

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 października 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Marian Klekot, Elżbieta Ziółkowska

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 października 2017 r. we W.

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko G. Sp z o.o. we W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. przywraca powódkę M. K. do pracy u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. we W. na poprzednich warunkach pracy i płacy;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 48.138,74 zł brutto

(słownie: czterdzieści osiem tysięcy sto trzydzieści osiem złotych siedemdziesiąt cztery grosze) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 04.01.2017r. do dnia 26.10.2017r. pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.940 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

Powódka M. K. pozwem wniesionym w dniu 29 lipca 2016 r. (data stempla pocztowego, k. 12) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. we W. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz kosztów procesu wg norm przepisanych (k. 2).

W treści uzasadnienia pozwu powódka podała, że była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 01 maja 2010 r. na czas nieokreślony, na stanowisku głównego referenta prawnego z umówionym wynagrodzeniem w wysokości 4900 zł brutto miesięcznie. Kolejno podała, że od dnia 21 lipca 2015 r. do 19 lipca 2016 r. przebywała na urlopie macierzyńskim w związku z urodzeniem syna. Bezpośrednio po skończeniu urlopu macierzyńskiego, zgodnie z ustaleniem z pracodawcą, powódka wystąpiła z wnioskiem o wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego, który miał trwać od 19 lipca do 15 grudnia 2016 r. W tym miejscu powódka podniosła, że pomimo przebywania na urlopie wypoczynkowym, w dniu 27 lipca 2016 r. otrzymała listem poleconym wypowiedzenie stosunku pracy. Nadto zaznaczyła, że w dniach od 25 do 29 lipca 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W/w zwolnienie zostało wygenerowane online.

Z uwagi na powyższe, powódka podniosła, że pracodawca wypowiadając jej stosunek pracy podczas jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, naruszył art. 41 k.p. Co więcej, sprzeniewierzył również zasady współzycia społecznego poprzez złamanie ich ustaleń oraz umożliwienie powrotu do pracy kobiecie po urodzeniu dziecka.

W piśmie procesowym datowanym na dzień 29 listopada 2016 r., a złożonym w Sądzie na rozprawie w dniu 03 stycznia 2017r. powódka M. K. ostatecznie sprecyzowała powództwo, wskazując, iż oprócz zgłoszonego w pozwie roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, wnosi o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (k. 59).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (k. 39 - 41).

W treści uzasadnienia strona pozwana podkreśliła, że podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem jest prawdziwa i konkretna. Strona pozwana podniosła, że nie może kontynuować współpracy z powódką, a to wobec tego, że powódka była prokurentem samoistnym spółki i w tym kontekście wszystkie absencje w pracy powódki, powodują, że praktycznie w/w funkcji powódka nie wykonywała od dłuższego czasu, co utrudnia funkcjonowanie spółki. Strona pozwana zaznaczyła, że powódka została ustanowiona prokurentem spółki celem reprezentowania spółki głównie podczas nieobecności zarządu, który bardzo często przebywał w delegacji z racji skali i specyfiki działalności przedsiębiorstwa. Z uwagi na to, że powódka nie wykonywała w/w funkcji od dłuższego czasu zarząd spółki podjął decyzję o likwidacji stanowiska pracy powódki.

Następnie strona pozwana podała, że powódka otrzymała zwolnienie lekarskie już po odebraniu oświadczenia o wypowiedzeniu, o czym świadczy chociażby fakt, że oświadczenie o wypowiedzeniu powódka otrzymała w dniu 27 lipca 2016 r. i tego samego dnia otrzymała zwolnienie lekarskie. Strona pozwana podała, że odnotowała zwolnienie chorobowe powódki w ewidencji czasu pracy i tym samym odpowiednio przesunęła urlop wypoczynkowy, na który wcześniej wyrażono powódce zgodę.

