

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Marianna Jonak, Bożena Mizak

Protokolant st. sekr .sąd. Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Zakładowi (...) Spółka Akcyjna z/s w N.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę lub przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. Zasądza od pozwanego Zakładu (...) Spółka Akcyjna z/s w N. na rzecz powódki M. P. kwotę 13.230,00 zł (trzynaście tysięcy dwieście trzydzieści złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
2. Wyrokowi w pkt 2 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.410,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 grudnia 2019r. do dnia zapłaty;
3. Zasądza od pozwanego Zakładu (...) Spółka Akcyjna z/s w N. na rzecz powódki M. P. kwotę 1.080,00zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 sierpnia 2018r. (data nadania w placówce pocztowej) powódka M. P. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Zakładu (...) S.A. w N. kwoty 13.230,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę.

Pozwany Zakład (...) S.A. w N. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

W piśmie procesowym z dnia 18 października 2018r. (k.142-143) pełnomocnik powódki zmodyfikował żądanie powódki w ten sposób, że domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego powódce przez pozwanego pracodawcę za bezskuteczne, a w razie gdyby w chwili orzekania umowa o pracę uległaby rozwiązaniu, to przywrócenia jej do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jako że w momencie wręczenia jej wypowiedzenia znajdowała się ona pod ochroną przed wypowiedzeniem na podstawie art. 177 §1 kp.

Na rozprawie w dniu 8 października 2018r. pełnomocnik powódki oświadczył, że modyfikuje on żądanie powódki w ten sposób, że domaga się, obok żądania zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie powódce

umowy o pracę, uznania wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego powódce przez pozwanego pracodawcę za bezskuteczne, bądź przywrócenie jej do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, podnosząc że w dacie dokonywania jej wypowiedzenia powódka była w ciąży, a więc znajdowała się ona pod ochroną przed wypowiedzeniem na podstawie art. 177 §1 kp.

W piśmie procesowym z dnia 17 stycznia 2019r. (k.192-194) pełnomocnik powódki oświadczył ponownie, że żądanie uznania wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego powódce przez pozwanego pracodawcę za bezskuteczne, bądź przywrócenie jej do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, jest żądaniem alternatywnym (dodatkowym) obok tego, które było zgłoszone w odwołaniu od wypowiedzenia.

Na rozprawie w dniu 17 stycznia 2019r. pełnomocnik powódki wnosił o zasądzenia na rzecz powódki od pozwanego odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę i alternatywnie wnosił o przywrócenie jej do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, podnosząc że w dacie rozwiązania stosunku pracy tj. 31 października 2018r., powódka ponownie była w ciąży.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. P. zatrudniona została w Zakładzie (...) S.A. w N. od dnia 1 września 2005r., najpierw jako inspektor ds. sprzedaży, potem specjalista ds. sprzedaży, specjalista ds. sprzedaży – klient grupowy, specjalista ds. sprzedaży i obsługi klientów instytucjonalnych (k.17-23, akta osobowe). Powódka posiadała na tym stanowisku opis stanowiska pracy - zakres czynności, uprawnień i odpowiedzialności (k.98-102). Powódka oraz druga pracownica zatrudniona na równorzędnym stanowisku M. B. zajmowały się klientem grupowym, wykonywały inne zadania zlecone przez Kierownika D. Sprzedaży i Kontraktów A. K. (zeznania świadka A. K. k.160-161, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.326v-327).

Aneksem do umowy o pracę z dniem 1 listopada 2011r. powódce przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.100,00 zł (k.96).

Powódka ukończyła studia na kierunku ekonomia w zakresie rachunkowości i finansów przedsiębiorstwa (k.105), studia podyplomowe w Wyższej Szkole (...) w L. o kierunku Trener (...) i roczne studia menedżerskie M. of Business (...) w L. (k.104), a pozwana spółka, na podstawie zawartych umów, pokryła koszty tych studiów w wysokości 75% i 50% (k.111, 113).

Od kwietnia 2017r. Prezesem Zarządu pozwanej spółki jest P. M. (1), nadzór nad pracą D. Sprzedaży i Kontraktów jako Dyrektor Pionu wykonywał członek zarządu M. S. (zeznania świadka A. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania Prezesa zarządu powabne spółki (...) k.324v-325v).

W kwietniu 2017r. bezpośredni przełożony powódki – Kierownik D. Sprzedaży i Kontraktów A. K., z akceptacją członka zarządu M. S., zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o zmianę stanowiska pracy dla powódki z ostatnio zajmowanego tj. specjalisty ds. sprzedaży- Klient Grupowy na stanowisko pracy, które miało być nowoutworzone w tym dziale - Zastępcę Kierownika Sprzedaży i (...) Klienta z dniem 1 maja 2017r., uzasadniając swój wniosek tym, że wcześniej zlikwidowano stanowisko Koordynatora ds. (...) Klienta, a utworzone stanowisko Zastępcy Kierownika Sprzedaży i (...) Klienta przejmie obowiązki Koordynatora oraz dodatkowo nadzór nad obłożeniem obiektów i przyjazdami NFZ, a dzięki takiemu połączeniu powstaje uniwersalne stanowisko, które łączy ze sobą obsługę klienta zarówno komercyjnego, jak i NFZ oraz dba o prawidłowe obłożenie obiektów (k.93, zeznania świadka A. K.).

