

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 czerwca 2016 roku

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

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: K. K. (1), K. K. (2)

Protokolant: Katarzyna Bakalarczyk - Kielak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 czerwca 2016 roku we W.

sprawy z powództwa J. C. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Komornikach

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. odstępuje od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego, należnymi stronie pozwanej;

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka J. C. (1) pozwem z dnia 22 lutego 2016 r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 5.10.2015 r. do dnia 4.01.2016 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, na stanowisku pracownika produkcji, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 1800 zł brutto. Stosunek pracy ustał z upływem czasu, na który umowa była zawarta. Pracodawca przyjmując powódkę do pracy złożył zapewnienie, że po upływie okresu próbnego zostanie z nią zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony.

Powódka w grudniu 2015 r. zaszła w ciążę, której na początku nie była świadoma. Pismem z dnia 4.02.2016 r. powódka wystąpiła do pozwanego o przywrócenie jej do pracy, z uwagi na fakt bycia w ciąży. Powódka przedłożyła wówczas kopię zaświadczenia lekarskiego.

W piśmie z dnia 5.02.2016 r. pozwany poinformował powódkę o „odrzuceniu” jej wniosku.

Zdaniem powódki podana przyczyna odmowy przywrócenia stosunku pracy jest dla niej krzywdząca. Ochrona przed wypowiedzeniem obejmuje pracownice w ciąży zatrudnione na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Dotyczy to także sytuacji gdy pracownica zaszła w ciążę po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana przyznała, że powódka była jej pracownikiem od 5.10.2015 r. do 4.01.2016 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Żadne inne umowy o pracę z powódką nie były zawierane przez pozwaną.

W związku z powyższym łącząca strony umowa o pracę na okres próbny rozwiązała się z upływem okresu na jaki była zawarta, tj. w dniu 4.01.2016 r. Kolejny stosunek pracy pomiędzy stronami nie nawiązał się.

Strona pozwana wskazała również, że żadne promesy zawarcia z powódką umowy o pracę, po rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę na okres próbny, ze strony pozwanej nie miały miejsca. Funkcją umowy o pracę jest na okres próbny jest możliwość obopólnej weryfikacji (tak przez pracodawcę, jak i pracownika) chęci dalszej współpracy. Ewentualne deklaracje o dalszym zatrudnieniu powódki składane przez pozwaną przed rozpoczęciem świadczenia pracy przez powódkę byłyby bezcelowe i nielogiczne. Twierdzenia powódki mają na celu jedynie polepszenie jej sytuacji procesowej.

Powódka w dniu 5.02.2016 r. zwróciła się do pozwanej z wnioskiem o nawiązanie z powódką stosunku pracy. Wskazany wniosek powódka umotywowała faktem, iż obecnie, a także w chwili rozwiązania stosunku pracy była w ciąży, na dowód czego przedłożyła pozwanej zaświadczenie lekarskie z dnia 4.02.2016 r. Pozwana odmówiła uwzględnienia wniosku powołując się na przepis art. 177 § 3 k.p.

Strona pozwana wyjaśniła, iż powódka powołuje się na regulacje prawa pracy dotyczące ochrony, jaką na ich mocy objęte zostały ciężarne pracownice, pomijając jednak treść § 3 wskazanego przepisu. Zgodnie bowiem z brzmieniem art. 177 § 3 k.p. umowa o pracę zawarta na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Natomiast zgodnie z zaświadczeniem lekarskim z dnia 4.02.2016 r., na które powołuje się powódka, data jej ostatniej miesiączki to 5.12.2016 r., natomiast termin porodu został wyznaczony przez lekarza na 13.09.2016 r.

W związku z powyższym nie ulega wątpliwości, że powódka w dniu rozwiązania łączącej strony umowy o pracę nie ukończyła jeszcze pierwszego miesiąca ciąży, a tym samym łącząca strony umowa uległa rozwiązaniu znacznie przed upływem trzeciego miesiąca ciąży powódki (k. 13 - 15).

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. C. (1) zatrudniona była w spółce pozwanej (...) Sp. z o.o. & Co. Sp. K z siedzibą w Komornikach od 5.10.2015 r. do 4.01. 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas próby, na stanowisku pracownika produkcyjnego w zakładzie produkcyjnym w Komornikach, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 1800 zł brutto.