Kolejno strona pozwana wskazała, że przed zakończeniem zwolnienia chorobowego powódka skierowała do pracodawcy wiadomość mailową, w treści której wskazała, że chce kontynuować zaległy urlop wypoczynkowy po zwolnieniu chorobowym do końca okresu wypowiedzenia. Nadto powódka zaznaczyła, że w przypadku nie wyrażenia zgody na urlop wypoczynkowy, będzie korzystać ze zwolnienia chorobowego, co narazi pracodawcę na większe koszty, gdyż zaległy urlop i tak będzie musiała wykorzystać czy to w normalny sposób czy w formie ekwiwalentu.

W kontekście powyższej wiadomości, strona pozwana podniosła, że utraciła zaufanie do powódki. Dalej strona pozwana podała, że wielokrotnie próbowała się skontaktować z powódką, jednakże powódka unikała z nią kontaktu. W/w działanie powódki, zmusiło stronę pozwaną do rozwiązania umowy o pracę z powódką.

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

Strona pozwana (...) sp. z o.o. we W. na podstawie wpisu do rejestrów przedsiębiorców prowadzi działalność gospodarczą w ramach której zajmuje się m.in. działalnością w zakresie inżynierii i związanym z nią doradztwem technicznym, wykopywaniem wykopów i wierceń geologiczno-inżynierskich oraz robotami budowlanymi związanymi ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych.

Prezesem Zarządu jest W. T. (1).

Dowód: - wydruk z Krajowego Rejestru Sądowego, k. 43-49.

Powódka M. K. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 01 maja 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 kwietnia 2010 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku głównego referenta prawnego, za miesięcznym wynagrodzeniem brutto w kwocie 4.900 zł, w skład którego wchodziło: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.500 zł brutto oraz premia regulaminowa w kwocie 1400 zł brutto.

Ponadto strona pozwana powierzyła powódce funkcję prokurenta samoistnego spółki.

Dowód: - umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 30.04.2010 r., k. 3 oraz w aktach osobowych powódki,

- odpis skrócony aktu małżeństwa, k. 4,

- przesłuchanie powódki 92-93,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu - W. T. (1), k. 93-94.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki liczone z trzech miesięcy wynosi 4.900,00 zł brutto, tj. 3.480,67 zł netto.

Dowód: - zaświadczenie o wynagrodzeniu, k. 52.

Strona pozwana od wielu lat ma problemy finansowe.

Wobec tego, od 2012 r. strona pozwana sukcesywnie rozwiązywała z pracownikami umowy o pracę.

Na dzień 25 lipca 2016 r. strona pozwana zatrudniała na umowę o pracę wyłącznie dwóch pracowników administracyjnych, tj. powódkę oraz Ż. K. – specjalistę ds. (...) oraz 5 pracowników fizycznych (operator wiertnicy, operator pompy). Prezes Zarządu – W. T. (1) oraz członkowie Zarządu, tj. G. D. oraz W. T. (2) współpracują na zasadzie jednoosobowej działalności gospodarczej.

Dowód: - liczba zatrudnianych w spółce pracowników w latach 2010-2017 r., k. 77,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu - W. T. (1), k. 93-94.

Od 25 lutego 2013 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich z powodu niezdolności do pracy przypadającej w okresie ciąży.

W dniu 06 września 2013 r. powódka urodziła pierwsze dziecko.

W związku z tym w okresie od 06 września 2013 r. do 06 marca 2014 r. przebywała na urlopie macierzyńskim i dodatkowym urlopie macierzyńskim. Następnie w okresie od 07 marca do 04 września 2014 r. powódka przebywała na urlopie rodzicielskim, a od 05 września 2014 r. do 28 grudnia 2014 r. na urlopie wychowawczym.

Z dniem 29 grudnia 2014 r. powódka wróciła do pracy.

Od dnia 30 grudnia 2014 r. do dnia 21 lipca 2015 r. powódka ponownie pozostawała niezdolna do pracy. Niezdolność do pracy przypadająca w okresie ciąży.

W dniu 21 lipca 2015 r. powódka urodziła kolejne dziecko.

Wobec tego, w okresie od 21 lipca 2015 r. do 18 stycznia 2016 r. powódka przebywała na urlopie macierzyńskim i dodatkowym urlopie macierzyńskim.

