

**Wyrok z dnia 2 czerwca 1995 r.
I PRN 23/95**

1. 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.

2. Powiadomienie zakładu pracy o ciąży już po rozwiązaniu umowy o pracę może mieć wpływ tylko na roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy, nie ma natomiast znaczenia dla oceny nieprawidłowości rozwiązania umowy o pracę.

Przewodniczący SSN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Kazimierz Jaśkowski,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Stefana Trautsolta, po rozpoznaniu w dniu 2 czerwca 1995 r. sprawy z powództwa Janiny K. przeciwko Szkole Podstawowej w J. o przywrócenie do pracy, na skutek rewizji nadzwyczajnej Ministra Sprawiedliwości [...] od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 29 grudnia 1994 r., [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Kłodzku z dnia 19 sierpnia 1994 r., [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

U z a s a d n i e n i e

Powódka Janina K. była zatrudniona jako nauczycielka w Szkole Podstawowej w J. na podstawie umowy o pracę. W dniu 31 maja 1994 r. umowa ta została wypowiedziana ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 1994 r., z powołaniem się na brak kwalifikacji zawodowych powódki.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kłodzku, wyrokiem z dnia 19 sierpnia 1994 r., [...], uznał to wypowiedzenie za bezskuteczne przyjmując, że powódka z dniem 1 września 1989 r. uzyskała mianowanie z mocy prawa, gdyż spełniała warunki przewidziane w art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.).

Wyrokiem z dnia 29 grudnia 1994 r., [...], Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo. Sąd Wojewódzki przyjął, że powódka nie miała odpowiednich kwalifikacji zawodowych, wobec czego wypowiedzenie było uzasadnione.

Od tego wyroku rewizję nadzwyczajną złożył Minister Sprawiedliwości, który nie kwestionując prawidłowości zajętego przez Sąd Wojewódzki stanowiska, zarzucił rażące naruszenie art. 3 § 2 i 316 § 1 k.p.c. oraz art. 177 § 1 k.p. w zw. z art. 57 § 1 k.p. i wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Minister Sprawiedliwości podniósł, że w odpowiedzi na rewizję strony pozwanej powódka zarzuciła, iż w

okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę, o czym dowiedziała się na początku grudnia 1994 r. Powódka dołączyła zaświadczenie lekarskie wykazujące stan ciąży. Do tego twierdzenia Sąd Wojewódzki nie ustosunkował się, a rozważenie tej okoliczności mogło doprowadzić do uznania rozwiązania stosunku pracy za naruszające art. 177 § 1 k.p. Minister Sprawiedliwości powołał się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, według którego zakaz rozwiązywania umów o pracę obowiązuje również w sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia. Według tego orzecznictwa powiadomienie zakładu pracy o ciąży już po rozwiązaniu umowy o pracę może mieć tylko wpływ na roszczenie o wynagrodzeniu za okres pozostawania bez pracy. Nie ma natomiast wpływu na ocenę nieprawidłowości rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 177 § 1 k.p. zakład pracy 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 zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. W toku postępowania, powódka w odpowiedzi na rewizję strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego podniosła, że zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia i dołączyła zaświadczenie lekarskie na potwierdzenie tego faktu. Sąd Wojewódzki nie rozważył tej okoliczności, a miała ona istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Według bowiem utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego zakaz rozwiązywania umów o pracę obowiązuje również w sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia. Kwestia powiadomienia zakładu pracy o ciąży już po rozwiązaniu umowy o pracę może mieć tylko znaczenie przy rozpoznawaniu roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (postanowienie z dnia 13 września 1979 r., I PRN 84/79, OSNCP 1980 z. 3 poz. 58; wyrok z dnia 14 stycznia 1981 r., I PRN 135/80, OSNCP 1981 z. 7 poz. 139). Dla ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w okresie ciąży nie jest więc istotny termin wykazania powyższej okoliczności, lecz wyłącznie obiektywny stan rzeczy istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę (wyrok z dnia 15 stycznia 1988 r., I PRN 74/87, Sł. Prac. 1988 nr 5 str. 28).

Ponieważ Sądy obu instancji nie miały tego zagadnienia na uwadze (Sąd Rejonowy nie znając tego twierdzenia, a Sąd Wojewódzki nie rozważając go) zaskarżone wyroki zostały wydane z rażącym naruszeniem prawa, gdyż nie zostały wyjaśnione wszystkie okoliczności sprawy niezbędne dla jej rozstrzygnięcia (art. 3 § 2 k.p.c.). W tej sytuacji rewizja nadzwyczajna podlega uwzględnieniu na podstawie art. 422 § 2 k.p.c., co skutkuje uchYLENIE zaskarżonych wyroków i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, w toku którego wyjaśnieniu będzie podlegał fakt zajścia powódki w ciążę w okresie wypowiedzenia.

=====