r. – k. 444 verte, pismo procesowe z dnia 13 stycznia 2014 roku – k. 450 – 451).

W uzasadnieniu pozwów powódka wskazywała, że była zatrudniona w pozwanej spółce od dnia 17 kwietnia 2012 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 6 czerwca 2013r. pracodawca doręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem miesięcznego terminu wypowiedzenia, a jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazał brak niezbędnych umiejętności na zajmowanym stanowisku, co wpływało na zbyt niską ocenę wyników pracy. Powódka podniosła, że nie zgadza się ze wskazaną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce nigdy nie otrzymała negatywnej opinii ani oceny. Ponadto została zatrudniona zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i wymogami obejmowanego stanowiska. Wskazała również, że pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę pomimo, iż poinformował go o ciąży, przedkładając stosowne zaświadczenia. Dopiero w dniu 30 lipca 2013 roku zostało jej doręczone cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę, na które jednak nie wyraziła zgody i pomimo tego, w dniu 8 sierpnia 2013 roku otrzymała kolejne oświadczenie pracodawcy, tym razem o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Takie oświadczenie nie mogło być jednak skuteczne, gdyż umowa pomiędzy stronami została już raz rozwiązana, a oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę było nieskuteczne. Zgodnie z powołanym orzeczeniem Sądu Najwyższego, skuteczne cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy wymaga zgody pracownika, a ponowne wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę dokonane w okresie pierwszego wypowiedzenia przez zakład pracy, będący w błędnym przekonaniu, że wypowiedzenie wcześniejsze zostało skutecznie złożone, jest bezskuteczne. Dodatkowo, jej zachowanie polegające na dwukrotnym nie pojawieniu się w pracy w sytuacji, gdy stosunek pracy pomiędzy stronami wygasł z dniem 31 lipca 2013 roku, nie mogło nosić znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (pозew z dnia 12 czerwca 2013r. – k. 1 – 2 akt sprawy VI P 432/13; pozew z dnia 14 sierpnia 2013r. – k. 1 – 4 akt sprawy VI P 593/13).

(...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództw oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozwy pełnomocnik pozwanej spółki podniósł, iż złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę odpowiada wszelkim warunkom, o których mowa w art. 30 § 3 – 5 k.p. i było ono w pełni uzasadnione. Powódka nie posiadała bowiem odpowiednich umiejętności i nie radziła sobie z wykonywaniem powierzonych jej obowiązków, co więcej nie podjęła żadnych starań, aby uzupełnić braki w swoich umiejętnościach. Przy tym miała pełną świadomość stawianych jej zarzutów, gdyż kilkakrotnie w bezpośrednich rozmowach z prezesem zarządu zostały jej wskazane konkretne uchybienia. W dalszej kolejności strona pozwana wskazała, iż w dacie wypowiedzenia umowy o pracę nie miała wiedzy o tym, że powódka jest w ciąży. Informację taką pracodawca otrzymał dopiero w dniu 7 czerwca 2013 roku podczas rozmowy telefonicznej z powódką, a stosowne dokumenty w dniu 12 czerwca 2013 roku. Z tego względu zostało dokonane cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, które, wbrew twierdzeniom powódki, było w pełni zasadne. Adnotacja umieszczona przez powódkę na oświadczeniu pozwanej z dnia 29 lipca 2013r., nie przesądza o braku jej zgody na wycofanie wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem z treści tej adnotacji wynika jedynie, iż odmawia ona przyjęcia pisma. W takiej sytuacji, skoro powódka

miała pełną świadomość złożonego jej oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę, to po zakończeniu urlopu macierzyńskiego winna stawić się do pracy, czego nie uczyniła. Takie zachowanie powódki zdaniem pozwanej, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem było podstawą do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § pkt 1 k.p. (odpowiedź na pozew z dnia 29 lipca 2013r. – k. 22 – 28, odpowiedź na pozew z dnia 27 września 2013r. - k. – 170 – 178).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. N. została zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 17 kwietnia 2012 roku zawartej na okres próbny do dnia 16 maja 2012 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 17 maja 2012 roku zawartej na czas nieokreślony. Powódka pracowała na stanowisku asystenta zarządu, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym - początkowo w wysokości 2 500,00 zł, a od 17 maja 2012r. w wysokości 3 000,00 zł (umowa o pracę z dnia 17 kwietnia 2012 roku – k. 1 część B a/o powódki, umowa o pracę z dnia 17 maja 2012 roku – k. 12 część B a/o powódki).