Z dniem 1 maja 2017r. Zarząd pozwanej spółki w osobach Prezesa Zarządu P. M. (1) i członka zarządu - dyrektora ds. Sprzedaży M. S. powierzył powódce obowiązki Zastępcy Kierownika Sprzedaży i (...) Klienta, przyznając jej z tytułu pełnienia tych obowiązków dodatek w wysokości 1000 zł brutto miesięcznie (k. 15, 92). Powódka nie otrzymała na piśmie zakresu obowiązków na tym stanowisku (bezsporne). Powódka, pracując na tym stanowisku, wykonywała na stałe ustnie powierzone jej przez Kierownika D. Sprzedaży i Kontraktów A. K. obowiązki tj. zajmowała się koordynowaniem pracy recepcji na wszystkich obiektach, nadzorem nad pracą pracowników recepcji, sprzedażą

towarów na recepcji, zabezpieczeniem miejsc dla kuracjuszy i obsługą klienta, w tym skarg składanych przez kuracjuszy, była do dyspozycji kuracjuszy- pacjentów (zeznania świadka A. K., I. S. k.161v-162, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka doraźnie wykonywała inne czynności zlecane jej ustnie przez Kierownika D. Sprzedaży i Kontraktów A. K. (zeznania świadka A. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka tylko czasem doraźnie, na każdorazowe polecenie A. K. wykonywała pewne zadania w zakresie kontraktów z NFZ, nie miała kodów dostępu umożliwiających rozliczenia z NFZ (zeznania świadka A. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Nadzorem nad recepcją wcześniej tj. do dnia 30 kwietnia 2017r. zajmowała się I. G. i powódka objęła wszystkie obowiązki dotąd wykonywane przez I. G., której pracodawca wypowiedział stosunek pracy w związku z likwidacją jej etatu i z którą stosunek pracy rozwiązał się z końcem kwietnia 2017r. (zeznania świadków: A. K., I. G. k.161-161v, M. B. k.161v, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Od maja 2017r. członkiem zarządu pozwanej spółki został M. M. (2), potem ze spółki odszedł inny członek zarządu - dotychczasowy dyrektor ds. Sprzedaży M. S., a od 22 sierpnia 2017r. dyrektorem ds. Sprzedaży został R. M. (1), zaś M. M. (2) stał się członkiem zarządu nadzorującym dział sprzedaży (zeznania świadków: A. K., R. M. (1) k.206v-208, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc , zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc k.324v-325v, zeznania członka Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc k.325v-326). A. K. negowała decyzje zarządu co do funkcjonowania działu sprzedaży, w szczególności co do zatrudnienia z zewnątrz dyrektora ds. Sprzedaży R. M. (1) (zeznania świadka A. K., zeznania członka Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc). A. K. nie miała dobrych relacji z dyrektorem ds. Sprzedaży i Marketingu R. M. (1) (zeznania świadka A. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Powódka była na zebraniach pracowniczych przedstawiana przez A. K. jako osoba nadzorująca recepcję, sprzedaż na recepcji, nie zabierała nigdy głosu, tylko w imieniu działu wypowiadała się A. K., która mówiła, że powódka jest nowym pracownikiem na stanowisku (zeznania członka Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Od dnia 23 sierpnia 2017r. Kierownik D. Sprzedaży i Kontraktów A. K. udała się na zwolnienie lekarskie (zeznania świadka A. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). A. K. nie przekazała nikomu swoich obowiązków (zeznania świadka A. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Po tej dacie, z powódką rozmawiał R. M. (1) i zaproponował powódce objęcie przez nią stanowiska Kierownika D. Sprzedaży i Kontraktów, prosząc też ją aby skontaktowała się z A. Ś.- K. i ustaliła dlaczego tak naprawdę odeszła ona na zwolnienie lekarskie, bo wg. zarządu, chciała im zrobić na złość, ale powódka odmówiła przyjęcia tego stanowiska (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Powódka udała się do Prezesa P. M. i powiedziała mu, że ona sobie samodzielnie nie poradzi tj. bez pani Ś. w sprawie rozliczania z NFZ, prosiła aby zarząd rozmawiał z A. Ś.- K. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 31 sierpnia 2017r. powódka, z uwagi na istniejące w jej organizmie od stycznia 2017r. schorzenia neurologiczne, udała się do lekarza, który od tego dnia stwierdził jej niezdolność do pracy, początkowo na okres 2 tygodni, potem decyzją lekarza neurologa przebywała nieprzerwanie na kolejnych zwolnieniach lekarskich do 14 stycznia 2018r. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Przed odejściem na zwolnienie lekarskie powódka sporządziła grafiki pracy recepcji na wrzesień, zaopatrzyła recepcję w towar, zaopatrzyła pokojowe w galanterię (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

We wrześniu 2017r. odbywała się korespondencja mailowa pomiędzy A. K. a Prezesem Zarządu pozwanej spółki (...) na temat propozycji zmiany jej warunków pracy i w mailu z dnia 4 września A. Ś.- K. zaproponowała zmianę warunków zatrudnienia jej i powódki w ten sposób, że jej wynagrodzenie miałyby wynosić 8000 zł, a powódki 6000zł, wysokość odpłaty miałyby wynosić 9 miesięcy, wskazując w tym mailu, że wcześniej nie było rozmowy o zmianie warunków pracy powódki, ale jak podała - nie wyobraża sobie ona pracy w (...) bez powódki, tym bardziej w dziale sprzedaży

(k.77, zeznania świadka A. K.). Powódka nie miała wiedzy, iż A. K. rozmawia z zarządem na temat jej warunków pracy i płacy (zeznania świadka A. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Na początku września 2017r. w D. Sprzedaży i Kontraktów utworzone zostało stanowisko koordynatora ds. sprzedaży, którym została dotychczasowa specjalista ds. sprzedaży I. S. (zeznania świadków: I. S. k.161v-162, A. K., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). I. S. zajmowała się koordynowaniem działu sprzedaży, tym czym wcześniej zajmowała się A. K. (zeznania świadków: I. S., A. K.).

