

Sygn. akt VI P 640/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 sierpnia 2014 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Jadwiga Pawlik

Jadwiga Janina Piłatkowska

Protokolant Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 23 lipca 2014 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. W., poprzednio W.

przeciwko (...)Spółce Akcyjnej w Z.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę wynagrodzenia

I. ustala dalsze istnienie od dnia 1 sierpnia 2013 roku stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 czerwca 2010 roku na czas nieokreślony pomiędzy pracownikiem powódką A. W. (poprzednie nazwisko W.) a pracodawcą pozwanym (...)Spółką Akcyjną w Z.,

II. oddala powództwo w pozostałej części,

III. zasądza od pozwanego (...)Spółki Akcyjnej w Z. na rzecz powódki A. W. kwotę 77 zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nakazuje pobrać od pozwanego (...)Spółki Akcyjnej w Z. kwotę 4.200 zł (cztery tysiące dwieście złotych) na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie tytułem kosztów sądowych.

Sygn. akt VI P 640/13

UZASADNIENIE

A. W. (poprzednio W.) pozwem z dnia 5 września 2013 roku (data wysłania) skierowanym przeciwko (...)S.A. z siedzibą w Z. wniosła o ustalenie dalszego istnienia stosunku pracy nawiązanego na mocy umowy z dnia 03 listopada 2008 roku, zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas trwania procesu, począwszy od wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2013 roku w kwocie po 7.000,00 zł brutto miesięcznie z ustawowymi odsetkami od dat wymagalności poszczególnych kwot do daty zapłaty, a także zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając pozew powódka wskazała, iż jest zatrudniona u pozwanej nieprzerwanie od 03 listopada 2008 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 czerwca 2010 roku na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. W dniu 30 kwietnia 2013 roku złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, gdzie stosunek pracy miał ustać 31 lipca 2013 roku. Na przełomie maja-czerwca 2013 roku powzięła

wiadomość, iż od początku kwietnia jest w ciąży. Na tej podstawie w dniu 19 czerwca 2013 roku, a więc jeszcze przed ustaniem stosunku pracy z uwagi na złożone wypowiedzenie, powódka cofnęła swoje oświadczenie powołując się na okoliczność, iż zostało ono złożone pod wpływem błędu polegającym na niewiedzy powódki o stanie ciąży, w dacie złożenia przez nią oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Jednocześnie dodała, iż o ile by taką wiedzą wówczas dysponowała, nie dokonałaby wypowiedzenia. Pozwany uznał cofnięcie oświadczenia za bezskuteczne, uznając iż umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 lipca 2013 roku.

(pozew – k. 1-3)

(...)S.A. z siedzibą w Z. w odpowiedzi na pozew z dnia 21 listopada 2013 roku (data wysłania) wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pisma pozwany wskazał, iż kwestionuje roszczenie dochodzone w niniejszym postępowaniu zarówno co do zasady, jak i do wysokości. W ocenie pozwanego oświadczenie powódki o cofnięciu wypowiedzenia było nieskuteczne. Pozwany podniósł, iż powódka dopuszczała się błędów, uchybień i zaniedbań przy wypełnianiu podstawowych obowiązków pracowniczych noszących jego zdaniem znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W celu szczegółowego omówienia spraw sądowych prowadzonych przez powódkę zorganizowano spotkanie, na którym umożliwiono jej ustosunkowanie się do zgłaszanych zastrzeżeń i uchybień w zakresie niewywiązywania się z obowiązków pracowniczych. Powódka wzięła udział w dwóch spotkaniach, zaś na kolejne trzecie nie przyszła, informując pozwanego, iż w okresie od 24 stycznia 2013 roku do 20 lutego 2013 roku przebywa na zwolnieniu lekarskim. Od dnia 24 stycznia 2013 roku powódka nie stawiała się więcej do pracy, przedkładając kolejne zaświadczenia lekarskie. W ocenie pozwanego po stronie powódki doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które cechował znaczny stopień winy w postaci rażącego niedbalstwa, który umożliwił pozwanemu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegało m.in. na niesumiennej i niestaranym wykonywaniu pracy oraz na rażącym braku dbałości o dobro zakładu pracy. Ponadto wskazał, iż zamierzał złożyć powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jednakże wyrażając chęć polubownego zakończenia sporu, wyraził zgodę na złożenie przez powódkę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

