

Sygn. akt III PZ 9/22

POSTANOWIENIE

Dnia 7 grudnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa J. K.
przeciwko Okręgowej Izbie Radców Prawnych w W.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 grudnia 2022 r.,
zażalenia powódki na wyrok Sądu Okręgowego w Świdnicy
z dnia 26 lipca 2022 r., sygn. akt VII Pa 4/22,

1. uchyla zaskarżony wyrok;

**2. orzeczenie o kosztach postępowania zażaleniowego
pozostawia do rozstrzygnięcia w orzeczeniu kończącym
postępowanie w sprawie.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Świdnicy, wyrokiem z 25 listopada 2021 r., przywrócił powódkę J. K. do pracy u strony pozwanej w Okręgowej Izbie Radców Prawnych w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt I); nałożył na stronę pozwaną obowiązek dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania (pkt II); zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III); nakazał stronie pozwanej

uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Świdnicy kwotę 1.950 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 7 stycznia 2016 r. – początkowo na czas określony, a następnie od 5 lutego 2016 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika administracyjnego. W dniu 17 lutego 2021 r. strona pozwana wręczyła powódce pismo z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem w związku z reorganizacją i zmniejszeniem zatrudnienia. W uzasadnieniu wypowiedzenia pracodawca podał, że dokonując wyboru powódki do zwolnienia spośród kilku pracowników zatrudnionych na stanowisku pracownik administracyjny do spraw aplikacji, zastosował ocenę przebiegu dotychczasowego zatrudnienia oraz stosunku pracownika do wykonywanych obowiązków. Wybrał do zwolnienia powódkę, ponieważ wykonuje ona swoje obowiązki pracownicze w sposób nienależyty i bez przestrzegania zasad współżycia społecznego, kwestionuje polecenia służbowe, podając w wątpliwość obowiązki przypisane do swojego stanowiska, nienależycie rozlicza wpłaty na poczet składek członkowskich radców prawnych, samodzielnie modyfikuje uzgodnienia poczynione wobec wszystkich pracowników biura o korzystaniu z urlopów wypoczynkowych w okresie świąteczno-noworocznym, próbując wydłużyć dni wolne od pracy przez składanie wniosków o dodatkowy dzień wolny, dokonuje wielokrotnie bez uzgodnień drobnych zakupów nieprzydatnych dla potrzeb biura materiałów biurowych, które są dysponowane do zwrotu, bez usprawiedliwienia opuszcza gabinet Dziekana Rady OIRP w W. podczas prowadzenia rozmów służbowych.

Powódka nie wniosła odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wręzonego jej 17 lutego 2021 r.

W dniu 18 marca 2021 r., podczas wizyty lekarskiej, po przeprowadzonym badaniu ultrasonograficznym, powódka dowiedziała się, że jest w szóstym tygodniu ciąży. W dniu 19 marca 2021 r. powódka poinformowała pracodawcę o swojej ciąży, dołączając do swojego pisma wyniki badań ultrasonograficznych oraz informując, że wyraża zgodę na cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W dniu 25 marca 2021 r. wicedziekan Rady Okręgowej Izby Radców Prawnych w W. przesłał do powódki wiadomość tekstową, w której wezwał powódkę do wykazania stanu ciąży stosownym świadectwem lekarskim. W odpowiedzi na wiadomość powódka przesłała kserokopię zaświadczenia lekarskiego z 25 marca 2021 r. informującego o stanie ciąży. W dniu 6 kwietnia 2021 r. wicedziekan zwrócił się ponownie do powódki z prośbą o przedstawienie oryginałów dokumentów, co powódka uczyniła 7 kwietnia 2021 r.

Powódka urodziła dziecko 12 listopada 2021 r. w 40. tygodniu ciąży. W okresie wypowiedzenia powódka była w ciąży.