Obowiązki powódki w zakresie nadzoru nad recepcją, zabezpieczeniem miejsc dla kuracjuszy i obsługą klienta, w tym skarg składanych przez kuracjuszy od ok. 25, 27 września 2017r. przejęła, zatrudniona ponownie, zwolniona uprzednio przez pracodawcę I. G., która została zatrudniona na stanowisko koordynatora ds. obsługi i zajmowała się od tego momentu obsługą klienta, przyjmowaniem skarg, odpisywaniem na skargi, nadzorem nad recepcją, bieżącymi sprawami związanymi z łagodzeniem sporów pomiędzy gośćmi a spółką (zeznania świadków: I. G., M. B., A. K., I. S., B. B. k.204v-206, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Część obowiązków powódki z zakresu zakwaterowania gości z NFZ przejęła pracownik z innego działu A. H. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka A. H. k.206-206v). A. H. zajmuje się umowami z NFZ, czym wcześniej zajmowała się A. K. (zeznania świadka I. S.).

Zarząd pozwanej spółki w osobach Prezesa Zarządu P. M. (1) i członka Zarządu M. M. (2) podjął wtedy decyzję o likwidacji stanowiska Kierownika D. Sprzedaży i Kontraktów i Zastępcy Kierownika D. Sprzedaży i (...) Klienta (zeznania świadka B. B., zeznania Prezesa Zarządu P. M. (1) i członka Zarządu M. M. (2) słuchanych w trybie art.299 kpc). W D. Sprzedaży i Kontraktów nie ma stanowiska kierownika i zastępcy kierownika, są utworzone (we września 2017r.) stanowiska koordynatora ds. obsługi i koordynatora ds. sprzedaży (zeznania świadków: I. G., M. B., A. K., I. S., B. B.). Osoby na tych stanowiskach mają w zakresie swoich obowiązków zarządzanie tym działem (zeznania świadka B. B.).

W czasie przebywania powódki na pierwszym zwolnieniu lekarskim, w dniu 14 września 2017r. członek zarządu pozwanej spółki (...) wezwał powódkę do zwrotu powierzonego jej mienia i zaprzestania korzystania z poczty firmowej, która na czas nieobecności powódki będzie zablokowana, a powódka w dniu 22 września rozliczyła się z powierzonego sprzętu (k.29,30, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W okresie od połowy listopada 2017r. do połowy marca 2018r. na zwolnieniu lekarskim przebywał też dyrektor ds. Sprzedaży R. M. (1) (zeznania świadka B. B.).

W dniu 27 października 2017r. u powódki wykonano KT kręgosłupa i stwierdzono min. lordozę lędźwiową nieznacznie spłyconą, niewielkie szeroko podstawne uwypuklenia krążka kręgowego na poziomie L4/L5 z możliwym kontaktem z workiem oponowym rdzenia i niewielkim spłyconiem zachyłków bocznych (k.36). W dniu 14 grudnia 2017r. lekarz neurolog skierował powódkę na zabiegi fizjoterapeutyczne w związku z rozpoznaniem zaburzenia korzeni i splotów nerwowych (k.35-35v).

W dniu 10 stycznia 2018r. powódka zgłosiła się do lekarza psychiatry, u powódki rozpoznano zaburzenia adaptacyjne (k.34).

Dzień 14 stycznia 2018r. był ostatnim dniem zwolnienia lekarskiego na którym powódka przebywała nieprzerwanie od 31 sierpnia 2017r. i powódka zwróciła się z wnioskiem o udzielenie jej urlopu na żądanie w dniach 15 i 16 stycznia, który został jej udzielony (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Od dnia 17 stycznia 2018r. do 17 lipca 2018r powódka nieprzerwanie przebywała na kolejnych zwolnieniach lekarskich dostarczanych pracodawcy, powódka dwukrotnie poddana była badaniom kontrolnym przez lekarza orzecznika (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, k.27,28).

A. K. przebywała nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim do dnia 20 lutego 2018r., po powrocie zaproponowano jej stanowisko pracy specjalisty w dziale sprzedaży, na co się nie zgodziła i umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron (zeznania świadka A. K.).

W dniu 17 lipca 2018r. powódka otrzymała orzeczenie lekarskie z zakresu medycyny pracy, w którym została uznana za zdolną do wykonywania pracy na stanowisku Zastępcy Kierownika D. Sprzedaży i (...) Klienta (k.26).

W okresie od 18 lipca do 24 lipca 2018r. powódka przebywała na udzielonym jej przez pracodawcę urlopie wypoczynkowym (bezsporne).

W piśmie z dnia 19 lipca 2018r. Zarząd pozwanej spółki zwrócił się do (...) Komisja Zakładowa z informacją o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazując że przyczyną jest wymuszona długą absencją powódki likwidacja stanowiska pracy Zastępcy Kierownika D. Sprzedaży i (...) Klienta w pionie sprzedaży i marketingu. Powyższa reorganizacja struktury zakładu pracy jest następstwem dezorganizacji i nieefektywności pracy podległego powódce działu spowodowana jej długotrwałą nieobecnością. Na okres swojej nieobecności powódka nie przekazała swoich obowiązków innym pracownikom, co pogłębiło dezorganizację kierowanego przez powódkę działu i doprowadziło do utraty zaufania pracodawcy wobec powódki (k.13,139). Komisja Zakładowa w odpowiedzi podała, że zwolnienie wieloletniego pracownika z tak dużym doświadczeniem jest naganne i nie do przyjęcia przez ten związek (k.14, 138).

