



Sygn. akt I PK 99/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 sierpnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Andrzej Wróbel (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa N.K.

przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej w Ł.

o ustalenie istnienia stosunku pracy do dnia porodu,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 sierpnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 5 grudnia 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z 5 grudnia 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...) oddalił apelację powódki N. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z 17 sierpnia

2017 r., sygn. akt X P (...) , w którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy do dnia porodu u pozwanej P. Sp. z o.o. Sp.k. w Ł..

W sprawie ustalono następujący stan faktyczny. Powódka N. K. w P. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w Ł. była zatrudniona od dnia 1 września 2014 r. na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy. Podstawę zatrudnienia stanowiła najpierw umowa o pracę zawarta na czas określony od 1 września 2014 r. do 30 listopada 2014 r., a następnie na czas określony od 1 grudnia 2014 r. do 30 listopada 2018 r.

Wynagrodzenie powódki liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.500 zł brutto.

W dniu 8 listopada 2016 r. powódce zostało wręczone pismo obejmujące oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie stosunku pracy zgodnie z treścią wypowiedzenia miało nastąpić z dniem 31 grudnia 2016 r. Pismo pracodawcy zawierało pouczenie o prawie, terminie i sposobie wniesienia odwołania.

Powódka w dniu wręczenia jej oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wiedziała, że jest w ciąży. Wiedzę o tym stanie powzięła dzień wcześniej u lekarza, który potwierdził, że powódka jest w ciąży tylko zlecił jeszcze dodatkowe badania. W dniu 10 listopada 2016 r. powódka miała wykonane usg, które potwierdziło dziesięciotygodniową ciążę. Przewidywany termin porodu został ustalony na dzień 9 czerwca 2017 r.

Powódka w dniu wręczenia jej oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę nie poinformowała pracodawcy o ciąży.

Powódce od dnia 9 listopada 2016 r. zostało wystawione zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy. Zwolnienie lekarskie wraz z zaświadczeniem lekarza o terminie porodu powódka przesłała pracodawcy. W ten sposób pracodawca został poinformowany o ciąży pracownicy.

Powódka nie złożyła odwołania od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

W datowanym na dzień 5 stycznia 2017 r. świadectwie pracy pozwana stwierdziła ustanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2016 r.

Pismem z dnia 18 stycznia 2017 r. powódka, za pośrednictwem adwokata, wezwała pozwaną do sprostowania świadectwa pracy co miałoby polegać na cofnięciu przez pracodawcę oświadczenia o wystawieniu tego dokumentu, złożeniu powódce oświadczenia o dalszym jej zatrudnieniu i dokonaniu czynności związanych ze zgłoszeniem powódki do ubezpieczeń społecznych. Pozwana odmówiła sprostowania świadectwa pracy i złożenia powódce oświadczenia o dalszym jej zatrudnieniu podnosząc nieistnienie stosunku pracy pomiędzy powódką a spółką po dniu 31 grudnia 2016 r.

Powódka urodziła dziecko w dniu 7 czerwca 2017 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w Ł. uznał roszczenie za nieuzasadnione i wyrokiem z 17 sierpnia 2017 r., sygn. akt X P (...) oddalił powództwo.

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją strona powodowa, zarzucając mu naruszenie art. 177 § 3 k.p.; nierozpoznanie istoty sprawy oraz naruszenie art. 328 § 2 *in fine* k.p.c.

W wyniku rozpoznania apelacji powódki Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji i przyjął je za własne, podobnie jak wywody prawne Sądu Rejonowego, uznając przy tym, że apelacja nie ma uzasadnionych podstaw.