W tym stanie rzeczy, Sąd pierwszej instancji powołał się na art. 177 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. Ochrona przewidziana w art. 177 § 1 k.p. dotyczy sytuacji, gdy pracodawca w drodze jednostronnej czynności prawnej wypowiada umowę o pracę pracownicy w okresie ciąży lub rozwiązuje z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia bez zachowania określonego tym przepisem trybu. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w tym okresie jest naruszeniem prawa i pracownicy przysługuje roszczenie przewidziane w art. 45 § 1 k.p., na podstawie którego sąd przywraca do pracy pracownika w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Strona pozwana kwestionowała, że powódka była w ciąży 17 lutego 2021 r., kiedy to pracodawca wręczył jej wypowiedzenie, ponadto podnosiła, że powódka nie przedstawiła właściwych dokumentów (zaświadczeń lekarskich) na potwierdzenie ciąży.

Sąd Rejonowy przyjął, że ze zgromadzonego materiału dowodowego – wyniku badania ultrasonograficznego z 18 marca 2021 r. oraz zaświadczenia lekarskiego z 25 marca 2021 r. – wynika, że powódka 18 marca 2021 r. była w szóstym tygodniu ciąży. Istotne jest, że mimo złożenia przez powódkę wyniku badania z 18 marca 2021 r. z informacją o stanie ciąży oraz wniosku o wycofanie

wypowiedzenia, pracodawca w żaden sposób nie ustosunkował się do tego wniosku, jedyne o co się zwrócił, to o przedstawienie oryginału tego dokumentu oraz oryginału świadectwa ciąży. Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca ma obowiązek niezwłocznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, gdy dowie się, że w czasie biegu wypowiedzenia pracownica zaszła w ciążę, co zostało potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem lekarskim (art. 177 § 1 w związku z art. 185 § 1 k.p.). W przypadku uchybienia temu obowiązkowi, niejednoznaczne oświadczenie pracodawcy w przedmiocie cofnięcia wypowiedzenia może uzasadniać przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę (art. 265 § 1 w związku z art. 264 § 1 k.p.). W orzecznictwie przyjęto, że informacja o ciąży rozpoczyna bieg uprawnienia do skutecznego kwestionowania złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia zgodnie z terminami określonymi w art. 264 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2015 r., II PK 92/14, LEX nr 1656493).

Mając na uwadze art. 45 § 1 k.p. i art. 477² § 2 k.p.c., wobec ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę z powódką naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Rejonowy orzekł o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach oraz nałożył na stronę pozwaną obowiązek dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Świdnicy wniosła strona pozwana, zarzucając: 1) naruszenie art. 185 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie i nieustalenie przez Sąd pierwszej instancji okoliczności wykazania przez powódkę stanu ciąży właściwym zaświadczeniem lekarskim; 2) naruszenie art. 177 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powódka korzystała z ochrony przewidzianej w art. 177 § 1 k.p., mimo niewykazania przez powódkę stanu ciąży zaświadczeniem lekarskim.

Strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów postępowania według norm przepisanych za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa

procesowego za drugą instancję według norm przepisanych, a także o przeprowadzenie dowodu z zaświadczenia lekarskiego na okoliczność ciąży powódki. Do odpowiedzi na apelację dołączono dokument ze szpitala (kartę informacyjną leczenia szpitalnego – k. 118-119), z którego wynikało, że 12 listopada 2021 r. powódka urodziła dziecko w 40. tygodniu ciąży.

Sąd Okręgowy w Świdnicy, wyrokiem z 26 lipca 2022 r., uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Świdnicy, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za drugą instancję.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, apelacja była uzasadniona, ponieważ trafny okazał się zarzut nierozpoznania przez Sąd Rejonowy istoty sprawy. Sąd ten nie przeprowadził bowiem praktycznie postępowania dowodowego, bezkrytycznie opart rozstrzygnięcie wyłącznie na twierdzeniach powódki zawartych w pozwie i treści jej zeznań złożonych na rozprawie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie dokonał oceny wiarygodności przeprowadzonych dowodów, tak jak wymaga tego art. 233 k.p.c. Nie odniósł się do zarzutów strony pozwanej, która kwestionowała przedłożoną dokumentację medyczną, twierdząc, że nie zawiera ona szczegółowych danych powódki ani nie spełnia wymogów formalnoprawnych zaświadczenia lekarskiego.