W dniu 25 lipca 2017r. Zarząd pozwanej spółki sporządził pismo wypowiadające powódce umowę o pracę, a w piśmie tym jako przyczynę tej decyzji wskazano: wymuszona długą absencją powódki likwidacja stanowiska pracy Zastępcy Kierownika D. Sprzedaży i (...) Klienta w pionie sprzedaży i marketingu. Powyższa reorganizacja struktury zakładu pracy jest następstwem dezorganizacji i nieefektywności pracy podległego powódce działu spowodowana jej długotrwałą nieobecnością. Na okres swojej nieobecności powódka nie przekazała swoich obowiązków innym pracownikom, co pogłębiło dezorganizację kierowanego przez powódkę działu i doprowadziło do utraty zaufania pracodawcy wobec powódki (k.12, 137, zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Tego dnia powódka przyszła do pracy po zakończonym urlopie wypoczynkowym i otrzymała to pismo pracodawcy (bezsporne). Powódka pytała wtedy dyrektor ds. zasobów ludzkich, wręczając jej to wypowiedzenie, B. B. dlaczego nie został jej zaproponowany powrót do pracy, tak jak to uczyniono wobec A. Ś.- K. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka B. B.).

W dniu 12 października 2017r. pozwany pracodawca otrzymał pismo powódki informujące, iż w dniu 24 sierpnia 2018r. potwierdzono, że jest ona w ciąży i według reguły N., stan ciąży oblicza się od momentu ostatniej miesiączki, co oznacza, że stan ciąży u niej był od dnia 21 lipca 2018r., a do pisma powódka dołączyła wyniki badań (k.144,145-147, 148). W piśmie tym powódka wzywała pracodawcę do cofnięcia jej wypowiedzenia, zważywszy na okoliczności i treść art. 177 §1 kp (k.144) . W dniu 3 września 2018r. u powódki wystąpiło poronienie ciąży wczesnej k.149).

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowiło kwotę 4.410 zł (k.335).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 października 2018r. (bezsporne).

W piśmie z dnia 15 stycznia 2019r. powódka poinformowała pracodawcę , iż od dnia 30 października 2018r. jest ona w ciąży, a do pisma powódka dołączyła wyniki badań (k.203, 195-202).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, a wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd obdarzył w całości wiarą zeznania świadka A. K., bo są one zgodne z ustalonym stanem faktycznym, w szczególności z zeznaniami świadka I. S., a także w całości z zeznaniami powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc. Świadek I. S. była pracownikiem tego działu od kilku lat i miała wiedzę o tym, czym faktycznie w okresie od 1 maja 2017r. zajmowała się powódka, a czym A. K., a także kto od września 2017r. wykonuje obowiązki A. Ś.-K., a kto powódki. Zeznania świadków: A. K. i I. S. oraz powódki

słuchanej w trybie art. 299 kpc są także zgodne z zeznaniami świadka I. G., w szczególności co do czynności które ona wykonuje zamiast powódki. Także zeznania powódki co do faktu, że część jej obowiązków wykonuje A. H. potwierdziła właśnie słuchana w charakterze świadka A. H.. Zeznania tego świadka sąd obdarzył wiarą w całości. Sąd także dał wiarę zeznaniom Prezesa zarządu pozwanej spółki P.M. i członka zarządu M. M., bo są one- w opisie stanu faktycznego zgodne z zeznaniami powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc. Także zeznania świadka R. M. (1), co do istotnych okoliczności, sąd także obdarzył wiarą, bo nie są sprzeczne z zeznaniami powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc i świadków: I. S. i A. Ś.-K.. Jednakże jeżeli chodzi o zeznania Prezesa zarządu pozwanej spółki P.M., członka zarządu M. M. i świadka R. M., a także świadka B. B., to te osoby nie miały wiedzy konkretnie jaki był podział zadań pomiędzy A. K., a powódką. Zeznania świadka B. B. sąd obdarzył w pozostałej części wiarą. Również walorem wiarygodności należy obdarzyć zeznania świadka M. B., gdyż są one zgodne z ustalonym stanem faktycznym.

Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości, bo są one zgodne z zeznaniami świadków: I. S., A. Ś.-K., I. G., M.B. oraz z dokumentami złożonymi do akt sprawy, w szczególności z treścią wniosku jej przelożonej o zmianę stanowiska pracy, a także – jak wyżej podniesiono, zasadniczo nie są sprzeczne z zeznaniami Prezesa zarządu pozwanej spółki P.M. oraz członka zarządu M. M. i świadka R. M..

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Twierdzenia powódki, iż wypowiedzenie umowy o pracę dokonane jej przez pozwanego pracodawcę było nieuzasadnione, są w ocenie sądu, zasadne.

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie umowy nie może jednak wynikać z arbitralnych decyzji pracodawcy i musi być uzasadnione, co oznacza, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy na zasadzie swobodnego uznania (całkowicie dowolnie). Zgodnie z art. 30 § 4 kp wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony musi być dokonane z konkretnie wskazanej w piśmie przyczyny.