Sąd odwoławczy podniósł, że ochrona przewidziana w art. 177 § 3 k.p. odnosi się wyłącznie do kobiet i dotyczy przedłużenia do dnia porodu mocy wiążącej umowy na czas określony, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Zatem regulacja § 1 i 3 art. 177 dotyczy dwóch różnych sytuacji, a § 3 nie stanowi „kolejnego” szczebla ochrony pracownicy zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Sąd drugiej instancji ocenił, że powódka miała możliwość skorzystania z ochrony przewidzianej w § 1 art. 177 k.p., jednak tego nie zrobiła - nie złożyła odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, czego konsekwencją było ustanie stosunku pracy wraz z upływem okresu wypowiedzenia. Natomiast § 3 cytowanego przepisu dotyczy sytuacji, gdy umowa miałaby ulec (zgodnie z przewidzianym

terminem jej trwania, a więc bez udziału oświadczeń którejkolwiek ze stron postępowania) rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży - a tu taka sytuacja nie miała miejsca, bowiem powódka miała zawartą umowę do 30 listopada 2018 r., natomiast doszło do rozwiązania umowy o pracę na skutek oświadczenia woli pracodawcy. Zatem, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, w tym przypadku ustawodawca ingeruje w czas trwania umów zawartych na czas określony i na tym polega ochrona z § 3 cytowanego przepisu. Prawdłowo zatem przyjął Sąd Rejonowy, że już w dniu wręczenia powódce pisma z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, powódka dysponowała informacją o swojej ciąży. Ponadto pozwana w piśmie z dnia 8 listopada 2016 r. zawarła pouczenie o przysługującym powódce prawie, sposobie i terminie wniesienia odwołania do Sądu pracy. Oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, ażeby nie spowodowało wyrażonego w nim skutku prawnego, powódka mogła przeciwstawić przysługujące jej roszczenia o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, o czym dysponowała wiedzą chociażby z udzielonego jej pouczenia zawartego w/w piśmie. Niewykorzystanie tej drogi powoduje, iż stosunek pracy rozwiązuje się i nie istnieje. Art. 189 k.p.c., w ocenie Sądu Okręgowego, nie może służyć obejściu tych przepisów i mimo prawnego nieistnienia tego stosunku doprowadzić do orzeczenia ustalającego istnienie takiego stosunku, a swoje roszczenie powódka opiera na tym przepisie, na co wskazuje także treść apelacji.

Sąd drugiej instancji uznał również, że w treści uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji zawarte są wszystkie wymagane elementy, określone w art. 328 § 2 k.p.c. Sąd Rejonowy w szczególności wyjaśnił w uzasadnieniu wyroku jego podstawę prawną, wskazując, m.in. na art. 189 k.p.c. i art. 177 § 3 k.p., cytując ich treść oraz przytaczając orzecznictwo.

Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelującego Sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, bowiem dokonał analizy i wykładni art. 177 § 3 k.p., uznając, że brak jest podstaw do jego stosowania.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną powódka w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powódki zarzucił:

1. Naruszenie prawa materialnego a to art. 177 § 3 Kodeksu pracy poprzez

błędną jego wykładnię zawężającą polegającą na tym, że:

a) pojęcie rozwiązania umowy o pracę zawarte w tym przepisie dotyczy jedynie rozwiązania umowy terminowej zgodnie z przewidzianym terminem jej trwania;

b) przepis ten nie ma zastosowania w przypadku nieskorzystania przez pracownicę w ciąży z procedury odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę i w konsekwencji niezasadną odmowę udzielenia powódce ochrony prawnej przysługującej jej jako pracownicy w ciąży.

2. Naruszenie 189 k.p.c. mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy przez podzielenie przez Sąd Okręgowy wyводу prawnego Sądu pierwszej instancji odnośnie braku po stronie powódki interesu prawnego w powództwie o ustalenie istnienia stosunku pracy w oparciu o treść art. 177 § 3 Kodeksu pracy i w konsekwencji uchylenie się od rozpoznania istoty sprawy.