Od dnia 19 stycznia 2016 r. powódka przebywała na urlopie rodzicielskim. Urlop rodzicielski miał się zakończyć z dniem 18 lipca 2016 r.

Dowód: - zaświadczenie płatnika składek, teczka w aktach sprawy,

- odpisy skrócony aktów urodzenia, teczka w aktach sprawy

- wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego, teczka w aktach sprawy,

- wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego, teczka w aktach sprawy,

- wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego, teczka w aktach sprawy,
- pismo pracodawcy z dnia 05.12.2014 r., teczka w aktach sprawy,
- wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego, teczka w aktach sprawy,
- zaświadczenia lekarskie powódki, teczka w aktach sprawy,
- przesłuchanie powódki 92-93,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu - W. T. (1), k. 93-94.

W dniu 28 czerwca 2016 r. powódka zwróciła się do pracownicy spółki ds. Kadr – Ż. K. z informacją, że chciałaby wykorzystać cały swój zaległy urlop wypoczynkowy, który przysługuje jej za ostatnie 3 lata, tj. od 2013r. Wobec tego, powódka poprosiła Ż. K. o zweryfikowanie w dokumentach kadrowych ile dokładnie pozostało jej do wykorzystania urlopu.

W odpowiedzi na w/w pytanie powódki, Ż. K. w dniu 29 czerwca 2016 r. poinformowała powódkę, że za lata 2013 r. – 2015 r. przysługuje jej 79 dni urlopu i 26 dni za rok 2016 r. Wobec tego, licząc od 19 lipca urlop wypoczynkowy będzie trwał do 15 grudnia 2016 r.

Dowód: - korespondencja mailowa powódki i Ż. K. z dnia 28 i 29 czerwca 2016 r., k. 11,

- przesłuchanie powódki, k. 92-93,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu - W. T. (1), k. 93-94

Pismem datowanym na dzień 29 czerwca 2016 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej z prośbą o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego przysługującego jej za lata 2013-2015, w liczbie 79 dni w terminie od 19 lipca 2016 r. do 08 listopada 2016 r.

Kolejnym pismem datowanym na dzień 29 czerwca 2016 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej z prośbą o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego przysługującego za rok 2016 r. w liczbie 26 dni w terminie od 09 listopada 2016 r. do 15 grudnia 2016 r.

W/w pisma zostały doręczone stronie pozwanej w dniu 08 lipca 2016 r.

Dowód: - wniosek o urlop wypoczynkowy z dnia 29.06.2016 r., k. 6,

- wniosek o urlop wypoczynkowy z dnia 29.06.2016 r., k. 7,
- potwierdzenie odbioru przez stronę pozwaną wniosków o urlop, k. 8-9,
- przesłuchanie powódki, k. 92-93,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu - W. T. (1), k. 93-94.

Strona pozwana reprezentowana przez prezesa Zarządu - W. T. (1) wyraziła zgodę na udzielenie powódce urlopu wypoczynkowego w okresie od 19 lipca 2016 r. do 15 grudnia 2016 r.

Wobec tego, od dnia 19 lipca 2016 r. powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Dowód: - przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu - W. T. (1), k. 93-94.

Pismem z dnia 20 lipca 2016 r. doręczonym powódce w dniu 27 lipca 2016 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2016 r., jako przyczynę wskazując redukcję etatu (powód zwolnienia nie leży po stronie pracownika). W tym czasie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, miała też wcześniej udzielony urlop wypoczynkowy.

W treści pisma powódka została pouczona o prawie do wniesienia odwołania do Sądu Pracy w terminie 7 dni od dnia doręczenia w/w pisma.

Dowód: - rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 20.07.2016 r., k. 5 oraz w aktach osobowych powódki,

- potwierdzenie odbioru pisma o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, k. 50-51 oraz w aktach osobowych powódki,

- przesłuchanie powódki, k. 92-93,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu - W. T. (1), k. 93-94.