Rozmowę kwalifikacyjną z powódką przeprowadzał prezes zarządu D. P.. Rozmowa dotyczyła umiejętności i cech, które powódka wskazała w dokumentach złożonych w spółce (zeznania A. N. – k. 462 – 465, zeznania D. P. – k. 465 – 468).

Po zakończeniu okresu próbnego były prowadzone rozmowy odnośnie przedłużenia umowy z powódką. Z uwagi na fakt, iż pracodawca był zadowolony z pracy powódki, została zawarta kolejna umowa - na czas nieokreślony i podniesiono wynagrodzenie zasadnicze powódki (zeznania A. N. – k. 462 – 465; zeznania D. P. – k. 465 – 468).

Powódka była zatrudniona na stanowisku asystenta zarządu. Do jej obowiązków należało m.in. przygotowanie dokumentów, ofert, pism, prezentacji czy umów. Zakres jej obowiązków nie został określony na piśmie, a jedynie przekazany ustnie (zeznania świadka M. R. – k. 445 – 446v, zeznania D. P. – k. 465 – 468).

W trakcie łączącej strony umowy o pracę, do pracy powódki nie było żadnych zarzutów, za wyjątkiem sytuacji, gdy do danego projektu trzeba było wprowadzić poprawki. Z powódką nie były przeprowadzane rozmowy mające zdyscyplinować ją i zmotywować do lepszej pracy. W okresie całego zatrudnienia u pozwanej zdarzyła się jedna sytuacja, kiedy powódka otrzymała do przetłumaczenia umowę o współpracę, co nie było prostym zadaniem. Wówczas D. P. poinformował powódkę, że takie zadania będą zdarzały się częściej oraz zasugerował jej podnoszenie kwalifikacji w zakresie języka angielskiego. Powódka przetłumaczyła wówczas wskazany dokument, choć przekraczało to jej kompetencje. Do tłumaczenia nie zostały zgłoszone zastrzeżenia (zeznania A. N. – k. 462 – 465, zeznania D. P. – k. 465 – 468).

W trakcie okresu zatrudnienia powódka podnosiła swoje kwalifikacje ucząc się samodzielnie języka angielskiego. Ponadto ukończyła szkolenie z zakresu kierowania zespołem, które sama wyszukała i na odbycie którego otrzymała zgodę pracodawcy. Powódka w czasie trwania łączącego strony stosunku nigdy nie występowała z pisemną ani z ustną prośbą o podwyższenie wynagrodzenia. W całym okresie zatrudnienia pracodawca nie udzielił jej pisemnej nagany czy upomnienia (zeznania świadka M. R. – k. 445 – 446v, zeznania A. N. – k. 462 – 465, zeznania D. P. – k. 465 – 468, dyplomy i certyfikaty powódki – k. 125 - 134).

W okresie od 4 maja 2013 roku do 18 maja 2013 roku oraz od 19 maja 2013 roku do 31 maja 2013 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Wówczas, w dniu 20 maja 2013r. wykonała test ciążowy i pojawiło się po raz pierwszy podejrzenie, że może być w ciąży. W związku z tym 31 maja 2013 roku zgłosiła się do lekarza, który potwierdził jej przypuszczenia, wydał kartę ciąży oraz skierował na kolejne badanie, a termin ich przeprowadzenia wyznaczył na 10 - 12 czerwca 2013 roku (zaświadczenia lekarskie – k. 39 – 40; zeznania A. N. – k. 462 – 465, skierowanie na badanie – k. 6, karta przebiegu ciąży – k. 7 - 9).

Powódka w dniu 3 czerwca 2013 roku powróciła do pracy po nieobecności spowodowanej chorobą. Tego samego dnia poinformowała M. R., że jest w ciąży. M. R., choć formalnie zajmowała stanowisko asystentki zarządu, to pełniła

w pozwanej spółce funkcję osoby odpowiedzialnej za sprawy kadrowe i pod nieobecność prezesa zarządu wszelkie informacje należało przekazywać jej. Prezes D. P. we wskazanym okresie był nieobecny w pracy, gdyż przebywał na zwolnieniu lekarskim. M. R. poprosiła powódkę, aby dostarczyła pracodawcy zaświadczenie lekarskie potwierdzające jej stan. Powódka w dniu 4 czerwca 2013 roku okazała kartę ciąży oraz skierowanie na badania. Wówczas nie miała jeszcze stosowanego zaświadczenia (zeznania świadka M. R. – k. 445 – 446v, zeznania A. N.– k. 462 – 465, zeznania D. P. – k. 465 – 468).