Wobec powyższego skarżąca wniosła o:

1) w przypadku uznania, że podstawa skargi powołana jako zarzut naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona a podstawa powołana jako zarzut naruszenia przepisów postępowania jest nieuzasadniona, o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez ustalenie, że umowa o pracę zawarta przez strony uległa przedłużeniu do dnia porodu i uległa rozwiązaniu z mocy art. 177 § 3 Kodeksu pracy z dniem 7 czerwca 2017 r.

względnie o:

2) uchylenie przedmiotowego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania a w przypadku zaistnienia ku temu podstaw, o uchylenie także wyroku pierwszej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji lub równorzędnemu.

ponadto wniósł o:

3) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, z uwagi na brak istnienia podstaw z art. 398⁹ § 1 k.p.c.;

2. w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - o oddalenie skargi kasacyjnej w całości;

3. zasądzenie od skarżącej na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania. W pierwszej kolejności należy odnieść się do przedstawionych zarzutów naruszenia prawa procesowego, bowiem dopiero stwierdzenie, że Sąd drugiej instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie w niniejszej sprawie pozwoli przejść do oceny prawidłowości zastosowania prawa materialnego.

W ocenie Sądu Najwyższego nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. W orzecnictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono wielokrotnie, że uwzględnienie powództwa o ustalenie uwarunkowane jest istnieniem po stronie powoda interesu prawnego w ustaleniu prawa lub stosunku prawnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 13 stycznia 2015 r., II PK 74/14, OSNP 2016 nr 8, poz. 103). Przy czym, o interesie prawnym w rozumieniu art. 189 k.p.c. można mówić wówczas, gdy występuje stan niepewności co do istnienia prawa lub stosunku prawnego, a wynik postępowania doprowadzi do usunięcia tej niejasności i zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, definitywnie kończąc trwający spór albo prewencyjnie zapobiegając powstaniu takiego sporu w przyszłości. W grę wchodzi przy tym sytuacja, gdy podwód może uczynić zadość potrzebie ochrony swej sfery prawnej przez samo ustalenie istnienia bądź nieistnienia prawa lub stosunku prawnego. W konsekwencji interes ten nie występuje, jeśli osoba zainteresowana może na innej drodze, np. w procesie o świadczenie, o ukształtowanie prawa lub stosunku prawnego, a nawet w drodze orzeczenia o charakterze deklaratywnym osiągnąć swój cel (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 maja 2011 r., II PK 295/10, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 169;

wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2017 r., II PK 206/16, LEX nr 2401064). W judykaturze przyjęto jednak, iż pogładowi, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego. Interes prawny może polegać na usunięciu niepewności co do prawa majątkowego, które jeszcze się nie zaktualizowało, a także praw o charakterze niemajątkowym. Ustalenie istnienia stosunku pracy warunkuje prawo do niektórych bieżących i przyszłych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a także rzutuje, przez konstrukcję stażu ubezpieczenia, na ich wysokość. Ustalenie istnienia lub treści stosunku pracy jest w takim przypadku sposobem ochrony praw i uprawnień pracowniczych, gdy jeszcze nie jest możliwe dochodzenie świadczeń od pracodawcy albo z ubezpieczeń społecznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16, LEX nr 2309608). Należy jednak pamiętać, że skoro art. 189 k.p.c. ustanawia materialnoprawne przesłanki powództwa o ustalenie, jego naruszenie nie może stanowić obrazy prawa procesowego, lecz materialnego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2017 r., I PK 212/16, LEX nr 2375936).

W niniejszej sprawie pełnomocnik skarżącej błędnie sformułował zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. jako zarzut naruszenia prawa procesowego, nie zaś prawa materialnego, mimo, że przepis ten, choć znajduje się w Kodeksie postępowania cywilnego, jest przepisem materialnym. Jak wynika z treści tego zarzutu intencją skarżącej było doprowadzenie do uchylenia zaskarżonego wyroku z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy. Należy jednak zauważyć, że w uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca nie przedstawiła argumentacji prawnej, mogącej przemawiać za zasadnością takiego zarzutu, a co istotniejsze, nie sformułowała zarzutu naruszenia art. 386 § 4 k.p.c., zaś Sąd Najwyższy jest związany zarzutami skargi kasacyjnej, w związku z czym nie mógł rozpoznać zarzutu nie podniesionego w skardze wniesionej w niniejszej sprawie.

