



Sygn. akt II PK 245/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I. D.

przeciwko A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 kwietnia 2011 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

**Uzasadnienie**

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2011 r. zmienił zaskarżony przez powódkę wyrok Sądu Rejonowego z dnia 9 lutego 2011 r. w ten sposób, że przywrócił I. D. do pracy w pozwanej A. spółce z o.o. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd odwoławczy wskazał, że zgodnie z art. 177 § 1 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Ochrona przewidziana tym przepisem dotyczy również pracownic zatrudnionych, tak jak powódka, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony i trwa formalnie do momentu stawienia się do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Zdaniem Sądu drugiej instancji, okoliczności istniejące w okresie ochronnym nie mogą być jednak powodem rozwiązania umowy o pracę również bezpośrednio po zakończeniu tego okresu. Wynika to z tego, że przepisy art. 176 i następných k.p. stanowią implementację zarówno dyrektywy 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzania środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią, jak i dyrektywy 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, wobec czego muszą być zgodne z celem, którym jest zapewnienie równych praw kobietom i mężczyznom, co może nastąpić przez wyeliminowanie z katalogu uzasadnionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy tych okoliczności, które są związane z płcią i macierzyństwem. Tak rozumianej ochronie dał wyraz ETS w wyroku z dnia 12 października 2007 r., C – 460/02, stwierdzając że „wykładni art. 10 dyrektywy 92/85 w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią należy dokonywać w ten sposób, że zakazuje on nie tylko doręczenia w okresie ochronnym, o którym mowa w ust. 1 tego artykułu, decyzji o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka, lecz także rozpoczęcia

działań przygotowawczych do takiej decyzji, takich jak poszukiwanie i prognozowanie definitywnego zastąpienia danej pracownicy, przed końcem tego okresu, a decyzja o zwolnieniu z powodu ciąży lub urodzenia dziecka jest sprzeczna z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy Rady 76/207 w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, niezależnie od momentu, w którym owa decyzja o zwolnieniu została doręczona, i nawet wtedy, gdy doręczona została po zakończeniu okresu ochronnego, o którym stanowi art. 10 dyrektywy 92/85 w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią. Ponieważ decyzja o zwolnieniu jest sprzeczna zarówno z art. 10 dyrektywy 92/85, jak i z art. 2 ust. 1 i art. 5 ust. 1 dyrektywy 76/207, środek wybrany przez państwo członkowskie w oparciu o art. 6 tej ostatniej dyrektywy dla ukarania naruszenia jej postanowień winien być przynajmniej równoważny środkowi wprowadzonemu przez prawo krajowe w wykonaniu art. 10 i 12 dyrektywy 92/85”.

Sąd Okręgowy wskazał, że w niniejszej sprawie powódka otrzymała wypowiedzenie pierwszego dnia po stawieniu się do pracy po wykorzystanym urlopie macierzyńskim. Z pewnością istniała jakaś przyczyna tej decyzji, choć wobec zatrudnienia powódki na czas określony pracodawca nie miał obowiązku jej wskazywania na piśmie. Przyczyna ta musiała zaś dotyczyć czasu sprzed zakończenia urlopu macierzyńskiego, skoro wypowiedzenie wręczono bezpośrednio po stawieniu się powódki do pracy. Skoro powódka przyczyny tej dopatrywała się w fakcie swojej ciąży, przebywania z tego powodu na zwolnieniu lekarskim, a następnie po urodzeniu dziecka – na urlopie macierzyńskim, to stawiała w istocie zarzut dyskryminacji ze względu na płeć, a w szczególności ze względu na korzystanie przez nią jako kobietę z przysługujących jej praw z racji ciąży i macierzyństwa. W takiej sytuacji na pozwanej spoczywał ciężar wykazania, że zasada równości nie została naruszona. Pracodawca powinien zatem wykazać, że rzeczywiste powody wypowiedzenia nie były związane z ciążą i urlopem macierzyńskim powódki, czemu nie podołał. W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego uzasadnione jest bowiem stanowisko, że do zwolnienia

powódki nie doszło z powodu sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych, a jedynie ze względu na jej ciężę i przebywanie na urlopie macierzyńskim. Skoro zaś decyzja w tym względzie podjęta została jeszcze w okresie ochronnym, to naruszała art. 177 § 1 k.p., w związku z czym powódce przysługiwało uzasadnione roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 50 § 5 w związku z art. 45 k.p.).

