



Sygn. akt I PK 17/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa E. P.
przeciwko K. N. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 czerwca 2009 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 8 lipca 2008 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T., oddalającego jej powództwo o uznanie za bezskuteczne oświadczenia pozwanej o

wypowiedzeniu warunków umowy o pracę i przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że oświadczeniem z 13 grudnia 2006 r., doręczonym 21 grudnia 2006 r., pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, proponując jej od 1 kwietnia 2007 r. nowe miejsce wykonywania pracy w C., co uzasadniła przeniesieniem części działalności do nowo otwartego magazynu w C.. 7 lutego 2007 r. powódka złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy. W związku z tym łączący strony stosunek pracy ustał 31 marca 2007 r. w wyniku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pismem z 13 sierpnia 2007 r., doręczonym pozwanej 20 sierpnia 2007 r., w związku z powzięciem 13 sierpnia 2007 r. wiadomości o swojej ciąży (22 tydzień) powódka wniosła o cofnięcie przez pozwaną wypowiedzenia warunków umowy o pracę z 13 grudnia 2006 r. jako dokonanego wbrew treści art. 177 § 1 k.p. i uznanie powyższej czynności za bezskuteczną, wskazując, że w dniu rozwiązania umowy o pracę była już w ciąży, o czym w tym dniu jeszcze nie wiedziała. Jednocześnie oświadczyła, że uchyła się od skutków swojego oświadczenia woli wyrażającego zgodę na rozwiązanie z nią umowy o pracę jako złożonego pod wpływem błędu co do istotnych okoliczności wpływających na podjęcie przez nią przedmiotowej decyzji. Oświadczyła ponadto, że pozostaje w gotowości do świadczenia pracy i prosi o dalsze zatrudnienie na dotychczasowych warunkach, jak również o pilne wskazanie miejsca i czasu jej stawiennictwa w miejscu pracy w T. oraz o wypłacenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Pozwana nie uznała żądań powódki i odmówiła przyznania jej jakichkolwiek świadczeń. Na podstawie opinii biegłego Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w dniu wypowiedzenia jej umowy o pracę nie była w ciąży.

W ocenie Sądu, złożone powódce wypowiedzenie zmieniające było zgodne z prawem, bowiem w dniu wypowiedzenia nie była w ciąży, a ponadto pozwana mogła to uczynić w myśl ustawy z dnia 31 marca 2003 r. o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), która pozwala wypowiadać warunki pracy i płacy pracownikom w ciąży (art. 5 ust. 5 pkt 1). Powódka nie wykazała, że w dniu rozwiązania stosunku pracy była w ciąży, co oznacza, że art. 177 § 1 k.p. nie mógł znaleźć w jej przypadku zastosowania. Sąd uznał, że oświadczenie woli o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę nie zostało złożone przez powódkę pod wpływem błędu (braku wiedzy o ciąży), ponieważ 7 lutego 2007 r. nie była w ciąży. Gdyby jednak nawet przyjąć, że powódka skutecznie uchyliła się od skutków prawnych swego oświadczenia, to trzeba by uznać, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę ze względu na przyjęcie przez nią nowych warunków pracy. Przysługiwałoby jej wówczas na podstawie art. 22 § 1 k.p. roszczenie o dopuszczenie do pracy, a nie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy oraz miałyby roszczenie o wynagrodzenie za czas gotowości do pracy pod warunkiem wykazania istnienia takiej gotowości (art. 81 § 1 k.p.). Powódka nie wykazała jednak, że w okresie objętym sporem pozostawała w gotowości do pracy. Wobec tego powództwo okazało się bezzasadne. Niezależnie od tego powódka wniosła odwołanie od wypowiedzenia po upływie terminu z art. 264 § 1 k.p., nie wnioskując jednocześnie o przywrócenie terminu i nie uprawdopodobniając okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu (art. 265 k.p.). Tak więc, również z tego powodu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Po rozpoznaniu sprawy na skutek apelacji powódki, Sąd Okręgowy stwierdził, że podziela i uznaje za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, z tym wyjątkiem, że należy przyjąć, że zachodzi bardzo duże prawdopodobieństwo, że 31 marca 2007 r. powódka była już w ciąży. W tym stanie rzeczy Sąd uznał tę okoliczność za wykazaną.

