

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie X P 326/18:

1. przywrócił M. S. do pracy w Gminnym Centrum (...), (...), (...) w D. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;
2. oddalił powództwo w zakresie roszczenia o wynagrodzenie za pracę;
3. zasądził od Gminnego Centrum (...), (...), (...) w D. na rzecz M. S. kwotę 180( sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
4. nie obciążył M. S. kosztami procesu;
5. nakazał pobrać od Gminnego Centrum (...), (...), (...) w D. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę (...) (tysiąc sześćset osiem) złotych tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

M. S. była zatrudniona w Gminnym Centrum (...), (...), (...) w D. od dnia 1 grudnia 2002 roku, na podstawie umowy o pracę zawartej początkowo na czas określony, a od dnia 1 lutego 2003 roku – nieokreślony, ostatnio na stanowisku inspektora ds. administracyjno-personalnych i marketingu/kasjera.

Wynagrodzenie powódki wynosiło 2.668,00 złotych.

Zgodnie z regulaminem pracy wynagrodzenie było płatne do dnia 28 każdego miesiąca.

W dniu 13 kwietnia 2016 roku pracodawca wręczył powódce oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu likwidacji stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjno-strukturalnymi oraz względami ekonomiczno-finansowymi.

Stanowisko powódki zostało zlikwidowane.

Od 13 kwietnia 2016 roku obowiązki powódki przejęła główna księgowa.

Powódka przedstawiła pracodawcy zaświadczenie lekarskie z dnia 27 kwietnia 2016 roku, z którego wynikało, iż jest w 6 tygodniu ciąży.

W związku z przedstawionym zaświadczeniem lekarskim, z którego wynikało, iż powódka jest w ciąży pracodawca, za zgodą powódki, cofnął oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Cofnięcie wypowiedzenia nie spowodowało odtworzenia stanowiska pracy powódki.

Od dnia 28 kwietnia 2016 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Od dnia 6 czerwca 2016 roku do dnia 31 lipca 2016 roku powódce udzielono urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni na podstawie art. 180<sup>1</sup> kodeksu pracy .

Do dnia 1 lipca 2016 roku w schemacie organizacyjnym Gminnego Ośrodka (...) w D. wyodrębnione były m. in. dział księgowości (główna księgowa) oraz dział ds. administracyjno-personalnych i marketingu, w którym był zatrudniony inspektor ds. administracyjno-personalnych i marketingu/kasjer. Mógł być w dziale zatrudniony referent i młodszy referent.

Do zadań inspektora ds. administracyjno-personalnych i marketingu/kasjera należało m.in.:

- prowadzenie sekretariatu ośrodka;
- prowadzenie akt osobowych i dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy;
- prowadzenie ewidencji zwolnień lekarskich;
- sporządzanie sprawozdań do GUS-u;
- prowadzenie funduszu socjalnego ośrodka;
- zawieranie umów o dzieło, umów zleceń oraz prowadzenie ich rejestru;
- przyjmowanie i odbieranie korespondencji;
- odbieranie poczty ze skrzynki na korespondencję;
- prowadzenie ewidencji szkoleń, konferencji, imprez, itp. ośrodka;
- udział w organizowaniu działalności kulturalno-oświatowej na rzecz środowiska gminy Z.;
- przyjmowanie gotówki do kasy z wpływów z usług, wszelkich darowizn oraz innych należności;
- wypłata gotówki z kasy za powstałe zobowiązania gotówkowe, wypłata wynagrodzeń oraz inne wypłaty gotówkowe;
- prowadzenie książki druków ścisłego zarachowania;
- podejmowanie gotówki z banku;
- dokonywanie zakupów oraz innych usług dla potrzeb ośrodka;
- promocja i reklama ośrodka;
- prowadzenie odpowiedniej polityki szkoleniowej w zakresie organizacji szkoleń i pozyskiwania podmiotów prowadzących własne cykle szkoleniowe;
- nadzór i współpraca w zakresie wyżywienia gości z firmą świadczącą usługi gastronomiczne.

Od dnia 1 lipca 2016 roku zmianie uległ schemat organizacyjny Gminnego Ośrodka (...) w D.. Dział księgowości oraz dział ds. administracyjno-personalnych i marketingu został zastąpiony przez dział finansowo-administracyjny. W skład działu finansowego wchodziło odtąd stanowisko głównego księgowego oraz stanowisko administratora bezpieczeństwa informacji.

Do zadań działu finansowo – administracyjnego należało m. in.:

- prowadzenie gospodarki finansowej ośrodka, zgodnie z zasadami określonymi w ustawach;
- opracowywanie planu finansowego ośrodka oraz sprawozdań z jego wykonania;
- analizowanie i kontrolowanie wykonania planu finansowego;
- prowadzenie akt osobowych i dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy;
- sporządzanie sprawozdań do GUS-u;

- prowadzenie funduszu socjalnego ośrodka;
- prowadzenie rejestru umów o dzieło oraz umów zleceń;
- obsługa kasy ośrodka;
- przyjmowanie i odbieranie korespondencji;
- nadzór nad przestrzeganiem zasad zawartych w Polityce (...).

W dziale finansowo – administracyjnym mogły być obsadzone następujące stanowiska: główny księgowy, kasjer, inspektor, referent, młodszy referent, administrator bezpieczeństwa informacji.

Od dnia 1 sierpnia 2016 roku do dnia 25 stycznia 2017 roku powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby.

Powódka został udzielony urlop na żądanie w dniach 26-27 stycznia oraz 30 stycznia 2017 roku.

W okresie od 31 stycznia 2017 roku do 28 marca 2017 roku powódka przebywała na zaległym urlopie wypoczynkowym za 2015 i 2016 rok.

W dniu 26 marca 2017 roku powódka wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za 2017 rok w okresie od 29 marca do 28 kwietnia 2017 roku.

Pracodawca nie wyraził zgody na udzielenie powódce urlopu wypoczynkowego we wnioskowanym okresie i skierował powódkę na badania lekarskie, zgodnie z art. 229 § 2 kodeksu pracy.

W okresie od dnia 29 marca 2017 roku do dnia 26 września 2017 roku powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby.

W dniu 19 września 2017 roku powódka wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za 2017 rok w okresie od 27 września do 27 października 2017 roku.

Pracodawca nie wyraził zgody na udzielenie powódce urlopu wypoczynkowego we wnioskowanym okresie i skierował powódkę na badania lekarskie, zgodnie z art. 229 § 2 kodeksu pracy.