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od tego wyroku, zarzucając naruszenie:

1. art. 33 w związku z art. 30 § 4 k.p. przez błędną ich wykładnię i uznanie, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, zawierającej klauzulę dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, wymaga podania przyczyny je uzasadniającej, w sytuacji, gdy strona pozwana nie miała prawnego obowiązku jej wskazywania, a tym bardziej nie spoczywał na niej ciężar dowodu wykazania, jakie były rzeczywiste powody wypowiedzenia;
2. art. 50 § 5 k.p. i art. 45 k.p. w związku z art. 177 k.p. przez błędną ich wykładnię i w konsekwencji przyjęcie, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę nie tylko w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, ale również bezpośrednio po jego zakończeniu, gdy brak jest podstaw do rozszerzenia ochrony poza wskazane w tym przepisie ramy, zwłaszcza wobec korzystania przez powódkę bezpośrednio po urlopie macierzyńskim z nieobjętego ochroną określoną w art. 177 k.p. urlopu wypoczynkowego i otrzymania wypowiedzenia dopiero po jego upływie;
3. art. 227 w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 3 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 in fine k.p., przez ponowną ocenę materiału dowodowego w zakresie okoliczności mających uprawdopodobnić okoliczności dyskryminacji pracownika z naruszeniem zasady kontradiktoryjności procesu cywilnego, a w szczególności wobec braku zarzutu strony powodowej nierównego traktowania, a w konsekwencji przyjęcie za uprawdopodobnione tych okoliczności i obarczenie strony

pozwanej ciężarem przeprowadzenia dowodu, iż rozwiązanie stosunku pracy nie miało charakteru dyskryminacyjnego.

Opierając skargę na takich podstawach, pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 33 k.p., zawierając umowę o pracę na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem. Uzasadnienie tego wypowiedzenia nie jest wymagane, o czym świadczy treść art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym jedynie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Tego rodzaju wymogu przepisy prawa pracy nie przewidują zatem dla wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Nie oznacza to jednak, że sąd pracy w żadnej sytuacji nie jest uprawniony do oceny przyczyn wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony, a pracownik pozbawiony w tym zakresie ochrony. Zawsze bowiem możliwe jest stwierdzenie, że wykonanie przez pracodawcę prawa podmiotowego (wypowiedzenie umowy) stanowiło jego nadużycie ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Taka wykładnia jest utrwalona w orzecznictwie. W szczególności w wyroku z 19 lipca 1984 r., I PRN 98/84 (OSPika 1985 nr 12, poz. 237 z glosą T. Zielińskiego) Sąd Najwyższy przyjął, że art. 8 k.p. może mieć zastosowanie przy naruszającym zasady współżycia społecznego wypowiedzeniu terminowych umów o pracę, do których art. 45 k.p. nie ma zastosowania. Podobne stanowisko zaprezentowane zostało także w wyrokach z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK 103/05 (OSNP 2006 nr 21 – 22,

poz. 321) i z dnia 5 grudnia 2007 r., II PK 122/07 (M. Prawn. 2009 nr 12), w których Sąd Najwyższy stwierdził, między innymi, że sąd pracy może oceniać wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny i na czas określony co do jego zgodności z zasadami współżycia społecznego lub społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.). Brak jest też podstaw, by odmówić sądowi pracy uprawnienia do badania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony w sytuacji, gdy chodzi o stwierdzenie, czy ta przyczyna nie miała charakteru dyskryminacyjnego. Z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p. wynika bowiem, że naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest różnicowanie sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (czyli między innymi ze względu na płeć), którego skutkiem jest rozwiązanie stosunku pracy, bez względu na to, czy został on nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, czy też umowy terminowej. Pracownik zatrudniony na czas określony nie może być więc pozbawiony ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dyskryminacyjnych, a to oznacza, że sąd pracy jest uprawniony do oceny, czy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie miały takiego charakteru. Z faktu, że pracodawca nie ma obowiązku wskazywania na piśmie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie terminowej umowy o pracę nie wynika bowiem, że przyczyny takie nie istnieją. Przeciwnie, każda decyzja o wcześniejszym rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy jest uwarunkowana jakimś okolicznościami znanymi pracodawcy, których udowodnienia może żądać sąd od pozwanego w sytuacji, gdy powód uprawdopodobni, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło ze względu na kryteria dyskryminacyjne. Zarzuty skarżącego odnoszące się do naruszenia art. 33 w związku z art. 30 § 4 k.p. są zatem nieuzasadnione.