Miesięczne zarobki powódki liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop brutto wynosiły 2516,51 zł.

dowód: - umowa o pracę (k.44),

- zaświadczenie o zarobkach (k.51),

- przesłuchanie powódki (k.68).

W pozwanym zakładzie, w okresie zatrudnienia powódki, pracował również jej partner życiowy.

W grudniu 2014 r. powódka przypuszczała, że jest w ciąży.

dowód: - przesłuchanie powódki (k. 68)

Umowa o pracę na okres próbny rozwiązała się z upływem czasu na jaki była zawarta, tj. z dniem 4 stycznia 2016 r.

W dacie rozwiązania z powódką umowy o pracę, pracodawca nie wiedział, że powódka jest w ciąży.

dowód: - świadectwo pracy (k.47),

- świadectwo pracy – korekta (k. 48),

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej R. D. (k.68)

W dniu 4 lutego 2016 r. specjalista ginekologii i położnictwa wystawił powódce zaświadczenie lekarskie o stanie ciąży, ze wskazaniem o przypuszczalnym terminie porodu na 13 września 2016 r. oraz potwierdził, iż powódka jest w 9 tygodniu ciąży.

dowód: - zaświadczenie lekarskie (k.51a).

W związku z powyższym w dniu 5 lutego 2016 r. powódka wysłała pozwanemu pismo, w którym wносиła o nawiązanie stosunku pracy, jednocześnie informując, iż od grudnia 2015 r. jest w ciąży. W tej sytuacji, zdaniem powódki, przysługuje jej ochrona zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

dowód:- pismo z dnia 5.02.2016 r. (k.52),

W odpowiedzi na powyższy wniosek, w piśmie z dnia 5.02.2016 r. pozwany poinformował powódkę, że wniosek został odrzucony na podstawie art. 177 § 3 Kodeksu pracy. Zgodnie z dostarczonymi dokumentami w dniu wygaśnięcia umowy powódka nie była w 3 miesiącu ciąży.

dowód: - odpowiedź strony pozwanej (k.53),

W 2016 r. strona pozwana zawarła z pracownikami 77 umów o pracę na okres próbny, przy czym 12 z nich nie zostało przedłużonych na czas określony.

dowód: - przesłuchanie w charakterze strony pozwanej R. D. (k.68)

Powódka J. C. (2) obecnie samotnie wychowuje 9 - letnie dziecko.

dowód: - przesłuchanie powódki (k. 68)

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka J. C. (1) domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy. W toku postępowania, argumentowała, że ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę obejmuje m.in. pracownice w ciąży zatrudnione na podstawie umowy o pracę na okres próbny, trwający powyżej jednego miesiąca. Powódka powoływała się przy tym na przepis art. 177 § 1 i 2 k.p.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwolił ustalić, że w okresie od 5 października 2015 r. do 4 stycznia 2016 r. strony łączył stosunek pracy, oparty na podstawie umowy o pracę na okres próbny 3 miesięcy. Powódka została zatrudniona na stanowisku pracownika produkcyjnego w zakładzie produkcyjnym w Komornikach. Z dniem 4 stycznia 2016 r. łącząca strony umowa uległa rozwiązaniu w związku z upływem czasu na jaki została zawarta. Strony nie nawiązały kolejnego stosunku pracy. W dniu 4 lutego 2016 r. powódka udała się do lekarza ginekologa, który potwierdził, że jest w 9 tygodniu ciąży. Dalej, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, pracownica nie przedstawiła pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o stanie ciąży, przed upływem okresu na jaki została zawarta umowa. Powódka zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o przywrócenie jej do pracy w dniu 5 lutego 2016 r., a więc po upływie miesiąca od terminu końcowego umowy zawartej na okres próbny, tj. 4 stycznia 2016 r .