M. R. poinformowała o ciąży powódki prezesa D. P. i w dniu 6 czerwca 2013 roku została podjęta decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz wręczono powódce stosowane oświadczenie na piśmie. Po tym powódka przebywała w szpitalu od 7 do 8 czerwca 2013r. z powodu poronienia. W dniu 12 czerwca 2013 roku spotkała się z prezesem D. P.. Podczas rozmowy była również obecna M. R.. Powódka przedstawiła wówczas zwolnienie lekarskie, kartę informacyjną ze szpitala, zaświadczenie lekarskie oraz akt urodzenia martwego dziecka i zapytała, czy w zaistniałej sytuacji spółka ma dla niej jakieś propozycje. Prezes zarządu nie miał dla powódki jakichkolwiek propozycji i spotkanie zostało zakończone. Następnie powódka została poroszona o zdanie sprzętu biurowego, gdyż została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Tego samego dnia złożyła podanie o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni i pozew do sądu pracy. Stosunek pracy łączący strony miał ustać z dniem 31 lipca 2013 roku (zeznania świadka M. R. – k. 445 – 446v, zeznania A. N.– k. 462 – 465, zeznania D. P. – k. 465 – 468, zaświadczenie lekarskie z 11 czerwca 2013r. – k. 13, podanie o udzielenie urlopu macierzyńskiego - 64, zaświadczenie lekarskie – k. 69, odpis zupełny aktu urodzenia – k. 12 i 65 – 66, karta informacyjna leczenia szpitalnego – k. 11).

W trakcie okresu wypowiedzenia nikt w imieniu pozwanej spółki nie kontaktował się z powódką. Dopiero w dniu 30 lipca 2013r. do miejsca zamieszkania powódki przybył kurier z przesyłką od pracodawcy, zawierającą oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka nie wyraziła zgody na cofnięcie wypowiedzenia i dokonała na dokumencie stosownej adnotacji. Przedmiotowe pismo wraz z adnotacją powódki zostało dostarczonej do pozwanej spółki (zeznania świadka M. R. – k. 445 – 446v, zeznania A. N.– k. 462 – 465, zeznania D. P. – k. 465 – 468, oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia – k. 96 – 97).

Po ustaniu stosunku pracy, tj. po 31 lipca 2013 roku powódka mailowo zwracała się do pozwanej spółki o wydanie świadectwa pracy oraz o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W tej sprawie również telefonicznie w dniu 6 sierpnia 2013r. rozmawiała z M. R., która deklarowała, że stosowany dokument zostanie jej wydany. Zgodnie z tą deklaracją w dniu 6 sierpnia 2013 roku do powódki zostało wysłane, a w dniu 8 sierpnia 2013r. doręczone jej, świadectwo pracy, a dodatkowo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w którym pozwana spółka powołała się na ciężki naruszenie przez powódkę jej obowiązków pracowniczych poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 2 i 5 sierpnia 2013r. (zeznania świadka M. R. – k. 445 – 446v, zeznania A. N.– k. 462 – 465, zeznania D. P. – k. 465 – 468, oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia – k. 96 – 97, rozwiązanie umowy o pracę z dnia 6 sierpnia 2013 roku – k. 119 i 190, potwierdzenie odbioru – k. 191, korespondencja mailowa – k. 278 - 280).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy. Dodatkowo podstawę dokonanych ustaleń faktycznych stanowiły częściowo zeznania świadka M. R. i zeznania stron.

Zeznaniom M. R. i prezesa zarządu D. P. Sąd dał wiarę tylko w takiej części, w jakiej wskazane osoby potwierdziły to, co zeznawała powódka bądź co wynikało z dokumentów. Niewiarygodne były zeznania świadka w części, w której świadek wskazywała na zarzuty do pracy powódki. Zostały one przedstawione w sposób bardzo ogólny, bez podania szczegółów i konkretnych przykładów niekompetencji A. N., a dodatkowo M. R., z uwagi na zajmowane stanowisko, nie była przełożoną powódki i z tego względu jej wiedza o sposobie, w jaki powódka realizowała swe obowiązki, nie została uzyskana na podstawie własnych obserwacji. Świadek powieliała w procesie jedynie to, co w tej materii usłyszała od osób kierujących spółką, a co nie zostało potwierdzone.