Powódka odebrała skierowanie na badanie okresowe.

W dniu 27 września 2017 roku powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. W tym dniu lekarz zakładowy, wydający zaświadczenia o zdolności do pracy, nie przyjmował.

W dniu 28 września 2017 roku powódka poinformowała pracodawcę, iż jest w szpitalu.

Za ten dzień powódka otrzymała zwolnienie lekarskie.

W związku z wystawionym jednodniowym zwolnieniem lekarskim pracodawca skontaktował się z lekarzem wystawiającym zwolnienie powódki, uzyskując informację, iż powódka była w tym dniu na planowanym badaniu lekarskim.

W dniu 29 września 2017 roku powódka wykorzystała jeden dzień urlopu na żądanie.

Od dnia 1 października 2017 roku do dnia 3 stycznia 2018 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 2 października 2017 roku około godziny 9.35 powódka pojawiła się w pracy w celu dostarczenia zwolnienia lekarskiego. Powódka przyjechała do pracy samochodem.

Na zwolnieniu lekarskim w rubryce wskazania lekarskie wpisany był kod – 1, oznaczający, iż pacjent powinien leżeć.

Na innych zwolnieniach przedstawianych przez powódkę nie pojawiała się wskazanie, iż powódka powinna leżeć.

W wyniku kontroli lekarza orzecznika ZUS wydano zaświadczenie, w którym stwierdzano, iż w dniu 22 grudnia 2017 roku ustała niezdolność powódki do pracy.

W dniu 2 stycznia 2018 roku powódka zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za rok 2017 w okresie od 4 stycznia 2018 roku do 1 lutego 2018 roku.

Pracodawca nie wyraził zgody na udzielenie powódce urlopu wypoczynkowego we wnioskowanym okresie.

Od dnia 4 stycznia 2018 roku do dnia 10 stycznia 2018 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Powódce udzielono w dniach 11, 12, 15 oraz 16 stycznia 2018 roku urlopu na żądanie.

Od dnia 17 stycznia do dnia 2 lutego 2018 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W wyniku kontroli lekarza orzecznika ZUS wydano zaświadczenie, w którym stwierdzano, iż w dniu 1 lutego 2018 roku ustała niezdolność powódki do pracy.

W trakcie przebywania na zwolnieniach lekarskich w okresie od 2016 do 2018 roku powódka kilkakrotnie była w siedzibie pracodawcy.

W okresie od września 2017 roku do lutego 2018 roku kilkakrotnie kontrolowano zasadność wystawianych powódce zwolnień lekarskich. Część kontroli stwierdzała, iż powódka właściwie wykorzystuje zwolnienie lekarskie i potwierdzała niezdolność do pracy powódki. W dwóch przypadkach zasadność zwolnień była podważona przez lekarza orzecznika ZUS.

W dniu 2 lutego 2018 roku powódka stawiała się w pracy i wyraziła gotowość do pracy. Pracodawca nie skierował powódki na badania przez lekarza medycyny pracy pozwalające stwierdzić, czy jest zdolna świadczyć pracę.

W dniu 2 lutego 2018 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 maja 2018 roku. Wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia jest likwidacja stanowiska pracy w związku ze zmianami organizacyjno-strukturalnymi.

W wypowiedzeniu zawarto pouczenie, iż powódce przysługuje 7 dni na wniesienie odwołania od tego wypowiedzenia do sądu.

W okresie wypowiedzenia powódce udzielono urlopu wypoczynkowego w wymiarze 28 dni (od 5 lutego do 14 marca 2018 roku). Od 15 marca 2018 roku do końca okresu wypowiedzenia pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy.

W momencie wręczania oświadczenia powódka nie miała świadomości, iż jest w ciąży. Wcześniej 4 razy traciła ciążę.

Powódka borykała się ze stanami depresyjnymi związanymi z niemożnością utrzymania kolejnych ciąż.

Pod koniec lutego 2018 roku powódka powzięła podejrzenie, że jest w ciąży.

W dniach od 19 do 21 marca 2018 roku powódka była hospitalizowana w Klinice (...) w Instytucie Centrum (...) w Ł.. Hospitalizacja była spowodowana objawami zagrażającego poronienia i wtórnej niedokrwistości. Ze względu na dwukrotne przebycie poronienia oraz ciąży pozamacicznej obecną ciążę zakwalifikowano jako ciążę wysokiego ryzyka.

Podczas hospitalizacji powódka upewniła się co do tego, że jest w ciąży.

Po wyjściu ze szpitala powódce zalecono oszczędny tryb życia. Zakazano jakichkolwiek stresów.

W dniach od 19 marca do 11 kwietnia 2018 roku powódka była niezdolna do pracy.

W dniu 21 marca 2018 roku powódce wystawiono zaświadczenie lekarskie, w którym stwierdzano, iż powódka jest w 11 tygodniu ciąży. Ciążę określono jako ciążę wysokiego ryzyka.

Zaświadczenie o ciąży powódka przesłała pracodawcy pocztą.

Pracodawca otrzymał zaświadczenie w dniu 26 marca 2018 roku.

Pracodawca zwrócił się do Instytutu Centrum (...) o jednoznaczne wskazanie rozpoznania, ze szczególnym uwzględnieniem rozpoznania tygodnia ciąży, wskazując, iż zapis na zaświadczeniu lekarskim jest nieczytelny.

Pozwanego poinformowano, iż nie został wskazany w katalogu podmiotów, którym podmiot udzielający świadczeń zdrowotnych jest zobowiązany do udzielania informacji medycznej.