W dniu 27 lipca 2016 r. powódka uzyskała od lekarza internisty zaświadczenie o niezdolności do pracy, która przypadała na okres od dnia 25 lipca 2016 r. do dnia 29 lipca 2016 r.

Dowód: - zalecenia lekarskie, k. 10,

- druk (...) z dnia 27.07.2016 r., teczka w aktach sprawy,

- przesłuchanie powódki, k. 92-93,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu - W. T. (1), k. 93-94.

W okresie od 30 lipca 2016 r. do 31 października 2016 r. powódka pozostawała niezdolna do pracy.

W/w zaświadczenia lekarskie wystawiane były przez lekarza psychiatrę.

Dowód: - zaświadczenia lekarskie powódki za okres od 25 lipca 2016 r. do 26 sierpnia 2016r. ,

- przesłuchanie powódki, k. 92-93,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu - W. T. (1), k. 93-94.

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę powódka zaszła w kolejną ciążę. Na dzień 31 października 2016 r. powódka była w trzecim bądź czwartym tygodniu ciąży, co oznacza, że początek ciąży miał miejsce na przełomie września/października 2016 r.

Ciąża zakończyła się poronieniem na początku listopada 2016 r.

Dowód: - badanie krwi z dnia 27 października 2016 r., k. 61-62,

- konsultacja ginekologiczna z dnia 03.01.2017 r., k. 101 - 102,

- dokumentacja medyczna powódki, k. 107-111, 118-170,

- opinia sądowo-lekarska z dnia 16.08.2017 r. biegłego sądowego z zakresu ginekologii onkologicznej, prof. dr hab. n. med. J. K., k. 122-123,

- przesłuchanie powódki, k. 92-93, ,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu - W. T. (1), k. 93-94.

O ciąży powódka poinformowała stronę pozwaną w piśmie procesowym z dnia 29 listopada 2016 r., które zostało doręczone stronie pozwanej na rozprawie przed tut. Sądem w dniu 03 stycznia 2017 r.

Powódka wcześniej sądziła, że nie jest objęta ochroną wynikającą z art. 47 k.p., gdyż utraciła ciążę w wyniku poronienia.

Dowód: - przesłuchanie powódki, k. 92-93,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu - W. T. (1), k. 93-94.

Od 3 stycznia 2017 r. powódka nie przebywała na zwolnieniach lekarskich i nie pobierała żadnych świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Wynagrodzenie powódki za czas pozostawania bez pracy w okresie od 04.01.2017r. do dnia 26.10.2017r. wynosi 48.138,74 zł brutto.

Obecnie powódka ponownie jest w ciąży. Planowany termin porodu przewidywany jest na dzień 22 stycznia 2018 r.

Dowód: - zaświadczenie lekarskie z dnia 18.09.2017 r. k. 132,

- przesłuchanie powódki, k. 92-93.

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

Powództwo w całości podlegało uwzględnieniu jako uzasadnione.

Powódka M. K. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Strona pozwana natomiast wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się przede wszystkim na dowodach z dokumentów, tj.: na umowie o pracę na czas nieokreślony z dnia 30.04.2010 r., liczbie zatrudnianych w spółce pracowników w latach 2010-2017r., zaświadczeniu płatnika składek, odpisach skróconych aktów urodzenia dzieci powódki, wnioskach o udzielenie urlopów macierzyńskich, wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego, wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, piśmie pracodawcy z dnia 05.12.2014 r., zaświadczeniach lekarskich powódki, korespondencji mailowej powódki i Ż. K. z dnia 28 i 29 czerwca 2016 r., wniosku o urlop wypoczynkowy z dnia 29.06.2016 r., wniosku o urlop wypoczynkowy z dnia 29.06.2016 r., potwierdzeniu odbioru przez stronę pozwaną wniosków o urlop, rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 20.07.2016 r., potwierdzeniu odbioru pisma o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, zaleceniu lekarskiemu, druku (...) z dnia 27.07.2016 r., zaświadczeniach lekarskich powódki za okres od 25 lipca 2016 r. do 26 sierpnia 2016 r., badaniu krwi z dnia 27 października 2016 r., konsultacji ginekologicznej z dnia 03.01.2017 r., na dokumentacji medycznej powódki, zaświadczeniu lekarskim z dnia 18.09.2017 r., albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała ich prawdziwości i autentyczności.