Dodać również należy, że odwołanie się do treści przepisu art. 177 § 1 i 3 k.p. nie świadczy o tym, że Sąd drugiej instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Należy pamiętać, że orzekając na podstawie art. 189 k.p.c. sąd nie może stwierdzić, że powód nie ma interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku prawnego lub

prawa, nie identyfikując stosunku lub prawa przez wskazanie przepisu, z którego ten stosunek prawny lub prawo wynika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2012 r., II PK 106/12, LEX nr 1284745). W niniejszej sprawie istotą sprawy było rozstrzygnięcie o powództwie dotyczącym ustalenia istnienia stosunku pracy powódki, przy czym podstawą jego istnienia miało być przedłużenie czasu trwania tego stosunku na podstawie art. 177 § 3 k.p. Oczywiście zatem było, że Sądy rozpoznające niniejszą sprawę musiały odwołać się do treści tego przepisu i dokonać jego wykładni, również odniesieniu do innych przepisów prawnych regulujących ochronę kobiet w ciąży przed rozwiązaniem stosunku pracy. Sąd Okręgowy wypowiedział się co do zasadności roszczenia powódki, odniósł się do zarzutów zawartych w apelacji i szczegółowo przedstawił argumentację stojącą za wydanym rozstrzygnięciem w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, zatem nie sposób zgodzić się z zarzutem, że Sąd drugiej instancji nie rozpoznał istoty sprawy.

Przechodząc zatem do zarzutu naruszenia prawa materialnego wskazać należy, że nie jest uzasadniony zarzut naruszenia art. 177 § 3 k.p. Kluczowym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było ustalenie wzajemnej relacji pomiędzy § 1a § 3 art. 177 k.p. Osią niniejszej sprawy jest bowiem określenie, czy § 3 dotyczy również sytuacji, w których umowa o pracę na czas określony rozwiązuje się w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, czy też w takiej sytuacji znajduje zastosowanie wyłącznie § 1 tego artykułu i nie jest dopuszczalne przedłużenie okresu obowiązywania umowy do czasu porodu na podstawie § 3.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 177 § 1 k.p. 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 (przy czym przepisu tego nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca). Natomiast na podstawie art. 177 § 3 k.p. umowa o pracę zawarta na czas określony (za wyjątkiem umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy) albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która

uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę opowiada się za wąską wykładnią art. 177 § 3 k.p., zaprezentowaną przez Sąd drugiej instancji. Analizując treść wspomnianych przepisów należy przyznać, że § 3 art. 177 faktycznie nie zawiera literalnego ograniczenia jego zastosowania jedynie do rozwiązania umowy o pracę z uwagi na upływ czasu, na który została zawarta. Nie można jednak dokonywać wykładni § 3 w oderwaniu od § 1 omawianego artykułu. Dokonując zaś łącznej wykładni tych przepisów nie sposób nie dostrzec, że miały one na celu ustanowienie ochrony pracownic w ciąży w różnych sytuacjach i nie ustanawiają one dwóch poziomów ochrony pracownic.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że wyrażony w art. 177 § 1 k.p. zakaz wypowiedzenia (i rozwiązania) przez pracodawcę umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego nie oznacza, że wypowiedzenie nie wywołuje skutku prawnego w postaci rozwiązania umowy o pracę. Jest to wypowiedzenie niezgodne z prawem, a skutki tego określone są w art. 45 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 sierpnia 2010 r., I PK 17/10, LEX nr 630182). Należy jednak przy tym zauważyć, że wynikający z art. 177 § 1 k.p. zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji, gdy zaszła ona w ciążę w okresie wypowiedzenia, co oznacza, że również w takiej sytuacji art. 177 § 1 k.p. chroni pracownicę przed rozwiązaniem stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95, OSNAPiUS 1995 nr 22, poz. 276). W judykaturze przyjęto jednak również, że 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, a zatem nawet fakt, że pracownica początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia umowy o pracę, nie powoduje wygaśnięcia ochrony z art. 177 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 11). Natomiast pracownica, której stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron nie może skutecznie powoływać się na ochronę wynikającą z art. 177 § 3 k.p., jeżeli jej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w tym