Po uzyskaniu informacji o tym, że powódka jest w ciąży pracodawca nie cofnął oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

O prawidłowym terminie do wniesienia odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę M. S. dowiedziała się z Internetu w dniu 5 kwietnia 2018r. Miedzy 2 lutego a 5 kwietnia 2018r nikt nie pouczył powódki i znikąd nie powzięła wiedzy, że w oświadczeniu wskazano nieprawidłowy termin na wniesienie odwołania do Sądu. Gdyby powódka w momencie doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wiedziała, że jest w ciąży to z pewnością złożyłaby odwołanie do Sądu. Gdyby jej zostało udzielone prawidłowe pouczenie to po powzięciu podejrzenia, że jest w ciąży odwołałaby się do Sądu. Decyzję o odwołaniu o spornego oświadczenia M. S. podjęła w dniu 14 kwietnia 2018r

W roku 2018 powódka otrzymała następujące świadczenia od pracodawcy:

- wynagrodzenie za pracę w okresie od 11 do 16 stycznia 2018 roku w kwocie 383,25 złotych brutto;
- wynagrodzenie za pracę w okresie od 2 lutego do 28 lutego 2018 roku w kwocie 2.579,06 złotych oraz wyrównanie do stycznia 2018 roku w kwocie 61,32 złotych;
- wynagrodzenie za pracę w okresie od 1 marca do 18 marca 2018 roku w kwocie 1.511,78 złotych;
- wynagrodzenie za czas choroby w okresie od 17 stycznia do 31 stycznia 2018 roku w kwocie 1.314,60 złotych;
- wynagrodzenie za czas choroby w dniu 1 lutego 2018 roku w kwocie 87,64 złotych;
- wynagrodzenie za czas choroby w okresie od 19 marca do 31 marca 2018 roku w kwocie 1.424,15 złotych;
- wynagrodzenie za czas choroby w okresie od 1 kwietnia do 4 kwietnia 2018 roku w kwocie 438,20 złotych.

W okresie od dnia 1 stycznia do 10 stycznia 2018 roku oraz po dniu 5 kwietnia 2018 roku zasiłek chorobowy wypłacał powódce Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W okresie od 1 czerwca 2018r do 12 września 2018r powódka pobierała zasiłek chorobowy a od dnia 13 września 2018r do dnia wyrokowania wypłacany jej był zasiłek macierzyński. Obydwa świadczenia pobierane były przez M. S. w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody w postaci złożonych do akt dokumentów oraz zeznań wskazanych świadków, zeznań powódki oraz zeznań działającej w imieniu strony pozwanej dyrektor A. K. (1). W zakresie zeznań A. S. nie dał wiary jej twierdzeniom, iż korzystanie przez powódkę ze zwolnień lekarskich, urlopów wypoczynkowych (zresztą udzielanych przez pracodawcę) stanowi nadużycie prawa. Twierdzenia te pozostają

w sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. S. nie znalazł żadnych okoliczności, które pozwalałyby przyjąć, iż powódka korzystając z weryfikowanych przez ZUS zwolnień lekarskich i udzielanych przez pracodawcę urlopów wypoczynkowych dopuściła się nadużycia prawa bądź też aby jej zachowanie pozostawało w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z zeznań E. C. (1). Zgodnie z art. 217 § 3 Sąd pominie środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione lub jeżeli strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki. Z treści przepisu art. 217 § 3 k.p.c. jednoznacznie wynika uprawnienie sądu do pominięcia każdego wniosku dowodowego, który nie ma już znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązki sądu w tym zakresie nie obejmują powinności, uwzględnienia wszelkich wniosków dowodowych na okoliczności co do zasady wpisujące się w podstawę faktyczną powództwa. Powoływanie dowodów dla zwłoki ma miejsce zarówno wówczas, gdy okoliczności sprawy dla wykazania których zostały powołane, są już dostatecznie wyjaśnione, jak również wtedy, gdy nie mogą one wyjaśnić spornych okoliczności, bowiem dotyczą faktów bez istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd kierując się normą art. 227 k.p.c. ma bowiem obowiązek dokonywania selekcji dowodów, aby postępowanie dowodowe służyło wyjaśnieniu i ustaleniu jedynie tych faktów, które mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Zgodnie z twierdzeniem wnioskodawcy zgłoszony wniosek dowodowy miał zmierzać do wykazania, że nie było podstaw do wystawienia przez lekarza zwolnienia lekarskiego powódce. Należy stwierdzić, iż w przedmiotowej sprawie już ustalono, iż w okresie od września 2017 roku do lutego 2018 roku kilkakrotnie kontrolowano zasadność wystawianych powódce zwolnień lekarskich. Część kontroli stwierdzała, iż powódka właściwie wykorzystuje zwolnienie lekarskie i potwierdzała niezdolność do pracy powódki. W dwóch przypadkach zasadność zwolnień była podważona przez lekarza orzecznika ZUS. Nadto w ocenie Sądu powołany dowód zmierzał do wykazania innych okoliczności niż dotyczących dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę z powódką znajdującą się w okresie ochronnym, a także możliwości przywrócenia jej na poprzednio zajmowane stanowisko, będąc tym samym zbędnym dla stwierdzenia okoliczności będących przedmiotem niniejszego postępowania. Sąd dał wiarę zeznaniom pozostałych świadków w szczególności co do faktu przyjeżdżania przez powódkę samochodem do siedziby pracodawcy i późniejszych wizyt w siedzibie pracodawcy. Jednak z faktu samych wizyt i faktu, iż powódka przyjechała samochodem nie można wyciągnąć wniosku, że naużywała ona zwolnień lekarskich. Po pierwsze w obecnych czasach samochód jest jednym z narzędzi ułatwiających życie człowiekowi a z uwagi na fakt, iż strona pozwana ma siedzibę w niewielkiej, kiepsko skomunikowanej miejscowości pod Z. skorzystanie przez powódkę z samochodu świadczy o jej należytej dbałości o zdrowie. Dużo większym zagrożeniem dla jej zdrowia byłoby poruszanie się środkami komunikacji publicznej ewentualnie długi pieszy marsz późną jesienią i zimą. Należy mieć na uwadze, iż w czasie niezdolności do pracy usilnie starała się o dziecko i jakiegokolwiek niedogodności mogły te starania zniweczyć. Okoliczność, iż powódka w 2016r była widziana na dożynkach nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji dokonał oceny, czy powódka złożyła pozew w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p. Ocena czy pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy) został złożony w terminie z art. 264 § 1 k.p. dotyczy stosowania prawa materialnego i sąd pracy jest obowiązany jej dokonać w każdym stadium sprawy (*iura novit curia*) (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 roku, II PK 215/13, LEX nr 1647002).

Sąd stwierdził, iż powódka, składając w dniu 16 kwietnia 2018 roku pozew o uznanie za bezskuteczne dokonanej w dniu 2 lutego 2018 roku wypowiedzenia umowy o pracę, przekroczyła termin wynikający z art. 264 § 1 k.p.