Sąd oceniając zeznania świadka miał na uwadze niezwykle istotną okoliczność, a mianowicie to, iż świadek wciąż pracuje w pozwanej spółce i był osobą biorącą aktywny udział w całym procesie związanym najpierw z wypowiedzeniem, a potem z rozwiązaniem umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. Te okoliczności spowodowały, iż to, co świadek zeznał powielalo twierdzenia strony pozwanej, a w pewnej części opierało się na odwołaniu do niepamięci w sytuacji, kiedy świadkowi owe niezbyt dobrze zapamiętane fakty, były doskonale znane. Świadek twierdził między innymi – tak jak strona pozwana – że w kwietniu 2013r. została przeprowadzona rozmowa powódki z prezesem zarządu i że powódka po powrocie do pracy na początku maja 2013r. miała przekazać swą decyzję odnośnie dalszego zatrudnienia w spółce. Tymczasem w owej rozmowie, która była wskazywana przez świadka jako odbyta, świadek nie uczestniczyła i na jej temat nie mogła mieć żadnej wiedzy nabytej na skutek własnych obserwacji. Wiedza świadka była zaczerpnięta od prezesa zarządu spółki i dlatego zdaniem Sądu świadek nie był wiarygodny w tej części swych zeznań. Niewiarygodne było także twierdzenie świadka, co do przebiegu zdarzeń związanych z ciążą powódki i poinformowaniem pracodawcy o tym fakcie. M. R. powoływała się na niepamięć w tej części swych zeznań, kiedy była pytana, czy o ciąży powódki poinformowała prezesa zarządu. Na wskazane pytanie udzieliła odpowiedzi niejednoznacznej i zdaniem Sądu zrobiła to celowo, by z jednej strony nie złożyć zeznań fałszywych, a z drugiej, by nie szkodzić swemu pracodawcy. Tymczasem wiedza świadka w tym zakresie była ugruntowana. Świadek, która tak mocno była zaangażowana w sprawę związaną ze zwolnieniem powódki, nie mogła nie pamiętać tego, czy poinformowała D. P. o stanie, w jakim znajduje się powódka, tym bardziej, że D. P. zeznając w późniejszym czasie potwierdził, że taką informację otrzymał od M. R..

Zeznania D. P. były niewiarygodne w tej samej, co zeznania M. R.. Sąd nie dał wiary ani temu, co prezes zarządu zeznał na temat pracy powódki, ani wersji zdarzeń, jaką przedstawił, odnośnie zamiarów spółki, co do rozwiązania umowy o pracę z powódką. W ocenie Sądu fakty i twierdzenia w tym przedmiocie przedstawione podczas przesłuchania stron wyraźnie wskazywały na przyjęcie przez spółkę pewnej strategii obrony, która w zderzeniu z faktami nie mogła być przyjęta przez Sąd jako wiarygodna. Strona pozwana w odpowiedzi na pozwy wskazywała, że składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie było jej wiadomo o ciąży powódki. Wiedza o tym została powzięta dopiero w dacie 7 czerwca 2013r. Tymczasem w toku procesu M. R. potwierdziła, że 5 czerwca 2013r. powódka powiadomiła ją o ciąży, a prezes D. P. przyznał, iż składając oświadczenie wypowiadające powódce umowę o pracę i jemu ta informacja była znana. Powyższe potwierdza postawę strony pozwanej, a jednocześnie świadczy o niewiarygodności pewnych twierdzeń reprezentującego ją prezesa zarządu. Prezes zarządu twierdził między innymi, że spółka miała zamiar wypowiedzieć powódce umowę o pracę z uwagi na jej niekompetencję, ale poza własnymi słowami i niewiarygodnymi zeznaniami świadka, nie przedstawił na tę okoliczność żadnych dowodów. Niekompetencji powódki i informowania jej o zarzutach nie potwierdziły dowody z dokumentów. Okoliczność przeciwną potwierdziła zaś sama powódka, która przeczyła temu, co wskazywała strona pozwana. Potwierdziły to też pewne fakty, między innymi fakt przedłużenia umowy o pracę z powódką po upływie okresu próbnego, zawarcie z nią umowy na czas nieokreślony i podwyżka wynagrodzenia. Dowodzą one tego, iż pracodawca był zadowolony z pracy swojego pracownika i zweryfikował dostatecznie jego umiejętności skoro zdecydował się zawrzeć z nim umowę bezterminową. Zdaniem Sądu, gdyby było inaczej, gdyby A. N. nie miała tych umiejętności, jakich oczekiwał pracodawca, gdyby nie przeszła pomyślnie okresu próbnego podczas którego była wystarczająca sposobność, by zweryfikować jej umiejętności w zakresie języka angielskiego czy obsługi pakietu MS Office, to pracodawca nie podjąłby decyzji o przedłużeniu umowy o pracę i o podwyższeniu wynagrodzenia. Z tego względu jego późniejsze twierdzenia o tym, iż powódka nie spełniała oczekiwań, nie zasługiwały na wiarę. Niewiarygodne były też zeznania D. P. wskazującego na odbycie z powódką rozmowy w dniu 26 kwietnia 2013r. Powódka zaprzeczyła, by taka rozmowa została z nią przeprowadzona, a pozwany, który na tę rozmowę się powołał, winien udowodnić, iż faktycznie odbyła się i jaki był jej przebieg. Stosowny dowód w tym zakresie nie został jednak przeprowadzony. Jedynie zeznania świadka miały ten fakt potwierdzić, lecz – jak było wskazywane – świadek na temat owej rozmowy, w której nie uczestniczyła, nie mogła nic wiedzieć.