Ponadto ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodzie z zeznań powódki i przesłuchanego w charakterze strony pozwanej prezesa Zarządu - W. T. (1) - w zakresie w jakim zeznania te korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Okoliczności niniejszej sprawy co do zasady były bezsporne. W toku niniejszej sprawy żadna ze stron nie kwestionowała faktu, że w okresie od 19 lipca 2016 r. powódka przebywała na zaległym urlopie wypoczynkowym, który miał trwać do 15 grudnia 2016 r. Prezes Zarządu W. T. (1) zeznał, że wyraził powódce zgodę na ten urlop. Ponadto

bezporna jest również okoliczność, że od 25 lipca 2016 r. powódka miała orzeczoną niezdolność do pracy z powodu choroby, o czym poinformowała swojego pracodawcę w dniu 27 lipca 2017 r.

Okolicznością sporną była natomiast możliwość rozwiązania umowy o pracę z powódką w dniu 27 lipca 2016 r. oraz to, czy faktycznie w okresie wypowiedzenia umowy o pracę powódka była w ciąży.

Kluczowe dla rozstrzygnięcia o zasadności niniejszego powództwa było zatem ustalenie czy w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy strona pozwana była uprawniona do dokonania powódce wypowiedzenia umowy o pracę, a także czy powódce przysługuje szczególna ochrona wynikająca z art.177 § 1 k.p..

W myśl bowiem art. 45 § 1 k.p.: „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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.

§ 2. Sąd Pracy może 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.

§ 3. Przepisu § 2 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.”

Kolejno wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 177 § 1 k.p. 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.

Zgodnie z utrwaloną już linią orzecniczą SN, wynikający z art. 177 § 1 k.p. zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji, gdy zaszła ona w ciążę w okresie wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1995 r. I PRN 23/95).

Co istotne, w judykaturze i doktrynie jednolicie przyjmuje się, że ochrona trwałości stosunku pracy ze względu na ciążę (art. 177 § 1 k.p.), obejmuje także sytuację, gdy ciąża zakończyła się poronieniem przed upływem okresu wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 468/99, Pr.Pracy 2001/5/31)

Kwestia powiadomienia zakładu pracy o ciąży już po rozwiązaniu umowy o pracę może mieć tylko znaczenie przy rozpoznawaniu roszczenia wnioskodawczyni o wynagrodzenie za czas, w którym nie pracowała, nie zawiadomiwszy zakładu pracy o ciąży (postanowienie SN z 13 września 1979 r. I PRN 84/79). Zakaz ten może zostać wyłączony jedynie w sytuacji przewidzianej w art. 177 § 4 k.p., a taka nie wystąpiła po stronie pozwanej.

W tym stanie rzeczy, celem ustalenia, czy powódka z całą pewnością była w ciąży w okresie trwania wypowiedzenia, tj. w okresie od 01 sierpnia do 31 października 2016 r. oraz w jakiej dacie powódka utraciła tę ciążę w wyniku poronienia, Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego sądowego z dziedziny ginekologii.

Biegły sądowy – prof. dr hab. n. med. J. K. w rzeczowej, jasnej i spójnej opinii sądowej z dnia 16 sierpnia 2017 r. ustalił, iż na podstawie materiału dowodowego zawartego w aktach sprawy można z całą pewnością stwierdzić, że w dniu 31 października 2016 r. powódka była w trzecim lub czwartym tygodniu ciąży, co oznacza, że początek ciąży miał miejsce najprawdopodobniej na przełomie września i października 2016 r. Ponadto biegły wskazał, że nie jest możliwe ustalenie w jakiej dacie powódka utraciła tę ciążę w wyniku poronienia.

W ocenie Sądu sporządzona w sprawie opinia biegłego sądowego jest rzetelna i merytorycznie uzasadniona. Dla oceny opinii biegłego sądowego istotne znaczenie ma również fakt, iż strony nie wniosły zastrzeżeń do jej treści (również pozwany pracodawca).