(odpowiedź na pozew – k. 97 - 104)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. W. (poprzednio W.) została zatrudniona u pozwanego (...)S.A. z siedzibą w Z. na podstawie umowy o pracę z dnia 03 listopada 2008 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę z 1 czerwca 2010 roku na czas nieokreślony. W okresie od dnia 03 listopada 2008 roku do dnia 31 lipca 2011 roku na stanowisku specjalisty ds. prawnych, od dnia 01 sierpnia 2011 roku do dnia 31 marca 2012 roku pełniła obowiązki dyrektora działu obsługi prawnej i specjalisty ds. prawnych, zaś od dnia 01 kwietnia 2012 roku ponownie na stanowisku specjalisty ds. prawnych. Z zaświadczenia o zarobkach wynika, iż średnie wynagrodzenie brutto powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 7.000,00 zł.

(dowód: umowa o pracę z dnia 03 listopada 2008 roku – k. 166, umowa o pracę z dnia 01 czerwca 2009 roku – k. 164, umowa o pracę z dnia 01 czerwca 2010 roku – k. 163, świadectwo pracy – k. 10, zaświadczenie o zarobkach – k. 141, aneks do umowy z dnia 03 października 2012 roku – k. 157, aneks do umowy z dnia 09 marca 2012 roku – k. 158, aneks do umowy z dnia 16 stycznia 2012 roku – k. 159, aneks do umowy z dnia 04 sierpnia 2011 roku – k. 160, aneks do umowy o pracę z dnia 19 stycznia 2009 roku – k. 165)

W zakładzie pracy pozwanego odbywały się cykliczne posiedzenia, na których omawiane były miesięczne raporty, zawierające informacje o prowadzonych przez pracowników sprawach sądowych. Na jednym z posiedzeń, z dnia 17 stycznia 2013 roku zarząd pozwanej, bez zgłoszenia jakichkolwiek uwag, zatwierdził raport działu prawnego za grudzień 2012 roku. Na posiedzeniu z 22/23 stycznia 2013 roku do tego samego raportu zgłoszono już uwagi, w zakresie spraw prowadzonych przez powódkę. Zgłoszone uwagi dotyczyły przede wszystkim konieczności

przyśpieszenia kierowania spraw do komornika, czy uzupełniania informacji w prowadzonych sprawach o wszystkich powołanych świadków. Poza powyższym posiedzeniem, pozwany nigdy wcześniej nie miał zastrzeżeń do pracy powódki.

(dowód: zeznania świadka M. D. – k. 523, zeznania świadka T. P. – k. 525, zeznania powódki – k. 363, protokół z posiedzenia z dnia 17.01.2013r. – k. 393-423, zeznania świadka N. K. – k. 559-560)

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 24 stycznia 2013 roku do dnia 20 lutego 2013 roku, dalej od dnia 21 lutego 2013 roku do dnia 20 marca 2013 roku. Otrzymała także zwolnienie lekarskie na okres od 21 marca 2013 roku do dnia 06 maja 2013 roku.

W dniu 25 kwietnia 2013 roku miała miejsce kontrola prawidłowości wystawionego zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy powódki z powodu choroby za okres od 26 kwietnia 2013 roku do 6 maja 2013 roku. Lekarz orzecznik ZUS po analizie dokumentacji medycznej i po przeprowadzeniu badania, zakwestionował prawidłowość ww. zaświadczenia i orzekł, iż niezdolność do pracy powódki ustała z dniem 25 kwietnia 2013 roku. Na tej podstawie wydał powódce zaświadczenie ZUS ZLA/K. Od dnia 26 kwietnia 2013 roku powódka była zdolna do pracy.

Decyzją z dnia (...) roku, znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił powódce prawa do zasiłku chorobowego za okres od 26 kwietnia 2013 roku do 6 maja 2013 roku. W uzasadnieniu decyzji wskazano, iż w dniu 25 kwietnia 2013 roku lekarz orzecznik ZUS po analizie dokumentacji medycznej i po przeprowadzeniu badania orzekł, iż niezdolność do pracy ustała z dniem 25 kwietnia 2013 roku. W związku z powyższym ZUS stwierdził, iż powódka nie ma prawa do zasiłku chorobowego za wymieniony wyżej okres.

