

Choroba ciężarnej nie odsuwa terminu na odwołanie

WOKANDA

Gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia, termin złożenia przez nią odwołania do sądu nie zaczyna biegu (z uwagi na szczególną ochronę) od momentu złożenia wypowiedzenia. Takie odwołanie musi jednak złożyć w ciągu siedmiu dni od dnia powzięcia wiadomości o ciąży. Sam fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim nie zwalnia jej z obowiązku zachowania tego terminu. W tym okresie może złożyć odwołanie za pośrednictwem bliskich lub profesjonalnego pełnomocnika.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 10 lutego 2015 r. (II PK 92/14).

Stan faktyczny

Pracownica otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 30 listopada 2009 r. Na ten okres została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. W czasie wypowiedzenia okazało się, że pracownica jest w zagrożonej ciąży. W związku z tym przez część okresu wypowiedzenia przebywała na zwolnieniu lekarskim. O ciąży powiadomiła pracodawcę dopiero po około czterech miesiącach od pozyskania tej informacji, żądając wycofania wypowiedzenia. Pracodawca odmówił, a kobieta dwa tygodnie później złożyła pozew o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Rozstrzygnięcia

Sąd I instancji przywrócił powódkę do pracy. Wyrok ten zmienił sąd II instancji, oddalając powództwo z uwagi na brak zachowania przez kobietę siedmiodniowego terminu do złożenia odwołania do sądu.

Sąd Najwyższy zgodził się z II instancją, że powódka znacznie przekroczyła termin do złożenia odwołania. Przyjął, że powinna była je złożyć w ciągu siedmiu dni od dnia, w którym dowiedziała się o ciąży. Terminu tego nie można liczyć od daty odmowy przez pracodawcę cofnięcia złożonego wypowiedzenia.

SN nie znalazł również podstaw do przywrócenia uchybionego terminu, ponieważ powódka wystąpiła z pozwem dopiero po niemal czterech miesiącach od chwili powzięcia informacji o ciąży. W tym okresie mogła złożyć pozew z pomocą męża lub profesjonalnego pełnomocnika. ©©

+ ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, partner **Kancelarii Raczkowski Paruch sp.k.**, kieruje biurem kancelarii w Katowicach

Ciąża powoduje powstanie szczególnej ochrony zatrudnionej przed rozwiązaniem stosunku pracy. Szczególna sytuacja ma miejsce, gdy kobieta dowie się o swoim stanie dopiero w okresie wypowiedzenia. Może się wtedy okazać, że chociaż w chwili złożenia wypowiedzenia nie była jeszcze objęta ochroną, to powstała ona później.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego potwierdza, że szczególna ochrona zatrudnienia może powstać w okresie wypowiedzenia i w związku z tym pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia, może to zrobić później (tak m.in. wyrok SN z 29 marca 2001 r., I PKN 330/00).

Po stronie pracodawcy to rozwiązanie stwarza niewątpliwie niekomfortową sytuację. W momencie złożenia wypowiedzenia może on być przekonany o prawidłowości swojej decyzji. Później jednak może się okazać, że z przyczyn od niego niezależnych będzie musiał wycofać złożone wypowiedzenie lub zaryzykować proces sądowy.

Jak pokazuje komentowany wyrok, szczególna ochrona pracownicy dowiadującej się o ciąży nie musi w każdym przypadku wiązać się z obowiązkiem przywrócenia jej do pracy czy wypłacenia odszkodowania. Słusznie SN przyjmuje, że kobieta nie osiągnie oczekiwanego skutku, jeśli nie dochowa terminu na złożenie odwołania. Kompromisowym rozwiązaniem jest przyjęcie, że po upływie siedmiu dni od dnia dowiedzenia się o ciąży pracownica nie może występować z roszczeniami, chyba że wystąpią szczególne okoliczności przemawiające za przywróceniem tego terminu.

Okoliczność przebywania na zwolnieniu lekarskim przez ciężarną nie może prowadzić do automatycznego przywracania tego terminu, bez analizy konkretnego przypadku i stanu zdrowia pracownicy. Nawet wskazanie w zwolnieniu lekarskim, że chora musi leżeć, nie przesądza o przywróceniu przez sąd terminu. Takie zalecenie nie wyłącza przecież jej prawa do skorzystania z pomocy bliskich mogących działać w charakterze pełnomocników lub pomocy pełnomocników profesjonalnych.

Rozwiązanie przyjęte przez SN nie eliminuje jednak całkowicie stanu niepewności pracodawcy. Podejmując ryzyko procesu, musi pamiętać, że skuteczność wypowiedzenia zależy w rzeczywistości od przesłanki zupełnie od niego niezależnej. Często pracodawca nie ma możliwości zweryfikowania daty, w której pracownica dowiedziała się o ciąży, a tym bardziej daty przedstawienia przez nią dowodów na tę okoliczność w sądzie. W tej sytuacji w przypadku zwrócenia się przez pracownicę o wycofanie wypowiedzenia warto, aby pracodawca w pierwszej kolejności poprosił ją o złożenie pisemnego oświadczenia dotyczącego tej daty. Może się bowiem okazać, że w chwili wystąpienia z żądaniem do pracodawcy, termin na powództwo już upłynął. ©©