

## UZASADNIENIE

### **wyroku z dnia 14 czerwca 2017 r.**

Pozwem z dnia 2 stycznia 2017 r. skierowanym przeciwko (...) Spółce z o.o. Sp. k. z siedzibą w P., powódka M. S. domagała się uznania za bezskuteczne dokonane w dniu 27 grudnia 2016 r. wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, ewentualnie w wypadku uznania przez Sąd, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało skutecznie i okres wypowiedzenia upłynął w dniu 31 marca 2017 r., powódka wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Powódka wniosła również o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu, powódka przedstawiła okoliczności faktyczne, które miały miejsce w związku z jej macierzyństwem w okresie od końca 2012 r. do dnia 30 grudnia 2016 r. w kontekście korzystania przez nią z prawa do urlopów: macierzyńskiego, rodzicielskiego oraz wychowawczego. Powódka wskazała, iż w dniu 27 grudnia 2016 r. zostało jej doręczone datowane na dzień 31 grudnia 2016 r. oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, którego przyczyną były „nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownicy wymagające od pracodawcy zmian organizacyjnych”, podczas, gdy powódka do dnia 30 grudnia 2016 r. przebywała na urlopie rodzicielskim, co czyni wypowiedzenie niezgodnym z obowiązującymi przepisami (pozew k. 3 – 9).

W odpowiedzi na pozew z dnia 27 lutego 2017 r. (...) Spółka z o.o. Sp. k. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana podniosła, iż rozwiązanie umowy o pracę zostało dokonane poprawnie, bowiem treść samego oświadczenia należy tak tłumaczyć, że zamiarem pozwanej było złożenie go w dniu 31 grudnia 2016 r. i od tego dnia będzie ono wywierało skutek, a więc po zakończeniu urlopu rodzicielskiego powódki. Ustosunkowując się do ewentualnego żądania powódki o przywrócenie jej do pracy, pozwana wskazała, iż z uwagi na wielokrotną reorganizację i zmiany stosunków w pozwanej spółce, nie jest już możliwe przywrócenie jej do pracy. Powyższe uzasadniała – w odczuciu pozwanej – także utrata zaufania do powódki, bowiem doprowadziła ona do sytuacji, w której dalsza z nią współpraca jest niemożliwa. Tytułem podsumowania pozwana uznała, iż zarówno zachowanie powódki wskazane jako rzeczywista przyczyna wypowiedzenia, jak i złożone w niniejszej sprawie powództwo stanowią nadużycie prawa (art. 8 k.p.) i nie zasługują na ochronę (odpowiedź na pozew 42 – 44).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka M. S. była zatrudniona w (...) Spółce z o.o. Sp. k. z siedzibą w P. w okresie od dnia 3 października 2011 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny jednego miesiąca, a od dnia 2 listopada 2011 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku account manager.

(umowy: k. 1, 6 akt osobowych część B)

W dniu 21 listopada 2012 r. powódka urodziła swoje pierwsze dziecko i w związku z tym korzystała z urlopu macierzyńskiego, a następnie bezpośrednio po nim, w okresie od dnia 20 lipca 2013 r. do dnia 20 lipca 2016 r. – z urlopu wychowawczego.

(wniosek k. 9 a/o B)

Po zakończeniu urlopu wychowawczego powódka przedstawiła pozwanej zaświadczenie lekarskie potwierdzające drugą ciążę wraz ze zwolnieniem lekarskim wystawionym do dnia porodu

(zaświadczenie lekarskie k. 11 a/o B)

Po drugim porodzie w dniu 2 stycznia 2016 r. powódka przebywała na 20-tygodniowym urlopie macierzyńskim, a następnie do dnia 30 grudnia 2016 r. – na urlopie rodzicielskim.

(zaświadczenie lekarskie k. 11, akt urodzenia k. 12, wnioski k. 15 a/o B)

W dniu 27 grudnia 2016 r. powódka przekazała pozwanej wnioski o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 2 stycznia 2017 r. do dnia 23 lutego 2017 r. (tj. łącznie 39 dni roboczych) wraz z wnioskiem o udzielenie jej urlopu wychowawczego w wymiarze 35 miesięcy w okresie od dnia 24 lutego 2017 r. do dnia 24 stycznia 2020 r.

(wnioski: k. 10, 11, 13, dowód nadania k. 14)

W dniu 27 grudnia 2017 r. powódka otrzymała datowane na 31 grudnia 2017 r. oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2017 r. Jako przyczynę pozwana podała nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownicy wymagające od pracodawcy zmian organizacyjnych (np. wyznaczania zastępstw), pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zleceń, o dzieło. W przekonaniu pracodawcy podjęcie przez powódkę pracy i świadczenie jej przez okres 3 miesięcy (zwolnienie lekarskie od 6 lutego 2012 r.) są obiektywnym faktem, który przemawia za zastosowaniem rozwiązania umowy o pracę.