Sąd Rejonowy, przesądzając sporne kwestie na korzyść powódki, doszedł do przekonania, że jej żądania w całości podlegają uwzględnieniu, przy czym całkowicie pominął merytoryczne zarzuty strony pozwanej dotyczące wątpliwości co do stanu ciąży powódki w chwili rozwiązania przez stronę pozwaną umowy o pracę, jak również nie poczynił ustaleń dotyczącej chwili potwierdzenia istnienia ciąży u powódki.

Sąd pierwszej instancji pominął dowód z opinii biegłego (lekarza ginekologa), mimo że w toku procesu strona pozwana konsekwentnie podważała wykazanie przez powódkę stanu ciąży świadectwem lekarskim, a także podważała prawidłowość przedłożonego zaświadczenia lekarskiego. Sąd nie zbadał dokumentacji lekarskiej dotyczącej ciąży w kontekście uprzednio przedkładanych zaświadczeń i podnoszonych zarzutów, tracąc je całkowicie z pola widzenia.

Sąd Rejonowy nie poczynił ustaleń najbardziej istotnych w przedmiotowej sprawie, czyli nie ustalił, kiedy powódka dowiedziała się o tym, że jest w ciąży, przez potwierdzenie tego faktu, nie ustalił stanu ciąży z chwili wręczenia powódce wypowiedzenia, co jak słusznie podniosła strona pozwana w apelacji powinno być stwierdzone zaświadczeniem lekarskim, odpowiadającym wymaganiom określonym w przepisach właściwego rozporządzenia. Sąd pierwszej instancji oparł się jedynie na potwierdzeniu wykonania badania ultrasonograficznego z 18 marca 2021 r. oraz na zaświadczeniu lekarskim sporządzonym odręcznie z 25 marca 2021 r., przy czym na tych dokumentach podane jest jedynie imię i nazwisko powódki, brak natomiast dalszych danych umożliwiających jednoznaczną identyfikację powódki, a dodatkowo dokumenty te zostały sporządzone odręcznie w sposób mało czytelny i nie pozwalają na dokonanie istotnych ustaleń w sprawie, na co zwracała uwagę strona pozwana w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy powinien w pierwszej kolejności ustalić, od kiedy powódka spodziewała się dziecka, kiedy miał miejsce poród, czy w dniu składania powódce wypowiedzenia była ona w ciąży, czy w dniu 18 marca 2021 r., kiedy powódka przedłożyła zaświadczenie lekarskie, była w ciąży. Dopiero gdy Sąd Rejonowy przeprowadzi prawidłowo postępowanie dowodowe, dokonane ustalenia dadzą podstawę do zbadania merytorycznie powództwa o przywrócenie do pracy i wydania wyroku w przedmiotowej sprawie. Poczynione ustalenia powinny znaleźć odzwierciedlenie w treści sporządzonego uzasadnienia.

Na uwagę zasługuje również okoliczność, że powódka, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, broniąc swoich interesów, nie złożyła wniosku dowodowego o przeprowadzenie dowodu z dokumentacji medycznej z okresu ciąży, która w sposób niebudzący wątpliwości potwierdziłaby stan ciąży, a którą powódka niewątpliwie dysponuje (choćby książeczką ciąży, w której odnotowuje się wszystkie wizyty lekarskie, a w jej braku wydrukami z dokumentacji medycznej, którymi niewątpliwie dysponuje lekarz prowadzący ciążę, który dokumentował każdorazową wizytę powódki w gabinecie lekarskim). Dokumentacja medyczna przedłożona przez powódkę, dość skąpa jak na monitorowanie przebiegu ciąży, była konsekwentnie podważana przez stronę pozwaną, ponieważ dane w niej zawarte uniemożliwiały szczegółową identyfikację powódki, nie zawierały chociażby

jej nr PESEL, podobnie jak zaświadczenie lekarskie, które wskazywałoby na stan ciąży w chwili wręczenia powódce wypowiedzenia. Dokumenty te powinny zostać sporządzone zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 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. z 1996 r. Nr 69, poz. 375 ze zm.).

Odnosząc się do wniosku powódki o przeprowadzenie przez Sąd Okręgowy dowodu z karty leczenia szpitalnego powódki, Sąd drugiej instancji zauważył, że zgodnie z art. 381 k.p.c. sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później. Niewątpliwie nie istniała żadna przeszkoda, aby powódka złożyła wniosek dowodowy o przeprowadzenie tego dowodu przed Sądem pierwszej instancji, będąc reprezentowana przez fachowego pełnomocnika.