Zgodnie z art. 25 § 1 k.p., umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy. Z kolei zgodnie z brzmieniem § 2 k.p., każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 września 2013 r., umowa na okres próbny ma sprawdzać przygotowanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. Cechą charakterystyczną umowy na okres próbny jest jej "usługowy" charakter wobec

pozostałych umów. Bezpośrednim celem tej umowy nie jest bowiem osiągnięcie gospodarczego celu zatrudnienia w sposób właściwy dla każdej z umów wymienionych w art. 25 § 1 k.p., ale "wypróbowanie" pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby (sygn. akt II PK 358/12, opubl. LEX nr 1460947). Należy podkreślić, że umowa o pracę na okres próbny nie stwarza żadnych podstaw prawnych do żądania kontynuowania zatrudnienia przez pracownika.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, należy wskazać, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby pozwany pracodawca udzielił powódce promesy na zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny. Wersji powódki, nie potwierdził przede wszystkim przesłuchiwany w charakterze strony pozwanej R. D., który wskazał, że w pozwanym zakładzie pracy nie obowiązuje praktyka zapewniania pracowników o dalszym zatrudnieniu po zakończeniu okresu próby. Jednocześnie R. D. podał, że u strony pozwanej w 2016 r., 77 pracowników było zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę na okres próbny, przy czym z 12 z nich nie kontynuowano dalszego zatrudnienia.

Jednocześnie, Sąd nie podzielił stanowiska powódki, że przysługiwała jej ochrona stosunku pracy w okresie ciąży. Słusznie, zdaniem Sądu, strona pozwana wskazuje na treść art. 177 § 3.

Przepis art. 177 § 3 k.p., przewiduje mianowicie, że umowa zawarta na czas określony z pracownicą ulega w związku z jej ciążą przedłużeniu do dnia porodu, jeżeli umowa ta uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesięcy ciąży. Tymczasem, w stanie faktycznym niniejszej sprawy, w dacie rozwiązania stosunku pracy, powódka nie była w 3 miesiącu ciąży. Z zaświadczenia lekarskiego wystawionego przez specjalistę ginekologii i położnictwa, jednoznacznie wynika, że w dniu 4 lutego 2016 r. powódka była w 9 tygodniu ciąży a datę planowanego terminu porodu wskazano na 13 września 2016 r.

Pojęcie „upływu trzeciego miesiąca ciąży” zostało ujednoczone w orzecznictwie i zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 5 grudnia 2002 r., upływ trzeciego miesiąca ciąży następuje z upływem 3 miesięcy księżycowych, które obejmują trzy 4 tygodniowe lub trzy 28 dniowe okresy trwania ciąży. Każdy tydzień pracownicy w ciąży stanowi 7 kolejnych dni kalendarzowych poczynając od dnia poczęcia, a 4 tygodnie wskazują jednolicie okres ciąży (sygn. akt I PK 33/02).

Ponieważ nie upłynął termin wskazany w art. 177 § 3 k.p., łącząca strony umowa terminowa nie uległa przedłużeniu do dnia porodu.

Powyższe stanowisko zostało potwierdzone również w judykaturze i piśmiennictwie. W umowach o pracę na czas określony (z wyjątkiem umów zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy), na czas wykonania określonej pracy oraz na okres próbny trwający dłużej niż miesiąc ochrona trwałości stosunku pracy kończy się m.in. z upływem okresu, na jaki umowa była zawarta, jeżeli umowa miałaby ulec rozwiązaniu przed upływem 3 miesięcy ciąży (tak S. J., H. A., Kodeks pracy. Komentarz, opubl. LEX, wyd.6, str. 890).

Ustalając powyższy stan faktyczny w sprawie, Sąd odwołał się do dowodów z dokumentów, w tym przede wszystkim do dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powódki, zaświadczenia o wysokości zarobków powódki oraz zaświadczenia lekarskiego z dnia 4 lutego 2016 r., jako że żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich wiarygodności i autentyczności.

Ponadto, Sąd obdarzył walorem wiarygodności zeznania złożone przez przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej R. D., w szczególności w zakresie w jakim wskazał, że w dacie rozwiązania umowy o pracę, pracodawca nie miał wiedzy, że powódka jest w ciąży, a zatem nie stanowiło to przyczyny zakończenia z nią stosunku pracy. Zeznaniami powódki Sąd dał wiarę w części, która znajdowała potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku kierując się zasadą z art. 102 k.p.c. wskazującego, iż w przypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami, odstąpił od obciążenia powoda kosztami procesu. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie za nieobciążaniem powódki obowiązkiem zwrócenia stronie pozwanej kosztów procesu przemawiała jej sytuacja materialna.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Jako, że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, w związku z czym nie zachodziły podstawy do obciążenia jej brakującymi kosztami sądowymi od których powód był zwolniony z mocy ustawy.

Z uwagi na powyższe orzeczono jak w sentencji.