(potwierdzenie odbioru – a/o C, oświadczenie k. 15)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów, kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu.

Sąd oddalił wnioski dowodowe o przesłuchanie stron uznając, iż okoliczności sprawy zostały już dostatecznie udowodnione z pomocą innych przeprowadzonych środków dowodowych, a przeprowadzenie dodatkowych czynności prowadziłyby do nieuzasadnionemu przedłużeniu postępowania.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

W ocenie Sądu powództwo ewentualne o przywrócenie do pracy jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie doszło do wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powódka, uznając to wypowiedzenie za niesłuszne, wystąpiła z roszczeniem wynikającym z art. 45 § 1 k. p., domagając się przywrócenia do pracy. Zgodnie z powyższym przepisem w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub 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. Przepis art. 45 k.p. ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako uzasadnione. Jest to klauzula generalna, która powinna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest normalnym, dozwolonym dla obu stron stosunku pracy sposobem jej rozwiązania (art. 32 § 1 k.p.).

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i precyzyjnego wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana, jasna i zrozumiała przede wszystkim dla adresata - pracownika. „Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4

k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577, M.Prawn. 1999/11/45).

W rozpoznawanej sprawie wypowiedzenie umowy o pracę zachowało wymogi formalne określone w art. 30 § 3-5 k.p. Złożono je bowiem w formie pisemnej, zostały w nim również wskazane przyczyny rozwiązania umowy. Pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zawierało również pouczenie o przysługującym odwołaniu do Sądu Pracy. Należy zatem uznać, że pod tym względem wypowiedzenie było prawidłowe.

Skoro zatem wypowiedzenie okazało się poprawne pod względem formalnym, to rozważyć należy, czy było ono usprawiedliwione. Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości tej przyczyny spoczywał na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, OSNC 1977/9/172). „Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może dotyczyć zarówno pracodawcy (likwidacja lub upadłość, zmiany technologiczno-organizacyjne lub czynniki ekonomiczne skutkujące redukcją etatów, dążenie do racjonalizacji struktury zatrudnienia itp.) jak i pracownika (niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, brak dbałości o dobro zakładu, podejmowanie działalności zarobkowej konkurencji względem pracodawcy) i być przez strony zawiniona lub niezawiniona. Zawsze jednak ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słusznych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tegoż stosunku, a inne okoliczności, wprawdzie dotyczące pracownika lecz mające charakter osobisty bądź rodzinny, mogą w wyjątkowych przypadkach stanowić podstawę uznania wypowiedzenia za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego” (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164).

„Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nieelojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia” (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999, nr 21, poz. 688 i z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 538).

Pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem powołał się w zasadzie na jedną przyczynę, a mianowicie na „nieprzewidziane, długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownicy w pracy, wymagające od pracodawcy zmian organizacyjnych (np. wyznaczania zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umów zleceń, o dzieło”.

Przede wszystkim należy wskazać, iż „dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia Sąd powinien mieć na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób” (por. wyrok SN z dnia 19.02.2009r., II PK 156/08; wyrok SN z dnia 09.03.2010 r., I PK 175/09).

Odnosząc powyższe do poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych wskazać należy, iż poza sporem był fakt długiej, wieloletniej nieobecności powódki w pracy.

Jak wynika ze stanowiska strony pozwanej, przesłankę w postaci utraty zaufania do powódki, wskazaną w treści odpowiedzi na pozew jako podstawę pośrednią rozwiązania z powódką umowy o pracę pozwana wywodzi także z ww. faktu nieobecności powódki spowodowanej rodzicielstwem, jakoby powódka swoim zachowaniem doprowadziła do sytuacji, w której dalsza współpraca z nią w pozwanej spółce nie jest możliwa. Ponadto w przekonaniu pozwanej prawa powódki nie zasługują na ochronę także z tego względu, iż stanowią nadużycie prawa w świetle art. 8 k.p. Jednakże rozważając tę kwestię nie sposób pominąć, iż owa absencja spowodowana była rodzicielstwem powódki, w

związku z urodzeniem w latach 2012 – 2016 dwójki dzieci. Ponadto nie sposób nie zauważyć, iż tego rodzaju przyczyna jest z oczywistych względów usprawiedliwiona i jest wyrazem korzystania przez powódkę z przysługujących jej, jako matce praw zarówno do posiadania potomstwa w czasie, w którym o tym sama zadecyduje, jak również skorzystania z prawa do różnego rodzaju urlopów, które przewidział ustawodawca w takich okolicznościach. I choć utrata zaufania może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, to wobec stanowiska stron, istotnym zagadnieniem z punktu widzenia oceny zasadności roszczenia powódki w zakresie żądania przywrócenia w zawiązku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę, jest kwestia czy przyczyna wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę na tle okoliczności znajdowała swoje uzasadnienie. W rozpoznawanej sprawie pozwana nie wykazała okoliczności, które by obiektywnie świadczyły o niestosownym zachowaniu powódki zasługującym na uznanie go za przyczynę utraty zaufania, zatem zasadność zastosowanej przez pracodawcę przyczyny dla potrzeb rozwiązania stosunku pracy, w świetle stanowisk stron oraz w oparciu o rezultat ustaleń Sądu, poczynionych w toku postępowania budzi poważne wątpliwości co do zasadności podanej przez pracodawcę przyczyny.