Jak wynika z treści pisma wypowiadającego powódkę umowę pracę, Zarząd pozwanej spółki postanowił rozwiązać z powódką umowę o pracę, gdyż nastąpiła reorganizacja struktury zakładu pracy polegająca na likwidacji stanowiska pracy Zastępcy Kierownika D. Sprzedaży i (...) Klienta w pionie sprzedaży i marketingu, a ta likwidacja wymuszona została długą absencją powódki i jest następstwem dezorganizacji i nieefektywności pracy podległego powódkę działu spowodowana jej długotrwałą nieobecnością. Pozwany pracodawca wpisał także, że zachowanie powódki polegające na tym, że na okres swojej nieobecności nie przekazała swoich obowiązków innym pracownikom, co pogłębiło dezorganizację kierowanego przez nią działu, doprowadziło do utraty zaufania pracodawcy wobec powódki.

W świetle utrwalonego już orzecznictwa Sądu Najwyższego, sąd nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, a więc kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę reorganizacji struktury zakładu pracy, w tym likwidacji konkretnego stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Likwidacja więc stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy. Także wypowiedzenie pracownikowi warunków umowy o pracę jest uzasadnione, jeżeli w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy doszło do likwidacji stanowiska kierowniczego, zajmowanego przez tego pracownika a pracownikowi temu zaproponowano dalsze zatrudnienie na stanowisku niekierowniczym, odpowiednim do jego kwalifikacji. Pracodawca ma bowiem prawo doboru pracowników na stanowiska kierownicze powstałe w wyniku reorganizacji i powierzenia ich pracownikom dającym największą gwarancję wykonania powierzonych im zadań. Sąd- jak już wyżej podniesiono, nie jest uprawniony o badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej zakładu, może jednak badać i oceniać, czy likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna, czy też ma charakter pozorny(fikcyjny),służący uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z konkretnym pracownikiem. Pozorna likwidacja stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia ma miejsce

wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego. Ściśle chodzi o to, że treść stosunku pracy (warunki pracy i płacy) pracownika zatrudnionego na nowym (formalnie) stanowisku nie różni się w istotnych elementach (takich, których zmiana wymaga wypowiedzenia) od treści stosunku pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku zlikwidowanym (formalnie).

Zarząd pozwanej spółki miał więc bezwzględne prawo, aby w zakresie struktury organizacyjnej zakładu podejmować takie decyzje, które w jego ocenie, jako prowadzącego i zarządzającego zakładem pracy, są właściwe, mając na uwadze dobro spółki i w takiej sytuacji, gdy Zarząd Spółki podjął decyzję o likwidacji istniejących dotąd w pionie sprzedaży i marketingu stanowisk pracy o nazwach: Kierownik D. Sprzedaży i Kontraktów, zajmowanego przez A. K. i Zastępca Kierownika D. Sprzedaży i (...) Klienta, zajmowanego przez powódkę i dokonaniu zmian w organizacji pracy w tym dziale, polegających na utworzeniu 2 nowych stanowisk pracy: koordynatora ds. sprzedaży i koordynatora ds. klienta, a także na podziale pomiędzy pracowników spółki zadań wykonywanych dotąd przez powódkę i A. K., to stwierdzić należy, że miał do tego prawo. Jak wynika ze zgodnych zeznań świadków: A. K., I. G. i I. S., powódka pracując na tym stanowisku Zastępcy Kierownika D. Sprzedaży i (...) Klienta sprawowała nadzór i koordynowała pracę recepcji na wszystkich obiektach, należących do spółki, sprawowała nadzór nad pracą pracowników recepcji, sprzedażą towarów na recepcji, a także - jak zeznała A. K., zajmowała się zabezpieczeniem miejsc dla kuracjuszy i obsługą klienta, w tym skarg składanych przez kuracjuszy, była do dyspozycji kuracjuszy- pacjentów oraz wykonywała inne czynności zlecane jej ustnie przez Kierownika D. Sprzedaży i Kontraktów A. K.. Zatem powódka miała przypisany na stałe obszar związany z obsługą klienta i recepcją. Zresztą członek zarządu pozwanej spółki słuchany w charakterze strony M. M. (2) zeznał, iż powódka była na zebraniach przedstawiana przez A. K. jako osoba nadzorująca recepcję, sprzedaż na recepcji. Stanowisko pracy powódki brzmi - Zastępca Kierownika Sprzedaży i (...) Klienta zaś stanowisko przełożonej powódki A. K. brzmi -Kierownik D. Sprzedaży i Kontraktów, co w oczywisty sposób wyznacza różny zakres działań przypisanych tym dwóm stanowiskom kierowniczym. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, stanowisko Zastępcy Kierownika Sprzedaży i (...) Klienta utworzone z dniem 1 maja 2017r., przejęło w całości obowiązki zlikwidowanego stanowiska Koordynatora ds. (...) Klienta, które dotąd zajmowała I. G. oraz dodatkowo objęło nadzór nad obłożeniem obiektów i przyjazdami NFZ. Natomiast drugie kierownicze stanowisko tym dziale istniało od lat - Kierownik D. Sprzedaży i Kontraktów i zajmowała je od kilku lat A. K., która zajmowała się koordynowaniem działu sprzedaży i umowami z NFZ . Zatem taki istniał faktyczny podział obszarów, którymi się dwie osoby zatrudnione na tych stanowiskach kierowniczych zajmowały. Stanowisko pracy powódki nosiło wprawdzie nazwę Zastępcy Kierownika Sprzedaży (i Obsługi Klienta), ale to nie oznaczało, że wprost powódka miała zastępować Kierownika Działu Sprzedaży i Kontraktów, bo faktycznie jej zakres działań był zupełnie inny niż kierownika, te dwa stanowiska się w dziale uzupełniały. Zatem w sytuacji, gdy Kierownik Działu Sprzedaży i Kontraktów nagle była nieobecna w pracy z powodu choroby od dnia 23 sierpnia 2017r., to jak najbardziej zrozumiałą reakcją powódki była obawa o funkcjonowanie tego działu, szczególnie co do działań tego działu zakresie umów z NFZ, co wyartykułowała w rozmowie Prezesem Zarządu P. M.. Faktycznie, wobec tego że i powódka z dniem 31 sierpnia 2017r. odeszła na zwolnienie lekarskie, to niewątpliwie od 1 września 2017r. dział sprzedaży znalazł się w trudnej organizacyjnie sytuacji. Dział Sprzedaży i Kontraktów jak wynika z zeznań świadków B. B. i R. M. (1) oraz zeznań Prezesa Zarządu i członka Zarządu pozwanej spółki słuchanych w trybie art. 299 kpc, jest istotnym działem dla pozwanej spółki, a czynności które były wykonywane w tym dziale przez kierownictwo tego działu, czyli działania sprzedażowe, rozliczanie kontraktów z NFZ i ZUS były filarem działalności spółki. Równoczesna nieobecność Kierownika Działu Sprzedaży i Kontraktów, która się zajmowała sprawami sprzedażowymi i kontraktami oraz powódki, które to nieobecności się przedłużały, mogła oczywiście spowodować konieczność podjęcia przez pracodawcę działań reorganizacyjnych w tym dziale i działania podjęte przez pracodawcę, czyli utworzenie na początku września 2017r. w tym dziale stanowiska koordynatora ds. sprzedaży, którym została dotychczasowa pracownica tego działu, zatrudniona jako specjalista ds. sprzedaży I. S. oraz pod koniec września 2017r. stanowiska koordynatora ds. obsługi, na które to stanowisko zatrudniono ponownie I. G. (1), z którą uprzednio kilka miesięcy wcześniej rozwiązano stosunek pracy, były decyzjami oczywiście uprawnionymi i uzasadnionymi. Także oczywiście uprawnionym był podział obowiązków wykonywanych dotąd przez Zastępcę Kierownika Sprzedaży i Obsługi i Kierownika Działu Sprzedaży i Kontraktów pomiędzy I. S., która od września 2017r. zajmuje się koordynowaniem działu sprzedaży, czyli tym czym wcześniej zajmowała się A.

