



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. G.
przeciwko S. Spółce Akcyjnej w W.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 maja 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Toruniu
z dnia 23 kwietnia 2021 r., sygn. akt IV Pa 5/21,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach I i III i sprawę w tym
zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu w Toruniu do
ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka A.G. wniosła pozew przeciwko S. S.A. w W. o ustalenie istnienia
między stronami stosunku pracy na podstawie umowy o pracę z 27 marca 2017 r.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa w całości z uwagi na jego bezzasadność.

Sąd Rejonowy w Grudziądzu wyrokiem z 8 listopada 2020 r. ustalił, że stosunek pracy między pozwaną S. S.A. w W. a powódką A.G. trwa.

Z dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń wynika, że A.G. była zatrudniona w S. S.A. w W. od 27 marca 2008 r. do 14 grudnia 2014 r., a następnie zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas określony od 23 marca 2015 r. do 31 marca 2017 r. Z dniem 10 września 2016 r. została wprowadzona zmiana do umowy o pracę i powódka objęła stanowisko inżyniera budowy, a od 1 kwietnia 2017 r. stała się pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony. W 2018 r. i 2019 r. powódka pracowała jako inżynier nad projektem budowy drogi w T. Wykonanie projektu trwało do grudnia 2019 r.

A.G. przystąpiła do porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych, podpisując w dniu 10 grudnia 2018 r. stosowne porozumienie, z datą rozwiązania stosunku pracy na 30 kwietnia 2019 r. W kwietniu 2019 r. powódka powiadomiła pozwaną, że spodziewa się dziecka.

Świadkowie K.C. i M.P. angażowali się w wyjaśnianie sytuacji prawnej powódki, pytając, czy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy otrzyma ona należne jej świadczenia. Świadek K.C. uzyskał informację, że powódka otrzyma świadczenia związane z macierzyństwem. Świadek M.P. w sierpniu 2019 r. mailował do pracowników kadr pozwanej w sprawie zasiłku macierzyńskiego powódki.

Stosunek pracy stron ustał 30 kwietnia 2019 r. Od 27 kwietnia 2019 r. do 8 czerwca 2019 r. A.G. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pismem z 11 czerwca 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Bydgoszczy poinformował powódkę o braku prawa do świadczeń po urodzeniu dziecka.

Pełnomocnik powódki pismem z 26 sierpnia 2019 r. wniósł o cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy zawartego w „Porozumieniu w sprawie rozwiązania umowy o pracę w ramach przeprowadzanych zwolnień grupowych”. Pozwana w odpowiedzi na powyższe, pismem z 3 września 2019 r. oświadczyła, że nie przychyliła się do wniosku powódki.

Sąd Rejonowy powołał się na treść art. 177 § 1 k.p., zauważając, że wprawdzie ani z tego przepisu, ani z żadnego innego nie wynika zakaz rozwiązania

umowy o pracę w okresie ciąży przez samą pracownicę lub w drodze porozumienia stron, przyjmuje się jednak, iż jest to dopuszczalne pod warunkiem, że pracownica świadomie rezygnuje ze swoich uprawnień, gdy wie, że jest w ciąży w momencie składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wyrażającego zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

W niniejszej sprawie to pozwana była inicjatorem rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, działając w oparciu o przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych. A.G. prosiła pracodawcę (to jest swojego przełożonego) o wyjaśnienia jej sytuacji prawnej w związku z zawartym porozumieniem i tym, że spodziewała się dziecka. Strona pozwana do dnia faktycznego ustania stosunku pracy zapewniała powódkę, że będą jej przysługiwały na zasadach ogólnych świadczenia związane z macierzyństwem. A.G. nie składała pozwanej oferty rozwiązania stosunku pracy. Wręcz przeciwnie - otrzymywała propozycję dalszego zatrudnienia, ale, jak przyznała w swoich zeznaniach, kierując się zasadą lojalności, nie zawarła umowy o pracę na dalszy okres, to jest po 30 kwietnia 2019 r., gdyż wiedziała, że będzie musiała korzystać ze zwolnień lekarskich i faktycznie nie będzie mogła świadczyć pracy. Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich od 27 kwietnia 2019 r., a w maju tego roku była również hospitalizowana. Nie były to okoliczności sprzyjające rozstrzygnięciu jej spraw zawodowych w normalnym trybie, przez złożenie stosownego pisma do pracodawcy i oczekiwanie na pisemne stanowisko.

Sąd Rejonowy podkreślił, że ochrona przewidziana w art. 177 § 1 k.p. dotyczy sytuacji, gdy pracodawca w drodze jednostronnej czynności prawnej wypowiada umowę o pracę pracownicy w okresie ciąży lub rozwiązuje z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia i bez zachowania określonego tym przepisem trybu. W ocenie Sądu pierwszej instancji, zawarte przez strony porozumienie w istocie było jednostronną czynnością prawną wypowiadającą powódce umowę o pracę. Powódka w piśmie z 26 sierpnia 2019 r. powołała się na ochronę wynikającą z art. 177 §1 k.p., domagając się od pozwanej cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Pracodawca pismem z 3 września 2019 r. stwierdził brak podstaw do uznania za niezgodne z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron.

Zdaniem Sądu Rejonowego, powódka nie mogła uchylić się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, gdyż zawierając porozumienie z pozwanym,

nie była w ciąży i tym samym nie działa pod wpływem błędu co do stanu ciąży. Natomiast należy uznać, że pracodawca zawierając porozumienie, w istocie złożył powódce wypowiedzenie umowy o pracę, albowiem dążył do ustania przedmiotowego stosunku pracy z uwagi na trwające zwolnienia grupowe. Ponadto pozwana do 30 kwietnia 2019 r. upewniała powódkę, że przysługują jej należne świadczenia związane z rodzicielstwem.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że w przypadku braku zgody pozwanej na cofnięcie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, powódka ma interes prawny w ustaleniu, że stosunek ten trwa. W związku z tym, że A.G. cały czas przebywała na zwolnieniu lekarskim i obecnie pobiera zasiłek dla osób bezrobotnych z racji ubezpieczenia w KRUS, nie mogłaby wystąpić z roszczeniami pieniężnymi wobec pracodawcy. Ewentualne świadczenia macierzyńskie przysługiwałyby jej od ZUS-u. Miała zatem interes w ustaleniu istnienia stosunku pracy.

Na skutek apelacji pozwanej, Sąd Okręgowy w Toruniu wyrokiem z 23 kwietnia 2021 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Grudziądzu w ten sposób, że oddalił powództwo.