Powódka stawiała się w pracy w dniu 26 kwietnia 2013 roku, celem złożenia zaświadczenia wystawionego przez orzecznika ZUS, a także wniosła o udzielenie urlopu na żądanie. W dniu 29 kwietnia 2013 roku powódka złożyła kolejny wniosek o udzielenie dwóch dni wolnego w okresie od 29 do 30 kwietnia 2013 roku, w związku z koniecznością sprawowania opieki osobistej nad dzieckiem.

(dowód: zwolnienie lekarskie z dnia 23 stycznia 2013 roku – k. 120, zwolnienie lekarskie z dnia 20 lutego 2013 roku – k. 120, zwolnienie lekarskie z dnia 20 marca 2013 roku – k. 121, zaświadczenie ZUS ZLA/K z dnia 25 kwietnia 2013 roku – k. 123, wydruk wiadomości e-mail z dnia 29 kwietnia 2013 roku – k. 229, decyzja z dnia 07 czerwca 2013 roku – k. 124)

W dniu 30 kwietnia 2013 roku powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 31 lipca 2013 roku, jednocześnie wnosząc o udzielenie w okresie wypowiedzenia, tj. od dnia 02 maja 2013 roku urlopu wypoczynkowego za 2012 oraz 2013 rok. Pozwany wyraził na powyższe zgodę.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 30 kwietnia 2013 roku – k. 144, zeznania powódki – k. 363)

W dniu 10 maja 2013 roku powódka, w wyniku badania ginekologicznego powzięła wiedzę o możliwym stanie ciąży. Lekarz prowadzący odmówił powódce wystawienia stosownego zaświadczenia lekarskiego, bowiem badanie USG wykazało, iż jest to obraz odpowiadający ciąży wczesnej i jest zbyt wcześnie na jednoznaczne stwierdzenie stanu ciąży oraz wydanie zaświadczenia lekarskiego. Powtórne badanie wykonane w dniu 7 czerwca 2013 roku potwierdziło, iż powódka jest w ciąży.

(dowód: wynik badania ginekologicznego – k. 256, zaświadczenie lekarskie – k. 146, zeznania powódki – k. 363, dokumentacja medyczna powódki z (...) – k. 427, dokumentacja medyczna powódki z (...) – k. 462, zeznania świadka J. S. – k. 527, zeznania świadka M. N. – k. 527-528, zeznania powódki – k. 561)

W dniu 19 czerwca 2013 roku powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o cofnięciu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę ze względu na fakt, iż zostało ono złożone pod wpływem błędu. Błąd polegał na niewiedzy powódki o stanie ciąży, który miał miejsce już w dniu składania wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka wskazała, iż gdyby taką wiedzę posiadała, przedmiotowe oświadczenie nie zostałoby przez nią złożone. Do oświadczenia zostało załączone zaświadczenie lekarskie.

(dowód: oświadczenie z dnia 19 czerwca 2013 roku – k. 8, 145)

Pismem z dnia 29 lipca 2013 roku pozwany poinformował powódkę, iż jej oświadczenie z dnia 19 czerwca 2013 roku o cofnięciu wypowiedzenia umowy o pracę jest bezskuteczne. W związku z powyższym uznał, iż umowa o pracę rozwiązuje się z dniem 31 lipca 2013 roku.

(dowód: pismo pozwanego z dnia 29 lipca 2013 roku – k. 9)

W dniu 31 lipca 2013 roku pozwany sporządził i wydał powódce świadectwo pracy, w którym w punkcie 3 wskazał, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracownika w trybie ustawowym zgodnie z art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy.

(dowód: świadectwo pracy z dnia 31 lipca 2013 roku – k. 10)

Powódka posiadała ciągłość zwolnień lekarskich wydanych przez lekarza prowadzącego ciążę w przychodni (...) w terminach: 12.06.2013r. – 10.07.2013r., 11.07.2013r. – 08.08.2013r., 09.08.2013r. – 29.08.2013r., 30.08.2013r. – 19.09.2013r., 20.09.2013r. – 10.10.2013r., 11.10.2013r. – 07.11.2013r., 08.11.2013r. – 05.12.2013r., 06.12.2013r. – 19.12.2013r., 20.12.2013r. – 07.01.2014 r.