K., I. G. (1), która przejęła obowiązki powódki w zakresie nadzoru nad recepcją, obsługi klienta, przyjmowania skarg, odpisywania na skargi oraz A. H. (1), która przejęła obowiązki powódki z zakresu zakwaterowania gości z NFZ oraz zajmuje się umowami z NFZ, czym wcześniej zajmowała się A. K..

Natomiast, w ocenie sądu, zupełnie nieuzasadnioną, była decyzja pozwanego pracodawcy, aby po powrocie powódki z istotnie długotrwałego zwolnienia lekarskiego, rozwiązać z nią stosunek pracy. Jak już wyżej podniesiono, w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli w wyniku zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy doszło do likwidacji stanowiska kierowniczego, to wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi zajmującemu to stanowisko i zaproponowanie jemu dalszego zatrudnienia na stanowisku nie kierowniczym, odpowiednim do jego kwalifikacji, jest uzasadnione. Pozwany pracodawca zatem miał prawo, aby zdecydować o likwidacji stanowisk pracy w tym dziale noszących nazwy kierownik i zastępca kierownika, utworzeniu nowych stanowisk, które w swojej nazwie nie mają słów kierownik tylko koordynator, a których zakresy obowiązków w znaczącej części odpowiadają zakresom czynności faktycznie wykonywanych przez powódkę i A. Ś.- K., ale już nie powinien podejmować decyzji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy definitywnie. Faktycznie do zmian tych doszło w sytuacji, gdy A. Ś.- K. i powódka, zajmujące się dwoma istotnymi obszarami równocześnie, odeszły z powodu choroby na zwolnienia lekarskie, a ich nieobecność spowodowała problem z funkcjonowaniem działu. Jednakże praca tego działu była utrudniona tylko we wrześniu 2017r. tj. gdy te nieobecności się pojawiły, a potem w kolejnych miesiącach, jak wynika z zeznań Prezesa P. M. i członka Zarządu M. M., a także świadków I. S., I. G. i A. H., praca w dziale ustabilizowała się, zadania zostały na nowo podzielone i tak zorganizowany dział funkcjonuje, według pracodawcy prawidłowo, do dziś. Zatem długotrwała nieobecność powódki nie mogła wpłynąć dezorganizująco na pracę tego działu. Powódka wcześniej nie chorowała, nie korzystała ze zwolnień lekarskich, a w tamtym okresie jednak zachorowała, decyzjami lekarzy prowadzących nie mogła pracować, a fakt zasadności udzielania jej zwolnień lekarskich był przedmiotem badań ze strony ZUS. A. Ś.- K., która 23 sierpnia 2017r. nagle odeszła na zwolnienie lekarskie, nie przekazawszy nikomu swoich obowiązków, w szczególności z zakresu kontraktów z NFZ, w tym kodów dostępu do rozliczania z NFZ, co- według zarządu i świadków R. M. i B. B., było wtedy największym problemem i czego obawiała się powódka, po powrocie ze zwolnienia w kwietniu 2018r. nie otrzymała od pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę, tylko otrzymała propozycję dalszej pracy w dziale nie na stanowisku kierowniczym, tylko jako specjalista, a ona odmówiła przyjęcia tej propozycji i strony porozumiały się co do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Także dyrektor tego Pionu R. M. przebywał kilka miesięcy na zwolnieniu lekarskim i także pracodawca nie podejmował żadnych działań wobec niego. Powódka więc miała prawo oczekiwać, że pracodawca, po jej powrocie do pracy, złoży jej propozycję dalszej pracy na stanowisku nie kierowniczym, ale pracodawca tylko wobec niej podjął decyzję o definitywnym zakończeniu trwania stosunku pracy. Z treści wypowiedzenia wynika, że pracodawca właśnie powódkę (i jak się okazało wyłącznie powódkę) obarczył odpowiedzialnością za trudną sytuację zaistniałą w dziale sprzedaży na przełomie sierpnia i września 2017r., tylko – ja się okazało, do niej utracił zaufanie i tylko ona swoją długotrwałą nieobecnością zdeorganizowała pracę, wymuszając reorganizację działu. W świetle ustalonego stanu faktycznego, jest to oczywiście nadużycie ze strony pracodawcy, aby obarczać powódkę odpowiedzialnością i to wyłączną za zaistniałą sytuację. Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa SN pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn związanych z likwidacją stanowiska pracy powinien wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Pozwany pracodawca zaś tego nie zrobił i nie dokonał analizy możliwości dalszego zatrudnienia powódki na jakimkolwiek stanowisku pracy, nie wykazał absolutnie przed sądem, iż wypowiadając powódce umowę o pracę wobec likwidacji jednego z stanowisk w dziale sprzedaży kierował się obiektywnie istniejącymi przesłankami wytypowania właśnie powódki o zwolnienia. Fakt długotrwałego przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim takim kryterium nie może być, bo jak wyżej podniesiono, tylko początkowo nieobecność powódki spowodowała potrzebę przydzielenia jej obowiązków z zakresu nadzoru nad recepcją komuś innemu, ale po powołaniu koordynatora, który przejął prawie wszystkie obowiązki powódki, to jej długotrwała nieobecność nie miała żadnego wpływu na funkcjonowanie działu. Pracodawca w ogóle nie wziął pod uwagę, że powódka była długoletnim pracownikiem działu sprzedaży, zatrudnionym w spółce od 2005r. jako inspektor, specjalista ds. sprzedaży, mająca więc wieloletnie doświadczenie zawodowe, odpowiednie i to wysokie kwalifikacje zawodowe, podwyższone też dzięki sfinansowaniu w części studiów podyplomowych przez pozwaną spółkę. Zauważyć należy, iż dziale tym pracuje kilka osób, w styczniu 2018r.

