



Sygn. akt II PK 78/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

Protokolant Grażyna Grabowska

w sprawie z powództwa K. Z.

przeciwko T. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 7 października 2020 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 8 listopada 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Powódka wniosła o ustalenie, że skutecznie uchyliła się do skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia z T. sp. z o.o. w W.

porozumienia o zmianie od 1 lipca 2014 r. warunków umowy o pracę oraz o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej 30.000 zł tytułem wynagrodzenia za okres od lipca do listopada 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami od kwot po 6.000 zł, odpowiednio od 1. dnia każdego następnego miesiąca do dnia zapłaty, a także kosztów procesu.

Sąd Rejonowy w W., po ponownym rozpoznaniu sprawy, wyrokiem z 18 kwietnia 2018 r., sygn. akt VII P (...), zasądził od pozwanej na rzecz powódki: a) 6.000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od 1 sierpnia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; b) 6.000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od 1 września 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; c) 5.800 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od 1 października 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; d) 5883,87 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od 1 listopada 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty; e) 6.000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od 1 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty (pkt I); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt II); nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do 6.000 zł (pkt III); rozstrzygając o kosztach postępowania (pkt IV).

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 8 listopada 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...), oddalił apelację pozwanej (pkt I) od powyższego wyroku; rozstrzygając o kosztach postępowania apelacyjnego (pkt II).

W sprawie ustalono, że w dniu 24 czerwca 2013 r. powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której od 1 lipca 2013 r. świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika ds. „pre-sales i projektów”, za wynagrodzeniem 12.000 zł brutto miesięcznie. Z inicjatywy pracodawcy związanej z jego sytuacją ekonomiczną, 30 czerwca 2014 r. strony zawarły porozumienie, na podstawie którego od 1 lipca 2014 r. powódka miała pracować w wymiarze pół etatu, za wynagrodzeniem 6.000 zł. W czerwcu 2014 r. powódka zaszła w ciążę, o czym dowiedziała się

podczas wizyty lekarskiej pod koniec września 2014 r. W związku z powyższym 30 września 2014 r. złożyła pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, za jakie uznała zgodę na zawarcie 30 czerwca 2014 r. porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę. Uchylenie się od skutków złożonego 30 czerwca 2014 r. oświadczenia woli powódka oparła na podstawie art. 84 k.c. w związku z art. 177 k.p. w związku z brakiem świadomości o stanie ciąży. Do przedmiotowego oświadczenia dołączyła zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży. Pismem z 6 października 2014 r. pracodawca poinformował ją, że oświadczenie o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli z 30 czerwca 2014 r. uznaje za bezskuteczne. Powódka od 26 września 2014 r. do 3 października 2014 r. nie świadczyła na rzecz pozwanej pracy w związku ze stanem zdrowia. Stan zdrowia związany z ciążą spowodował nieświadczenie przez nią pracy od 23 października 2014 r. do 17 listopada 2014 r.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że zaskarżony wyrok, pomimo częściowo błędnego uzasadnienia, ostatecznie odpowiada prawu. Sąd odwoławczy wyjaśnił, że utrwalone jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko o możliwości uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę przez pracownicę, która nie wiedząc, że jest w ciąży złożyła takie oświadczenie i znajduje ono zastosowanie również w sytuacji złożenia przez pracownicę oświadczenia o zmianie na niekorzyść warunków jej zatrudnienia, w tym również w zakresie wynagrodzenia za pracę. Sąd zauważył, że 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, a odesłanie to dotyczy między innymi art. 177 § 1 k.p. Tym samym przewidziana w Kodeksie pracy ochrona pracownic w ciąży dotyczy również możliwości dokonania zmiany wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy. Sąd odwoławczy wskazał, że w stanie faktycznym sprawy powódka, składając oświadczenie woli w przedmiocie zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy, nie wiedziała, że jest w ciąży. Nie budzi zatem wątpliwości, że działała w warunkach błędu. Błąd polega bowiem nie tylko na mylnym wyobrażeniu o treści złożonego oświadczenia woli (niezgodności między prawidłowo powziętą wolą a wadliwym jej

oświadczeniem), ale także na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy. W ocenie Sądu drugiej instancji, nie sposób przyjąć, aby powódka wiedząc, że jest w ciąży, zrezygnowała z komfortu ekonomicznego, jaki dawało jej pozostawanie w zatrudnieniu na pełnym etacie i otrzymywanie znacznie wyższego wynagrodzenia za pracę, a w rezultacie także wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Sąd odwoławczy podkreślił, że skoro powódka w piśmie z 30 września 2014 r. uchyliła się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli zawartego w porozumieniu z 30 czerwca 2014 r., skutek w postaci zmiany warunków pracy i płacy wynikających z łączącej strony umowy o pracę został zniweczony.

Sąd wskazał, że roszczenia powódki o wypłatę wynagrodzenia za okres od lipca do listopada 2014 r. co do zasady zasługiwały na uwzględnienie. Miał jednak na uwadze, że od 26 września 2014 r. do 3 października 2014 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby, wobec czego przysługiwało jej 80% wynagrodzenia chorobowego (art. 92 § 1 pkt 1 k.p.), a od 23 października 2014 r. 17 listopada 2014 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży, w związku z czym przysługiwało jej 100% wynagrodzenia chorobowego (art. 92 § 1 pkt 2 k.p.). Zgodnie natomiast z art. 92 § 2 k.p., wynagrodzenie chorobowe oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego pozwana zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest:

(1) art. 177 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego, polegające na przyjęciu przez Sąd drugiej instancji, że dyspozycja tych przepisów obejmuje również sytuację zawarcia przez pracodawcę z pracownicą porozumienia o zmianie warunków pracy i płacy, skutkiem czego jest ona objęta zakresem zasady ochrony pracy kobiet w ciąży - podczas gdy wskazane przepisy zakazują pracodawcy zastosowania instytucji wypowiedzenia warunków pracy i płacy wobec kobiet w ciąży, a więc zastosowania przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia o zmianie warunków pracy i płacy, nie obejmują natomiast swoim zakresem sytuacji porozumienia o zmianie warunków pracy i płacy, które wymaga zgody obydwu stron stosunku pracy;

(2) art. 84 § 1 i § 2 k.c. i art. 88 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię, polegającą na uznaniu przez Sąd drugiej instancji, że zasada ochrony pracy kobiet w ciąży uzasadnia złagodzenie wobec powódki warunków uchylenia się od skutków prawnych złożonego pozwanej oświadczenia woli zmierzającego do zmiany warunków pracy i płacy na mocy porozumienia stron (tj. warunków uchylenia się od czynności prawnej niezmierzającej, nawet pośrednio, do rozwiązania stosunku pracy), złożonego pod wpływem błędu (polegającego na niewiedzy o ciąży w chwili podpisywania porozumienia o zmianie warunków pracy i płacy), bez względu na to, czy błąd został wywołany przez pozwaną oraz czy wiedziała ona o błędzie lub mogła go z łatwością zauważyć, jak również polegającą na uznaniu, że powódka działała pod wpływem błędu istotnego, mimo że taka wykładnia jest sprzeczna z treścią powyższych przepisów i w żaden sposób z nich nie wynika, jak również taka wykładnia taka stanowi nieuprawnioną i bezpodstawną wykładnię rozszerzającą tych przepisów względem wykładni prezentowanej w ugruntowanej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, przewidującej złagodzenie wobec kobiet w ciąży warunków uchylenia się od skutków oświadczenia woli mającego na celu rozwiązanie stosunku pracy, złożonego pod wpływem błędu (tj. że wystarczy niewiedza o ciąży w chwili składania oświadczenia woli i nie ma potrzeby udowodnienia, że błąd został wywołany przez osobę której oświadczenie było składane, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć) - podczas gdy w niniejszej sprawie powódka złożyła oświadczenie woli dotyczące zmiany warunków pracy i płacy niemające na celu rozwiązania stosunku pracy (mające na celu zmianę warunków pracy i płacy w drodze porozumienia), którego celem jest utrzymanie trwającego stosunku pracy, tylko że na zmienionych warunkach; w efekcie nie można również uznać, że powódka działała pod wpływem błędu istotnego - w związku z czym nie ma podstaw do zastosowania tak szerokiej wykładni powołanych przepisów prawa materialnego;

(3) art. 22 k.p. w związku z art. 80 k.p. i w związku z art. 81 § 1 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że w ustalonym stanie faktycznym powódce przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, bowiem była gotowa do jej wykonywania, a doznała przeszkód z przyczyn