Za okres od 12 czerwca 2013 roku do 31 lipca 2013 roku zasiłek chorobowy był wypłacany przez pracodawcę powódki. Zaś pismem z dnia 07 sierpnia 2013 roku pozwany zwrócił się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, (...), przesyłając druk Z-3 powódki wraz z jej zwolnieniem lekarskim, celem przejścia przez organ rentowy dalszej wypłaty zasiłku chorobowego.

(dowód: zaświadczenie z dnia 28 listopada 2013 roku – k. 238, zaświadczenia lekarskie – k. 474-478, zaświadczenie płatnika składek – k. 469-470, pismo pozwanego z dnia 07 sierpnia 2013 roku – k. 471, oświadczenie – k. 472)

Powódka pobierała zasiłek chorobowy w okresie od 01 sierpnia 2013 roku do 07 stycznia 2014 roku w łącznej kwocie 19.524,59 zł brutto. W dniu 10 stycznia 2014 roku poinformowała pracodawcę, iż w dniu (...) urodziła dziecko i w związku z tym chce skorzystać z przysługującego jej urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, tj. od dnia (...).

(dowód: wydruk wiadomości e-mail z dnia 10 stycznia 2014 roku – k. 236, wniosek – k. 237, pismo z ZUS z dnia 10 lipca 2014 roku – k. 545, zeznania powódki – k. 561)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy. Dodatkowo podstawę dokonanych ustaleń faktycznych stanowiły częściowo zeznania świadków M. D., T. P., J. S., M. N., N. K. oraz zeznania powódki A. W..

Szczególnie wartościowe okazały się zeznania świadka J. S. – lekarza położnika prowadzącego ciążę powódki. Z jej zeznań jednoznacznie wynika, iż przeprowadzone badania wskazywały na to, że powódka zaszła w ciążę ok. 29 marca 2013 roku. Zeznała, iż jest bardzo prawdopodobne, iż w okresie ok. 4 tygodnia ciąży pacjentka może nie zdawać sobie sprawy z tego, że jest w ciąży. Nawet ginekologicznie nie zawsze można to w tym okresie rozpoznać. Dopiero testy krwi mogą potwierdzić bądź wykluczyć ewentualną ciążę. Świadek zeznała, iż z jej doświadczenia zawodowego wynika, że najwcześniej pewną wiedzę o ciąży powódka mogła mieć po 12 tygodniu ciąży, czego powódka nie kwestionowała.

Zeznania świadka M. N. – pracownika (...), wykonującego w dniu 10 maja 2013 roku powódce badanie USG, były tożsame z zeznaniami świadka J. S.. Zeznał bowiem, iż na podstawie wpisu o USG z 10 maja 2013 roku można stwierdzić, że jest to wczesny okres ciąży. W badaniu stwierdzono, iż średnica pęcherzyka ciążowego wynosi 7,5 mm, co odpowiada obrazowi wczesnej ciąży do 5 tygodni, stwierdzono także pęcherzyk żółtkowy, co także jest obrazem ciąży wczesnej. Kobieta na tym etapie może jeszcze nie wiedzieć, że jest w ciąży. Jednocześnie zeznał, iż w dniu 30 kwietnia 2013 roku powódka rzeczywiście była w ciąży, ale objawów na pewno jeszcze nie było, ponieważ było to 7 dni od koncepcji.

Zeznania świadka M. S. (1) nie posłużyły Sądowi w ustalaniu stanu faktycznego. Wydarzenia opisywane przez świadka miały miejsce w okresie od marca do sierpnia 2012 roku, a zatem w okresie, który w żaden sposób nie miał znaczenia dla przedmiotowej sprawy.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Te dowody były nie tylko spójne wewnątrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd pominął dowód z zeznań członka zarządu pozwanego M. S. (2) (k. 560-561), albowiem dwukrotnie nie stawiała się w Sądzie, będąc prawidłowo wezwaną do osobistego stawiennictwa celem przesłuchania w charakterze strony, pod rygorem pominięcia dowodu z zeznań (k. 509 i k. 548). Zaświadczenie o zatrudnieniu z karty 557 nie stanowi usprawiedliwienia nieobecności o jakim mowa w treści przepisu art. 214¹ k.p.c.