Zeznania A. N. Sąd ocenił jako wiarygodne. Powódka zgodnie z tym, co wynika z dowodów z dokumentów, przedstawiła przebieg zdarzeń. Wprawdzie co do pewnych faktów jej wersja nie była zgodna z wersją strony pozwanej i świadka, lecz – z przyczyn już wyjaśnionych – Sąd jako wiarygodne przyjął to, na co wskazywała powódka. Jej wersja zdarzeń w znaczącej części została potwierdzona przez dokumenty lub w niewielkiej części przez stronę pozwaną podczas, kiedy

wersja strony pozwanej opiera się tylko na zeznaniach dwóch osób reprezentujących pozwaną spółkę bez odniesienia do jakichkolwiek innych dowodów. Dodatkowo potwierdzeniem wiarygodności powódki jest spójność jej relacji i postawy prezentowanej w toku procesu w odróżnieniu od postawy przeciwnika procesowego, który działał w sposób nacechowany złą wolą, a jego twierdzenia nie były spójne.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Odwołanie A. N. od wypowiedzenia umowy o pracę było uzasadnione.

Okolicznością, która w przedmiotowej sprawie ma znaczenie pierwszorzędne, jest ciąża powódki w dacie wypowiedzenia jej umowy o pracę. Z faktu pozostawania powódki w ciąży wypływa bowiem zakaz wypowiedzenia jej umowy o pracę, na co wprost wskazuje art. 177 § 1 k.p. Stanowi on, iż 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 organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Ustanowiona we wskazanym artykule ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę ma charakter bezwzględny, co oznacza iż nie może być ona wyłączona przez jakiekolwiek inne przesłanki, w tym przez niewłaściwe realizowanie obowiązków przez pracownika, jeśli takie przypadki faktycznie miały miejsce.

W niniejszej sprawie pracodawca podnosił, iż przed wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę nie można było stwierdzić jednoznacznie ciąży powódki, gdyż ta nie przedstawiła dokumentacji lekarskiej. Ta okoliczność nie miała jednak decydującego znaczenia, o czym powinien pamiętać pracodawca decydując się na rozwiązanie umowy o pracę z osobą, co do której zachodzi choćby podejrzenie, że jest w ciąży. Wynika to z tego, że zgodnie z orzecnictwem, dla ochrony kobiety w okresie ciąży przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę nie jest istotny termin zawiadomienia pracodawcy o stanie ciąży, lecz wyłącznie obiektywny stan rzeczy istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę (zob. wyrok SN z dnia 15 stycznia 1988 roku, I PRN 74/87, LEX nr 110591).