Wobec faktu, iż podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę była długotrwała nieobecność powódki, w dalszej części rozważań Sąd skupił się na ustaleniu, czy złożone przez pozwaną oświadczenie w tym czasie – kiedy to miało miejsce w niniejszej sprawie - było zgodne z obowiązującymi przepisami.

W niniejszym przypadku zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu Pracy Działu 8 regulujące uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem. Stosownie do art. 182<sup>1a</sup> § 1 k.p. Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do: 1) 32 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1; 2) 34 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

Do urlopu rodzicielskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 6-17, art. 180<sup>1</sup> § 2, art. 181, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183<sup>1</sup> § 1 (art. 182<sup>1f</sup> k.p.).

W tej kwestii należy przede wszystkim wskazać, iż ustawodawca przewidział ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę z pracownikiem znajdujących się w powyższej sytuacji, bowiem stosownie do treści 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.

Zgodnie z komentowanym przepisem, nie jest dopuszczalne wypowiedzenie umowy o pracę w czasie urlopu wypoczynkowego, a także w określonych granicach w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. „Mamy tu do czynienia z zakazem bezwzględny (drugiego stopnia w skali trzystopniowej), którego istotą jest niemożliwość złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu w okresie ochronnym. Jeśli pracodawca złoży wypowiedzenie z naruszeniem tego zakazu, musi się liczyć z sankcjami przewidzianymi na wypadek wadliwego wypowiedzenia” (Zbigniew Góral, Komentarz do art.41 Kodeksu pracy, Lex, 2014).

W nurt poglądów potwierdzających tego rodzaju podejście, wpisuje się wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., zgodnie z którym „czas trwania ochrony przewidzianej w art. 41 k.p. wyznaczony jest długością urlopu lub długością innej niż urlop usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. W tych też okresach nie można wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę. Oznacza to, że nie można niewadliwie złożyć oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem” (II PK 301/11, Lex 2015).

Dokonując zatem oceny powyższego zagadnienia, Sąd stanął na stanowisku, iż w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy była przedwczesna, bowiem oświadczenie o rozwiązaniu z powódka umowy o pracę opatrzone datą 31 grudnia 2016 r. zostało dostarczone powódce w dniu 27 grudnia 2017 r. i to właśnie tę datę należy traktować jako chwilę skutecznego dokonania czynności

prawnej, w przeciwieństwie do twierdzeń pozwanej jakoby wskazana w treści data 31 grudnia 2016 r. była właściwą datą na gruncie prawa pracy do uznania dokonania wypowiedzenia za skuteczne.

Wobec takiego stanowiska pozwanej, należy przywołać na podstawie art. 300 k.p. stosowne przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące skuteczności oświadczeń woli, a mianowicie zgodnie z art. 61 § 1 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Artykuł 61 k.c. ma zastosowanie zarówno do oświadczeń woli składanych między obecnymi, jak i do oświadczeń woli składanych między nieobecnymi. W pierwszym przypadku oświadczenie woli jest składane w obecności adresata, najczęściej ustnie albo przez wręczenie mu pisma zawierającego oświadczenie woli, ale także telefonicznie lub przy użyciu wideofonu albo innego środka bezpośredniego porozumiewania się. W drugim przypadku, oświadczenie woli jest wysyłane do adresata za pośrednictwem doręczyciela (np. kuriera) lub poczty, faksu, internetu albo innego środka pośredniego porozumiewania się na odległość.

W doktrynie prawa cywilnego wyodrębniono kilka „teorii wyznaczenia chwili, w której następuje skuteczne złożenie oświadczenia woli składanego innej osobie, w szczególności:

- 1) teorię oświadczenia, która za rozstrzygający przyjmuje moment przejawienia woli;
- 2) teorię wysłania, zgodnie z którą złożenie oświadczenia woli następuje z chwilą wysłania (nadania) go do adresata;
- 3) teorię doręczenia, według której oświadczenie woli jest złożone z chwilą, gdy dotarło do adresata (zostało mu doręczone);
- 4) teorię zapoznania się, która za rozstrzygający przyjmuje moment zapoznania się adresata z doręczonym mu oświadczeniem woli” (tak Z. Radwański (w:) System Prawa Prywatnego).