Wbrew stanowisku skarżącego, nie ma też podstaw do stwierdzenia, że Sąd drugiej instancji naruszył art. 227 w związku z art. 382 w związku z art. 3 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. i w związku z art. 18<sup>3b</sup> k.p., przez przyjęcie za uprawdopodobniony zarzutu dyskryminacji i obarczenie strony pozwanej ciężarem dowodu, że rozwiązanie stosunku pracy nie naruszało zasady równego traktowania w zatrudnieniu.. Powódka podnosiła bowiem, że w jej ocenie wypowiedzenie umowy o pracę miało związek z ciążą i urodzeniem dziecka, a w świetle

okoliczności towarzyszących rozwiązaniu stosunku pracy twierdzenie to, jak słusznie przyjął Sąd odwoławczy, było prawdopodobne. Skoro bowiem po zakończeniu urlopu macierzyńskiego powódka nie wykonywała żadnych obowiązków zawodowych (korzystając jedynie z urlopu wypoczynkowego), to przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę musiały wynikać z jakichś wcześniejszych wydarzeń i można było zasadnie przypuszczać, że miały związek z nieobecnością powódki w pracy z powodu ciąży i urlopu macierzyńskiego. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w sprawach dotyczących naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu ciężar dowodu rozkłada się w ten sposób, że po wskazaniu przez pracownika faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, pracodawca ma obowiązek udowodnić, że kierował się obiektywnymi powodami (art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p.) - por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 czerwca 2006 r., III PK 30/06 (OSNP 2007 nr 11-12, poz. 160) i z 3 września 2010 r., I PK 72/10 (OSNP 2012 nr 1 – 2, poz. 4). Pozwany w toku postępowania sądowego nie wykazał, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było spowodowane innymi przyczynami niż wskazywane przez pracownicę, wobec czego Sąd Okręgowy zasadnie przyjął, że do rozwiązania stosunku pracy doszło ze względu na niedozwolone kryterium dyskryminacyjne, jakim jest płeć.

Wypowiedzenie umowy o pracę powódce naruszało zatem obowiązujące przepisy, rozważenia wymaga jednak, czy za naruszony w takiej sytuacji może być uznany art. 177 § 1 *in principio* k.p., jak uznał Sąd odwoławczy. Zgodnie z treścią tego przepisu, pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy. Wynika zatem z niego wprost zakaz złożenia przez pracodawcę w okresie ochronnym oświadczenia woli o wypowiedzeniu, jak również rozwiązania umowy o pracę w tym okresie. Zakaz wypowiedzania i rozwiązywania jest zatem ograniczony czasowo - rozpoczyna się od początku ciąży, a kończy się z upływem urlopu macierzyńskiego. Z wykładni językowej art. 177 § 1 *in principio* k.p. jednoznacznie zatem wynika, że okres ochronny nie rozciąga się na czas „bezpośrednio po nim”, jak przyjął Sąd odwoławczy. Niczego w tym zakresie nie zmienia odwołanie się do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 października 2007 r., C – 460/06, bo

proeuropejska wykładnia prawa nie powinna mieć miejsca wtedy, gdy będzie to prowadziło do rezultatów sprzecznych z efektami wykładni językowej, mogłoby to bowiem doprowadzić do niedopuszczalnej wykładni *contra legem* (por. A. Łazowski: Proeuropejska wykładnia prawa przez polskie sądy i organy administracji jako mechanizm dostosowania systemu prawnego do *acquis communautaire* (w:) Prawo polskie a prawo Unii Europejskiej, pod red. naukową E. Piontka, Warszawa 2003, s. 191). Pogląd taki odnaleźć można również w orzecznictwie ETS, jak np. w wyroku z dnia 14 lipca 1994 r. w sprawie Paola Faccini Dori v Recreb Srl. (C-91/92), z którego wynika, że wykonując obowiązek dokonywania wykładni prawa wewnętrznego w świetle brzmienia i celu dyrektywy, sąd krajowy nie może wykraczać poza wyraźne brzmienie przepisu prawa wewnętrznego (A. Wróbel, Źródła prawa europejskiego - wspólnot europejskich). Zarzut skarżącego odnoszący się do naruszenia art. 177 § 1 k.p. jest zatem uzasadniony.

Nie oznacza to jednak, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie naruszało obowiązujących przepisów. Wypowiedzenie umowy o pracę kobiecie z powodu ciąży i urlopu macierzyńskiego narusza art. 11<sup>3</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. Nie ma bowiem wątpliwości, że przepis art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p. zawiera zakaz rozwiązania stosunku pracy wskutek różnicowania przez pracodawcę sytuacji pracownika ze względu na płeć, zaś różnicowanie ze względu na płeć jest w tym wypadku zakazaną przyczyną wypowiedzenia, także umowy zawartej na czas określony. Okoliczność, czy naruszenie powyżej wskazanych przepisów jest naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę zawartych na czas określony w rozumieniu art. 50 § 3 k.p. uchyla się spod rozważań w postępowaniu kasacyjnym, gdyż skarżący nie zarzucił naruszenia tego przepisu. Zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje zaś sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu



zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono.

Niezależnie od tego wskazać jednak należy, że najważniejszą i najbardziej charakterystyczną funkcją dla prawa pracy jest funkcja ochronna. Polega ona na prawnym uprzywilejowaniu pod wieloma względami pracownika jako słabszego ekonomicznie i socjalnie kontrahenta w stosunku pracy. Z tego względu oraz wskutek organizacyjnego podporządkowania pracodawcy w procesie pracy pozostaje w wielorakiej od niego zależności. Z tego wynika potrzeba mocniejszej ochrony pracownika, która leży u podstaw powstania i rozwoju prawa pracy. Ważnym przejawem funkcji ochronnej prawa pracy jest regulacja wypowiedzenia stosunku pracy. Prawo pracodawcy do wypowiedzenia stosunku pracy jest mocno ograniczone - przede wszystkim w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony - przez obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia oraz konsultacji ze związkami zawodowymi, a także przez szczególną ochronę niektórych kategorii pracowników przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. Jest to typowy przykład odstępstwa przez ustawodawcę od zasady prawnej (formalnej) równości stron, obowiązującej bezwzględnie w zobowiązaniowych stosunkach cywilnych, przez prawne uprzywilejowanie pracownika w celu zapewnienia rzeczywistej (materialnej) równości stron. Przewidziane w Kodeksie pracy roszczenia odszkodowawcze związane z dyskryminacją (art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 11<sup>3</sup> k.p. i art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.) nie pełnią bezpośrednio funkcji ochrony stosunku pracy, mają jedynie charakter penalizujący negatywne zachowania pracodawcy i, co oczywiste, odszkodowawczy. W istocie w sposób całkowicie niewystarczający przepisy te chronią stosunek pracy osoby, której wypowiedziano terminową umowę o pracę bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego z powodu ciąży i korzystania z tego urlopu. Jak wynika z przedstawionych przez Sąd Okręgowy regulacji prawa europejskiego, za element gwarancji ochrony trwałości stosunku pracy pracownic będących w ciąży i korzystających z urlopu macierzyńskiego należy uznać także zakres roszczeń przysługujących pracownicy w wypadku rozwiązania z nią stosunku pracy po zakończeniu okresu ochronnego, ale na skutek działań przygotowawczych do takiej decyzji podjętych już w okresie

ochronnym. W takiej bowiem sytuacji, stosownie do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 października 2007 r., C – 460/06, środek wybrany przez państwo członkowskie w oparciu o art. 6 dyrektywy Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy dla ukarania naruszenia jej postanowień winien być przynajmniej równoważny środkowi wprowadzonemu przez prawo krajowe w wykonaniu, między innymi, art. 10 dyrektywy Rady nr 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią. Zgodnie zaś z art. 10 tej ostatniej dyrektywy, w celu zagwarantowania pracownicom możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, państwa członkowskie podejmują zarówno niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic, w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, (ust. 1), jak i niezbędne środki w celu ochrony pracownic przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem, na mocy ust. 1 (ust. 2).

Nie budzi wątpliwości, że takim środkiem ochrony przed konsekwencjami wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony kobiecie w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego jest na gruncie prawa krajowego art. 50 § 5 k.p., zgodnie z którym przepis § 3 (jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie) nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę, między innymi, pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego. W tym przypadku stosuje się odpowiednio przepisy art. 45 k.p., co oznacza, że pracownica, której wypowiedziano terminową umowę o pracę w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego może domagać się również przywrócenia do pracy. Tego rodzaju gwarancje pozwalające na utrzymanie pracownicy zatrudnienia są bez wątpienia zakotwiczone w konstytucyjnej ochronie rodziny (art. 18 Konstytucji RP) i związane ściśle z ochroną trwałości stosunku pracy, którą to ochroną w szerokim zakresie objęto pracownice w związku z macierzyństwem. Na ochronę trwałości stosunku

pracy składa się całokształt środków prawnych zabezpieczających przed utratą pracy. Jeżeli zatem pracodawca wypowiedza umowę o pracę zawartą na czas określony bezpośrednio po zakończeniu okresu ochronnego, to choć formalnie nie narusza art. 177 § 1 k.p., to w rzeczywistości zapewnia sobie nieskrępowany mechanizm rozwiązania stosunku pracy z powodu macierzyństwa. Jeśli taka sytuacja zachodzi, to jest ona ewidentnym nadużyciem prawa pracodawcy do wypowiedzenia umowy terminowej. Korzystający z wolności gospodarczej pracodawcy powinni stosować - a nie omijać - określone w prawie pracy standardy zatrudnienia i ochrony pracowników. Możliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony jest dopuszczona prawem pracy w warunkach przewidzianych art. 33 k.p. i oczywiście może być stosowana po zakończeniu okresu ochronnego, jednakże bez zaprzeczenia jej funkcji, wyłącznie po to, ażeby wyłączyć ustawowo określone konsekwencje wypowiedzenia tej umowy w okresie ochronnym. Dotyczy to roszczeń przysługujących zatrudnionej na czas określony pracownicy w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego. Biorąc zatem pod uwagę funkcję, jaką spełnia art. 50 § 5 k.p., przyjąć należy, że przewidziana nim możliwość żądania przywrócenia do pracy dotyczy także pracownicy, której wypowiedziano umowę o pracę zawartą na czas określony, wprawdzie po zakończeniu okresu ochronnego, ale na skutek decyzji podjętej już w tym okresie i mającej za przyczynę macierzyństwo pracownicy. Skoro bowiem przewidziane przepisem art. 50 § 5 k.p. rozwiązanie ma chronić pracownicę przed utratą pracy w związku z macierzyństwem, to zapewnienie osiągnięcia tego celu, jak również efektywności prawa wspólnotowego, nie byłoby możliwe, gdyby nie mogła żądać przywrócenia do pracy, gdy dojdzie do rozwiązania terminowego stosunku już po zakończeniu okresu ochronnego, ale bezpośrednio w związku z korzystaniem z tego okresu. W takiej sytuacji gwarantowana prawem pracy pracownicy zatrudnionej na czas określony ochrona przed utratą pracy w związku z macierzyństwem byłaby bowiem w istocie iluzoryczna, a pracodawca uzyskałby przywilej polegający na konieczności wypłaty jedynie odszkodowania (w wysokości nie wyższej niż równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę – art. 50 § 4 w związku z art. 50 § 3 k.p.) tylko z tego względu, że wypowiedza umowę na czas określony w związku z

macierzyństwem w takim terminie, który umożliwia uniknięcie negatywnych konsekwencji tej czynności w postaci możliwości żądania przez pracownicę przywrócenia do pracy (oraz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy – art. 47 zdanie drugie k.p.), co jako ewidentne nadużycie prawa do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony nie może korzystać z ochrony.

Z tych względów Sąd Najwyższy uznał, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, wobec czego orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>14</sup> k.p.c.).