Zdaniem Sądu Okręgowego, art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy dopuszcza możliwość dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy pracownicy w ciąży. Dlatego wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było skuteczne i zgodne z prawem. Wobec złożenia przez nią oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, doszło do skutecznego rozwiązania tej umowy z upływem okresu

wypowiedzenia, tj. 31 marca 2007 r. Sąd Okręgowy podzielił zdanie Sądu Rejonowego, że oświadczenie powódki o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy (wyrażające tym samym dorozumianą zgodę na rozwiązanie stosunku pracy) nie zostało złożone pod wpływem błędu, bowiem w chwili jego złożenia, tj. 7 lutego 2007 r. powódka nie była w ciąży. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r. (I PKN 330/2000, OSNP 2003 nr 1, poz. 11), w którym stwierdzono, że „termin do wniesienia przez pracownicę odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę - z powołaniem się na ciążę - należy liczyć od chwili dowiedzenia się o ciążę, a nie od dnia doręczenia jej pisma wypowiedzającego umowę o pracę”, Sąd Okręgowy uznał, że 7-dniowy termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia został zachowany.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.: (-) art. 84 § 1 i 2 k.c. i art. 88 § 1 k.c. w związku z art. 42 § 3 k.p., przez błędną wykładnię, prowadzącą do wniosku, że mylne wyobrażenie powódki, że jej sytuacja życiowa nie ulegnie zmianie do czasu upływu okresu wypowiedzenia, to jest o stanie rzeczy powstałym w okresie wypowiedzenia, nie stanowiło błędu jej oświadczenia woli, a wiedza powódki o powyższym nie wpłynęłaby, przy rozsądnej ocenie sprawy, na zmianę jej decyzji i w konsekwencji przyjęcie przez Sąd, że powódka świadomie pozbawiła się uprawnień pracowniczych związanych z ciążą i macierzyństwem; (-) art. 177 § 1 k.p. i art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, przez błędną ich wykładnię prowadzącą do wniosku, że w okresie objęcia szczególną ochroną ciężarnej pracownicy przed rozwiązaniem stosunku pracy (którą powódka była w okresie wypowiedzenia) stosunek pracy łączący strony - wbrew woli powódki i mimo jej uchylenia się od skutków oświadczenia woli - wygasł.

Ponadto skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez wskazanie podstaw faktycznych rozstrzygnięcia przez Sąd drugiej instancji sprzecznych z ustaleniami Sądu pierwszej instancji, dotyczącymi zarówno stanu ciąży powódki w okresie wypowiedzenia i w dniu upływu okresu wypowiedzenia, jak i zachowania terminu przez powódkę do wniesienia odwołania. Rozbieżności te świadczą o dowolności

ocen materiału dowodowego dokonywanych przez Sądy, które mają bezpośrednie przełożenie na treść rozstrzygnięć wydanych w niniejszej sprawie.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i jego zmianę w całości, przez uwzględnienie żądania powódki w całości, a ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania, a ponadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Odesłanie to dotyczy między innymi art. 177 § 1 k.p., który stanowi, że 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. Z kolei z art. 177 § 1 k.p. wynika, że wypowiedzenie jest wadliwe także wówczas, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia, a o ciąży powiadomiła pracodawcę już po rozwiązaniu umowy o pracę (zob. szczeg. wyrok z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95, OSNP 1995 nr 22, poz. 276 i orzecznictwo powołane w uzasadnieniu tego wyroku; wyrok z 29 marca 2001 r., I PKN 330/00). Ponadto, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracownica, która złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, nie wiedząc że jest w ciąży, może uchylić się od jego skutków prawnych z powołaniem się na błąd, jako wadę tego oświadczenia. Nie ma przy tym znaczenia to, czy błąd został wywołany przez pracodawcę oraz czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć - art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p. Takie odstępstwo od unormowania błędu w art. 84 § 1 k.c. wynika stąd, że zasada ochrony pracy kobiet jest jedną z podstawowych, historycznie pierwszych i niekwestionowanych zasad prawa pracy, co usprawiedliwia „złagodzenie” warunków uchylenia się kobiety w ciąży od