Sąd wskazał, że w przedmiotowej sprawie zachodzą jednak okoliczności uzasadniające przywrócenie tego terminu na podstawie art. 265 k.p.c. Okolicznością ekskulpującą od zarzutu przekroczenia terminu do wniesienia powództwa jest brak prawidłowego pouczenia przez pracodawcę o sposobie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. W konsekwencji nie można powódce przypisać winy w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia jej umowy o pracę i termin ten należało powódce przywrócić na podstawie art. 265 k.p. Błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia prawo do przywrócenia terminu do wniesienia tego odwołania (wyrok

SN z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 333/14, LEX nr 1977922). Jak ustalono powódka powzięła wiedzę o prawidłowym terminie na wniesienie odwołania w dniu 5 kwietnia 2018r. Pozew złożyła w dniu 18 kwietnia 2018r czyli uznać należy, iż zachowała ustawowy 21 dniowy termin na wniesienie odwołania.

Ustaliwszy, iż w przedmiotowej sprawie zachodzą okoliczności uzasadniające przywrócenie tego terminu na podstawie art. 265 k.p.c. Sąd przystąpił do merytorycznego rozpoznania roszczeń powódki.

Sąd wskazał, że art. 177 § 1 k.p. stanowi, 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 o pracę. Oznacza to, że zakaz rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy i urlopu macierzyńskiego dotyczy wypowiedzenia (w tym również wypowiedzenia zmieniającego) oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę (art. 53), nawet jeżeli oświadczenie te zostało złożone jej w okresie przed zajściem w ciążę, a pracownica zaszła w ciążę w czasie biegu wypowiedzenia, albo w okresie, gdy była ona już w ciąży, lecz o tym fakcie nie wiedziała (wyrok SN z dnia 29 marca 2001 r. I PKN 330/00, OSNAPiUS 2003, Nr 1, poz. 11, w którym uznano, że pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia jej umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę), jak również wówczas, gdy pracownica poroniła przed upływem okresu wypowiedzenia. Ochrona kobiety w ciąży przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę jest jedną z najdalej sięgających w systemie prawa pracy. Przepis art. 177 § 1 k.p. ma przy tym charakter bezwzględnie obowiązujący (ius cogens).

Sąd zaznaczył, że jeżeli po złożeniu przez pracodawcę jednego z wyżej opisanych oświadczeń pracownica przyniesie zaświadczenie lekarskie (por. art. 185 § 1 k.p.), że w chwili jego składania była już w ciąży, pracodawca ma obowiązek cofnąć to oświadczenie. Potwierdza to wyrok z dnia 30 maja 2017 r. I PK 174/16, OSNP 2018/6/74, w którym SN - z powołaniem się na wcześniejsze zgodne orzecznictwo - przedstawił tezę, że pracodawca powinien bez zbędnej zwłoki cofnąć oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdy dowie się, że w czasie biegu wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę, co zostało potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem lekarskim. Obowiązek cofnięcia wypowiedzenia obejmuje sytuację, nawet już po ustaniu stosunku pracy, byle tylko pracownica wykazała zaświadczeniem lekarskim, że była w ciąży najpóźniej ostatniego dnia biegu okresu wypowiedzenia. Ponadto SN stwierdził, że obowiązek cofnięcia przez pracodawcę oświadczenia obejmuje też sytuacje, w których pracownica była już w ciąży w dniu wypowiedzenia lub rozwiązania umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia, a dowiedziała się o niej po otrzymaniu oświadczenia pracodawcy i dopiero wtedy zawiadomiła go o swoim stanie, przedkładając stosowne zaświadczenie lekarskie. Akceptując stwierdzony przez SN obowiązek cofnięcia wypowiedzenia, czyli obowiązek złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o odwołaniu swojego wcześniejszego oświadczenia woli o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy, trzeba dodać, że skuteczność cofnięcia zależy od zgody pracownicy (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Może ona być wyrażona w sposób dorozumiany i wynikać z całokształtu okoliczności, ale z uwagi na zasadę wolności pracy w żadnym przypadku nie można pracownicy odmówić prawa sprzeciwu wobec cofnięcia przez pracodawcę takiego oświadczenia, czyli przeciwko jednostronnemu przywróceniu do pracy przez pracodawcę wbrew jej interesom.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie bezspornym pozostawało, iż w momencie wręczenia oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy powódka nie miała świadomości, iż jest w ciąży. W trakcie biegu okresu wypowiedzenia, w dniu 21 marca 2018 roku powódce wystawiono zaświadczenie lekarskie, w którym stwierdzano, iż powódka jest w 11 tygodniu ciąży. Ciążę określono jako ciążę wysokiego ryzyka. Zaświadczenie o ciąży powódka przesała pracodawcy pocztą. Pracodawca otrzymał zaświadczenie w dniu 26 marca 2018 roku. Pracodawca w toku procesu wyraźnie przyznał, iż znana mu była okoliczność ciąży powódki, jednak zakwestionował prawdziwość ustaleń lekarza. Skoro tak to strona pozwana umyślnie, świadomie i celowo naruszyła przepis art. 177§1 kp. Pracodawca nie cofając oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, w ocenie Sądu, w sposób ciężki naruszył prawa pracownicze. Jego postępowanie zasługuje na stanowcze potępienie i napiętnowanie.

Sąd podkreślił, iż 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 SN z 2 czerwca 1995 r. I PRN 23/95, OSNP 1995/22/276). Okoliczność, iż powódka w okresie wypowiedzenia była we wczesnej ciąży nie powinna mieć żadnego znaczenia dla postępowania. Ustawodawca określił stadium rozwoju ciąży jedynie przy rozwiązywaniu umowy o pracę na czas określony. Powódka wykazała stan faktyczny zaświadczeniem lekarskim: 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. 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 SN z 15 stycznia 1988 r. I PRN 74/87).