W przedmiotowej sprawie strona pozwana w dniu 6 czerwca 2013r. miała wiedzę o ciąży powódki, co zostało potwierdzone bezpośrednio przez prezesa D. P.. Prezes zarządu nie chciał jednak oczekiwać na potwierdzenie tego faktu stosowanym zaświadczeniem, być może w przekonaniu, że jeśli wypowie umowę zanim powódka przedstawi odpowiedni dokument potwierdzający jej stan, to takie działanie nie będzie uznane za naruszające prawo. Taka strategia działania, którą można domniemywać w niniejszej sprawie w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, była jednak chybiona. Obiektywny stan rzeczy istniejący w chwili wypowiedzenia umowy o pracę jednoznacznie potwierdza bowiem, że powódka była w ciąży. Wprawdzie potem ten stan uległ zmianie na skutek poronienia, lecz ta okoliczność w procesie pozostaje bez znaczenia. Istotne jest bowiem to, iż 6 czerwca 2013r., czyli wówczas, kiedy pracodawca złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, powódka pozostawała w ciąży. Strona pozwana formalnie nie kwestionowała dokumentów złożonych przez powódkę, a potwierdzających ciążę i późniejsze poronienie, ale świadek i prezes zarządu spółki składając zeznania w toku procesu, pomimo przebytego przez powódkę poronienia, wciąż poddawali w wątpliwość jej wiarygodność w kwestii ciąży. Zdaniem Sądu taka postawa jest przejawem nieuzasadnionego uporu i złej woli strony, która mając stosowane dokumenty medyczne oraz urzędowy dokument potwierdzający urodzenie martwego dziecka, wciąż kwestionuje ciążę, co do której dowody nie pozostawiają żadnych wątpliwości.

W zaistniałej sytuacji wypowiedzenie powódce umowy o pracę naruszało art. 177 k.p. Zanim jednak stwierdzenie Sądu w tym przedmiocie będzie kategorię konieczne jest rozważenie skuteczności oświadczenia strony pozwanej o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę, to oświadczenie mogłoby bowiem, w razie jego skuteczności, wpłynąć na odmienną ocenę przedmiotowej sprawy. Po rozważeniu ustaleń faktycznych, jakie Sąd poczynił, ocena co do naruszenia przez stronę pozwaną art. 177 k.p., pozostaje jednak niezmienna. Wynika to z tego, iż oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia – wbrew stanowisku strony pozwanej - nie było skuteczne. W tym miejscu nadmienić trzeba, że kodeks pracy nie reguluje zagadnienia cofnięcia oświadczenia woli czy też zmiany jego treści, w związku z czym na mocy odesłania z art. 300 k.p. znajdują w tym wypadku zastosowanie ogólne przepisy prawa cywilnego, a zatem art. 61 § 1 k.c., który stanowi, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do

niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Wynika stąd, że co do zasady jednostronne cofnięcie oświadczenia woli złożonego innej osobie jest dopuszczalne i skuteczne tylko wówczas, gdy następuje przed dojściem oświadczenia do adresata albo równocześnie z nim. Wszystkie inne przypadki cofnięcia, odwołania czy też zmiany oświadczeń woli są skuteczne tylko wtedy, gdy dojdzie między składającym oświadczenie i adresatem oświadczenia do porozumienia co do tego, że konkretne oświadczenie woli nie wywołuje między nimi skutków prawnych (zawarcie takiego porozumienia jest dopuszczalne, o ile nie przekracza ono granic wyznaczonych przez zasadę swobody umów). Innymi słowy, gdy oświadczenie woli dojdzie już do adresata, jego cofnięcie jest skuteczne tylko gdy adresat na to wyrazi zgodę.

W przedmiotowej sprawie oświadczenie strony pozwanej zostało złożone powódce dopiero 30 lipca 2013r., a więc dla jego skuteczności konieczne było wyrażenie zgody przez powódkę. Powódka pomimo tego, iż złożyła pozew do Sądu, w którym domagała się przywrócenia do pracy, wyraziła sprzeciw wobec cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zrobiła to dokonując adnotacji na oświadczeniu o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę, jak również w późniejszym okresie w sposób dorozumiany poprzez żądanie, po upływie okresu wypowiedzenia, wydania przez pracodawcę świadectwa pracy i wypłaty ekwiwalentu za urlop. Pracodawca z nieznanых przyczyn odmiennie zinterpretował postawę i oświadczenie powódki, co w okolicznościach przedmiotowej sprawy także musi być odczytane jako zła wola. Jak bowiem inaczej zinterpretować to, co pisze powódka w sytuacji, kiedy odmawia przyjęcia pisma cofającego wypowiedzenie i podaje przyczyny tego. Pracodawca, który zdaje sobie sprawę, iż odmowa przyjęcia pisma nie jest równoznaczna z odmową wyrażenia zgody, na co wskazał prezes zarządu w zeznaniach, uważa jednak inaczej. Podstawy do formułowania takiego przekonania nie istnieją jednak.