skutków oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia stosunku pracy, złożonego pod wpływem błędu polegającego na niewiedzy o ciąży (zob. wyrok z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 78; wyrok z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 206/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 278). Zdaniem Sądu Najwyższego art. 177 § 1 k.p. nie daje jednak podstawy do uznania za niezgodne z prawem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron zawartym z pracodawcą przez pracownicę, która w dacie zawierania z pracodawcą porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy nie była w ciąży, a zaszła w nią przed określonym w tym porozumieniu terminem rozwiązania umowy. W takim przypadku, skoro pracownica, zawierając porozumienie z pracodawcą nie była w ciąży, to nie można mówić, że działała pod wpływem błędu, w związku z czym uchylenie się przez nią od skutków prawnych oświadczenia woli nie jest możliwe (wyrok SN z 5 października 2007 r., II PK 24/07, LEX nr 375649; por też wyrok SN wyrok z 10 listopada 1998 r., I PKN 431/98, OSNAP 1999 nr 24, poz. 792). W tego rodzaju sytuacji nie ma również innej podstawy prawnej do reaktywowania stosunku pracy. W szczególności, jak stwierdził Sąd Najwyższy, podstawy do domagania się przez pracownicę, która w dacie składania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie była w ciąży, a zaszła w ciążę po tej dacie, nie daje także art. 8 k.p. (wyrok SN z 3 lutego 1993 r., I PZP 72/92, niepublikowany).

Mając na uwadze treść art. 84 k.c. oraz przedstawione powyżej stanowisko Sądu Najwyższego można stwierdzić, że nieskuteczność powoływania się na błąd, jako wadę oświadczenia woli, w sytuacji, w której pracownica zaszła w ciążę już po złożeniu oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania stosunku pracy (o wypowiedzeniu umowy lub o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron) wynika stąd, że istotą błędu, jako wady oświadczenia woli, jest mylne wyobrażenie osoby składającej takie oświadczenie o istniejącym stanie rzeczy. Błąd, w rozumieniu powołanego przepisu, nie odnosi się natomiast do mylnego wyobrażenia o zdarzeniach, które mogą dopiero powstać i wywołać przekonanie osoby składającej oświadczenie, że jego wcześniejsze złożenie było decyzją niekorzystną.

Jak wynika z dotychczasowego przebiegu sprawy, zasadniczy spór między stronami dotyczy rozstrzygnięcia, czy w sytuacji powódki, tj. w sytuacji, w której pracownica niebędąca w ciąży złożyła oświadczenie woli o odmowie przyjęcia

