

Sygn. akt IV P 150/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 5 kwietnia 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko Gimnazjum nr 2 w C.

o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie

oddala powództwo.

Sygn. akt IV P 150/15

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki K. K. wniósł przeciwko pozwanemu Gimnazjum nr 2 w C. o dopuszczenie powódki do pracy i zasądzenie kwoty 10.940,92 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę za okres od 27.06.2015 r. do 31.10.2015 r. oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazał, że powódka była zatrudniona w pozwanym gimnazjum na czas określony od 18.09.2014 r. do 26.06.2015 r. W dniu ustania stosunku pracy powódka pozostawała w 14 tygodniu ciąży. W okresach od dnia 04.05.2015 r. do dnia 08.05.2015 r., od dnia 11.05.2015 r. do dnia 12.05.2015 r., od dnia 15.06.2015 r. do dnia 26.06.2015 r., od dnia 29.06.2015 r. do dnia 20.07.2015 r. od dnia 24.08.2015 r. do dnia 26.08.2015 r., od dnia 01.09.2015 r. do dnia 29.09.2015 r., od dnia 30.09.2015 r. do dnia 28.10.2015 r. oraz od dnia 29.10.2015 r. do dnia 25.11.2015 r., powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. W związku z tym, iż łącząca strony umowa o pracę ulegała rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży powódki, to należy uznać, iż z mocy prawa uległa przedłużeniu do dnia porodu. W tej sytuacji na zasadzie art. 177 § 3 k. p. w związku z 22 § 1 k.p. K. K. zwróciła się do pracodawcy o dopuszczenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach i zapłatę zaległego wynagrodzenia. W odpowiedzi strona pozwana wskazała, iż nie uznaje roszczenia powódki, gdyż nie potwierdziła, iż w chwili wygaśnięcia stosunku pracy była w trzecim miesiącu ciąży.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew podniosła, iż nie uznaje roszczeń powódki. Powódka K. K. w dniu wygaśnięcia umowy o pracę zawartej na czas określony nie przedstawiła koniecznego (sankcjonowanego przepisami prawa dla takiej umowy) zaświadczenia, że jest w trzecim miesiącu ciąży, swoje roszczenia wysunęła dopiero 5.10.2015 r. po ponad trzech miesiącach od momentu wygaśnięcia umowy o pracę.

Pełnomocnik powódki na rozprawie w dniu 22.12.2015 r. cofnął powództwo o dopuszczenie do pracy i wniósł o zasądzenie kwoty 14.518.14 zł brutto i wniósł o wydanie świadectwa pracy w związku z ustaniem stosunku pracy z dniem 11.12.2015 r.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka K. K. była zatrudniona w Gimnazjum nr 2 w C. na czas określony od 18.09.2014 r. do 26.06.2015 r. na stanowisku nauczyciela języka angielskiego w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: umowa o pracę na czas określony k.7, świadectwo pracy k.9-10).

Gimnazjum nr 2 w (...).06.2015 r. wystawiło powódce świadectwo pracy, które powódka odebrała 30.06.2015 r.

(dowód: kserokopia akt osobowych powódki cz. C świadectwo pracy).

Jednocześnie powódka była zatrudniona na czas nieokreślony w Gimnazjum nr 1 w C. w wymiarze połowy etatu i za okres niezdolności do pracy z powodu choroby miała wypłacany zasiłek chorobowy.

(bezsporne).

W okresach od dnia 04.05.2015 r. do dnia 08.05.2015 r. , od dnia 11.05.2015 r. do dnia 12.05.2015 r., od dnia 15.06.2015 r. do dnia 26.06.2015 r., od dnia 29.06.2015 r. do dnia 20.07.2015 r. od dnia 24.08.2015 r. do dnia 26.08.2015 r., od dnia 01.09.2015 r. do dnia 29.09.2015 r., od dnia 30.09.2015 r. do dnia 28.10.2015 r. oraz od dnia 29.10.2015 r. do dnia 25.11.2015 r., powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zwolnienie lekarskie od 15.06.2015 r. posiadało kod B.

(bezsporne, nadto kserokopia zwolnień lekarskich powódki k. 15-16).

W dniu 5.10.2015 r. lekarz ginekolog i położnik wystawił powódce zaświadczenie o stanie ciąży ze wskazaniem o przypuszczalnym terminie porodu powódki na 27.12.2015 r. oraz, że powódka w dniu 25.06.2015 r. była w 14 tygodniu i 4 dniu ciąży.

(dowód: zaświadczenie lekarskie z 5.10.2015 r. k.20).

Powódka w dniu 5.10.2015 r. złożyła w pozwanym gimnazjum pismo wzywające do dopuszczenia jej do pracy, wskazując, iż 26.06.2015 r. była w 15 tygodniu ciąży i umowa uległa przedłużeniu do dnia porodu.

(dowód: wezwanie do dopuszczenia do pracy z 5.10.2015 r. k.13).

Pozwane gimnazjum w piśmie z 7.10.2015 r. wskazało, iż roszczenia powódki nie mają uzasadnienia.

(dowód: k.14).