dotyczących pozwanej - mimo że biorąc pod uwagę treść tych zarzutów, powódka skutecznie nie uchyliła się od skutków prawnych złożonego przez nią 30 czerwca 2014 r. oświadczenia o zmianie warunków pracy i płacy w drodze porozumienia zawartego z pozwaną, a w konsekwencji powódce przysługiwało wynagrodzenie za wymiar czasu pracy ustalony w tym porozumieniu (1/2 wymiaru) i takie też otrzymywała.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji pozwanej w całości i tym samym oddalenie powództwa w całości, a także orzeczenie o zwrocie przez powódkę na rzecz pozwanej spełnionego przez pozwaną na rzecz powódki świadczenia na podstawie zaskarżonego prawomocnego wyroku Sądu drugiej instancji w kwocie 40.225,43 zł oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji, ponadto o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych. Jednocześnie w zakresie wniosku o zwrot spełnionego przez pozwaną na rzecz powódki świadczenia, skarżąca wniosła o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z potwierdzenia przelewu z dnia 21 listopada 2018 r. na okoliczność spełnienia przez pozwaną na rzecz powódki świadczenia na podstawie zaskarżonego prawomocnego wyroku Sądu drugiej instancji w kwocie 40.225,43 zł. Alternatywnie skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania w innym składzie, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o zwrocie spełnionego przez pozwaną na rzecz powoda świadczenia na podstawie zaskarżonego prawomocnego wyroku Sądu drugiej instancji w kwocie 40.225,43 zł oraz rozstrzygnięcie o kosztach postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji, a także o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Powódka, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od pozwanej na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 177 § 1 k.p., 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. Ani z przytoczonego, ani z żadnego innego przepisu Kodeksu pracy, nie wynika zakaz rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży przez samą pracownicę lub w drodze porozumienia stron, jednakże jest to dopuszczalne pod warunkiem, że pracownica świadomie rezygnuje ze swoich uprawnień, o czym można mówić wtedy, gdy wie ona, że jest w ciąży w momencie składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wyrażającego zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Jak trafnie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01 (OSNP 2004 nr 5, poz. 78) oraz z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 206/02 (OSNP 2004 nr 16, poz. 278), ciąża pracownicy jest okolicznością istotną z punktu widzenia kształtowania stosunku pracy a zasada ochrony pracy kobiet w ciąży jest jedną z podstawowych, historycznie pierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy. Z tego względu pracownica, która złożyła pracodawcy ofertę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie wiedząc, że jest w ciąży (błąd polegający na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy), 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. W takim wypadku odpowiednio (art. 300 k.p.) zastosowany art. 84 § 1 k.c., uwzględniający wskazaną wyżej zasadę prawa pracy, 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.

Powyższe poglądy, które Sąd Najwyższy orzekający w niniejszej sprawie podziela, bazują na argumencie trwałości zatrudnienia w okresie ciąży chronionej zakazem nie tylko rozwiązania w tych okresach umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia – na podstawie art. 53 k.p., ale także zakazem zmiany wynikających z niej warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 w związku z art. 177 k.p.). Zakazy ingerowania w stosunek pracy kobiety w ciąży odnoszą się

także do wypowiedzenia zmieniającego, bowiem przepisy zawierające takie zakazy są „przepisami o wypowiedzeniu umowy o pracę” w rozumieniu art. 42 § 1 k.p. Błędny jest zatem pogląd skarżącej, że „zasada ochrony pracy kobiet w ciąży chroni pracownice w ciąży przed rozwiązaniem stosunku pracy (a nie niezmiennością warunków zatrudnienia)”. Tak więc ochrona pracy kobiet w ciąży rozciąga się również na zmianę warunków pracy i płacy w drodze wypowiedzenia, a skoro tak, to również i w tym przypadku odpowiednie zastosowanie art. 84 § 1 k.c. pozwala na zrezygnowanie z warunku, aby błąd został wywołany przez osobę, której złożono oświadczenie woli, chociażby bez jej winy, albo w sytuacji, gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć.

Podsumowując, ochrona pracy kobiet w ciąży wynikająca z art. 177 k.p. nie rozciąga się ani na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ani na zmianę warunków pracy i płacy w drodze takiego porozumienia, ale dotyczy zakazu wypowiedzania/rozwiązania umowy o pracę oraz zakazu dokonywania wypowiedzenia zmieniającego (przez pracodawcę). Nie ma więc mowy o wykładni rozszerzającej tego przepisu w kierunku objęcia zakazem rozwiązywania umowy o pracę czy modyfikowania jej warunków na podstawie porozumienia stron. Natomiast ponieważ zakazy te wynikają z jednej z podstawowych zasad prawa pracy – ochrony pracy kobiet w ciąży, to muszą być one uwzględniane przy odpowiednim stosowaniu art. 84 § 1 k.c., bo taki obowiązek wynika z art. 300 k.p. Odpowiednie stosowanie przepisu Kodeksu cywilnego polega także na jego częściowej zmianie (modyfikacji), uwzględniającej charakter stosunku pracy oraz regulacje prawa pracy. Skoro art. 300 k.p. statuuje klauzulę odpowiedniości, czyli stosowania z uwzględnieniem różnic wynikających z charakteru stosunków cywilnoprawnych i stosunku pracy, to pracownica, która w drodze porozumienia stron zgodziła się na pogorszenie warunków pracy i/lub płacy, nie wiedząc, że jest w ciąży, może się uchylić od skutków oświadczenia woli (art. 84 § 1 k.c.) niezależnie od tego, czy błąd (polegający na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy) został wywołany przez pracodawcę oraz czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w wyroku. O kosztach postępowania art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku § 10

ust. 4 pkt 1 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).