Ponieważ Sąd Rejonowy nie przeprowadził prawidłowo postępowania dowodowego na okoliczność zasadności powództwa (o przywrócenie do pracy), ani nie sporządził uzasadnienia wyroku zgodnie z wymogami, które umożliwiłyby Sądowi Okręgowemu sprawowanie nadzoru judykacyjnego, dlatego Sąd Odwoławczy nie miał możliwości skorygowania orzeczenia Sądu pierwszej instancji przez wydanie orzeczenia reformatoryjnego. Zaakcentować należy, że rozpoznanie sprawy przez sąd drugiej instancji, w sytuacji kiedy sąd ten musiałby na nowo przeprowadzać całe postępowanie dowodowe, a ponadto po raz pierwszy rozpoznawałby istotę sprawy, w rzeczywistości pozbawiłoby strony procesu jednej instancji postępowania sądowego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14 lutego 2007 r., VI ACa 1002/06, LEX nr 1640982).

Dlatego też, na podstawie art. 386 § 4 k.p.c., Sąd drugiej instancji uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Świdnicy, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Zażalenie na wyrok Sądu Okręgowego w Świdnicy wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając: 1) naruszenie przepisów postępowania,

mające istotny wpływ na wydane rozstrzygnięcie, a mianowicie art. 386 § 4 k.p.c., polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu w związku z błędnym przyjęciem przez Sąd Okręgowy, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, jak również w związku z nietrafnym stwierdzeniem przez Sąd Okręgowy, że wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości, podczas gdy zdaniem skarżącej stan ciąży powódki zaistniały w okresie wypowiedzenia jawi się jako okoliczność bezsporna, a podnoszona przez Sąd Okręgowy konieczność ustalenia stanu ciąży z chwili wręczenia powódce wypowiedzenia nie ma pierwszorzędnego znaczenia dla rozstrzygnięcia, ponadto gdy w aktualnym stanie rzeczy jedynym możliwym dowodem do przeprowadzenia jest ewentualne pozyskanie dokumentacji medycznej powódki (uzyskanie zaświadczenia o ciąży wydanego na druku oczekiwanym przez stronę pozwaną oraz sporządzenie dowodu z opinii biegłego na tę okoliczność z uwagi na urodzenia dziecka wydaje się problematyczne); 2) naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wydane rozstrzygnięcie, a mianowicie art. 386 § 4 w związku z 328 § 2 k.p.c., polegające na ich niewłaściwym zastosowaniu w związku z błędnym przyjęciem, że uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego nie przedstawia podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia, co w konsekwencji doprowadziło do nietrafnego przyjęcia, że zachodzi konieczność uchylenia wyroku zaskarżonego apelacją przez stronę pozwaną, podczas gdy art. 386 § 4 k.p.c. (ani też art. 386 § 2 i 3 k.p.c.) nie wskazuje jako podstawy uchylenia wyroku uchybień w zakresie treści uzasadnienia wyroku.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy i przekazanie sprawy temu Sądowi do rozpoznania apelacji strony pozwanej oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania zażaleniowego.

W uzasadnieniu zażalenia powódka podkreśliła, iż niesporne było między stronami, że okresie wypowiedzenia powódka była ciężą. Powódka zawiadomiła pracodawcę o stanie ciąży oraz zwróciła się do swojego pracodawcy o cofnięcie oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę dzień po przeprowadzeniu badania ultrasonograficznego. W dniu 25 marca 2021 r. pracodawca zwrócił się do powódki o przedłożenie stosownego zaświadczenia