Za całkowicie niezasadny Sąd uznał zarzut nadużycia prawa przez powódkę w postaci art. 177 § 1 kodeksu pracy w związku z artykułem 8 kodeksu pracy. Artykuł 8 k.p. statuuje dyrektywę, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu fakt, iż powódka, pomimo posiadanej wiedzy od roku 2016 w przedmiocie likwidacji jej stanowiska pracy, przebywała przez długi okres czasu na zwolnieniach lekarskich przerywanych okresami urlopu wypoczynkowego nie stanowi nadużycia prawa. W opinii pracodawcy powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich wyłącznie w celu uniknięcia rozwiązania z nią stosunku pracy. Powyższe nie znalazło potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powódka borykała się ze stanami depresyjnymi związanymi z niemożnością utrzymania kolejnych(4!) ciąż. Zauważyć należy, iż jednorazowe zdarzenie z dnia 2 października 2017 roku, w którym to dniu powódka dostarczyła osobiście pracodawcy zwolnienie lekarskie, pomimo wynikającego z zaświadczenia zalecenia, iż powinna leżeć nie może w żaden sposób świadczyć o niezasadności tego zwolnienia. Podkreślić wypada, iż w wyniku kilkukrotnych kontroli zasadności wystawianych powódce zwolnień lekarskich jedynie w dwóch przypadkach zasadność zwolnień była podważona przez lekarza orzecznika ZUS i dotyczyło to pojedynczych dni. O sprzeczności żądania przywrócenia do pracy z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa można mówić dopiero, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące (por. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 571/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz. 168; wyrok z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNAPiUS 2001 Nr 7, poz. 220; wyrok z dnia 12 września 2000 r., I PKN 23/00, OSNAPiUS 2002 Nr 7, poz. 160; wyrok z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 252/00, OSNAPiUS 2002 Nr 21, poz. 525; wyrok z 25 stycznia 2005 r., I PK 153/04, LEX nr 150801; wyrok z dnia 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90; wyrok z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, LEX nr 577461; wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389). Nie jest więc wystarczająca ocena, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Musi to być naruszenie szczególnie drastyczne i wyjątkowo naganne. W niniejszej sprawie nie można dopatrzeć się w zachowaniu powódki ani naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ani nie można przyjąć, iż było ono ciężkie, drastyczne i wyjątkowo naganne. Za wyjątkowo naganne, szczególnie drastyczne ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nie można uznać kolejne(4) próby zajścia w ciążę, stany depresyjne związane w ich niepowodzeniem co skutkować musiało niezdolnością do świadczenia pracy. Nawet osoba o niskim poziomie empatii jest w stanie sobie uzmysłować jak dojmujące dla kobiety muszą być kolejne, nieudane próby zajścia w ciążę.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż do rozwiązania z powódką umowy o pracę doszło z naruszeniem prawa. Stosunek pracy powódki z woli ustawodawcy i zgodnie z akceptowanymi regułami moralnymi podlegał bowiem szczególnej ochronie. Bezpodstawne kwestionowanie przez pracodawcę stanu ciąży, mimo złożenia przez powódkę zaświadczenia lekarskiego, a w konsekwencji nie cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę w momencie uzyskania wiedzy o ciąży powódki stanowiło w ocenie Sądu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika i było działaniem wysoce nagannym moralnie.



Zdaniem Sądu Rejonowego wobec powyższej konstatacji zbędnym stało się badanie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę było rzeczywiste i konkretne i prawidłowe. Jedynie na marginesie Sąd poniósł, iż pracodawca nie skierował powódki na obowiązkowe badania kontrolne pozwalające stwierdzić, iż odzyskała ona zdolność do świadczenia pracy. Skoro tak to należy przyjąć, iż w momencie doręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę M. S. była nadal niezdolna do świadczenia pracy a co za tym idzie strona pozwana naruszyła przepis art. 41 kp. Nadto należy zwrócić uwagę, iż pracodawca nie wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy kryteriów, którymi się kierował wybierając do likwidacji właśnie stanowisko powódki ( patrz wyrok SN z dnia 10 marca 2013 I PK 61/13). Powyższe okoliczności mają charakter oboczny wobec i oczywistego i ciężkiego naruszenia przez stronę pozwaną przepisu art. 177 kp.

Sąd wskazał, że stosownie do treści art. 45 § 1 Kodeksu pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo 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.

W przedmiotowej sprawie powódka wniosła o przywrócenie do pracy.

Rozpatrując zasadność zgłoszonego roszczenia Sąd Rejonowy miał na uwadze, iż stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane. Sąd podziela w tym względzie wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2016 roku (II PK 65/16, M.P.Pr (...)–432), iż funkcją art. 177 § 1 k.p. jest ochrona macierzyństwa, rozumianego nie tylko w ujęciu indywidualnym, ale przede wszystkim społecznym. Nie sposób założyć, że realizacja tak rozumianego celu może zostać zniweczona przez zlikwidowanie przez pracodawcę stanowiska pracy. Oznaczałoby to, że zachowanie pracodawcy może modyfikować granice uprawnień wywodzonych z ochrony macierzyństwa, co wydaje się niedorzeczne.

Zaakceptowanie stanowiska, że nieobecność w pracy kobiety-pracownika spowodowana zagrożeniem ciąży, a następnie poronieniem i komplikacjami zdrowotnymi z tym związanymi, może stanowić usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia jej umowy o pracę oraz uzasadniać odmowę przywrócenia do pracy ze względu na jego niecelowość, stanowi naruszenie zasad dotyczących ochrony macierzyństwa, a nawet może być uznane za dyskryminację ze względu na płeć. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 r., I PK 294/07, OSNP 2009/23-24/307)

Z powyższych względów, Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach.

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 47 kp pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy(...). Jeżeli umowę o pracę (...) z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy;(...). Określenie „ wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy” oznacza przyznanie prawa do pełnego wynagrodzenia za taki okres, w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia, gdyby pozostawał w rozwiązanym stosunku pracy. Chodzi przy tym tylko o taki okres, w którym pracownik mógł wykonywać pracę tzn. był gotowy do podjęcia jej świadczenia a nie świadczył gdyż został jej pozbawiony wskutek wyłącznie bezprawnej odmowy dopuszczenia do pracy, wyłącznie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę czy to za czy też bez wypowiedzenia. W konsekwencji wyłączeniu z okresu, za który przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy podlegają okresy niezdolności pracownika do świadczenia pracy, takie jak okres pobierania świadczenia z ubezpieczenia społecznego w tym zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego( patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2017r II PK 68/16 ).