zatrudniona została nowa osoba, a więc to nie jest tak, że w tym dziale nie ma możliwości zatrudnienia doświadczonego pracownika wracającego ze zwolnienia lekarskiego na stanowisko inne niż kierownicze. Zresztą A. K., gdy wróciła ze zwolnienia, pozwany pracodawca zaproponował dalszą pracę na stanowisku specjalisty w tym dziale i ona tej propozycji nie przyjęła. Zatem zupełnie niezrozumiałym jest zupełnie odmienne postępowanie pracodawcy wobec tych dwóch doświadczonych pracowników zatrudnionych w tym dziale na stanowiskach kierowniczych, których stanowiska pracy uległy likwidacji w podczas ich długotrwałej nieobecności. W treści wypowiedzenia pozwany pracodawca wprost twierdzi, że reorganizacja struktury zakładu pracy i likwidacji stanowiska pracy Zastępcy Kierownika Działu Sprzedaży i Obsługi Klienta wymuszona została długą absencją powódki i jest następstwem dezorganizacji i nieefektywności pracy podległego powódce działu spowodowana jej długotrwałą nieobecnością. Jak już wyżej podniesiono, trudno uznać, że powódce podlegał dział sprzedaży i marketingu, bo jak wyżej podniesiono, powódka na tym stanowisku pracowała zaledwie 4 miesiące, zajmowała się zupełnie innym obszarem niż kierownik tego działu, która zajmowała się min. sprawami kontraktów z NFZ i ten obszar działania tego działu, a nie obszar, którym się powódka – jak wynika z zeznań świadków A. H. i R. M., był wtedy we wrześniu największym problemem dla spółki. A. Ś.- K., jak sama zeznała, nikomu nie przekazała swoich obowiązków; powódka także odchodząc na zwolnienie nie przekazała swoich obowiązków nikomu, ale należy mieć na uwadze, że powódka nie miała komu ich przekazać, bo nie była przełożoną dla nikogo, a kierownika działu już w pracy nie było. Przełożonym dla wszystkich pracowników tego działu była A. Ś.- K., a powódka, co zeznała I. S., nie była dla nikogo przełożoną. W ocenie sądu, te wszystkie okoliczności nie pozwalają przyjąć, iż zachowanie powódki polegające na jej nieobecności w pracy spowodowanej obiektywnym czynnikiem tj. chorobą i nie przekazaniu przez nią obowiązków, pogłębiło dezorganizację kierowanego przez nią działu, bo powódka tym działem nie kierowała, zajmowała się samodzielnie i to dopiero od 4 miesięcy tylko wycinkiem działania tego działu, czyli nadzorem nad recepcją i nad obłożeniem obiektów i przyjazdami z NFZ, nie ma zaś żadnych dowodów, a powódka temu zaprzecza, iżby w zakresie czynności miała przypisane zastępowanie kierownika działu i kierowanie tym działem pod nieobecność kierownika. Zatem ta sytuacja nie mogła doprowadzić do utraty zaufania pracodawcy wobec powódki. Pracodawca bowiem może utracić zaufanie do pracownika wtedy, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, jak i w sytuacji, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzi wątpliwości co do rzetelności postępowania, choć nie narusza on obowiązków pracowniczych i choć w utracie zaufania występuje element subiektywnej oceny pracownika, to musi to mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Tymczasem, jak już wyżej podniesiono, zachowanie powódki, oczywiście nie naruszało obowiązków pracowniczych, ale też nie było nierzetelne, nielojalne, bo powódka po prostu zachorowała i udała się na zwolnienie lekarskie.