Polski ustawodawca opowiedział się za teorią doręczenia, przyjmując że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią, co znalazło odbicie w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Oświadczenia woli pomiędzy nieobecnymi powinny być w zasadzie kierowane do miejsca zamieszkania lub siedziby adresata, chyba że wskazał on inny adres dla doręczeń. Oświadczenia wysłane do tych miejsc (lokali) uważa się za złożone nawet wówczas, gdy osoba ta pod tym adresem już nie przebywa, ale nie pozostawiła informacji o nowym miejscu swego pobytu.

Tak więc zdarzeniem istotnym dla skuteczności oświadczenia woli jest jego dojście do adresata w taki sposób, aby mógł on zapoznać się z jego treścią. Nie jest natomiast istotne to, kiedy oświadczenie woli zostało wyrażone albo wysłane do adresata. Samo sporządzenie pisma zawierającego oświadczenie woli, a także nadanie go na pocztę, czy też nawet awizowanie nie może być uznane za złożenie oświadczenia woli w rozumieniu art. 61 k.c., chociażby nawet istniała możliwość faktycznego zapoznania się z treścią oświadczenia przez adresata, o ile nie nastąpiło przekazanie tego pisma z zamiarem wywołania skutków prawnych (tak np. SN w wyrokach z dnia 4 listopada 1982 r., II CR 380/82 oraz z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84). W razie niedojścia wysłanego oświadczenia woli do adresata nie można zatem mówić o skutecznym jego złożeniu, w takim wypadku adresat nie ma bowiem możliwości zapoznania się z jego treścią, a to oznacza, że oświadczenie nie zostało skutecznie złożone i nie wywarło skutków prawnych.

Powyższe bezsprzecznie prowadzi do uznania zasadności wysuwanych przez powódkę roszczeń w zakresie przywrócenia jej do pracy, bowiem w niniejszej sprawie należy uznać rozwiązanie umowy z powódką za dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w wybranym przez pozwanego pracodawcę trybie, co skutkowało orzeczeniem jak w sentencji.

Sąd jednocześnie nie uwzględnił wniosku pozwanej spółki o oddalenie powództwa w zakresie przywrócenia powódki do pracy z uwagi na niecelowość i niemożliwość tej czynności. „Przede wszystkim z art. 45 § 1 i 2 k.p. wynika zasada rozstrzygnięcia sprawy o roszczenia wskazane w § 1 tego artykułu zgodnie z żądaniem pracownika, natomiast „zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie

do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, PP Nr 11/2003, s. 35). Dopuszczalność odstąpienia od tej zasady powinna być oceniana szczególnie wnikliwie w sytuacji, w której pracodawca dopuścił się nie tylko uchybień formalnych, lecz także podał nieprawdziwe przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, M.Prawn. 2007/4/206). W dotychczasowym orzecznictwie zostały wypracowane ogólne wytyczne oceny roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia pracownika (por. wyrok SN z 10 października 2000 r., sygn. akt I PKN 66/00, OSNP Nr 10/2002, poz. 235). Aktualne orzecznictwo Sądów wskazuje, że „ocena tego roszczenia z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.)” (tak: wyrok SN z dnia 10 października 2000 r., w sprawie I PKN 66/00, Legalis 50412). Zatem wobec braku wykazania przez pozwaną niemożności przywrócenia powódki do pracy na poprzednie warunki, Sąd uznał ich takich przyczyn po prostu nie ma.

Jako podsumowanie przedstawionych rozważań uprawniona jest więc teza, że gdy w wyniku postępowania dowodowego okaże się, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę była nieuzasadniona, to tylko szczególne przyczyny leżące po stronie pracownika bądź pracodawcy lub w ogóle niezależne od obydwu stron mogą spowodować zasądzenie na jego rzecz odszkodowania - w miejsce przywrócenia do pracy żądanego przez pracownika.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał wypowiedzenie umowy za dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, co aktualizowało roszczenie powódki o przywrócenie do pracy, o czym orzeczono w pkt I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej w pkt II Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. stosownie do ostatecznego wyniku procesu zgodnie z § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015.1804), z uwzględnieniem pkt 5 ppkt a) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2016 r., poz. 1667).

O kosztach procesu w pkt II Sąd orzekł na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016.623 t.j.) w zw. z art. 98 k.p.c., nakazując stronie pozwanej (jako przegrywającemu spór), aby uiściła na rzecz powódki kwotę 1.400 zł tytułem części zwrotu opłaty od pozwu.

O kosztach procesu w pkt III Sąd orzekł na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016.623 t.j.) w zw. z art. 98 k.p.c., nakazując stronie pozwanej (jako przegrywającemu spór), aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa część opłaty sądowej od pozwu w wysokości 1.127 zł, od uiszczenia której strona powodowa była z mocy ustawy zwolniona.

**SSR Ewa Oleksiak**

Zarządzenie: (...).