lekarskiego. Bezsporne jest, że powódka przedłożyła zaświadczenie o stanie ciąży na druku innym niż MZ/L-1. Zdaniem powódki, strona pozwana w pisemnej apelacji ogranicza się do kwestionowania formalnej strony wykazania stanu ciąży, nie przecząc jednak temu stanowi. W ocenie Sądu pierwszej instancji istotne było to, że powódka bezspornie była w ciąży w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, co aktualizowało ochronę wynikającą z art. 177 § 1 k.p. Powódka podniosła, że już na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym stan ciąży w okresie wypowiedzenia nie był przedmiotem sporu. Nie jest on przedmiotem sporu w fazie apelacyjnej. Na podstawie przedstawionych pracodawcy dokumentów, co nastąpiło w marcu 2021 r., miał on obiektywnie rzecz ujmując co najmniej uzasadnione przypuszczenie, że powódka znajduje się ciąży. Przedstawienie badania ultrasonograficznego oraz zaświadczenia lekarskiego na druku innym niż formularz MZ/L-1, nawet jeżeli nie wskazano w nim numeru PESEL pracownicy (czytelne jest jej imię, nazwisko oraz rok urodzenia), było wystarczające do zastosowania wobec pracownicy regulacji ochronnej. Wobec przyznania przez stronę pozwaną stanu ciąży w okresie wypowiedzenia, co nastąpiło na rozprawie w listopadzie 2021 r., trafne było rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego oparte na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 177 § 1 k.p. Nie sposób przyjąć, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sporu lub aby zachodziła konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

W odpowiedzi na zażalenie strona pozwana wniosła o jego oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie jest uzasadnione.

Przewidziane w art. 394¹ § 1¹ k.p.c. zażalenie jest skierowane wyłącznie przeciwko rozstrzygnięciu sądu odwoławczego, uchylającemu orzeczenie sądu pierwszej instancji i przekazującemu sprawę temu sądowi do ponownego rozpoznania, stąd ocenie Sądu Najwyższego może być poddany jedynie błąd sądu drugiej instancji popełniony przy kwalifikowaniu określonej sytuacji procesowej jako odpowiadającej powołanej podstawie orzeczenia kasatoryjnego. Sąd Najwyższy nie bada natomiast w postępowaniu zażaleniowym kwestii odnoszących się do meritum

sprawy. Bada jedynie, czy były podstawy do uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji zgodnie z art. 386 § 2 lub § 4 k.p.c. W rozpoznawanej sprawie w postępowaniu zażaleniowym zbadania wymagało, czy zostały spełnione przesłanki do uchylenia wyroku Sądu Rejonowego na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. Przepis ten stanowi, że poza wypadkami określonymi w art. 386 § 2 i 3 k.p.c. (związanymi z nieważnością postępowania) sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie stanowiskiem, nierozpoznanie istoty sprawy ma miejsce w sytuacji, w której sąd pierwszej instancji nie odniósł się do tego, co było przedmiotem sprawy, zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania, pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę, rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej niż zgłoszona w pozwie, a także gdy nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych lub prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 listopada 2012 r., III SZ 3/12, LEX nr 1232797; z 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 22; z 15 lipca 1998 r., II CKN 838/97, LEX nr 50750; z 3 lutego 1999 r., III CKN 151/98, LEX nr 519260; wyroki Sądu Najwyższego: z 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00, OSP 2003 nr 3, poz. 36, z 21 października 2005 r., III CK 161/05, LEX nr 178635; z 12 listopada 2007 r., I PK 140/07, OSNP 2009 nr 1-2, poz. 2; z 6 grudnia 2012 r., I CZ 168/12, OSNC 2013 nr 5, poz. 68).

Z kolei konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości ma miejsce w przypadku, gdy sąd pierwszej instancji nie przeprowadził w ogóle postępowania dowodowego (nie dopuścił żadnych dowodów) albo gdy dowody przeprowadzone przez ten sąd nie mają znaczenia dla dokonania ustaleń faktycznych odpowiednich dla przedmiotu sporu (roszczenia powoda i obrony pozwanego).

W obecnej sprawie Sąd pierwszej instancji rozpoznał tak rozumianą istotę sporu między stronami, skoro przeprowadził postępowanie dowodowe, ustalił stan faktyczny, a także dokonał wyboru i zastosowania właściwych – w jego ocenie –

przepisów prawa materialnego. W systemie apelacji pełnej sąd drugiej instancji kontynuuje – w granicach zaskarżenia – merytoryczne rozpoznawanie sprawy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55). Nie należy tego traktować jako odebrania stronom jednej instancji merytorycznej. Sąd drugiej instancji może odmiennie ocenić dowody już przeprowadzone, przeprowadzić uzupełniające postępowanie dowodowe, dokonać odmiennych ustaleń faktycznych i zmienić zaskarżony wyrok. Na tym polega przyjęty w polskim prawie procesowym system apelacji pełnej.