Sądu drugiej instancji podkreślił, że świadkowie przesłuchani w sprawie w sposób jednoznaczny potwierdzili, iż były prowadzone rozmowy i konsultacje z kierownictwem pozwanej Spółki na temat świadczeń dla powódki i że po ich zakończeniu była ona przekonana, iż mimo rozwiązania umowy o pracę będą jej przysługiwać świadczenia macierzyńskie. Podnoszone przez pozwaną okoliczności w postaci braku e-maili na ten temat nie przesądzają o nieskorzystaniu przez strony z innych form kontaktu w tej sprawie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji błędnie zastosował art. 177 § 1 k.p. jako podstawę wydanego wyroku. Przepis ten stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy. Tymczasem umowa o pracę z powódką została rozwiązana za porozumieniem stron.

Sąd odwoławczy nie podzielił poglądu Sądu Rejonowego, że rozwiązanie przedmiotowej umowy o pracę za porozumieniem stron stanowiło jednostronne jej wypowiedzenie przez pracodawcę. Nie kwestionując, że u pozwanej miały miejsce zwolnienia grupowe, a także to, iż pracodawca zainicjował rozmowy z powódką na

temat rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, oferując jej za to dodatkowe trzy odprawy pieniężne (łącznie około 5 pensji) wynikające zarówno z zawartego porozumienia, jak i z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.), Sąd drugiej instancji zauważył że ostatecznie strony doszły do porozumienia i rozwiązały umowę o pracę w tym trybie. Porozumienia tego nie można zaś oceniać jako jednoznacznie niekorzystnego dla powódki, gdyż z jednej strony uzyskiwała ona wysoką odprawę, a z drugiej - do końca lutego 2019 r. a następnie w wyniku kolejnego porozumienia stron aż do końca kwietnia 2019 r. miała zapewnioną pracę. Dzięki temu miała czas na poszukiwanie nowego zatrudnienia i nie musiała czynić tego w okresie zimy, kiedy to w budownictwie generalnie panuje zastój. A.G. zarówno przy podpisywaniu pierwszego porozumienia, jak i kolejnego - przesuwającego datę rozwiązania umowy o dalsze 2 miesiące - nie była jeszcze w ciąży. Ponadto, skoro powódka posiada wyższe wykształcenie i ma kilkunastoletni staż pracy na stanowisku kierowniczym, nie można uważać jej za osobę nieporadną, manipulowaną przez pracodawcę, która nie rozumie treści pism, jakie podpisuje. Dlatego też w ocenie Sądu Okręgowego, brak było podstaw do przyjęcia, że do rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę doszło w wyniku jednostronnej czynności pozwanej spółki. Powódka przyznała zresztą, że działała świadomie. Poza tym końcową datę wypowiedzenia zmieniono na skutek zgodnego stanowiska stron, a gdy po raz drugi zaproponowano powódce przedłużenie okresu wypowiedzenia do końca czerwca 2019 r., ta podjęła decyzję o nieprzyjęciu oferty. W konsekwencji tego, art. 177 § 1 k.p. nie mógł mieć zastosowania w niniejszej sprawie, a nawet gdyby miał on zastosowanie, to uprawniałby jedynie do orzekania o przywróceniu powódki do pracy na skutek złożonego odwołania od rozwiązania umowy o pracę, a nie do orzeczenia ustalającego istnienie stosunku pracy.

Sąd drugiej instancji rozważały także to, czy w związku z zawartym porozumieniem rozwiązującym umowę o pracę, do ustalonego stanu faktycznego miałby zastosowanie art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd podkreślił, że przy zawieraniu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę w grudniu 2018 r. powódka nie pozostawała pod wpływem istotnego błędu w postaci braku wiedzy o stanie ciąży

lub skutków oświadczenia wpływającego na prawo do świadczeń z tytułu macierzyństwa w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, gdyż nie była wówczas w ciąży. Natomiast w kwietniu 2019 r., kiedy podejmowała decyzję o rezygnacji z możliwości przedłużenia umowy o pracę do 30 czerwca 2019 r., niewątpliwie działała pod wpływem błędu odnośnie do skutków zakończenia stosunku pracy w kontekście prawa do świadczeń z tytułu macierzyństwa. Jednakże nie można uznać powyższego błędu za błąd istotny w rozumieniu przepisu art. 84 k.c., gdyż nawet gdyby powódka przedłużyła wówczas umowę o pracę do 30 czerwca 2019 r. na mocy kolejnego porozumienia, to nie zmieniłoby to jej sytuacji prawnej w zakresie świadczeń macierzyńskich. Stosunek pracy zakończyłby się wówczas także na długo przed terminem porodu, który miał miejsce 17 listopada 2019 r., a zatem powódka urodziłaby dziecko, będąc osobą nieubezpieczoną w ZUS.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że ewentualne rozważania odnośnie do tego, czy w razie przedłużenia umowy o pracę do końca czerwca 2019 r. następowałyby kolejne takie przedłużenia aż do zakończenia inwestycji w T. w grudniu 2019 r., mają charakter wyłącznie hipotetyczny i nie można ich rozsądnie przyjmować jako podstawy ustalenia istnienia ewentualnego błędu strony, gdyż takie oferty zmiany daty rozwiązania umowy nie miały miejsca. O dalszych propozycjach przedłużenia czasu trwania stosunku zatrudnienia nie wspominała ani powódka, ani żaden ze świadków przesłuchanych w sprawie. Jedynie w sierpniu 2019 r. pełnomocnik A.G. wystąpił do pozwanej Spółki z prośbą o wycofanie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, ale pracodawca nie miał prawnego obowiązku zgodzić się na to i tak też postąpił.

Z powyższych względów, z uwagi na brak podstaw do zastosowania zarówno przepisu art. 177 § 1 k.p., jak i art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p., Sąd drugiej instancji zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej, powódka zaskarżyła orzeczenie Sądu Okręgowego w części oddalającej jej roszczenia. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego - art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 177 i art. 8 k.p. w związku z art. 18 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 10 Dyrektywy Rady 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 (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG), przez uznanie, że błąd w oświadczeniu woli powódki z kwietnia 2019 r. o odmowie dalszego zatrudnienia u pozwanej nie miał charakteru błędu istotnego. W ocenie skarżącej, zarzut ten jest uzasadniony, gdyż powódka w chwili składania wspomnianego oświadczenia była w stanie ciąży, błąd dotyczył przysługujących jej uprawnień z tytułu macierzyństwa w przypadku złożenia takiego oświadczenia i został wywołany przez pracodawcę, a zawarcie w okresie ciąży kolejnego porozumienia w sprawie dalszego zatrudnienia - w świetle przepisów prawa pracy chroniących kobietę podczas macierzyństwa - powodowałoby z mocy prawa przedłużenia stosunku pracy do dnia porodu.

Wskazując na powyższe zarzuty, powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie o oddaleniu apelacji; ewentualnie wniosła o zmianę wyroku Sądu Rejonowego przez ustalenie, że stosunek pracy stron uległ rozwiązaniu z dniem 17 listopada 2019 r.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że powódka została wprowadzona w błąd przez działania pozwanego pracodawcy co do skutków odmowy przyjęcia oferty dalszego zatrudnienia. Zdaniem skarżącej, skoro kolejne porozumienie miało zostać podpisane w okresie ciąży, to mają w takim przypadku zastosowanie przepisy Kodeksu pracy dotyczące ochrony macierzyńskiej, w tym w szczególności art. 177 k.p. i art. 10 Dyrektywy Rady 92/85/EWG. Interpretacja powołanych przepisów dokonana przez Sąd drugiej instancji stawia powódkę (i osoby, które mogą znaleźć się w podobnym położeniu) w gorszej sytuacji prawnej niż pracownice, która otrzymałaby wypowiedzenie umowy o pracę. W przypadku wypowiedzenia nie ma bowiem żadnych wątpliwości, że zajście w ciążę przed upływem terminu wypowiedzenia powoduje obowiązek uchylenia przez pracodawcę swojego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Natomiast powódka podpisała pierwotne porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy w grudniu 2018 r., zatem gdyby zamiast zawarcia porozumienia nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, stosunek pracy nie mógłby zostać zakończony, gdyż przed upływem ustawowego okresu wypowiedzenia powódka była już w ciąży.

Jednocześnie należy zauważyć, że oferta zatrudnienia skarżącej do końca czerwca 2019 r., która została złożona przez pozwaną w kwietniu 2019 r., posiada elementy stosunku pracy na czas określony. Okres tego zatrudnienia zakończyłby się już po upływie trzeciego miesiąca ciąży, czyli przy odpowiednim zastosowaniu art. 177 § 3 k.p. stosunek pracy z mocy prawa zostałby przedłużony do dnia porodu.

Pracodawca, mimo sytuacji powódki, odmówił wycofania oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, co w świetle powyższego powinno być również uznane za naruszenie zasad współżycia społecznego, o których mowa w art. 8 k.p. Pozwana powinna brać pod uwagę dobro osób szczególnie chronionych, zwłaszcza w ramach zwolnień grupowych, a świadkowie potwierdzili, że dalsze zatrudnienie powódki było możliwe. Do końca 2019 r. trwały bowiem czynności odbiorowe i rozliczeniowe budowy, przy której była zatrudniona powódka, a następnie czynności związane z obsługą gwarancyjną wykonanych robót. Sąd Okręgowy z jednej strony słusznie stwierdził, że kwestie zatrudnienia powódki po czerwcu 2019 r. nie były związane ze skonkretyzowaną ofertą pracy, jednakże faktu możliwości dalszego zatrudnienia oraz wszystkich okoliczności sprawy, które mogły wpłynąć na ocenę sytuacji przez powódkę, nie można pominąć przy analizie zarzutu naruszenia przez pozwaną zasad współżycia społecznego. Skarżąca zdawała sobie sprawę, że jest możliwe jej dalsze zatrudnienie u pozwanej (i to nie tylko do czerwca 2019 r.), zatem nie pogarszałaby swojej sytuacji finansowej, gdyby nie przekonanie - na skutek informacji pracodawcy - o pełnym zabezpieczeniu w okresie macierzyńskim. Dodatkowe świadczenie finansowe wypłacone przez pozwaną w ramach zwolnień grupowych nie rekompensowało powódce utraty świadczeń macierzyńskich.

Pozwana, będąc jedną z wiodących firm budowlanych, dysponującą rozbudowanymi służbami kadrowo-płacowymi, zapewniała powódkę o przysługujących jej uprawnieniach macierzyńskich po urodzeniu dziecka w przypadku braku dalszego zatrudnienia. Skarżąca uzależniała zaś kwestię dalszego zatrudnienia od nabycia tych uprawnień w celu zabezpieczenia na przyszłość sytuacji materialnej dla siebie i dziecka. Czynność prawna powódki w postaci złożenia odmowy przedłużenia stosunku pracy była więc związana z oceną skutków podejmowanej czynności prawnej. Istotne jest również to, że pracodawca, działający przez swoich pracowników, nie odesłał powódki do organów ZUS, lecz podjął się

wyjaśnienia skarżącej skutków jej decyzji. Powyższe okoliczności, w świetle konstytucyjnej ochrony kobiet w okresie macierzyństwa, wzmocnionej przepisami dyrektywy unijnej, wskazują, że w przypadku powódki wystąpił błąd oświadczenia woli o istotnym charakterze w rozumieniu art. 84 k.c. Wskutek tego błędu skarżąca została pozbawiona możliwości kontynuowania stosunku pracy z pozwanym pracodawcą.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pracodawcy zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od podkreślenia, że na gruncie prawa krajowego stosunek pracy kobiety w ciąży oraz po urodzeniu dziecka jest objęty polityką szczególnej ochrony. Źródeł instrumentów ochronnych należy poszukiwać już w samej Konstytucji RP, zwłaszcza w jej art. 18, art. 68 i art. 71. Ochrona ta skupiona jest przede wszystkim na gwarancjach trwałości umowy o pracę. Ta szczególna piecza dotyczy zarówno skuteczności instrumentów prewencyjnych, jak i reparacyjnych.

Zasada ochrony pracy kobiet w ciąży jest też jedną z podstawowych, historycznie pierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy. 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. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że pracodawca nie może skutecznie złożyć pracownicy oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy w okresie, kiedy jest ona w ciąży.

Za jednolitym stanowiskiem judykatury i doktryny wskazać należy, że okres ochronny rozpoczyna się z chwilą zajścia pracownicy w ciążę. Stan ciąży podlega

ochronie niezależnie od tego, czy pracownica z powodu wczesnego okresu ciąży zdawała sobie sprawę ze swego stanu, a także niezależnie od tego, czy przedłożyła stosowne zaświadczenie lekarskie. Oczywiście stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim, jednak nie z istnieniem tego dokumentu, lecz ze stanem ciąży związana jest ochrona przed wypowiedzeniem. Jeżeli z braku informacji o stanie ciąży dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, pracownica z chwilą powiadomienia pracodawcy o tym fakcie ma prawo zgłoszenia gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, a pracodawca zobowiązany jest do zatrudnienia jej na dotychczasowych warunkach (U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki: Kodeks pracy z komentarzem. Fun. Gosp. 2004). Dla ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w okresie ciąży nie jest istotny termin wykazania powyższej okoliczności, lecz wyłącznie obiektywny stan rzeczy istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę.

W wyroku Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 330/00 (OSNP 2003 nr 1, poz. 11) stwierdzono, że pracownica, która początkowo nie kwestionowała wypowiedzenia jej umowy o pracę, może żądać uznania tej czynności za bezskuteczną, gdy po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę. W uzasadnieniu wyroku wskazano, że w świetle art. 177 § 1 k.p. ochrona pracownicy sprowadza się do zakazu wypowiadania i zakazu rozwiązywania już wypowiedzianej umowy. Jeżeli zatem pracodawcy nie wolno doprowadzić do skutku wypowiedzenia umowy, gdy po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu dowiedział się o ciąży pracownicy, to zakaz ten oznacza także, iż pracownica, która początkowo nie kwestionowała czynności pracodawcy, może żądać uznania jej za bezskuteczną na tej podstawie, że po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że jest w ciąży lub gdy okazało się, że po dokonaniu wypowiedzenia zaszła w ciążę. Zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży obowiązuje także w sytuacji, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia, a o ciąży powiadomiła pracodawcę już po rozwiązaniu umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95, OSNAPIUS 1995 nr 22, poz. 276 i orzecznictwo powołane w uzasadnieniu tego wyroku).

Wypada podkreślić, że ochrona przewidziana w art. 177 § 1 k.p. dotyczy sytuacji, gdy pracodawca w drodze jednostronnej czynności prawnej wypowiada umowę o pracę pracownicy w okresie ciąży lub rozwiązuje z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia bez zachowania określonego tym przepisem trybu. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane w tym okresie jest naruszeniem prawa i pracownicy przysługuje roszczenie określone w art. 45 § 1 k.p.

Przepis ten nie ma zastosowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę w inny sposób niż jednostronna czynność prawna dokonana przez pracodawcę. Nie może on być podstawą dochodzenia roszczeń przez pracownicę, której stosunek pracy został rozwiązany w okresie ciąży lecz na innej podstawie. Przepis art. 177 § 1 k.p. nie zakazuje zatem rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży za wypowiedzeniem dokonany przez pracownicę ani za wzajemnym porozumieniem stron. Pracownica ma w takiej sytuacji pełną swobodę działania i jeżeli wiedząc o stanie ciąży, składa oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę lub zgodzie na jej rozwiązanie za porozumieniem stron, nie może kwestionować skuteczności rozwiązania umowy. Podkreśla się również, że wprawdzie z art. 177 § 1 k.p., ani z żadnego innego przepisu, nie wynika zakaz rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży przez samą pracownicę lub w drodze porozumienia stron, jednakże jest to dopuszczalne pod warunkiem, iż 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.

Problem występuje wówczas, gdy pracownica składa oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, będąc w ciąży lecz nie mając świadomości o swoim stanie. W takiej sytuacji w orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszcza się możliwość uchylenia się przez pracownicę od skutków prawnych oświadczenia woli jako złożonego pod wpływem błędu.

W judykaturze przyjmuje się, że każda jednostronna lub dwustronna czynność prawna dotycząca rozwiązania stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania tego stosunku we wskazanym terminie, gdyż wszelkie czynności prawne strony lub stron, nawet wadliwe, zmierzające do zakończenia stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze

odpowiedniego powództwa przewidzianego przepisami Kodeksu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2008 r., II PK 56/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 1, s. 34).

Warto przypomnieć, że zasadniczą treścią każdej czynności prawnej jest oświadczenie woli. Zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli).

Prawo cywilne łączy skuteczność oświadczenia woli z brakiem jego wadliwości. Przyczyny i postaci wadliwości mogą być różne. Jedną z nich jest błąd, o jakim mowa w art. 84 k.c. Stanowi on, że w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć - ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). W orzecznictwie i piśmiennictwie podkreśla się, że przepis ten ma złożony sens. Oświadczenie woli złożone pod wpływem błędu (a w konsekwencji także i czynność prawna) jest dotknięte nieważnością od początku (*ex tunc*). Nieważność ta nie jest jednak nieważnością bezwzględną, skoro osoba, która je złożyła, może uchylić się od jego skutków. Dopóki więc nie doszło do złożenia takiego oświadczenia na piśmie, w ciągu roku od chwili wykrycia błędu (art. 88 § 1 i 2 k.c.), dopóty czynność prawna wywołuje wszystkie określone w niej skutki prawne. Dopiero skorzystanie przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa podmiotowego (kształtującego) i złożenie w ustawowym terminie (zawitym) stosownego oświadczenia wzruszy skutki oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Z tej przyczyny nieważność czynności prawnej dokonanej pod wpływem błędu jest nazywana nieważnością względną (uchwała Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2004 r., II PZP 8/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 183).

Co do samego błędu, zauważa się, jest to wada oświadczenia woli polegająca na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Kodeks cywilny, choć nie definiuje pojęcia błędu, określa przesłanki, od zaistnienia których zależy możliwość uchylecia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Posługując się terminem „błąd”, art. 84 k.c. odwołuje się do potocznego jego rozumienia. Według powszechnie przyjętego określenia błąd polega na fałszywym, mylnym wyobrażeniu o otaczającej rzeczywistości. W tym znaczeniu błąd oznacza pewną zaszłość psychiczną i wyraża się w mylnym wyobrażeniu o rzeczywistym stanie sprawy (o prawdziwym stanie rzeczy) lub w ogóle brakiem takiego wyobrażenia. Ujmując ogólnie, o błędzie mówimy wówczas, gdy zachodzi niezgodność między rzeczywistością a jej odbiciem w świadomości podmiotu (B. Lewaszkiewicz-Petrykowska (w:) P. Księżak (red.), M. Pyziak-Szafnicka (red.), B. Giesen, W.J. Katner., R. Majda, E. Michniewicz-Broda, T. Pajor, U. Promińska, W. Robaczyński, M. Serwach, Z. Świderski, M. Wojewoda: Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna, LEX 2014). Podstawą wyróżnienia błędu co do czynności prawnej, jest to, czego błąd dotyczy, a mianowicie stopień powiązania konkretnej okoliczności dotkniętej błędem z całokształtem czynności prawnej. Błąd co do treści czynności prawnej nie musi być błędem co do *essentialia* tej czynności, musi jednak dotyczyć elementu jej treści. Należy przy tym zwrócić uwagę, że na treść czynności prawnej składają się nie tylko elementy objęte treścią oświadczeń woli, lecz także wynikające z ustawy, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów (A. Jedliński (w:) A. Kidyba (red.), Z. Gawlik, A. Janiak, A. Jedliński, K. Kopaczyńska-Pieczniak, E. Niezbecka, T. Sokołowski: Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna, WKP 2012). Chodzi zatem o mylne wyobrażenie składającego oświadczenie woli o tym wszystkim, o czym stanowi treść czynności prawnej, a nie tylko oświadczenie woli, które jest wprawdzie podstawowym, ale nie jedynym wyznacznikiem treści czynności prawnej (M. Gutowski "Wzruszalność czynności prawnej", Legalis 2010). Mylne wyobrażenie dotyczyć może jakiegokolwiek elementu czynności prawnej, ponieważ zsumowanie wszystkich składników (prawdziwie i fałszywie przedstawionych) tworzy w rezultacie nieprawidłowy obraz całości. Inaczej mówiąc, błąd co do treści czynności prawnej oznacza w istocie błąd co do