W niniejszej sprawie powódka przez cały okres od momentu rozwiązania umowy o pracę w następstwie wpływu okresu wypowiedzenia do dnia wyrokowania pobierała albo zasiłek chorobowy albo zasiłek macierzyński. Świadczenia te przyznawane są osobą, które nie mogą świadczyć pracy albo na skutek choroby albo na skutek konieczności sprawowania opieki nad nowonarodzonym dzieckiem. Powyższa okoliczność pozwala stwierdzić, iż w okresie od 1 czerwca 2018r powódka nie była zdolna do świadczenia pracy a skoro tak to nie przysługuje jej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Przypomnieć należy, iż S. jest związany żądaniem strony a strona powodowa domagała się zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od pozwanego, jako strony przegrywającej w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy. Na koszty poniesione przez powódkę złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 180 złotych – § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Na podstawie art. 102 kpc Sąd nie obciążył strony powodowej kosztami procesu w zakresie tej części roszczeń które zostały oddalone. Miał na uwadze sytuację życiową oraz jej subiektywne przekonanie o słuszności swego roszczenia. Nadto nie uszło uwadze Sądu, iż to karygodne, ciężko naruszające przepisy prawa pracy działanie strony pozwanej doprowadziło do zawisłości sporu.

O obciążeniu pozwanej nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty stosunkowej od pozwu w kwocie 1608 zł orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 300 t.j. ze zm.).

***Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodziła się strona pozwana zaskarżając je w części tj. w zakresie punktów 1, 3 oraz 5. Skarżonemu wyrokowi zarzuciła :***

1. obrazę przepisów prawa materialnego:

- art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 177 § 1 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie i wadliwe przyjęcie, że zachodzą przesłanki do przywrócenia pracownika do pracy w sytuacji, gdy ochrona macierzyństwa powinna ustąpić potrzebie organizacyjnej pracodawcy przejawiającej się w zlikwidowaniu stanowiska pracy biorąc pod uwagę fakt, że stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane 2 lata temu, zaś ona sama przez ten okres podejmowała działania zmierzające do uniknięcia wypowiedzenia jej stosunku pracy.

- art. 8 k.p. w zw. z art. art. 45 § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie w sytuacji, gdy biorąc pod uwagę zachowanie powódki w latach 2016-2018, które miało na celu uniknięcie złożenia jej wypowiedzenia umowy o pracę, stanowiło nadużycie praw przyznanych pracownikom przez przepisy prawa powszechnie obowiązującego i z tego względu powódka nie powinna podlegać ochronie prawnej.

2. obrazę przepisów prawa procesowego, która miała wpływ na wynik sprawy:

- art. 233 § 1 k.p.c. poprzez nie uwzględnienie całokształtu okoliczności będących przedmiotem postępowania dowodowego, a co za tym idzie dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego, polegające na tym, że:

a) na podstawie zeznań powódki Sąd uznał, iż jej ponad 2 letnia niemożność świadczenia pracy była spowodowana jej stanem zdrowia w postaci kolejnych prób zajścia w ciążę oraz stanami depresyjnymi związanymi z ich niepowodzeniem, podczas gdy okoliczność ta nie znajduje potwierdzenia pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie,

b) Sąd dopuścił się pominięcia dowodów wskazujących na umyślność i celowość działań powódki, które zmierzały do uniknięcia złożenia jej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności zeznań świadków E. P. i A. K. oraz faktu kilkukrotnego zakwestionowania przez lekarza orzecznika ZUS zaświadczenia o niezdolności do pracy,

c) bezpodstawnie Sąd pominął okoliczność, iż w zaświadczenie lekarskie z dnia 28 września 2017 roku zostało wystawione na życzenie powódki, a nie zaś z przyczyn medycznych, na co wskazują zeznania świadka E. P..

d) nieuprawnione uznanie przez Sąd, iż powódka w dniu 28 września 2017 roku przebywała w szpitalu na planowym badaniu w sytuacji, gdy z zebranego materiału dowodowego, w szczególności z korespondencji elektronicznej i zeznań świadka B. J., wynika jednoznacznie, że powódka przebywała wówczas w szpitalu z powodu rzekomo złego samopoczucia.

e) Sąd w sposób arbitralny i nieuprawniony uznał, iż fakty, że powódka była widziana na różnego rodzaju imprezach kulturalnych oraz wyjeżdżała na wakacje podczas trwania zwolnienia lekarskiego nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie w sytuacji, gdy okoliczności te potwierdzają, iż stan zdrowia powódki nie stanowił faktycznej podstawy niemożności świadczenia przez nią pracy, a powódka wykorzystywała zaświadczenia lekarskie wyłącznie do uniknięcia zwolnienia jej z pracy,

f) Sąd w sposób arbitralny i nieuprawniony uznał, iż okoliczność, że powódka przyjechała do pracodawcy samodzielnie samochodem w czasie, gdy z zaświadczenia lekarskiego wynikało, że ma przebywać w łóżku nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, a wręcz stanowi dowód na dbanie przez nią o własne zdrowie w sytuacji, gdy z zasad logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego wynika wprost, że powódka mogła dostarczyć zaświadczenie w inny sposób do pracodawcy, bądź też mogła skorzystać przy tym z pomocy osób trzecich, a swobodne kierowanie pojazdem mechanicznym tylko potwierdza iluzoryczność podawanych przez nią powodów rzekomo uzasadniających konieczność przebywania na zwolnieniu lekarskim.

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wskazania w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku przyczyn, z powodu których Sąd uznał jedynie na podstawie zeznań powódki, iż jej ponad 2- letnia niemożność świadczenia pracy była spowodowana jej stanem zdrowia w postaci kolejnych prób zajścia w ciążę oraz stanami depresyjnymi związanymi z ich niepowodzeniem, przy jednoczesnym braku wskazania przyczyn, dla których innym dowodom, które przedstawiały odmienny stan rzeczy, odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

- art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i art. 258 k.p.c. poprzez bezpodstawne oddalenie wniosku pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka E. C. (2) w sytuacji, gdy zeznania świadka miały wskazać na niewłaściwe zachowanie strony powodowej w okresie przed lutym 2018 roku.

W oparciu o powyższe zarzuty wniesiono o zmianę zaskarżonego wyroku i nieprzywracanie M. S. do pracy w Gminnym Centrum (...), (...), (...) w D., ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Ponadto wniesiono o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego, a także o rozpoznanie niezaskarżalnego zażaleniem postanowienia Sądu I instancji oddalającego wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka E. C. oraz o dopuszczenie dowodu w drugiej instancji na okoliczności wskazane w piśmie pozwanego z dnia 5 czerwca 2018 r.