Pełnomocnik powódki w piśmie z 14.10.2015 r. ponownie wezwał pozwane gimnazjum do dopuszczenia powódki do pracy.

(dowód: k.11-12).

Na dzień 26.06. 2015 r. powódka była w trzecim miesiącu księżycowym i 13 dniu ciąży.

(dowód: opinia biegłego z zakresu ginekologii i położnictwa k.48).

Powódka 11.12.2015 r. urodziła dziecko.

(dowód: odpis skrócony aktu urodzenia k.34).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się bądź do samego żądania (petitum), bądź do jego podstawy faktycznej (causa petendi). Zakaz orzekania ponad żądanie, będący przejawem zasad dyspozycyjności i kontrydiktoryjności, oznacza, że o treści wyroku zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym decyduje żądanie strony. Sąd nie może zasądzać czego innego od tego, czego żądał powód (aliud), więcej niż żądał powód (super), ani na innej podstawie faktycznej niż wskazana przez powoda. Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się zatem bądź do samego żądania (petitum), bądź do jego podstawy faktycznej (causa petendi) – zob. wyr. SN z 9.2.2012 r. (I PK 95/11, MoPr 2012, Nr 3, s. 114; tak samo SN w wyr. z 23.7.2015 r. (I CSK 549/14, L.).

W niniejszej sprawie pełnomocnik powódki zgłosił roszczenie o dopuszczenie do pracy, o zasądzenie kwoty 14.518.14 zł brutto z tytułu wynagrodzenia za pracę i wniósł o wydanie świadectwa pracy w związku z ustaniem stosunku pracy z dniem 11.12.2015 r.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z 7.10.2008 r. II PK 56/08, iż zakwestionowanie przez pracownika bezzasadnego przyjęcia przez pracodawcę rozwiązania się terminowej umowy o pracę, któremu towarzyszy natychmiastowe pozbawienie pracownika możliwości świadczenia pracy, powinno nastąpić w trybie właściwym dla zaskarżenia czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego umowę o pracę (art. 58 KP w związku z art. 264 § 2 KP).

W uzasadnieniu powyższego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, nawet dokonana z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, ponieważ wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa. W ocenie SN służą temu roszczenia dotyczące niezgodnego z prawem rozwiązania terminowej umowy o pracę, które powinny być zgłaszane w terminach adekwatnych do zaskarżania czynności pracodawcy bezprawnie rozwiązującego stosunek pracy lub błędnie deklarującego jego ustanie. Oznacza to, że terminy określone w art. 264 KP mają także zastosowanie w przypadkach bezprawnego odsunięcia pracownika od wykonywania pracy w następstwie wadliwego uznania przez pracodawcę, że doszło do rozwiązania umowy o pracę na czas określony także dlatego, że Kodeks pracy reguluje sankcje za naruszenie przepisów o wypowiedaniu (art. 50 § 3 KP) lub rozwiązywaniu terminowych umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 58 KP). Dlatego w celu uniknięcia oczywiście niepożądanych społecznie następstw sytuacji, w których strony umowy o pracę długotrwale nie realizują obowiązków wynikających z terminowego stosunku pracy, powód - wiedząc o tym, że pracodawca nie uważa go już za pracownika, wskutek błędnej oceny, że doszło do rozwiązania terminowej umowy o pracę - powinien poddać sprawę pod osąd sądu pracy i wykazywać, że deklaracja pracodawcy o ustaniu terminowego stosunku pracy była wadliwa i nie mogła prowadzić do legalnego i skutecznego rozwiązania terminowej umowy o pracę. Tego rodzaju spór dotyczy w istocie rzeczy bytu stosunku pracy, i dlatego powinien być rozstrzygany w trybie właściwym do osądzenia roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania terminowej umowy o pracę (art. 50 § 3 albo art. 58 KP). Dla zachowania tego trybu konieczne jest zgłoszenie adekwatnych roszczeń w terminie określonym w art. 264 § 1 lub 2 KP, który biegnie od daty powzięcia przez pracownika wiadomości o tym, iż pracodawca stwierdził rozwiązanie terminowej umowy o pracę wskutek upływu okresu, na jaki była zawarta. Na taką wiadomość, która może dotrzeć do pracownika w każdej formie ujawniającej wolę pracodawcy ustania stosunku pracy (art. 61 KC w zw. z art. 300 KP), pracownik powinien zatem reagować tak jak na bezprawne rozwiązanie terminowego stosunku pracy, które wymaga poddania sporu pod osąd sądu pracy w terminach określonych w art. 264 KP. Sporne jest bowiem dalsze trwanie, tj. byt terminowego stosunku pracy, gdyż pracownik zostaje odsunięty od dalszego wykonywania pracy.

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca uznał, iż terminowy stosunek pracy z powódką ustał z dniem 26.06.2015 r., wydał jej świadectwo pracy 30.06.2015 r. mimo, iż w tym dniu powódka była faktycznie w czwartym miesiącu ciąży i pismem z 7.10.2015 r. odmówił dopuszczenia jej do pracy.

Zatem powódka już 30.06.2015 r. miała świadomość, iż pracodawca nie uważa jej za pracownika i winna w terminie wynikającym z art. 264 § 2 k.p. zgłosić żądanie przywrócenia do pracy.