Warto również zaznaczyć, że okoliczność, iż powódka w okresie wypowiedzenia była we wczesnej ciąży nie ma żadnego znaczenia dla niniejszego postępowania. Dla ochrony przez wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w okresie ciąży nie jest istotny termin wykazania powyższej okoliczności, lecz wyłącznie obiektywny stan rzeczy, istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę.

A zatem, okoliczność, iż powódka była w ciąży w okresie wypowiedzenia

czyni dokonane powódce wypowiedzenie stosunku pracy niezgodne z uregulowaniem zawartym w art. 177 § 1 k.p. powołanym powyżej.

Ponownie zaznaczyć należy, że bez znaczenia pozostaje późniejsza utrata tej ciąży w wyniku poronienia.

Dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę było niezgodne z przepisami Kodeksu Pracy także i z tej przyczyny, że nastąpiło w okresie zwolnienia lekarskiego powódki, a nawet gdyby i z tym polemizować – to i tak nastąpiło ono w czasie udzielonego powódce przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego.

Bowiem w myśl art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przepis ten dotyczy wszystkich umów o pracę, chroniąc pracownika przed wypowiedzeniem przede wszystkim w okresie urlopu. Chodzi tu o urlop wypoczynkowy zarówno zasadniczy, jak i dodatkowy przyznawany pracownikowi. Przepis obejmuje swym zakresem także urlop wychowawczy. Co więcej, bezsprzecznie zważyć należy, że w/w przepis obejmuje również nieobecność w pracy spowodowaną zwolnieniem lekarskim.

A zatem, w realiach niniejszej sprawy nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z powódką z naruszeniem przepisów prawa pracy, nie tylko wobec tego, że powódka w dacie doręczenia jej wypowiedzenia umowy o pracę przebywała na urlopie wypoczynkowym, ale przede wszystkim wobec tego, że okresie wypowiedzenia powódka była w ciąży. Ta okoliczność zaś czyni roszczenie powódki o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy jako oczywiście uzasadnione.

Co więcej, dla oceny możliwości wypowiedzenia (i rozwiązania) z powódką umowy o pracę, bez znaczenia pozostaje fakt, iż powódka od wielu lat nie świadczy pracy u strony pozwanej (ze względu na przysługujące jej uprawnienia rodzicielskie w zakresie urlopów macierzyńskich) oraz okoliczność, iż aktualnie strona pozwana znajduje się w trudnej sytuacji finansowej. Zauważyć bowiem należy, że ochrona wyrażona w art. 177 §1 k.p. ma szczególny charakter, który ulega ograniczeniu tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy - art. 177 § 4 k.p.- a nie likwidacji jedynie stanowiska pracy pracownika.

Następnie zaznaczyć należy, że wyrażony w art. 177 § 1 k.p. zakaz wypowiedzenia (i rozwiązania) przez pracodawcę umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego nie oznacza, że wypowiedzenie nie wywołuje skutku prawnego w postaci rozwiązania umowy o pracę. Jest to wypowiedzenie niezgodne z prawem, a skutki tego określone są w art. 45 § 1 k.p. (wyrok SN 10 sierpnia 2010 r., (...) 17/10).

W takiej sytuacji uzasadnione jest roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy w pozwanym zakładzie na dotychczasowe warunki pracy i płacy wobec faktu, że stosunek pracy uległ już rozwiązaniu.

Literalne brzmienie art. 45 § 3 k.p. oraz art. 41¹ k.p. wyklucza możliwość orzeczenia o odszkodowaniu przewidzianym w art. 45 § 2 k.p.

W tym stanie rzeczy, tut. Sąd w pkt. I-wszym sentencji wyroku przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Co więcej, w myśl art. 47 k.p., pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli jednak umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Ponadto podkreślić należy, że pracownicy podejmującej pracę w wyniku przywrócenia, jeżeli rozwiązano lub wypowiedziano umowę o pracę w okresie ciąży, przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy począwszy od chwili, w której zakład pracy został powiadomiony o ciąży, powodującej objęcie jej szczególną ochroną stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 15 stycznia 1988 r. I PRN 74/87).

Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy to odszkodowanie za szkodę, jaką poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia za pracę wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy. Stąd też wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy powinno odpowiadać (być obliczone) wynagrodzeniu za pracę, jakie otrzymywałby pracownik, gdyby w tym czasie pozostawał w stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2015 r. II PK 151/14, LEX nr 1713020).

Skoro pozwany zakład pracy został powiadomiony o ciąży powódki na rozprawie w dniu 03.01.2017r., to zgodnie z przywołanym powyżej orzecznictwem SN, tut. Sąd zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres od 04.01.2017r. do dnia rozprawy, na której zapadł wyrok, tj. do dnia 26.10.2017r. – pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy w terminie 7 dni.

Sąd na rozprawie w dniu 12.10.2017r. zobowiązał prezesa Zarządu pozwanej Spółki do wyliczenia należnego powódce wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za w/w okres. Pismem z dnia 16.10.2017r. (k.146) pełnomocnik strony pozwanej poinformował Sąd, że strona pozwana odmawia wykonania zobowiązania Sądu i go nie wykona. W tej sytuacji Sąd dokonał stosownych obliczeń we własnym zakresie i zdaniem Sądu strona pozwana nie ma prawa do kwestionowania tych obliczeń, skoro sama – mając takie prawo i jednocześnie obowiązek (zobowiązanie Sądu) – nie dokonała takich wyliczeń.

W myśl §1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29.05.1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy (Dz.U. z 1996r., Nr 62, poz. 289 z późn. zm.), przy ustalaniu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługującego pracownikowi przywróconemu do pracy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

W myśl §2a tego rozporządzenia, wynagrodzenia, odszkodowania i inne należności ustalone w wysokości wynagrodzenia za jeden dzień lub wielokrotności wynagrodzenia za jeden dzień, oblicza się dzieląc miesięczną kwotę ustaloną według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop przez współczynnik, o którym mowa w § 13 ust.2 a następnie mnożąc przez liczbę dni pracy, za które to wynagrodzenie, odszkodowanie lub inna należność są ustalane.

Z kolei zgodnie z § 19 ust.1 i 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08.01.1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop: „§ 19. 1. Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala

się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego.

2. Współczynnik ustala się, odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12.”

W 2017r. wskazany współczynnik wynosi 20,83.

Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.900 zł brutto.

$4.900 \text{ zł} : 20,83 = 235,23 \text{ zł}$ – jest to wynagrodzenie za jeden dzień pozostawania bez pracy przez powódkę w styczniu i w październiku 2017r., w których to miesiącach trzeba obliczyć to wynagrodzenie za jeden dzień, gdyż są to niepełne miesiące, stosownie do wyżej cyt. § 2a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29.05.1996r.

Od 04 do 31 stycznia dni roboczych było 19.

Od 01 do 26 października dni roboczych również było 19.

$235,23 \times 19 = 4.469,37 \text{ zł}$ brutto.

$4.469,37 \text{ zł} \times 2 = 8.938,74 \text{ zł}$ brutto.

Za okres od lutego do września 2017r. (pełne miesiące kalendarzowe) wynagrodzenie za czas pozostawania przez powódkę bez pracy wynosi 39.200 zł brutto ($4.900 \text{ zł} \times 8$).

$39.200 \text{ zł} + 8.938,74 \text{ zł} = 48.138,74 \text{ zł}$ brutto.

Taką też sumę, tj. 48.138,74 zł brutto Sąd zasądził na rzecz powódki tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 04.01.2017r. do 26.10.2017r.

W pkt. III – *cim* sentencji wyroku Sąd, na podstawie przepisów art. 98 § 1 k.p.c. zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.940 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, tj. tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu obliczonej jako 5% od wartości przedmiotu sporu wskazanej przez powódkę na kwotę 58.800 zł (k.17), a którą to opłatę powódka uiściła w dniu 03.10.2016r.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.