Dlatego też Sąd drugiej instancji, przyjmując odmiennie niż Sąd pierwszej instancji, że powódka nie wykazała, że była w ciąży w chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę (17 lutego 2021 r.), nie wykazała, kiedy zaszła w ciążę i kiedy się o tym dowiedziała, powinien był orzec stosownie do ustalonych przez siebie okoliczności, uwzględniając przepisy prawa materialnego znajdujące zastosowanie w sprawie, po uzupełnieniu w razie potrzeby dokonanych wcześniej ustaleń faktycznych.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy przeprowadził dowody – z dokumentów przedstawionych przez powódkę (wyniku badania ultrasonograficznego z 18 marca 2021 r. oraz z zaświadczenia lekarskiego wystawionego 25 marca 2021 r.) oraz z zeznań powódki przesłuchanej w charakterze strony na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku. Przeprowadzone dowody wystarczyły do dokonania podstawowego dla rozstrzygnięcia sprawy ustalenia, że powódka była w ciąży w okresie wypowiedzenia. To ustalenie wystarczyło Sądowi Rejonowemu do orzeczenia o przywróceniu powódki do pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 177 § 1 k.p. Strona pozwana nie kwestionowała w toku procesu (na przykład na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku przez Sąd Rejonowy), że powódka urodziła dziecko.

W tej sytuacji nie można zgodzić się z twierdzeniem Sądu Okręgowego, że doszło do nierozpoznania przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy, a ponadto wydanie wyroku wymagało przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy, a ewentualne zakwestionowanie wiarygodności (mocy dowodowej) dowodów przeprowadzonych przed tym Sądem nie pozbawiało Sądu Okręgowego możliwości ewentualnego uzupełnienia materiału

dowodowego w ramach rozpoznawania apelacji, czyli w toku postępowania apelacyjnego.

Z tych względów, uznając, że nie było podstaw do wydania przez Sąd Okręgowy wyroku kasatoryjnego, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji. na podstawie art. 398¹⁵ § 1 w związku z art. 394¹ § 3 k.p.c.

Na marginesie (*obiter dicta*) należy przypomnieć, że zgodnie z art. 177 § 1 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży. Zakaz rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy dotyczy wypowiedzenia (w tym również wypowiedzenia zmieniającego) oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę (art. 53 k.p.), zarówno wówczas, gdy oświadczenie to zostało złożone jej w okresie przed zajściem w ciążę, a pracownica zaszła w ciążę w czasie biegu wypowiedzenia, jak i wówczas, gdy oświadczenie zostało złożone w okresie, gdy była już ona w ciąży, lecz o tym jeszcze nie wiedziała (tak w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 330/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 11, w którym uznano, 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). Ochrona kobiety w ciąży przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę jest jedną z najdalej sięgających w systemie prawa pracy. Przepis art. 177 § 1 k.p. ma przy tym charakter bezwzględnie obowiązujący (*ius cogens*).

Jeżeli po złożeniu przez pracodawcę jednego z opisanych oświadczeń (o wypowiedzeniu umowy o pracę albo rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika) pracownica dostarczy pracodawcy zaświadczenie lekarskie (art. 185 § 1 k.p.), że w chwili jego składania była już w ciąży, pracodawca ma obowiązek cofnąć to oświadczenie. To samo dotyczy sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w czasie biegnącego już okresu wypowiedzenia, czyli gdy okres wypowiedzenia miałby się zakończyć w czasie, gdy pracownica jest już w ciąży (por. wyrok Sądu Najwyższego z 30 maja 2017 r., I PK 174/16, OSNP 2018 nr 6, poz. 74). W razie niespełnienia przez pracodawcę tego obowiązku (cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu umowy) pracownicy przysługują

na ogólnych zasadach roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 45 k.p. i art. 56 k.p.). Jeżeli kobieta podlegała z tytułu ciąży ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, a powiadomiła o tym pracodawcę już po ustaniu tego stosunku, to powinna być przywrócona do pracy, jeżeli pozew o przywrócenie do pracy wniosła w terminie 21 dni od dnia, w którym dowiedziała się o ciąży, albo od dnia, w którym pracodawca odmówił cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu jej umowy o pracę.