Powódka wniosła powództwo o dopuszczenie do pracy dopiero 3.11.2015 r. po upływie powyższego terminu.

Mimo, że zgodnie z przepisem art. 177 § 3 k.p. w zw. z art. 91 c Karty Nauczyciela stosunek pracy powódki ulegał przedłużeniu do dnia porodu. Na powódce spoczywał obowiązek wynikający z przepisu art. 185 § 1 k.p.

Pracownica winna więc przedstawić pracodawcy zaświadczenie lekarskie o stanie ciąży i tego wymogu nie spełnia przedstawienie zwolnienia lekarskiego z symbolem (...).

Świadectwa lekarskie o stanie ciąży pracownicy m.in. dla celów określonych w art. 185 k.p. wydawane są przez lekarzy według wzoru Mz/L-1 (§ 11 ust 2 w zw. z § 1 ust. 2 rozp. MZiOS z 30.5.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.).

W rozpoznawanej sprawie powódka nie przedstawiła pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o stanie ciąży przed upływem okresu na jaki umowa była zawarta.

Powódka po raz pierwszy wezwała pracodawcę do dopuszczenia jej do pracy po upływie ponad trzech miesięcy od terminu końcowego umowy zawartej na czas określony tj. 5.10.2015 r.

Powódka w swoich wyjaśnieniach przyznała, iż do dnia porodu nie przedstawiła zaświadczenia lekarskiego o stanie zaawansowania ciąży.

Z jasnej i niekwestionowanej opinii biegłego sądowego z zakresu położnictwa jednoznacznie wynika, iż powódka 26.06.2015 r. była w czwartym miesiącu ciąży.

W przypadku wadliwego rozwiązania przez pracodawcę terminowej umowy o pracę w trybie natychmiastowym, możliwość wyboru alternatywnego roszczenia zostaje wyłączona, gdy w chwili orzekania przez sąd w przedmiocie złożonego przez pracownika powództwa upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu.

W sytuacji powódki terminowa umowa o pracę ulegała z mocy prawa przedłużeniu do dnia porodu tj. 11.12.2015 r.

Skoro pozwane gimnazjum w piśmie z 7.10.2015 r. nie uznało zasadności roszczenia powódki o przywrócenie powódki, to strona powodowa wnosząc powództwo 3.11.2015 r. winna zgłosić do sądu roszczenia określone w treści przepisu art. 58 k.p., tj. o odszkodowanie lub przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Zaś pełnomocnik powódki wniósł pierwotnie o dopuszczenie do pracy, które następnie cofnął oraz o wynagrodzenie w kwocie 14.518.14 zł brutto i wydanie świadectwa pracy z dniem 11.12.2015 r.

Sąd jest związany żądaniem strony powodowej i podstawą faktyczną powództwa, nie może więc orzekać co do roszczenia nie zgłoszonego przez stronę powodową i co do przedmiotu nie będącego podstawą faktyczną powództwa.

Powództwo o wynagrodzenie za okres od 27.06.2015 r. w wysokości 14.518.14 zł brutto nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną, za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.).

Ponadto łącząca strony terminowa umowa o pracę zakończyła się z upływem okresu na jaki była zawarta. Pracodawca z powodu nie przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o stanie ciąży przez powódkę nie przedłużył jej umowy do dnia porodu. Powódka nie przedstawiając pracodawcy zaświadczenia lekarskiego o stanie ciąży do dnia porodu naruszyła przepis art. 185 § 1 k.p., co spowodowało w konsekwencji odmowę pracodawcy dopuszczenia powódki do pracy.

Zaznaczyć należy, iż pracodawca z samego kodu na zwolnieniu lekarskim nie może domyślać się stanu zaawansowania ciąży powódki, a tylko w przypadku gdy pracownica jest w trzecim miesiącu ciąży w dniu upływu umowy zawartej na czas określony, umowa ta przedłuża się do dnia porodu. Również powódka do dnia wyrokowania nie przestawiła pracodawcy zaświadczenia, że urodziła dziecko.

Dodatkowo należy zauważyć, iż powódka w okresach od dnia 04.05.2015 r. do dnia 08.05.2015 r. , od dnia 11.05.2015 r. do dnia 12.05.2015 r., od dnia 15.06.2015 r. do dnia 26.06.2015 r., od dnia 29.06.2015 r. do dnia 20.07.2015 r. od dnia 24.08.2015 r. do dnia 26.08.2015 r., od dnia 01.09.2015 r. do dnia 29.09.2015 r., od dnia 30.09.2015 r. do dnia 28.10.2015 r. oraz od dnia 29.10.2015 r. do dnia 25.11.2015 r. była niezdolna do świadczenia pracy z powodu choroby, więc za te okresy nie nabywałaby prawa do wynagrodzenia za pracę.

Również w sytuacji nie zgłoszenia roszczenia o restytucję stosunku pracy lub o ustalenie okresu trwania umowy o pracę nie zasługuje na uwzględnienie powództwo o wydanie świadectwa pracy z dniem 11.12.2015 r.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie przepisu art. 80 k.p. i 97 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo.