

**Wyrok z dnia 19 marca 2002 r.**

**I PKN 156/01**

**Pracownica, która nie wiedząc, że jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę może się uchylić od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć.**

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Andrzej Kijowski, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 marca 2002 r. sprawy z powództwa Katarzyny T. przeciwko A. Spółce z o.o. z siedzibą w P. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 19 kwietnia 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2000 r. [...] zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy-Pragi w Warszawie z dnia 23 grudnia 1999 r. [...], przywracający Katarzynę T. do pracy w „A.P.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na dotychczasowe warunki pracy i zasądający od pracodawcy na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, począwszy od 7 października 1998 r. w kwocie 1.380,79 zł miesięcznie, w ten sposób, że powództwo oddalił.

Rozstrzygnięcie zawarte w wyroku zaskarżonym przez stronę pozwaną apelacją oparte było na następujących faktach i ich prawnej ocenie. Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1 lutego 1996 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 czerwca 1996 r. na podstawie umowy o pracę na

czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika działu zaopatrzenia wewnętrznego, pracownika hali działu zamówień. Na jej wniosek, w dniu 13 sierpnia 1998 r., strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia. Katarzyna T. była wówczas w 7 tygodniu ciąży, czego nie była świadoma. W konfliktowej sytuacji powstałej w związku z nieobecnością powódki w pracy w dniu 12 sierpnia 1998 r., bezpośredni jej przełożony - Marek K. „kazał złożyć powódce podanie o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron grożąc, że jeżeli tego nie uczyni to zerwie z nią współpracę nie mówiąc w jakim trybie to zrobi”. Ta, przestraszona wypowiedziami kierownika, który na nią krzyczał, w zdenerwowaniu złożyła żądane oświadczenie woli. Oświadczenie woli złożyła pod wpływem przymusu psychicznego ze strony przełożonego, która to wada mieści się w dyspozycji art. 87 k.c., a także pod wpływem błędu co do oceny swojej sytuacji jako pracownicy i przysługujących jej uprawnień (art. 84 § 1 i 2 k.c.). Oświadczenie woli Katarzyny T. było zatem bezskuteczne. Sąd „przywrócił powódkę do pracy” na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 177 § 1 k.p. i na podstawie art. 47 k.p. zasądził od pracodawcy na jej rzecz wynagrodzenie za pracę od 7 października 1998 r. „pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku”.

W ocenie Sądu drugiej instancji, wnioski wywiedzione przez Sąd Rejonowy z okoliczności złożenia oświadczenia woli oraz z późniejszego zachowania powódki bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę, nie są uprawnione. Powódka dwukrotnie składała oświadczenie woli - ofertę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, ale tylko raz w obecności Marka K., „którego później oskarżyła o wywieranie na nią przymusu”. Powołała ten fakt dopiero w trakcie procesu sądowego, wcześniej podnosząc jedynie, iż jest w ciąży i z tego tytułu przysługuje jej ochrona. Powódka była docenianym i nagradzonym pracownikiem „i nie można się doszukać powodów, dla których mogła czuć się zagrożona spełnieniem groźby o zwolnienie jej”. Oświadczenie woli powódki nie było zatem złożone pod wpływem przymusu. Nie zostało złożone także pod wpływem błędu. Błąd musiałby dotyczyć treści czynności prawnej i „zostać wywołany przez drugą stronę lub druga strona wiedziała o błędzie lub z łatwością mogła się o nim dowiedzieć”. Katarzyna T. była świadoma skutków złożonego przez siebie oświadczenia woli - rozwiązania umowy o pracę. Błąd nie był wywołany przez pracodawcę. O ciąży powódka dowiedziała się w dniu 20 września 1998 r. Dopiero w październiku złożyła prośbę o przywrócenie do pracy, a pozew wniosła 18 grudnia 1998 r., będąc już w piątym miesiącu ciąży.

Katarzyna T. zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawę kasacji naruszenie prawa materialnego, a to art. 177 k.p. „przez niewłaściwą jego interpretację, polegającą na uznaniu, iż roszczenie powódki o wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy wskutek rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży jest nienależne albowiem powiadomienie pracodawcy o fakcie ciąży nie nastąpiło w rozsądnym terminie”, a także art. 84 § 1 k.c. „poprzez jego niewłaściwą interpretację polegającą na przyjęciu, iż w stanie faktycznym właściwym dla rozpoznawanej sprawy, powódka nie mogła działać pod wpływem błędu a tym samym uznanie, iż oświadczenie powódki o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli jest prawnie skuteczne”, jej pełnomocnik wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm prawem przewidzianych. Wywodziła, że „wywołanie błędu przez osobę do której skierowane jest oświadczenie lub też świadomość takiej osoby co do błędu, nie dotyczą czynności prawnych nieodpłatnych”, a taką jest oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Art. 177 k.p. zawiera zarówno ustawowy zakaz wypowiedziania jak i rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży. Przepis ten nie wskazuje żadnego terminu, w którym pracownica jest zobowiązana powiadomić pracodawcę o ciąży. „Istotnym jest bowiem fakt, iż w dacie rozwiązania stosunku pracy pracownica jest lub była w ciąży”. Nawet jeżeli powódka o ciąży powiadomiła pracodawcę po ustaniu stosunku pracy przysługuje jej roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Błąd jest wadą oświadczenia woli uprawniającą osobę, która złożyła oświadczenie woli pod jego wpływem do uchylenia się od skutków prawnych tego oświadczenia (art. 84 k.c.). Błędem mogą być dotknięte, co oczywiste, także oświadczenia woli podmiotów stosunku pracy - pracownika i pracodawcy. Konsekwencje złożenia oświadczenia woli pod wpływem błędu nie są unormowane przepisami prawa pracy. Żadne też zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie, choć odmienna od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego natura prawna stosunku pracy będzie wymagała ich stosowania odpowiedniego.

Błąd polega nie tylko na mylnym wyobrażeniu o treści złożonego oświadczenia woli (niezgodności między prawidłowo powziętą wolą a wadliwym jej oświadcze-

niem), ale także na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy. Rację ma Sąd drugiej instancji, że skarżąca miała świadomość, iż złożony przez nią „wniosek” o rozwiązanie umowy o pracę doprowadzi do ustania zatrudnienia i w tym celu go składała. Jej błąd dotyczył jednak nie rodzaju składanego oświadczenia woli, lecz okoliczności faktycznych w jakich je składała. Składając oświadczenie woli Katarzyna T. nie wiedziała, że jest w ciąży. Na tym polega wadliwość złożonego przez nią oświadczenia woli; na wadliwości powzięcia woli. Wbrew odmiennej ocenie Sądu drugiej instancji, powódka złożyła pracodawcy ofertę (wniosek) rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron pod wpływem błędu.

Nie każdy jednak błąd ma doniosłość prawną. Można się powoływać tylko na błąd istotny, czyli taki, który uzasadnia przypuszczenie, że „gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści” (art. 84 § 2 k.c.). Praca kobiety w ciąży podlega wzmożonej ochronie. W związku z urodzeniem dziecka pracownicy przysługuje urlop i zasiłek macierzyński. Jest ona uprawniona do urlopu wychowawczego i zasiłku wychowawczego. Trwałość zatrudnienia w okresie ciąży, urlopów macierzyńskiego i wychowawczego chroniona jest zakazem rozwiązania umowy o pracę oraz zmiany wynikających z niej warunków pracy i płacy. Trudno dociec jakie racjonalne argumenty mogłyby przemawiać za przyjęciem, że gdyby Katarzyna T. wiedziała, iż jest w ciąży, zrezygnowałaby z bezpieczeństwa prawnego, ekonomicznego i socjalnego, a także komfortu psychicznego jaki stwarzało jej pozostawanie w zatrudnieniu, i podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Jej błąd należy wobec tego ocenić jako istotny.

Od skutków oświadczenia woli złożonego innej osobie można się uchylić wówczas, gdy błąd został wywołany przez tę osobę albo gdy wiedziała ona o błędzie lub z łatwością mogła błąd zauważyć. Jednak ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej (art. 84 § 1 zdanie 2 k.c.). Strona pozwana nie wiedziała, rzecz jasna, o błędzie i nie mogła go zauważyć; błąd nie został też przez pracodawcę wywołany. W tej sytuacji dopuszczalność powołania się powódki na błąd zależy od kwalifikacji porozumienia stron co do rozwiązania umowy o pracę (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.) jako czynności prawnej odpłatnej bądź nieodpłatnej.

Oferta rozwiązania umowy o pracę jest, jak twierdzi pełnomocnik strony pozwanej, czynnością prawną odpłatną. Przeciwnego zdania jest pełnomocnik skarżącej. Oceniając tę kwestię należy uwzględnić, że porozumienie stron w przedmiocie

rozwiązania stosunku pracy dotyczy stosunku prawnego wzajemnego, którego „odpłatność” jest cechą pojęciową, definiującą (art. 22 k.p., art. 84 k.p.). Porozumienie stron co do rozwiązania stosunku pracy - jako czynność prawna (umowa) - nie ma samodzielnego bytu prawnego. Nie występuje w obrocie prawnym bez umowy o pracę, bo jedynym objętym zgodnym zamiarem stron jego skutkiem prawnym jest zakończenie stosunku pracy mającego w tej umowie podstawę. Skoro więc umowa o pracę jest czynnością odpłatną, to i umowa ją rozwiązująca powinna być jako taka czynność kwalifikowana.

Gdyby jednak nawet traktować ją w izolacji od umowy o pracę, to i tak nie przekreślałoby to możliwości oceniania jej skuteczności na podstawie art. 84 k.c. Przepis ten stosuje się do stosunku pracy odpowiednio. Cięża jest okolicznością istotną z punktu widzenia kształtowania stosunku pracy. Nie tylko ogranicza swobodę pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, ale zmienia zakres podporządkowania pracownicy, powoduje powstanie nowych obowiązków po stronie pracodawcy, zwiększa uprawnienia pracownicy. Zasada ochrony pracy kobiet jest jedną z podstawowych, historycznie najpierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy. Usprawiedliwione jest wobec tego „złagodzenie” warunków uchylenia się kobiety w ciąży od skutków zmierzającego do zakończenia stosunku pracy oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu polegającego na niewiedzy o ciąży. W tej sytuacji należy przyjąć, że jeżeli pracownica będąca w ciąży, nie wiedząc o tym, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, może uchylić się od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć.