Pozwana uzasadniając swe stanowisko powoływała się na fakt iż powódka odwołała się do sądu i żądała przywrócenia do pracy. Taką argumentację należy uznać jednak za bezzasadną, ponieważ zgodnie z przyjętym w orzecznictwie poglądem, skuteczne cofnięcie przez zakład pracy wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wymaga zgody tego pracownika, pomimo wcześniejszego odwołania się pracownika od wypowiedzenia do sądu (wyrok SN z dnia 23 października 1986 roku, III PZP 62/86).

W rozważanym przypadku nie zachodziły żadne wątpliwości co do tego, iż powódka nie zgodziła się na cofnięcie wypowiedzenia i dawała temu wyraz nie jeden raz. W związku z tym owe cofnięcie nie było skuteczne, a tym samym wypowiedzenie z dnia 6 czerwca 2013r. należało ocenić jako naruszające art. 177 k.p.

W świetle tego naruszenia bez znaczenia pozostaje argumentacja strony pozwanej związana z tym, że powódka nie spełniała oczekiwań pracodawcy i pracodawca z tego powodu zwolnił ją z pracy. Ma ona o tyle drugorzędne znaczenie, że nawet, gdyby wersja strony pozwanej była prawdziwa, to zakaz, o którym mowa w art. 177 § 1 k.p. i tak został naruszony skutkując określonymi konsekwencjami.

Wedle Sądu to, na co powoływała się strona pozwana w odpowiedziach na pozwy i pismach procesowych, nie odpowiadało jednak prawdzie. Rzeczywistym powodem wręczenia powódce wypowiedzenia umowy o pracę była jej ciąża, o której dowiedziała się M. R., a potem prezes zarządu. W tej sytuacji została podjęta decyzja o zakończeniu łączącego strony stosunku pracy, co nie miało nic wspólnego z zarzutami wobec powódki. Po pierwsze, zarzuty te nie były powódce przedstawione w okresie przed wręczeniem wypowiedzenia i zostały sformułowane tylko na użytek niniejszego postępowania. Po drugie, jeśli prawdziwa byłaby wersja pozwanego o tym, iż 26 kwietnia 2013r. została przeprowadzona rozmowa, to w dacie 6 czerwca 2013r. nie powinno nastąpić wręczenie wypowiedzenia. Prezes zarządu deklarował w swoich zeznaniach, iż podczas rozmowy przeprowadzonej w kwietniu 2013r. nie wyrażał woli zwolnienia powódki z pracy i nie miał takiego zamiaru. Jedynie dał powódce do zrozumienia, iż jej praca wymaga poprawy i większych starań. Tymczasem w dniu 6 czerwca 2013r., choć w okresie pomiędzy kwietniem a czerwcem powódka praktycznie nie pracowała, postanowił jednak wręczyć jej wypowiedzenie. Nastąpiło to w tym samym czasie, kiedy powódka przekazała informację, że pozostaje w ciąży, a prezes zarządu nawet nie wyrażał woli wstrzymania się z podjęciem decyzji do czasu przedstawienia przez nią stosowanego zaświadczenia. Działając w szybkim tempie, od razu po powzięciu wiadomości o ciąży, zdecydował o wypowiedzeniu umowy powódce. Powiązanie tego wypowiedzenia z

ciężą powódki nie jest żadnym zbiegiem okoliczności. W istocie wypowiedzenie nastąpiło bowiem z powodu ciąży, a przyczyna, która w tym wypowiedzeniu została sformułowana jest ogólna, mało precyzyjna i nierzeczywista.

Konsekwencją przyjęcia przez Sąd, iż dokonane w dniu 30 lipca 2013r. cofnięcie wypowiedzenia było nieskuteczne, było uznanie niezasadności stanowiska strony pozwanej co do tego, iż po upływie okresu urlopu macierzyńskiego powódka powinna stawić się w pracy. Tym samym rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika musiało być ocenione jako bezskuteczne i bezprzedmiotowe. Wskazać należy, iż zostało ono dokonane po 31 lipca 2013 roku, a zatem już po ustaniu łączącego strony stosunku pracy. W takim przypadku nie można przyjąć, by wywołało ono jakiegokolwiek skutek, co potwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 23 października 1986 roku (III PZP 62/86, OSNC 1987/10/156).

Biorąc pod uwagę powyższą argumentację wskazującą na naruszające przepisy wypowiedzenie powódce umowy o pracę, Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p., przywrócił powódkę do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy. W ocenie Sądu, z uwagi na brzmienie art. 45 § 3 k.p., zasądzenie na rzecz powódki odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, nie było możliwe. Z uwagi na to, iż w dacie złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem była ona w ciąży, a więc podlegała ochronie na podstawie art. 177 k.p., to żądanie przywrócenia do pracy musiało podlegać uwzględnieniu bez możliwości zmiany na odszkodowanie.