W odpowiedzi na apelację, pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania wg norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:**

**Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.**

**Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.**

**Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.**

**Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego tj. art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.**

**Podkreślić należy, że zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodzenia powinny być fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. O tym, czy mający być przedmiotem dowodu fakt ma znaczenie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, decyduje sąd, który w związku z tym powinien rozważyć: czy dany fakt dotyczy przedmiotu sprawy – wchodzi w zakres stanu faktycznego określonego podstawą**

**faktyczną powództwa, którego kwalifikacja prawna należy do sądu oraz czy fakt ten ma znaczenie prawne – w świetle hipotezy przepisu prawa materialnego mającego zastosowanie w sprawie.**

**Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).**

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wypada w tym miejscu wskazać, iż dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając (zob. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925). Natomiast samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w prawie materiał dowodowy należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkować winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Apelacyjne zarzuty naruszenia przepisów postępowania cywilnego sprowadzały się w istocie do stwierdzenia, że Sąd Rejonowy wydając zaskarżone orzeczenie całkowicie pominął okoliczności wskazujące na niewłaściwe zachowanie strony powodowej, w szczególności dotyczące zachowania powódki w latach 2016 – 2018. Tymczasem roszczenie powódki sprowadzało się do uznania dokonanego przez pozwanego w dniu 2 lutego 2018 r. wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne z uwagi na zaistnienie okoliczności określonych w art.177 k.p. tj. z uwagi na fakt zajścia przez powódkę w ciążę. Tym samym tylko w tym zakresie Sąd Rejonowy był władny przeprowadzić postępowanie dowodowe. Podnoszone zatem przez pozwanego okoliczności, a w szczególności wnioski o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka E. C., czy przeprowadzona ocena zeznań świadków co do zachowania powódki w okresie 2016 – 2018, nie miały żadnego znaczenia dla oceny, czy w niniejszej sprawie zaszły okoliczności wyłączające możliwość dokonania przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę jaką zawarł z powódką (brak cofnięcia wypowiedzenia po otrzymaniu informacji, iż powódka jest w ciąży).

Słusznie także przyjął Sąd Rejonowy, iż zgodnie z twierdzeniem wnioskodawcy zgłoszony wniosek dowodowy miał zmierzać do wykazania, że nie było podstaw do wystawienia przez lekarza zwolnienia lekarskiego powódce. Przy czym, jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy, w okresie od września 2017 roku do lutego 2018 roku kilkakrotnie kontrolowano zasadność wystawianych powódce zwolnień lekarskich. Część kontroli stwierdzała, iż powódka właściwie wykorzystuje

zwolnienie lekarskie i potwierdzała niezdolność do pracy powódki. W dwóch przypadkach zasadność zwolnień była podważona przez lekarza orzecznika ZUS. Nadto, należy jeszcze raz podkreślić, że powołany dowód zmierzał do wykazania innych okoliczności niż dotyczących dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę z powódką znajdującą się w okresie ochronnym, a także możliwości przywrócenia jej na poprzednio zajmowane stanowisko, będącym samym zbędnym dla stwierdzenia okoliczności będących przedmiotem niniejszego postępowania. Jednocześnie Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom pozostałych świadków w szczególności co do faktu przyjeżdżania przez powódkę samochodem do siedziby pracodawcy i późniejszych wizyt w siedzibie pracodawcy, prawidłowo oceniając, że z faktu samych wizyt i faktu, iż powódka przyjechała samochodem nie można wyciągnąć wniosku, że naużywała ona zwolnień lekarskich. Nadto kwestia nadużywania zwolnień lekarskich, sposobu uzyskiwania zwolnień lekarskich czy przyczyn ich wystawienia była obojętna dla rozstrzygnięcia, bowiem powódka nie została zwolniona w związku z długotrwałą niezdolnością do pracy, czy z powodu nadużywania zwolnień lekarskich, ale z powodu likwidacji stanowiska pracy, ale w okolicznościach szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem. Natomiast pracodawca wcześniej nie skorzystał z możliwości wypowiedzenia umowy o pracę w związku z uzyskaniem informacji o braku zasadności zwolnień lekarskich.

Słusznie zatem Sąd I instancji oddalił wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z zeznań ww. świadka. Zgłoszony zatem ponownie w apelacji powyższy wniosek dowodowy zmierzał do wykazania okoliczności, które w tej sprawie nie mają wpływu na rozstrzygnięcie, dlatego Sąd Okręgowy wniosek ten także pominął na podstawie art. 380 kpc.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło także do naruszenia art. 328 § 2 kpc. Stosownie do treści przepisu art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno przede wszystkim zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: przedstawienie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Musi tu być wskazany tok rozumowania sądu i to w taki sposób, żeby można było skontrolować słuszność tego rozumowania i jego zgodność z materiałem dowodowym. Powinno ono zawierać wyjaśnienie podstawy prawnej zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa i wskazywać, dlaczego dany pogląd prawny sąd uznaje za trafny i z jakich powodów, a dlaczego odrzucił inne możliwości zakwalifikowania danego stanu faktycznego w odniesieniu do innego przepisu albo przepisów. Uzasadnienie wyroku ma dać wyczerpującą i logiczną odpowiedź na pytanie, dlaczego właśnie taki, a nie inny wyrok został wydany./tak SA w Łodzi z dnia 24 maja 2016 r, III AUa 906/15 LEX nr 2071305/

Zarzut naruszenia art. 328 k.p.c., może odnieść skutek wtedy, gdy z uwagi na wadliwość uzasadnienia zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli instancyjnej./tak SA w Katowicach w wyroku z dnia 30 czerwca 2016 r. V ACa 914/15, LEX nr 2081573/.

Wbrew twierdzeniom apelacji uzasadnienie Sądu I Instancji zawiera wszystkie wymagane prawem elementy, a zaskarżony wyrok nadaje się do kontroli instancyjnej. Nadto wskazane w tym zakresie zarzuty pozostają bez znaczenia dla rozstrzygnięcia, wobec szczególnej ochrony stosunku pracy powódki.

Reasumując, zarzuty strony skarżącej sprowadzały się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogły się ostać. Apelujący przeciwstawił bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez apelującego, a w zasadzie odmiennie wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena materiału dowodowego jest dowolna.

Zdaniem Sądu Okręgowego prezentowana w apelacji argumentacja co do naruszenia przepisów prawa materialnego – art. 45 § 1 kp w zw. Z art. 177 § 1 kp, art. 8 kp w zw. Z art. 45 § 1 kp jest również chybiona i jako taka nie może się ostać.