W orzecznictwie przyjęto, że informacja o ciąży rozpoczyna bieg uprawnienia do skutecznego kwestionowania złożonego przez pracodawcę wypowiedzenia zgodnie z terminami określonymi w art. 264 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2015 r., II PK 92/14, LEX nr 1656493). Pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia umowy, może tego dokonać, jeżeli po wypowiedzeniu złożonym jej przez pracodawcę okazało się, że jest w ciąży. Termin na złożenie pozwu należy w takiej sytuacji liczyć od daty pozyskania przez pracownicę informacji o ciąży (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 330/00). Pracodawca nie ma obowiązku przywrócenia do pracy kobiety w ciąży, jeżeli zwlekała ona 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2012 r., II PK 209/11, LEX nr 1216263, w którym zgodnie z ówczesnie obowiązującym stanem prawnym przyjęto, że termin ten wynosi 7 dni, w aktualnym stanie prawnym jest to już 21 dni).

Przedstawione ogólne uwagi prowadzą do wniosku, że w rozpoznawanej sprawie powódka mogła oczekiwać od pozwanego pracodawcy cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu jej umowy o pracę, zaraz po zawiadomieniu go o tym, że jest w ciąży. Pozew o przywrócenie do pracy powinna była złożyć – co do zasady – w ciągu 21 dni od uzyskania potwierdzenia, że spodziewa się dziecka (na przykład od chwili badania ultrasonograficznego albo od wystawienia przez lekarza ginekologa świadectwa lekarskiego o stwierdzeniu ciąży), najpóźniej w ciągu 21 dni od jednoznacznego oświadczenia pracodawcy, że nie zamierza cofnąć oświadczenia o wypowiedzeniu i przywrócić jej w ten sposób do pracy.

Sąd Okręgowy w swoich obszernych rozważaniach nie ujawnił, z jakich przyczyn – jego zdaniem – powódka powinna była udowodnić, kiedy zaszła w ciążę albo kiedy dowiedziała się, że jest w ciąży. Prawdopodobnie Sądowi Okręgowemu chodziło o ustalenie, czy zachowany został termin z art. 264 k.p. Z dotychczas przeprowadzonych dowodów (np. zeznań powódki w charakterze strony) wnika, że urodziła dziecko 12 listopada 2021 r. w 40. tygodniu ciąży. Prowadzi to do wniosku, że w ciążę zaszła prawdopodobnie w lutym 2021 r., czyli była w ciąży w okresie wypowiedzenia, który upływał z końcem maja 2021 r., co oznacza, że była objęta ochroną z art. 177 § 1 k.p. Jeżeli Sąd Okręgowy uznał, że dokładne ustalenie, kiedy powódka zaszła w ciążę (przed 17 lutego 2021 r. czy po tej dacie) albo kiedy dowiedziała się, że jest w ciąży (czy – jak twierdziła – 18 marca 2021 r. po badaniu ultrasonograficznym, czy też wcześniej), ma znaczenie dla ustalenia, czy wniesiony przez nią pozew o przywrócenie do pracy (pозew wniesiono 30 marca 2021 r., co wynika z prezentaty biura podawczego Sądu Rejonowego w W.) został wniesiony w terminie, o którym mowa w art. 264 k.p., mógł dopuścić we własnym zakresie niezbędne dowody, które uznał w tych okolicznościach za istotne (np. dowód z pełnej dokumentacji medycznej dotyczącej ciąży powódki, a nawet dowód z opinii biegłego lekarza ginekologa). Byłyby to dowody jedynie uzupełniające ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy.

Powyższe uwagi nie zmieniają ogólnej oceny Sądu Najwyższego, że brak było podstaw do wydania przez Sąd Okręgowy wyroku kasatoryjnego na podstawie art. 386 § 4 k.p.c.

[as
a]