trybie nie było dotknięte wadą (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1998 r., I PKN 431/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 792). Trzeba również pamiętać, że pracodawca nie ma obowiązku przywracać do pracy kobiety w ciąży, jeśli ta zwlekała z odwołaniem się od wypowiedzenia do sądu. Jeżeli kobieta po zwolnieniu z pracy zorientuje się, że jest w ciąży, może, co do zasady, żądać przywrócenia do pracy, przy czym pozew w tej sprawie powinna złożyć w ciągu 21 dni od uzyskania potwierdzenia, że spodziewa się dziecka, a nie gdy lekarz określi termin porodu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11, LEX nr 1216263).

Jak zatem wynika z powyższej analizy orzecznictwa Sądu Najwyższego i treści omawianych przepisów, prawidłowa ich wykładnia prowadzi do wniosku, że art. 177 § 1 k.p. reguluje w sposób całościowy uprawnienia pracownic w ciąży związane z ochroną trwałości stosunku pracy na wypadek wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, co znamienne, ustawodawca nie zdecydował się na zastosowanie sankcji nieważności lub bezskuteczności czynności prawnych pracodawcy prowadzących do rozwiązania stosunku pracy z pracownicą w ciąży, a jedynie przewidział, że czynności takie są niezgodne z prawem, co uzasadnia ewentualne odwołanie od nich, a zatem wymaga podjęcia działań przez pracownicę w tym zakresie. Natomiast art. 177 § 3 k.p. dotyczy sytuacji, które nie byłyby objęte zastosowaniem art. 177 § 1 k.p., a zatem takich, gdzie rozwiązanie stosunku pracy wynika nie z działań pracodawcy, a z przyczyn obiektywnych, a zatem z upływu czasu na jaki umowa została zawarta.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego niniejszej sprawy należy zauważyć, że powódka wiedziała o tym, że jest w ciąży już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, została przy tym prawidłowo poinformowana prawie odwołania od wypowiedzenia do sądu pracy. Mimo tego jednak nie zdecydowała się na złożenie odwołania w ustawowym terminie, nie wystąpiła również z wnioskiem o przywrócenie terminu na złożenie odwołania, który upłynął przed złożeniem pozwu w niniejszej sprawie. Wskazuje to na fakt, że powództwo o ustalenie w niniejszej sprawie ma w istocie na celu obejście przepisów ustanawiających terminy na złożenie odwołania od wypowiedzenia

umowy o pracę przez pracodawcę i naprawienie zaniedbania powódki, która nie złożyła odwołań od wypowiedzenia wręzonego jej przez pracodawcę.

Nie można przy tym uznać, że art. 177 § 3 k.p. ustanawia alternatywną metodę ochrony trwałości stosunku pracy pracownic w ciąży wobec ochrony przewidzianej w art. 177 § 1 k.p. Taka interpretacja prowadziłaby do ustanowienia szerszej ochrony pracownic zatrudnionych na podstawie umów na czas określony, w stosunku do pracownic zatrudnionych na czas nieokreślony, co byłoby niezgodne z konstrukcyjnymi założeniami leżącymi u podstaw tych umów, zakładającymi, że najbardziej stabilnym typem zatrudnienia, do którego należy dążyć, jest zatrudnienie na czas nieokreślony. Należy bowiem zauważyć, na co zwrócił uwagę również Sąd Okręgowy, że pracownica zatrudniona na czas określony, która nie złożyłaby odwołań od wypowiedzenia umowy o pracę miałaby gwarancję zatrudnienia do czasu porodu, podczas gdy umowa o pracę pracownicy zatrudnionej na czas nieokreślony rozwiązałaby się z upływem okresu wypowiedzenia, co prowadziłoby do pokrzywdzenia pracownic zatrudnionych na czas nieokreślony.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).