Z przywróceniem powódki do pracy wiązało się zasądzenie na jej rzecz, na podstawie art. 47 k.p., wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie, jaką wskazał pełnomocnik, a jaką odpowiadała wysokości zarobków, które otrzymałaby powódka za okres od daty zakończenia stosunku pracy do dnia 24 stycznia 2014r., czyli 17.200,00 zł.

Odsetki ustawowe od zasądzonej kwoty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powinny być naliczone od dnia podjęcia pracy, a nie od daty, którą wskazywał pełnomocnik powódki. Na taki wariant jako jedyny wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 lipca 2005r. (II PK 389/04, OSNP 2006/ 11-12/174) podnosząc, że sąd pracy, orzekając o przywróceniu pracownika do pracy, może na podstawie art. 47 k.p. zasądzić jednocześnie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zasądzenie tego wynagrodzenia następuje pod warunkiem podjęcia pracy po przywróceniu do niej; w przypadku pracowników szczególnie chronionych, w wysokości wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik otrzymałby w okresie od rozwiązania umowy o pracę do dnia wyroku i ewentualnie z odsetkami od dnia podjęcia pracy.

Strona powodowa poza żądaniem przywrócenia powódki do pracy i zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, formułowała takie samo żądanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, tylko z niższą kwotą wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Biorąc pod uwagę okoliczność, iż ta decyzja pracodawcy została podjęta już po ustaniu łączącego strony stosunku pracy, kiedy powódka nie była już pracownikiem pozwanej spółki, to była ona bezprzedmiotowa i nieskuteczna. W takim przypadku powódce nie przysługują roszczenia, na które wskazuje art. 56 i nast. k.p. Powołany przepis wskazuje, że roszczenie o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie przysługuje pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Powódka w chwili, gdy rozwiązano z nią umowę na podstawie art. 52 k.p. nie była już pracownikiem pozwanej, w takim więc przypadku Sąd nie mógł orzec o przywróceniu do pracy i wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy bądź o odszkodowaniu. Dodatkowo, takie żądania powódki, tylko zgłoszone w związku z wcześniejszym oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, zostały już uwzględnione. Choćby i z tego względu Sąd nie mógł więc dokonać ponownego przywrócenia powódki do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w sytuacji, gdy zostało ono już zasądzone.

Wobec powyższego odwołanie powódki od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie mogło podlegać uwzględnieniu i dlatego powództwo w tej części Sąd oddalił.

Orzekając o kosztach procesu Sąd zastosował art. 100 k.p.c. Stanowi on, że w przypadku częściowego uwzględnienia żądań stron sąd, kierując się względami słuszności, może dokonać bądź wzajemnego zniesienia kosztów, bądź stosunkowego rozdzielenia kosztów, które polega na wyważonym rozłożeniu kosztów pomiędzy stronami, odpowiednio do wysokości, w jakiej zostały poniesione, oraz stosownie do wyniku postępowania (stopnia

uwzględnienia i nieuwzględnienia żądań). W przedmiotowej sprawie Sąd orzekł o odwołaniu od dwóch decyzji pozwanej spółki dotyczących rozwiązania umowy o pracę. Jedno z nich zostało uwzględnione, drugie zaś nie, a w obu przypadkach koszty zastępstwa procesowego należne stronie wygrywającej wynosiłyby 60,00 zł 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 r., Nr 490 – tekst jednolity). Wprawdzie powódka oprócz przywrócenia do pracy żądała także wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy - w sprawie, w której wygrała w wysokości 17.200,00 zł, w drugiej zaś w kwocie 9.000,00 zł - ta okoliczność nie wpływa jednak na wysokość kosztów zastępstwa procesowego. W sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy koszty te wynoszą 60,00 zł, co potwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 12 maja 2011r. (I PZ 8/11, Lex nr 1402592). SN wskazał, iż podstawę obliczenia opłaty z tytułu zastępstwa procesowego strony w sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stanowi stawka minimalna określona w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia 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. Nr 163, poz. 1349).

Wobec powyższego koszty należne obu stronom w związku z częściowym wygraniem procesu byłyby jednakowe i wynosiłyby po 60,00 zł, dlatego Sąd stosując art. 100 k.p.c., dokonał ich wzajemnego zniesienia.