Prawo do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu jest prawem podmiotowym kształtującym. Jego skutki (unieważnienie czy też ubezskutezczenie czynności prawnej) powstają wprawdzie z chwilą złożenia pracodawcy stosownego oświadczenia na piśmie, ale działają *ex tunc*. Oświadczenie woli złożone pod wpływem błędu jest nieważne od początku, od chwili jego złożenia. Skoro nie było oferty (wniosku) pracownicy rozwiązania stosunku pracy, to oświadczenie woli pracodawcy o jej przyjęciu stało się bezprzedmiotowe. Nie mogło w tej sytuacji dojść do zawarcia na podstawie art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p. umowy rozwiązującej. Jeśli stosunek pracy nie został rozwiązany, to trwa nadal i to nieprzerwanie, roszczenie o przywrócenie do pracy (restytucyjne) skuteczne *ex nunc* byłoby tu nie na miejscu. Pracownica może dochodzić w zależności od okoliczności kon-

kretnego przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy, wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

Nie znaczy to wszakże, jak twierdzi pełnomocnik powódki, że, na podstawie art. 177 k.p., przysługuje jej wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Art. 177 k.p. nie ma bowiem w sprawie zastosowania. Jest to przepis regulujący dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży przez pracodawcę, a więc jednostronnymi jego czynnościami prawnymi. Przyjęcie przez pracodawcę oferty pracownicy rozwiązania stosunku pracy nie mieści się w kategorii jednostronnych jego czynności prawnych rozwiązujących umowę o pracę. Podstawę prawną żądania wypłaty wynagrodzenia będzie zatem stanowił art. 22 k.p. Zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną; za czas niewykonywania pracy tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Według art. 81 § 1 k.p., pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Katarzyna T. zgłosiła gotowość do pracy w dniu 7 października 1998 r.; poród nastąpił 6 maja 1999 r.

Prawo do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może być realizowane w okresie roku od jego wykrycia. Po tym terminie wygasa (art. 88 § 2 k.c.). Jak się wydaje termin ten powinien w odniesieniu do czynności rozwiązujących stosunek pracy ulec modyfikacji. Jedną z wartości chronionych przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę jest pewność w stosunkach pracy. Wyróżają ją zarówno przepisy określające konsekwencje wadliwego rozwiązania stosunku pracy (unieważnialność czynności rozwiązujących poprzez ich zaskarżenia przez pracownika ze skutkami na przyszłość), jak i wyznaczające terminy do dochodzenia roszczeń z tytułu naruszającego prawo rozwiązania stosunku pracy (art. 264 k.p.) oraz terminy do zgłoszenia powrotu do pracy po upływie okresu na jaki pracownikowi udzielono urlopu bezpłatnego na czas pełnienia funkcji z wyboru (art. 74 k.p.) lub po przywróceniu do pracy (art. 48 § 1 k.p.) albo po wygaśnięciu stosunku pracy (art. 66 § 2 k.p.). Należałoby wobec tego przyjąć, że oświadczenie pracownicy o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę winno być złożone w terminach nie tyle „rozsądnych”, jak sugeruje Sąd drugiej instancji, ile przewidzianych do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy liczonego od chwili wykrycia błędu. Za takim stanowiskiem przemawia i ta okoliczność, że ciąża trwa - co do zasady - dziewięć miesięcy, a jej ujawnienie na-

stępuje - na ogół - na kilka miesięcy przed porodem. Okres roczny ze względów ochronnych jest więc dla pracownicy zbędny, a dla pracodawcy ze względów organizacyjnych i ekonomicznych nadmierny. Inny problem wiąże się z określeniem terminu do wniesienia odwołania od odmowy dopuszczenia do pracy. Jak się wydaje, najbliższa charakterowi sprawy z odwołania się od odmowy dopuszczenia do pracy w rezultacie unieważnienia rozwiązania umowy o pracę na skutek uchylenia się pracownika od skutków oświadczenia woli jest sprawa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (art. 264 § 1 k.p.). Oceniając zachowanie tych terminów należy brać pod uwagę ich charakter prawny i możliwość przywrócenia.

Katarzyna T. dowiedziała się o ciąży 23 września 1998 r. (jak ustalił Sąd pierwszej instancji) lub - według Sądu drugiej instancji - 20 września 1998 r. Wniosek „o przywrócenie do pracy” w pozwanej Spółce (oświadczenie o uchyleniu się od skutków oferty zawarcia umowy rozwiązującej stosunek pracy) złożyła 7 października 1998 r. Pracodawca zawiadomił ją o odmowie kontynuowania zatrudnienia (przyjęcia oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli, a więc i dopuszczenia do pracy) w dniu 22 października 1998 r. Pozew „o przywrócenie do pracy” i wynagrodzenie wniosła w dniu 18 grudnia 1998 r.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====