Sąd zważył, co następuje:

W przedmiotowej sprawie powódka wносиła o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nią a pozwanym, a także zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz wynagrodzenia za pracę za czas trwania procesu, począwszy od wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2013 roku oraz kosztów zastępstwa procesowego.

Na wstępie należy zauważyć, że podstawą prawną dla powództwa o ustalenie istnienia prawa bądź stosunku prawnego jest regulacja zawarta w art. 189 kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie z tym przepisem powódka musi wykazać dodatkowo istnienie interesu prawnego uzasadniającego jego roszczenie. Interes ten stanowi, więc podstawową przesłankę materialnoprawną powództwa o ustalenie, a jednocześnie jest on kryterium zasadności wyboru tej formy ochrony praw podmiotowych. Przez „interes” należy rozumieć potrzebę wynikającą z sytuacji, w jakiej powódka się znalazła, natomiast „prawny” dotyczy szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych podmiotu. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W związku z powyższym Sąd uznał, że interes prawny powódki istniał obiektywnie.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, iż od dnia 03 listopada 2008 roku strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, ostatnio na czas nieokreślony, a także że powódka w dniu 30 kwietnia 2013 roku złożyła pozwanemu oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 lipca 2013 roku, zaś w dniu 19 czerwca 2013 roku złożyła oświadczenie o cofnięciu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sporne było natomiast, czy powódka dowiedziała się o zajściu przez nią w ciążę przed złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, tj. przed 30 kwietnia 2013 roku, a także czy doszło do skutecznego cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

W toku procesu pozwany powoływał się na bezskuteczność cofnięcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie przez powódkę jej obowiązków pracowniczych, które cechował znaczny stopień winy w postaci rażącego niedbalstwa przy wypełnianiu przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych, a które polegało na niesumieinnym i niestarannym wykonywaniu pracy oraz rażącym braku dbałości o dobro zakładu pracy. Zdaniem pozwanego powyższe naruszenia umożliwiły mu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nadto pozwany wskazał, iż zamierzał złożyć powódce oświadczenie

o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jednakże wyrażając chęć polubownego zakończenia sporu, wyraził zgodę na złożenie przez powódkę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Niemniej jednak przedmiotem niniejszego postępowania była kwestia skuteczności cofnięcia przez powódkę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a nie jak wynikało z twierdzeń oraz dowodów powołanych przez pozwanego, ustalenie czy były podstawy do dyscyplinarnego zwolnienia powódki. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż pozwana nigdy nie złożyła powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jak również nie informowała powódki, że istnieją przyczyny takiego rozwiązania. Pozwany nie wykazał, aby kiedykolwiek zgłaszał powódce niezadowolenie z wykonywanej przez nią pracy. Również w piśmie z dnia 29 lipca 2013 roku, stanowiącego odpowiedź na cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, pozwany nie wskazał dlaczego jego zdaniem, owo cofnięcie jest bezskuteczne. Tym samym rozważania na ten temat byłyby jedynie czysto teoretyczne, a zatem są Sąd uznał je za zbędne.

W dalszej kolejności należało rozstrzygnąć, czy powódka skutecznie cofnęła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powódka podnosiła, iż oświadczenie o wypowiedzeniu zostało przez nią złożone pod wpływem błędu polegającym na niewiedzy powódki o stanie ciąży, który miał miejsce już w dniu składania wypowiedzenia umowy o pracę.

Błąd jest wadą oświadczenia woli uprawniającą osobę, która złożyła oświadczenie woli pod jego wpływem do uchylecia się od skutków prawnych tego oświadczenia (art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Błędem mogą być dotknięte, co oczywiste, także oświadczenia woli podmiotów stosunku pracy - pracownika i pracodawcy. Konsekwencje złożenia oświadczenia woli pod wpływem błędu nie są unormowane przepisami prawa pracy. Żadne też zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie, choć odmienna od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego natura prawna stosunku pracy będzie wymagała ich stosowania odpowiedniego.