Zatem, w ocenie sądu, zupełnie niezrozumiała jest decyzja pozwanego pracodawcy, iż należy pozbawić pracy powódkę, która od lat zajmowała się sprzedażą, obsługą klienta, znała specyfikę pracy tego działu, wywiązywała się z tych obowiązków dobrze. Decyzja więc pozwanego pracodawcy jest oczywiście nieuzasadniona.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp w przypadku gdy pracownik otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, może on zażądać uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – przywrócenia do pracy albo zasądzenia odszkodowania. Wybór pomiędzy tymi roszczeniami należy zasadniczo do pracownika. Powódka w pozwie domagała się od pozwanego Zakładu (...) S.A. w N. odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę, a potem w toku procesu zmodyfikowała żądanie w ten sposób, że domagała się obok żądania zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę, przywrócenia jej do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, podnosząc że w dacie dokonywania jej wypowiedzenia była w pierwszej ciąży, która poroniła, a potem w dacie rozwiązania stosunku pracy tj. 31 października 2018r. ponownie była w ciąży, a więc znajdowała się ona pod ochroną przed wypowiedzeniem na podstawie art. 177 §1 kp.

Zgodnie z art. 177 §1 kp 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. Istotą tego przepisu jest konieczność zabezpieczenia pracownicy przed utratą pracy co wynika z ograniczenia jej zdolności do pracy zawodowej oraz dyspozycyjności w okresie ciąży. Literalne brzmienie tego przepisu

jest jasne i czytelne. Przepis ten wprowadza zakazy dwojakiego rodzaju, tj. zakaz wypowiedzania i zakaz rozwiązywania umowy o pracę. Pierwszy oznacza, że kobiecie w ciąży pracodawca nie może złożyć jednostronnego oświadczenia woli o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, drugi, że pracodawca nie może rozwiązać wypowiedzianej umowy, nawet jeśli w dacie składania wypowiedzenia kobieta nie była jeszcze w ciąży. Ochrona obejmuje więc zakaz złożenia w okresie ochronnym oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy, a także obowiązek anulowania skutków czynności rozwiązujących umowę, dokonanych jeszcze zanim kobieta była w ciąży. Zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji, gdy zaszła ona w ciążę w okresie wypowiedzenia. Jeżeli pracodawca wypowie umowę o pracę, a pracownica zajdzie w ciążę w okresie wypowiedzenia i poinformuje o tym pracodawcę, oraz przedstawi odpowiednie zaświadczenie lekarskie, powinien on wycofać oświadczenie o wypowiedzeniu. W przypadku pracownicy będącej w ciąży sąd jest związany żądaniem przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W przedmiotowej sprawie powódka otrzymała przedmiotowe wypowiedzenie w dniu 25 lipca 2018r., a w dniu 12 października 2017r. pozwany pracodawca otrzymał pismo powódki informujące, iż w dniu 24 sierpnia 2018r. potwierdzono, że jest ona w ciąży. Powódka w toku niniejszego procesu wskazywała, że w dniu 25 lipca 2018r., a więc w dniu składania jej przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu jej umowy o pracę była w ciąży. Następnie też powódka wskazywała, że także w dacie rozwiązania stosunku pracy tj. w dniu 31 października 2018r. była w kolejnej ciąży, o czym poinformowała pracodawcę w piśmie z dnia 15 stycznia 2019r.

Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego lekarza ginekologa S. B. dwukrotnie, najpierw na okoliczność czy powódka była w ciąży w dacie wręczenia jej wypowiedzenia tj. w dniu 25 lipca 2018r, a potem na okoliczność, czy powódka w dacie rozwiązania stosunku pracy tj. 31 października 2018r. ponownie była w ciąży. Biegły złożył opinię na piśmie odpowiadającą na pierwsze pytanie – k.226-227, opinia uzupełniająca k.247-248 i podał w niej, iż w dniu 25 lipca 2018r. powódka nie była w ciąży, a doszło do prawdopodobnego poczęcia dziecka między 30 lipca a 6 sierpnia 2018r. W drugiej opinii - k.280-281, opinia uzupełniająca k.297-298, biegły podał, że w dniu 31 października 2018r. powódka jeszcze nie była w ciąży. Sąd podzielił wszystkie te opinie biegłego, bo biegły konsekwentnie, stanowczo i rzeczowo, a przy tym przekonująco uzasadnia swoje stanowisko, odpowiadając jako biegły specjalista z zakresu ginekologii na pytania sformułowane przez pełnomocnika powódki.

Zatem stwierdzić należy, że w dwóch momentach, w których obowiązuje zakaz z art. 177§1 kp tj. w dacie – jak brzmi przepis- wypowiedzenia jest stosunku pracy, czyli w dniu składania jej przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia woli o wypowiedzeniu jej stosunku pracy, ani też w dniu – jak brzmi przepis- rozwiązania umowy o pracę, powódka nie była w ciąży, a zatem sąd nie jest związany żądaniem powódki przywrócenia jej do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wobec tego, sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw z art. 47¹ kp zasądził na rzecz powódki - zgodnie z jej pierwotnym żądaniem, odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie jej umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowym odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu uprawomocnienia się wyroku, które to żądanie ostatecznie w toku procesu stało się alternatywnym, obok żądania przywrócenia do pracy.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc, przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r, poz.265).