Należy przypomnieć, że art. 177 kp ustanawia szczególną ochronę trwałości stosunku pracy pracownic w ciąży i w czasie urlopu macierzyńskiego.

Szczególne ochrona trwałości stosunku pracy gwarantowana przez art. 177 k.p. ma bardzo szeroki zakres przedmiotowy. Jest to tzw. **szersza konstrukcja zakazu wypowiedzenia umowy o pracę** – zakaz wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę. Pracownica jest zatem chroniona nie tylko przed złożeniem jej oświadczenia woli o wypowiedzeniu w czasie okresu ochronnego, ale również przed jego skutkiem w postaci rozwiązania umowy o pracę, który występuje w okresie ochronnym, nawet jeżeli samo oświadczenie woli o wypowiedzeniu było złożone przed zajściem pracownicy w ciążę. Jeżeli pracownica zajdzie w ciążę w okresie wypowiedzenia, wówczas pracodawca powinien cofnąć oświadczenie woli o wypowiedzeniu (por. wyrok SN z 2.06.1995 r., I PRN 23/95, OSNP 1995/22, poz. 276). Jeżeli tego nie uczyni, rozwiązanie umowy o pracę będzie dokonane z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, a pracownica będzie mogła skutecznie dochodzić przed sądem roszczeń wynikających z tego faktu.

Szczególne ochrona trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego ulega wyłączeniu, ale tylko w przypadku **upadłości lub likwidacji pracodawcy**. Ogłoszenie upadłości i likwidacja pracodawcy uprawniają pracodawcę do wypowiedzenia pracownicy w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego umowy o pracę. W takim przypadku ustawodawca wprowadził dodatkowy środek ochronny w postaci obowiązku uzgodnienia terminu rozwiązania umowy o pracę z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownicę. Z literalnego brzmienia przepisu wynika, że uzgodnienie dotyczy terminu rozwiązania umowy o pracę, czyli momentu, w którym umowa ulegnie rozwiązaniu z wyniku dokonanego wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 177 § 4 k.p. w razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach.

Szczególne ochrona trwałości stosunku pracy gwarantowana przez art. 177 § 1 k.p. ulega pewnym modyfikacjom w razie zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników, dokonywanych na podstawie ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W myśl art. 5 ust. 5 u.z.r.s.p. w razie zwolnień grupowych pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownicy w ciąży, pracownikowi w okresie urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego. Utrzymano natomiast zakaz wypowiedzenia definitywnego w odniesieniu do tych pracowników. Modyfikacja polega zatem na uchyleniu ochrony przed zmianą treści umowy o pracę przy utrzymaniu zakazu wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę. Jeżeli na skutek tego wynagrodzenie pracownicy uległoby obniżeniu, to do końca okresu ochronnego przysługuje jej dodatek wyrównawczy, o którym mowa w art. 5 ust. 6 u.z.r.s.p. Artykuł 5 ust. 5 pkt 1 u.z.r.s.p. znajduje również zastosowanie w przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 u.z.r.s.p.).

Szczególne ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje kobiecie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego. Kobieta podlega tej ochronie niezależnie od tego, czy wie o stanie ciąży. Zgodnie z wyrokiem SN z 15.01.1988 r., I PRN 74/87 (LEX nr 110591), dla ochrony przed 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. Pracodawca, który wypowiedział umowę o pracę pracownicy w ciąży, która o tej ciąży nie wiedziała i nie poinformowała o niej pracodawcy, powinien po powzięciu tej wiadomości – jeżeli umowa nie uległa jeszcze rozwiązaniu – cofnąć oświadczenie woli o wypowiedzeniu.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów o szczególnej ochronie pracy kobiet w ciąży i w czasie urlopu macierzyńskiego sytuacja pracownic jest uprzywilejowana w stosunku do innych pracowników – sąd pracy jest związany żądaniem przywrócenia do pracy i nie może go zmienić na odszkodowanie (art. 45 § 3 k.p.)./tak też wyrok SN z dnia 24.06.2015 r, II PK 180/14/

Sąd może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy zgłoszone przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy wówczas gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. Likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody do

przywrócenia do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa. Tym bardziej nie może być więc mowy, aby żądanie przywrócenia do pracy zgłoszone przez pracownika objętego szczególną ochroną, jeśli nawet zajmowane przez niego stanowisko zostało zlikwidowane, w każdych okolicznościach stanowiło nadużycie prawa, które nie korzystałoby z ochrony w myśl art. 8 k.p./tak wyrok SN z dnia 14.10.2014 r, II PK 293/13/.

Oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo, może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. Roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione, jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorzenie innych zatrudnionych pracowników, a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne./wyrok SN z dnia 7.01.2010 r, II PK 159/09/

W świetle powyższych uregulowań ustawowych oraz orzecznictwa twierdzenie apelującego co do prymatu potrzeb pracodawcy w zakresie organizacji pracy nad ochroną macierzyństwa nie zasługuje na uwzględnienie.

W świetle prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego brak było także podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 8 kp, bowiem nie doszło do szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (powódka została zwolniona z przyczyn nie dotyczących pracownika), zachowanie pracownika nie było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorzenie innych zatrudnionych pracowników (powódka podnosiła obiektywną okoliczność w postaci stanu ciąży) , a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia było poważne. Przyjęcie argumentacji skarżącego, iż powódka żądając przywrócenia do pracy, nadużywa swojego prawa, prowadziłoby do konstatacji, że „celowo” zaszła w ciążę, w celu uniknięcia wypowiedzenia umowy o pracę, co jest niedopuszczalne.

Reasumując pozwany otrzymując informację o stanie ciąży, winien automatycznie cofnąć wypowiedzenie umowy o pracę. Natomiast nie respektując wobec powódki zakazu wynikającego z art. 177 § 1 k.p., naruszył obowiązujące przepisy prawa, w związku z czym powódce przysługiwały na zasadach ogólnych roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy. W konsekwencji, ze względu na naruszenie art. 177 k.p. Sąd Rejonowy prawidłowo uwzględnił roszczenie powódki na podstawie art. 45 § 1 k.p w zw. Z § 3 tego przepisu. .

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną , o czym orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 sentencji wyroku zasądzono od Gminnego Centrum (...), (...), (...) w D. na rzecz M. S. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także w oparciu o § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm).

Przewodniczący: Sędziowie: