

Wyrok z dnia 29 marca 2001 r.

I PKN 330/00

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.

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 29 marca 2001 r. sprawy z powództwa Moniki M. przeciwko Polskiemu Związkowi Piłki Nożnej w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 17 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Sąd Pracy wyrokiem z dnia 10 lutego 1999 r. oddalił powództwo Moniki M. przeciwko Polskiemu Związkowi Piłki Nożnej w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zasadził natomiast odprawę pieniężną w wysokości 1.960 zł z odsetkami, odpowiadającą dwumiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę. Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 7 stycznia 1997 r. powódka, zatrudniona w pozwanym Związku od 1 sierpnia 1990 r. w charakterze starszego referenta, otrzymała pismo o wypowiedzeniu jej umowy o pracę ze względu na reorganizację Biura, uniemożliwiającą dalsze jej zatrudnienie. Powyższe pismo zawierało pouczenie o terminie do wniesienia odwołania oraz określiło okres wypowiedzenia jako czas od 31 stycznia do 30 kwietnia 1997 r. W okresie wypowiedzenia powódka przychodziła do pracy jeden raz w tygodniu, poza tym zabierała do domu drobne prace biurowe. W końcu stycznia 1997 r. zorientowała się, że jest w ciąży, a dnia 10 lutego 1997 r. otrzymała zaświadczenie lekarskie, z które-

go wynikało, że jest w ośmioletniej ciąży. W marcu 1997 r. powódka poinformowała pracodawcę o swoim stanie i oczekiwała, że cofnie on wypowiedzenie. Dlatego nie wniosła do sądu sprawy o uznanie za bezskuteczne tego wypowiedzenia. Zaświadczenie lekarskie przedstawiła dnia 2 kwietnia 1997 r. Pracodawca, dowiedziawszy się o ciąży powódki, nie obiecywał jej, że nie rozwiąże umowy o pracę, ale nie żądał złożenia zaświadczenia lekarskiego. Uczynił to dopiero na początku kwietnia 1997 r. Gdy powódka przysłała do zakładu pracy dnia 5 maja 1997 r., dowiedziała się, że umowa uległa rozwiązaniu. Pozew do sądu pracy wniosła dnia 7 maja 1997 r.

W ocenie Sądu Rejonowego, postępowanie pracodawcy nie wskazywało na to, że cofnie on wypowiedzenie, a powódka nie mogła tego oczekiwać, skoro nie było dla niej pracy, o czym świadczył chociażby fakt, że czynności dla niej były wyszukiwane i że z braku pracy przychodziła tylko raz w tygodniu do zakładu pracy. Poza tym, gdyby postępowanie pracodawcy stwarzało uzasadnione nadzieje, że cofnie on wypowiedzenie, powódka nie miałaby podstaw do złożenia skargi na pracodawcę do inspekcji pracy. Sąd Rejonowy zaznaczył również, że ciąża powódki (druga z kolei) była dla niej niewątpliwa, zatem brak świadomości tego stanu nie był przyczyną niezachowania terminu do wniesienia pozwu. Innych zaś przyczyn powódka nie wykazała.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 17 września 1999 r. oddalił apelację powódki. Uznał, że wobec niespornych okoliczności faktycznych niemożliwe było wydanie przez Sąd Rejonowy innego wyroku. Przede wszystkim powódkę obowiązywał termin do wystąpienia z powództwem określony w art. 264 § 1 i 2 KP, któremu uchybiła, nie wykazując przy tym, że stało się to bez jej winy. Powódka zorientowała się, że jest w ciąży pod koniec stycznia 1997 r., natomiast upewniła się co do tego stanu dnia 10 lutego 1997 r., gdy otrzymała zaświadczenie lekarskie. Tymczasem z pozwem wystąpiła dopiero dnia 7 maja 1997 r. Postępowanie dowodowe nie wykazało przy tym, że obietnice pracodawcy pozostawienia powódki w zatrudnieniu spowodowały tak późne zgłoszenie żądania.

W kasacji od powyższego wyroku powódka wskazała jako jej podstawę art. 265 § 1 KP. Zdaniem powódki, przepis ten powinien być interpretowany łącznie z art. 177 § 1 KP, który zakazuje nie tylko wypowiedzenia, ale i rozwiązania stosunku pracy z kobietą w ciąży, a zatem także w sytuacjach, gdy zaszła w ciążę już po wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Tym samym ustawodawca dopuścił możliwość zgłoszenia powództwa o przywrócenie do pracy na podstawie art. 177 § 1 KP mimo

upływu terminu siedmiodniowego przewidzianego w art. 264 § 1 KP, zakładając, że w takich sytuacjach opóźnienie w zgłoszeniu do sądu żądania nie jest przez pracownicę zawinione. Wobec tego zakres badania sądu ogranicza się do tego, czy „to opóźnienie” nie zostało zawinione przez pracownicę oraz czy nie jest nadmierne. W przedmiotowej sprawie powódka dowiedziała się o ciąży po upływie siedmiodniowego terminu do wniesienia odwołania, liczonego od doręczenia jej pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Wbrew stanowisku obu sądów, podjęła „działania w obronie swoich interesów pracowniczych”, gdyż zawiadomiła pracodawcę o ciąży i podjęła z nim negocjacje w przedmiocie cofnięcia wypowiedzenia, a przy tym miała nadzieję na to cofnięcie, gdyż na to wskazywały wypowiedzi pełnomocnika pracodawcy i samego prezesa zarządu. Poza tym powódka zwróciła się o pomoc i interwencję do inspekcji pracy.

Przytaczając powyższe zarzuty i argumenty, powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Trafny jest pogląd powódki przedstawiony w kasacji, według którego termin do wniesienia przez nią odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę - z powołaniem się na ciążę - należało liczyć od chwili dowiedzenia się o ciąży, a nie od dnia doręczenia jej pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Jednak stwierdzenie to nie mogło spowodować uwzględnienia kasacji. Z jednej bowiem strony Sądy obu instancji dokonały wyczerpujących ustaleń w kwestii, kiedy powódka dowiedziała się o ciąży, a kiedy wniosła odwołanie od wypowiedzenia, czy istniały niezawinione przez nią przyczyny usprawiedliwiające spóźnione wystąpienie z pozwem o przywrócenie do pracy, a zwłaszcza czy postępowanie pracodawcy uzasadniało nadzieje powódki na cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i powstrzymanie się powódki od wystąpienia na drogę sądową. Z drugiej zaś strony - jedynym zarzutem kasacji był zarzut naruszenia prawa materialnego, a to oznacza, że Sąd Najwyższy, będąc związany ustalonym stanem faktycznym, mógł oceniać trafność tego zarzutu tylko w związku z dokonanymi w sprawie ustaleniami.

Z art. 177 § 1 KP wynika, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy, co nie wyklucza dopuszczalności

rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, jeżeli reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na to rozwiązanie.