warunków pracy proponowanych przez pracodawcę stosownie do art. 42 § 2 k.p., i następnie zaszła w ciążę przed datą rozwiązania stosunku pracy wskutek tego wypowiedzenia, można przyjąć, że działała ona pod wpływem błędu, w związku z czym uchylenie się przez nią od skutków prawnych oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków jest skuteczne. W kwestii tej stanowisko Sądu Okręgowego (a wcześniej Sądu Rejonowego) należy uznać za prawidłowe. W świetle powyższych uwag dotyczących błędu nie ulega wątpliwości, że zaistnienie tego rodzaju wady oświadczenia woli było w sytuacji powódki pojęciowo wykluczone, a w związku z tym zastosowanie do niej art. 84 i 88 k.c. nie mieści się w zawartej w art. 300 k.p. formule odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego do stosunku pracy. W rezultacie należy przyjąć, że pracownica niebędąca w ciąży, która złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia warunków pracy proponowanych przez pracodawcę stosownie do art. 42 § 3 k.p., i następnie zaszła w ciążę przed datą rozwiązania stosunku pracy wskutek tego wypowiedzenia, nie działa pod wpływem błędu, w związku z czym uchylenie się przez nią od skutków prawnych oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków na podstawie art. 84 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie jest skuteczne. W takim przypadku działanie art. 177 § 1 k.p. zostaje, na skutek oświadczenia pracownicy, złożonego przed dniem zajścia w ciążę, ograniczone do okresu pozostałego do końca okresu wypowiedzenia. W praktyce oznacza to, że jest ona chroniona w tym czasie przed rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia, lecz ochrona ta ustaje z nadejściem terminu wypowiedzenia. Wnioski te odnoszą się do sytuacji prawnej powódki. Ponadto, należy zauważyć, że sytuacja ta jest podobna do opisanej wcześniej sytuacji pracownicy, która w dacie zawierania z pracodawcą porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy lub w dacie wypowiedzenia przez nią stosunku pracy nie była w ciąży, a zaszła w nią przed określonym w porozumieniu lub wynikającym z przepisów o wypowiedzeniu terminem rozwiązania umowy. W rezultacie należy przyjąć, że pracownica, która nie będąc w ciąży, złożyła oświadczenie woli o odmowie przyjęcia warunków pracy proponowanych przez pracodawcę stosownie do art. 42 § 3 k.p., i następnie zaszła w ciążę przed datą rozwiązania stosunku pracy wskutek tego wypowiedzenia, nie działa pod wpływem błędu, w związku z czym uchylenie się przez nią od skutków

prawnych oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków na podstawie art. 84 § 1 k.c. w związku z art. 88 k.c. i w związku z art. 300 k.p. nie jest skuteczne. Należy też dodać, że prawo nie przewiduje w tej sytuacji innej podstawy skutecznego uchylecia się przez pracownicę od oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, jeżeli pracodawca nie wyraża zgody na jego cofnięcie.

Wobec powyższego zarzuty naruszenia art. 84 § 1 i 2 i art. 88 § 1 k.c. w związku z art. 42 § 3 k.p. okazały się nieuzasadnione.

Nietrafny jest także zarzut naruszenia art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, przez uznanie, że przepis ten zezwala na rozwiązanie stosunku pracy z kobietą w okresie ciąży. Należy wskazać, że unormowanie to, wbrew twierdzeniu skarżącej, osłabia ochronę pracownicy w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego w porównaniu z ochroną wynikającą z art. 177 w związku z art. 42 § 1-3 k.p. Pozwala on bowiem na dokonanie wypowiedzenia warunków pracy lub płacy w tych okresach. Wbrew twierdzeniu skarżącej, nie wyłącza on unormowania art. 42 § 3 k.p., a tym samym dopuszcza rozwiązanie stosunku pracy w przypadku braku zgody pracownicy na nowe warunki pracy nawet, gdy jest ona w ciąży. Ponadto, przepis ten nie ma w rozpoznawanej sprawie bezpośredniego zastosowania, co wynika stąd, że powódka w dniu złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków nie była w ciąży. Wypowiedzenie zmieniające nastąpiło zatem w jej przypadku na zasadach ogólnych.

Zarzuty naruszenia przepisów postępowania (art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c.) nie zostały jasno uzasadnione. W szczególności nie wskazano, na czym polega naruszenie poszczególnych przepisów wskazanych w podstawie skargi. Z wywodów pełnomocnika skarżącej wynika jedynie, że w ocenie strony powodowej, skoro Sąd drugiej instancji dokonał odmiennej oceny dowodów przeprowadzonych w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, uznając, że powódka zaszła w ciążę jeszcze w okresie wypowiedzenia, to należało przyjąć, że była w ciąży już w dacie składania jej przez pozwaną oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Zarzuty te są niedopuszczalne w świetle art. 398³ § 3 k.p.c., ponieważ dotyczą ustalenia faktów i oceny dowodów. Na marginesie można jedynie wskazać, że w ocenie Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy przekonująco uzasadnił

przyczyny częściowo odmiennej oceny dowodów, w kierunku korzystnym dla powódki. Co do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., należy dodatkowo stwierdzić, że Autor skargi nie wskazał żadnego argumentu, który mógłby merytorycznie wiązać się z treścią tego przepisu.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy, na podstawie 398¹⁴ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

/tp/