okoliczności wchodzących w skład tej czynności (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1967 r., III CZP 59/67, OSNC 1968 nr 7, poz. 117). W doktrynie i orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że błędem w rozumieniu art. 84-88 k.c. jest niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności prawnej, przy czym niezgodność ta może dotyczyć zarówno faktów, jak i prawa (wyroki Sądu Najwyższego: z 19 października 2000 r., III CKN 963/98, OSNC 2002 nr 5, poz. 63; z 8 marca 2012 r., III CSK 221/11, OSNC-ZD 2013 nr 3, poz. 55 oraz uchwała Sądu Najwyższego z 31 sierpnia 1989 r., III PZP 37/89, OSNC 1990 nr 9, poz. 108; P. Wąż: Wady oświadczenia woli na tle stosunku pracy, PiZS 2008 nr 8, s. 18-23). Sąd Najwyższy w wyroku z 24 stycznia 1974 r., II CR 761/73 (OSP 1975 nr 11, poz. 238 z glosą A. Kleina) przyjął, że błąd co do prawa może też polegać na mylnym przeświadczeniu, przekonaniu co do istnienia prawnego obowiązku określonego zachowania się lub też prawnego obowiązku nadania np. umowie ściśle określonej postaci.

Z kolei obiektywna istotność błędu oznacza, że błąd jest tego rodzaju, iż żaden rozsądny człowiek, znający prawdziwy stan rzeczy, nie złożyłby oświadczenia woli tej treści. Oświadczenie woli w konfrontacji z rzeczywistością przedstawia się jako nieracjonalne, pozbawione uzasadnienia z punktu widzenia życiowego lub prawnego. Dla oceny istotności błędu nie ma natomiast znaczenia przez co został wywołany, podobnie jak nie przeszkadza uznaniu błędu za istotny okoliczność, iż został on spowodowany przez samego błędzącego (B. Lewaszkiewicz-Petrykowska (w:) P. Księżak (red.), M. Pyziak-Szafnicka (red.), B. Giesen, W.J. Katner., R. Majda, E. Michniewicz-Broda, T. Pajor, U. Promińska, W. Robaczyński, M. Serwach, Z. Świdorski, M. Wojewoda: Kodeks cywilny...).

Także oświadczenia woli zmierzające do wywołania określonych skutków prawnych w zakresie stosunku pracy mogą zostać złożone pod wpływem błędu. Przepisy prawa pracy - w tym kluczowego dla tej dziedziny źródła prawa, jakim jest Kodeks pracy - nie zawierają bezpośrednich uregulowań, które normowałyby kwestię statusu prawnego oświadczeń woli składanych w ramach stosunku pracy pod wpływem błędu. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że można w tej kwestii odwołać się do przepisów Kodeksu cywilnego, z zachowaniem reguł określonych w art. 300 k.p. Powyższy przepis pozwala na odpowiednie stosowanie unormowań

Kodeksu cywilnego w sprawach nieuregulowanych prawem pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. W doktrynie przyjmuje się, że klauzula odpowiedniego stosowania prawa umożliwia podmiotom stosującym prawo na dokonywanie niezbędnych modyfikacji treści norm prawnych. W przypadku odesłań wewnątrzgałęziowych odpowiednie stosowanie prawa może polegać też na zastosowaniu wprost danej normy, natomiast w razie odesłania do innej gałęzi prawa konieczne są modyfikacje (J. Stelina (w:) A. Sobczyk (red.): Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 1, Warszawa 2014). Owa odpowiedniość stosowania przepisów Kodeksu cywilnego - w tym dotyczących wad oświadczeń woli - jest konsekwencją braku równości stron stosunku pracy oraz zasady uprzywilejowania pracownika. Oznacza to możliwość stosowania przepisów dotyczących wad oświadczeń woli (w tym także błędu), ale z uwzględnieniem ochronnego charakteru norm prawa pracy wobec pracownika.

W uchwale z 31 sierpnia 1989 r., III PZP 37/89 (OSNC 1990 nr 9, poz. 108) Sąd Najwyższy zaprezentował stanowisko, że przyjęta przez zakład pracy oferta rozwiązania umowy o pracę przez pracownika pod wpływem nieświadomości, że postępowanie likwidacyjne dotyczące zakładu pracy nie zostało ukończone, może być uznana za złożoną pod wpływem istotnego błędu co do treści czynności prawnej, uprawniającego pracownika na podstawie art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p. do uchylecia się od skutków prawnych oświadczenia woli. W uzasadnieniu uchwały podniesione zostało, że istotność błędu w świetle art. 84 § 2 k.c. polega na tym, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Nie wystarczy zatem subiektywna istotność błędu wynikająca z przeświadczenia osoby, która złożyła oświadczenie, lecz musi być ona także obiektywna, czyli tego rodzaju, że rozsądnie działający człowiek znający prawdziwy stan rzeczy, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Gdyby jednak motywacja włączona została do treści czynności prawnej, błąd w pobudce urasta do błędu istotnego co do treści czynności prawnej. Nie mamy natomiast do czynienia z błędem, gdy składający oświadczenie woli znał rzeczywistość związaną z czynnością prawną, lecz nieprawidłowo wnioskował i podjął niewłaściwą decyzję (B. Lewaszkiewicz - Petrykowska "Komentarz do art. 84 k.c.", LEX on line oraz wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2000 r., III CKN 963/00, OSNC 2002 nr 5, poz. 63).

Odpowiednie stosowanie przepisów w zakresie wady oświadczenia woli, jaką jest błąd, uwidacznia się szczególnie na przykładzie orzeczeń odnoszących się do przypadków złożenia oświadczeń woli zmierzających do ustania stosunku pracy w sytuacji, gdy pracownica nie miała świadomości, że jest w ciąży.

Zagadnienie dotyczące możliwości uchylenia się przez pracownicę od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę złożonego pod wpływem błędu co do stanu ciąży, było przedmiotem analizy Sądu Najwyższego w wyroku z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01 (OSNP 2004 nr 5, poz. 78). Stwierdzono w nim, że błąd pracownicy, która złożyła pracodawcy ofertę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie wiedząc, że jest w ciąży, polega na wadliwym powzięciu woli (mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy), a pracownica, która nie wiedząc, iż 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. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł w szczególności, że żadne 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 wymaga odpowiedniego ich stosowania. Błąd polega na mylnym wyobrażeniu nie tylko o treści złożonego oświadczenia woli (niezgodności między prawidłowo powziętą wolą a wadliwym jej oświadczeniem), ale także na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy (np. o stanie ciąży). 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 oraz w czasie urlopów macierzyńskiego i wychowawczego chroniona jest zakazem rozwiązania w tych okresach umowy o pracę oraz zmiany wynikających z niej warunków pracy i płacy.

Trudno dociec, jakie racjonalne argumenty mogłyby przemawiać za przyjęciem, że gdyby pracownica wiedziała, iż jest w ciąży, to zrezygnowałaby z bezpieczeństwa prawnego, ekonomicznego i socjalnego, a także komfortu psychicznego, jaki stwarza jej pozostawanie w zatrudnieniu, i podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. 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.). Oferta rozwiązania umowy o pracę jest czynnością prawną odpłatną, gdyż porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy dotyczy stosunku prawnego wzajemnego, którego "odpłatność" jest cechą pojęciową, definiującą (art. 22 i art. 84 k.p.). Porozumienie stron co do rozwiązania stosunku pracy 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 podstawę w tej umowie. Skoro więc umowa o pracę jest czynnością odpłatną, to i umowa ją rozwiązująca powinna być kwalifikowana jako taka czynność. Nie przekreśla to możliwości oceniania jej skuteczności na podstawie art. 84 k.c. Przepis ten stosuje się do stosunku pracy odpowiednio. Ciąża 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 pierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy. Usprawiedliwione jest wobec tego "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. W tej sytuacji należy przyjąć, że jeżeli pracownica będąca w ciąży, nie wiedząc o tym, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, to może uchylić się od skutków tego oświadczenia, niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę oraz czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć. Podobny pogląd wyrażono w wyrokach Sądu Najwyższego: z 11 czerwca 2003 r., I PK 206/02 (OSNP 2004 nr 16, poz. 278); z 5 października 2007 r., II PK 24/07 (LEX

nr 375649); z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227); z 4 kwietnia 2013 r., II PK 237/14 (M.P.Pr. 2013 nr 8, s. 431-434); z 23 września 2014 r., II PK 269/13 (LEX nr 1541199); z 8 września 2015 r., I PK 282/14 (LEX nr 1794310).

Możliwość skorzystania z uprawnienia do uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia zależy wyłącznie od decyzji składającego to oświadczenie, druga strona nie może przeszkodzić powstaniu skutków uchylenia ani też zapobiec unieważnieniu czynności prawnej. Jeżeli jednak druga strona trwa przy stanowisku, że uchylenie się jest bezpodstawne, wówczas możliwe jest rozstrzygnięcie przez sąd, czy było ono uzasadnione. W razie sporu sąd bada, czy spełnione zostały przesłanki błędu prawnie doniosłego i czy uchylenie się od skutków oświadczenia woli nastąpiło w sposób prawem przewidziany. Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie (art. 88 § 1 k.c.). Przepis nie stawia dodatkowych wymogów oświadczeniu o uchyleniu się od skutków oświadczenia złożonego pod wpływem błędu lub groźby poza koniecznością wyrażenia woli w formie pisemnej. Zgodnie z brzmieniem art. 88 k.c., oświadczenie o uchyleniu powinno być złożone w formie pisemnej *ad probationem*, skoro rygor nieważności nie został zastrzeżony. Wymóg zachowania formy szczególnej oznacza wykluczenie możliwości uchylenia się w sposób dorozumiany. Każde oświadczenie zainteresowanego, wyrażające w sposób jasny wolę uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia będzie wystarczające (B. Lewaszkiewicz-Petrykowska (w:) P. Księżak (red.), M. Pyziak-Szafnicka (red.), B. Giesen, W.J. Katner., R. Majda, E. Michniewicz-Broda, T. Pajor, U. Promińska, W. Robaczyński, M. Serwach, Z. Świdorski, M. Wojewoda: Kodeks cywilny. Komentarz). Składający oświadczenie nie ma obowiązku używania szczególnych słów i formułek, może użyć sformułowania „uchylam się” albo w inny sposób wyrazić wolę uchylenia się od skutków oświadczenia. Powyższe oznacza, że pracownica, która dąży do cofnięcia swojego oświadczenia woli, również powinna wyrazić swoją wolę w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości, przy czym nie ma tu wymogu niezbędności zachowania formy pisemnej oświadczenia.

W wyrok Sądu Najwyższego z 23 września 2014 r., II PK 269/13 (LEX nr 1541199), podsumowując dotychczasowy dorobek judykatury, słusznie zwrócono uwagę, że linia orzecznicza zapoczątkowana wspomnianym wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, opierała się na kilku założeniach. Uznano, że pracownica rozwiązująca umowę o pracę za porozumieniem stron może uchylić się od skutków własnego oświadczenia woli. Prawo to nie jest jednak bezwarunkowe. Po pierwsze, zatrudniona powinna pozostawać w błędzie co do okoliczności faktycznych. Stan taki ma miejsce wówczas, gdy zatrudniona w chwili składania oświadczenia woli była w ciąży i nie miała o niej wiedzy. Po drugie, pracownica powinna uchylić się od skutków oświadczenia woli (art. 88 § 2 k.c.). Po trzecie, termin na dokonanie tej czynności jest równoważny terminowi do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy (czyli 7 dni - argument z art. 48 § 1 k.p.) i jest liczony od chwili wykrycia błędu. Po czwarte, termin na wniesienie odwołania do sądu jest równy 7 dniom i biegnie od dnia niedopuszczenia pracownicy do pracy (analogicznie do sytuacji pracownika, który otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę - art. 264 § 1 k.p.). Po piąte, ocena zachowania wskazanych powyżej terminów musi uwzględniać ich charakter prawny i możliwość przywracania do pracy. Po szóste, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron wywołuje skutek *ex tunc*. W rezultacie pracownica może dochodzić w zależności od okoliczności konkretnego przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczania do pracy, wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

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. Pracownica, która w drodze porozumienia stron zgodziła się na pogorszenie warunków pracy lub płacy, nie wiedząc, że jest w ciąży, może się uchylić od skutków oświadczenia woli na podstawie art. 84 § 1 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2020 r., II PK 78/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 63).

Dopuszczając możliwość uchylenia się kobiety ciężarnej od skutków złożonego pod wpływem błędu oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, jednocześnie w judykaturze wyrażany jest pogląd, zgodnie z którym brak jest

podstaw do uznania za niezgodne z prawem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron zawartym z pracodawcą przez pracownicę, która w dacie zawierania 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. Mając bowiem na uwadze treść art. 84 k.c., stwierdza się, 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, iż 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. Zaistnienie tego rodzaju wady oświadczenia woli jest w tej sytuacji pojęciowo wykluczone, a w związku z tym zastosowanie art. 84 i art. 88 k.c. nie mieści się w zawartej w art. 300 k.p. formule odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 10 listopada 1998 r., I PKN 431/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 792 i z 5 października 2007 r., II PK 24/07, LEX nr 375649).

Wracając na grunt niniejszej sprawy, należy zgodzić się ze stwierdzeniem Sądu Okręgowego, że nie można dwustronnej czynności prawnej, jaką jest porozumienie pracownika z pracodawcą o rozwiązaniu umowy o pracę, utożsamiać z jednostronnym rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za lub bez wypowiedzenia i czynności takiej analizować w kontekście unormowania art. 177 § 1 k.p. i to bez względu na towarzyszące temu porozumieniu okoliczności związane z przeprowadzanymi w podmieście zatrudniającym zwolnienia grupowe. Wypada również podzielić konstatację Sądu drugiej instancji, że brak podstaw do przyjęcia, iż powódka zawierając wspomniane porozumienie z 10 grudnia 2018 r. o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę (określające datę ustania stosunku pracy pierwotnie

na 28 lutego a następnie na 30 kwietnia 2019 r.), działała pod wpływem błędu, jakim była nieświadomość stanu ciąży, o której dowiedziała się w kwietniu tegoż 2019 r.

Słusznie też Sąd ten uznał, że skarżąca znajdowała się pod wpływem błędu, kiedy będąc już w ciąży złożyła oświadczenie woli o odmowie zawarcia proponowanego przez pozwaną porozumienia o przedłużeniu umowy o pracę do 30 czerwca 2019 r. Błąd ten spełniał wszystkie kryteria kwalifikacyjne z art. 84 § 1 i 2 k.c. Dotyczył bowiem treści dwustronnej czynności prawnej, był istotny i wywołany przez pracodawcę.

Należy zauważyć, że samo porozumienie pracownika z pracodawcą o rozwiązaniu umowy o pracę w określonej, odległej od dnia jego zawarcia dacie, jest czynnością prawną o odroczonym w czasie skutku. Kolejne zawierane przez strony porozumienia przesuwające moment zakończenia stosunku pracy poza wcześniej ustaloną datę w istocie przekształcają dotychczasową umowę na czas nieokreślony (z ustalonym przez strony w drodze porozumienia sposobem i pierwotnym terminem jej ustania) w umowę na czas określony. Tak wykreowany stosunek pracy objęty jest zaś ochroną z art. 177 § 3 k.p. Jeżeli zatem umowa o pracę miałaby rozwiązać się po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulegała przedłużeniu do dnia porodu. Powyższa interpretacja tego przepisu jest zgodna z gwarantowaną prawem unijnym ochroną stosunku pracy kobiet, zapewniając ciężarnym kobietom stabilność zatrudnienia pracowniczego w okresie ciąży i pobierania świadczeń macierzyńskich.

Zgodnie bowiem z art. 2 dyrektywy 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 (Dz.U.UE.L1992.348.1), zakazane jest rozwiązanie stosunku pracy pracownic w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego, a odstępstwa od tego zakazu są dopuszczalne jedynie, gdy zachodzą szczególne przyczyny niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w przepisach krajowych i/lub praktyce oraz w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę. Punkt 3. tego artykułu zobowiązuje Państwa Członkowskie do podjęcia niezbędnych środków w celu ochrony tych pracownic przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem. Z art. 288 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej TFUE) wynika, że Państwa Członkowskie

są zobowiązane, dokonując transpozycji dyrektywy, zapewnić jej pełną skuteczność, przy czym dysponują szerokim zakresem uznania w kwestii wyboru formy i środków służących zapewnieniu jej wykonania. Swoboda ta nie ma wpływu na zobowiązanie Państw Członkowskich będących adresatami tej dyrektywy do podjęcia wszelkich środków niezbędnych dla zapewnienia pełnej skuteczności dyrektywy, zgodnie z jej zamierzonymi celami (wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej; dalej TSUE: z 6 października 2010 r., *Base i in.*, C-389/08, EU:C:2010:584, pkt 24, 25; a także z 19 października 2016 r., *Ormaetxea Garai i Lorenzo Almendros*, C-424/15, EU:C:2016:780, pkt 29). W kontekście sporów pomiędzy jednostkami TSUE niezmiennie stwierdzał, że dyrektywa nie może sama z siebie nakładać obowiązków na jednostkę, wobec czego nie można powoływać się na nią wobec jednostki (zob. w szczególności wyroki: *Marshall*, 152/84, EU:C:1986:84, pkt 48; *Faccini Dori*, C-91/92, EU:C:1994:292, pkt 20; a także *Pfeiffer i in.*, od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 108), jednakże wielokrotnie też powtarzał, iż wynikający z dyrektywy wymóg osiągnięcia przez Państwa Członkowskie określonego w niej rezultatu, jak również obowiązek podejmowania wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego wymogu, ciążą na wszystkich organach tych państw, w tym, w granicach ich kompetencji, na organach sądowych (podobnie wyroki: *von Colson i Kamann*, 14/83, EU:C:1984:153, pkt 26; a także *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 47). Wynika stąd, że stosując prawo krajowe, sąd krajowy musi przy dokonywaniu jego interpretacji uwzględnić całość norm prawa krajowego i w oparciu o uznane w porządku krajowym metody wykładni uczynić wszystko, by możliwie w jak najszerszym zakresie interpretować je w świetle treści i celów danej dyrektywy, tak by doprowadzić do osiągnięcia zamierzonego przez nią skutku, realizując tym samym normę ustanowioną w art. 288 akapit trzeci TFUE (wyroki: *Pfeiffer i in.*, C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, pkt 113, 114; a także *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 48).

W wyroku TSUE z 22 lutego 2018 r., *Jessica Porras Guisado*, C-103/16 (LEX nr 2446192) podkreślono, że w odniesieniu do brzmienia art. 10 dyrektywy 92/85/EWG, po pierwsze, zgodnie z pkt 1. tego artykułu Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące co do zasady zwolnień tych pracowników. Po drugie, pkt 3. wspomnianego artykułu stanowi, że Państwa Członkowskie podejmują

niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem na mocy pkt 1 tego artykułu. Artykuł 10 dyrektywy 92/85/EWG dokonuje zatem wyraźnego rozróżnienia między z jednej strony ochroną prewencyjną przed samym zwolnieniem, a z drugiej strony ochroną reparacyjną przed konsekwencjami zwolnienia. Tak więc prawidłowa transpozycja tego artykułu nakłada na Państwa Członkowskie obowiązek zapewnienia tej podwójnej ochrony. Z powyższego wynika, że zobowiązanie Państw Członkowskich nie sprowadza się wyłącznie do wprowadzenia regulacji zakazującej rozwiązywania stosunków pracy, ale także do efektywnego przywracania praw, których pracownicy zostały pozbawione. Obowiązek ten nie może być ignorowany także wtedy, gdy wprawdzie stosunek pracy (*de iure*) nadal trwa, ale następuje faktyczne pozbawienie praw pracowniczych (na skutek mylnego przekonania pracodawcy, że stosunek pracy ustał). Sąd zatem obowiązany jest udzielić ochrony na podstawie wnoszonego przez pracownika środka prawnego, jeśli ma on charakter reparacyjny zmierzający do usunięcia skutków bezprawnych działań pracodawcy, a taki charakter ma roszczenie o przywrócenie do pracy. Nie można natomiast uzależniać skuteczności ochrony reparacyjnej od doboru właściwego na gruncie prawa krajowego środka prawnego, gdy w chwili wnoszenia nie ma w tej kwestii pewności, tzn. nie jest jasne, jakie roszczenie przysługuje (wyroku Sądu Najwyższego z 7 lutego 2019 r., I PK 242/17, OSNP 2019 nr 1, poz. 128).

W doktrynie zauważ się przy tym, że w przypadku wdrożenia przez pracodawcę procedury zwolnień grupowych, dyrektywa w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych ma na celu zapewnienie niezbędnej ochrony pracowników w tym procesie, z zastrzeżeniem uwzględniania zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego w Unii Europejskiej. Z kolei dyrektywa w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią statuuje ogólny zakaz ich zwolnienia z pracy z uchyleniami od zasady podyktowanymi szczególnymi przyczynami, niezwiązanymi z macierzyństwem. Zakładając spójność porządku prawa unijnego, należałoby przyjąć, że wdrażanie tych aktów nie powinno uchybiać standardom ochrony kobiety w regulowanym

okresie (Robert Stefanicki: Szczególna ochrona pracownic związana z ich macierzyństwem a konstrukcja zwolnień grupowych, Prok.i Pr. 2018 nr 7-8, s. 5-23).

W niniejszej sprawie zawarcie zaproponowanego A.G. przez pracodawcę porozumienia o przedłużeniu stosunku pracy do 30 czerwca 2019 r., a w istocie zawarcia umowy o pracę na czas określony do tej daty, kiedy powódka była już w ciąży, spowodowałoby przedłużenie umowy o pracę do dnia porodu. Odmawiając zawarcia tegoż porozumienia skarżąca działała pod wpływem błędu dotyczącego treści czynności prawnej, gdyż nie zdawała sobie sprawy ze skutków prawnych, jakie wywołałoby w jej przypadku – z uwagi na stan ciąży – przyjęcie oferty pracodawcy i zawarcie umowy o pracę na czas określony. Był to też niewątpliwie błąd istotny, albowiem gdyby powódka wiedziała, że w wyniku owej odmowy i zakończenia stosunku pracy w dniu 30 kwietnia 2019 r. utraci ochronę ubezpieczeniową z tytułu macierzyństwa, nie złożyłaby tego rodzaju oświadczenia. Błąd ten wywołany zaś został przez pozwaną, która udzieliła powódce nieprawidłowych informacji na temat jej sytuacji prawnej. Nie można przy tym podzielić poglądu, że powódka mając wyższe wykształcenie i będąc zatrudniona przez wiele lat na stanowisku kierowniczym, miała pełną świadomość konsekwencji podjętej decyzji. Skarżąca posiada wprawdzie wyższe wykształcenie, ale nieprawnicze. Jest bowiem inżynierem i w takim charakterze była zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku kierowniczym związanym z realizacją projektów budowlanych. Naturalne jest zatem, że znalazłszy się w nowej dla niej sytuacji spowodowanej ciążą przypadającą na przedłużony już przez strony termin, do jakiego miał trwać przedmiotowy stosunek pracy, zwróciła się do przełożonego o wyjaśnienie, jakie skutki będzie miało dla niej zakończenie umowy o pracę w ustalonej dacie 30 kwietnia 2019 r. Pozwana będąc dużą spółką prawa handlowego, dysponowała na tyle wyspecjalizowanymi służbami kadrowymi i obsługą prawną, by udzielić powódce wyczerpujących i prawidłowych informacji w tym zakresie, a w razie braku wiedzy na ten temat powinna zasugerować skarżącej, udała się po informację do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Zwracając się o pomoc do pracodawcy i zawierając udzielonym przez niego pouczeniom, powódka działała w dobrej wierze, w zaufaniu do swoich przełożonych. Pozwana swoim zachowaniem uchybiła zaś wynikającym z art. 8 k.p. zasadom współżycia społecznego, naruszając obowiązek lojalności wobec swojego długoletniego

pracownika i nadużywając jego zaufania. W judykaturze zauważa się, że w stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy. Pracodawcę także obowiązuje zasada lojalności wobec pracowników, która wymaga niestosowania nadużyć w procesie kształtowania stosunków pracy i ich rozwiązywania (wyrok Sądu Najwyższego z 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, OSNP 2013 nr 11-12, poz.127).

Nie można wszak abstrahować od okoliczności, w jakich doszło do ostatecznego rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Trzeba pamiętać, że porozumienie o rozwiązaniu przedmiotowej umowy o pracę zawarto z inicjatywy pozwanej, w ramach spowodowanej przyczynami zachodzącymi po stronie pracodawcy procedury zwolnień grupowych. Mimo wdrożenia owej procedury w grudniu 2018 r., budowa, na której zatrudniona była A.G., trwała do grudnia następnego roku, a sama powódka była pracownikiem cenionym przez pracodawcę, skoro dwukrotnie proponował jej przedłużenie stosunku pracy, wpierw do 30 kwietnia a następnie do 30 czerwca 2019 r. Dopiero kiedy w kwietniu 2019 r. (a więc kiedy umowa jeszcze trwała i aktualną była propozycja pozwanej przedłużenia jej o kolejne dwa miesiące) skarżąca poinformowała pracodawcę o ciąży, ten udzielił powódce błędnych informacji na temat jej sytuacji prawnej i utwierdził w przeświadczeniu o słuszności decyzji o odmowie przedłużenia stosunku pracy do 30 czerwca 2019 r. Informacja o ciąży całkowicie zmieniła nastawienia pracodawcy do skarżącej. A przecież kontynuacja łączącej strony umowy o pracę po dniu 30 kwietnia 2019 r. była możliwa, gdyż to sama pozwana zabiegała o to jeszcze w kwietniu 2019 r. Również ewentualne obawy pracodawcy o możliwość faktycznego świadczenia pracy przez powódkę z uwagi na jej stan zdrowia były o tyle niezrozumiałe, że w razie przypadającej na okres ciąży i po urodzeniu dziecka niezdolności do pracy skarżącej, to nie pozwana a Zakład Ubezpieczeń Społecznych byłby płatnikiem należnych z tego tytułu świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i macierzyńskiego.

Podzielając zatem zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.c. oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

T.L.