Ochrona pracownicy - w interesującej w sprawie kwestii - sprowadza się więc do zakazu wypowiedzenia i zakazu rozwiązywania już wypowiedzianej umowy. Jeżeli zatem pracodawcy nie wolno doprowadzić do skutku wypowiedzenia umowy, gdy po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu dowiedział się o ciąży pracownicy, to zakaz ten oznacza także, iż pracownica, która początkowo nie kwestionowała czynności pracodawcy, może żądać uznania jej za bezskuteczną na tej podstawie, że po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy okazało się, że po dokonaniu wypowiedzenia zaszła w ciążę. W takiej sytuacji powstaje jednak problem, od jakiej chwili należy liczyć siedmiodniowy termin do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Otóż kwestii tej nie rozstrzygają ani przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet (art. 176 - 189¹ KP), ani przepisy regulujące sprawę terminów do dokonania przez pracownika czynności mających na celu podważenie oświadczeń woli pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę (art. 264 - 265 KP). Ponieważ jednak sytuację pracownicy, co do której po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży, można porównać do sytuacji pracownika, który w okresie wypowiedzenia został wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej, to korzystając z dorobku orzecznictwa należy przyjąć, że termin do wystąpienia pracownicy z powództwem o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę trzeba liczyć od chwili dowiedzenia się o jej ciąży. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 14 kwietnia 1994 r., I PZP 59/93 (OSNAPiUS 1994 r. nr 9, poz. 140), Sąd Najwyższy stwierdził, że w sytuacji gdy po wypowiedzeniu przez pracodawcę umowy o pracę pracownik nie odwołał się od wypowiedzenia, a w okresie wypowiedzenia został wybrany do zarządu zakładowej organizacji związkowej i z tej przyczyny podlegał ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, termin przewidziany w art. 264 § 1 KP biegnie od powzięcia przez pracownika wiadomości o tym wyborze. Również w wyroku z dnia 29 marca 1978 r., I PR 20/78 (OSNCP 1978 r. z. 11, poz. 215), Sąd Najwyższy opowiedział się za liczeniem terminu czternastodniowego do złożenia odwołania w razie wygaśnięcia umowy o pracę od dnia powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, że pracodawca traktuje go jako pracownika, z którym stosunek pracy wygaś.

Przenosząc powyższe uwagi do rozpoznawanej sprawy, należy zauważyć, że według dokonanych ustaleń, powódka w sposób nie budzący wątpliwości dowie-

działa się o ciąży dnia 10 lutego 1997 r., kiedy otrzymała od lekarza zaświadczenie stwierdzające ten stan. Natomiast z powództwem do sądu pracy wystąpiła dopiero dnia 7 maja 1997 r. Z przyjętych ustaleń wynika również, że w marcu 1997 r. powódka zawiadomiła pracodawcę o ciąży, a stosowne zaświadczenie lekarskie złożyła dnia 2 kwietnia 1997 r. Pracodawca nie cofnął wprawdzie swojego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, ale też nie obiecywał ani nie czynił powódce nadziei na utrzymanie stosunku pracy. Było bowiem oczywiste, że stanowisko pracy powódki uległo likwidacji oraz że nie ma dla niej pracy, czego dowodem był fakt, że w okresie wypowiedzenia przychodziła do pracy tylko na jeden dzień w tygodniu, że „wyszukiwano dla niej czynności” oraz że zabierała do domu drobne prace biurowe. Sąd Rejonowy podkreślił ponadto, a Sąd Okręgowy podzielił jego ocenę, że w tym czasie powódka była zdrowa i nie miała ograniczeń w wykonywaniu zwykłych codziennych czynności. Jej ciąża była drugą z kolei, co pozwalało wyeliminować przeżycia emocjonalne i napięcia psychiczne jako ewentualną przyczynę niezachowania terminu. Poza tym powódka, będąca osobą dorosłą i wykształconą, niewątpliwie potrafiła właściwie ocenić skutki swojej bierności.

W świetle przytoczonych okoliczności i argumentów nie można podzielić zapatrywania skarżącej, jakoby Sąd Okręgowy dopuścił się naruszenia art. 265 § 1 KP wskutek tego, że uznał za nieusprawiedliwione przekroczenie przez nią terminu określonego w art. 264 § 1 KP. Bez względu bowiem na to, czy bieg terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę liczyć od dnia doręczenia powódce pisma pracodawcy (tj. 7 stycznia 1997 r.), czy też od dnia dowiedzenia się o ciąży (tj. 10 lutego 1997 r.), powódka nie wykazała braku swojej winy w niedokonaniu w terminie czynności polegającej na wystąpieniu z pozwem.

Z tego zatem względu Sąd Najwyższy uznał kasację za niezasadną i orzekł o jej oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC.

=====