Błąd polega nie tylko na mylnym wyobrażeniu o treści złożonego oświadczenia woli (niezgodności między prawidłowo powziętą wolą a wadliwym jej oświadczeniem), ale także na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy. Powódka miała świadomość, iż złożone przez nią oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę doprowadzi do ustania stosunku pracy i w tym celu go składała. Jej błąd dotyczył jednak nie rodzaju składanego oświadczenia woli, lecz okoliczności faktycznych w jakich je składała. A. W., składając w dniu 30 kwietnia 2013 roku oświadczenie woli nie wiedziała, że jest w ciąży. Podejrzenia o zajściu w ciążę pojawiły się w maju 2013 roku, a dopiero w czerwcu 2013 roku powódka całkowicie upewniła się w swoich przypuszczeniach. Zeznania świadka J. S. oraz M. N. jednoznacznie potwierdziły, iż pod koniec kwietnia 2013 roku, a zatem w momencie złożenia przez powódkę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, mogła nie zdawać sobie sprawy z faktu, iż jest w ciąży. W tym okresie nie ma bowiem jeszcze żadnych objawów fizjologicznych, a nawet z badań ginekologicznych nie można tego jednoznacznie wywnioskować. Wadliwość złożonego przez powódkę oświadczenia woli polega na wadliwości powzięcia woli. Powódka złożyła zatem pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pod wpływem błędu.

Nie każdy jednak błąd ma doniosłość prawną. Można się powoływać tylko na błąd istotny, czyli taki, który uzasadnia przypuszczenie, że "gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści" (art. 84 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Praca kobiety w ciąży podlega wzmożonej ochronie. W związku z urodzeniem dziecka pracownicy przysługuje urlop i zasiłek macierzyński. Jest ona uprawniona do urlopu wychowawczego i zasiłku wychowawczego. Trwałość zatrudnienia w okresie ciąży, urlopów macierzyńskiego i wychowawczego chroniona jest zakazem rozwiązania umowy o pracę oraz zmiany wynikających z niej warunków pracy i płacy. Trudno dociec jakie racjonalne argumenty mogłyby przemawiać za przyjęciem, że gdyby powódka wiedziała, iż jest w ciąży, zrezygnowałaby z bezpieczeństwa prawnego, ekonomicznego i socjalnego, a także komfortu psychicznego jakie stwarzało jej pozostawanie w zatrudnieniu, i podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Tym bardziej, że powódka od początku wskazywała, iż gdyby wiedziała, że jest w ciąży, to na pewno nie zdecydowałaby się na złożenie wypowiedzenia umowy. Jej błąd należy wobec tego ocenić jako istotny.

Od skutków oświadczenia woli złożonego innej osobie można się uchylić wówczas, gdy błąd został wywołany przez tę osobę albo gdy wiedziała ona o błędzie lub z łatwością mogła błąd zauważyć. Jednak ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej (art. 84 § 1 zdanie 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Strona pozwana nie wiedziała, rzecz jasna, o błędzie i nie mogła go zauważyć, błąd nie został też przez pracodawcę wywołany. W tej sytuacji dopuszczalność powołania się powódki na błąd zależy od kwalifikacji wypowiedzenia umowy o pracę jako czynności prawnej odpłatnej bądź nieodpłatnej.

Wypowiedzenie umowy o pracę dotyczy stosunku prawnego wzajemnego, którego „odpłatność” jest cechą pojęciową, definiującą (art. 22 k.p., art. 84 k.p.). Wypowiedzenie umowy o pracę jako czynność prawna nie ma samodzielnego bytu prawnego. Nie występuje w obrocie prawnym bez umowy o pracę, bo jedynym jego skutkiem prawnym jest zakończenie stosunku pracy mającego w tej umowie podstawę. Skoro więc umowa o pracę jest czynnością odpłatną, to i wypowiedzenie umowy powinno być jako taka czynność kwalifikowana.

Gdyby jednak nawet traktować ją w izolacji od umowy o pracę, to i tak nie przekreślałoby to możliwości oceniania jej skuteczności na podstawie art. 84 k.c. Przepis ten stosuje się do stosunku pracy odpowiednio. Ciąża jest okolicznością istotną z punktu widzenia kształtowania stosunku pracy. Nie tylko ogranicza swobodę pracodawcy co do rozwiązania umowy o pracę, ale zmienia zakres podporządkowania pracownicy, powoduje powstanie nowych obowiązków po stronie pracodawcy, zwiększa uprawnienia pracownicy. Zasada ochrony pracy kobiet jest jedną z podstawowych, historycznie najpierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy. Usprawiedliwione jest wobec tego "złagodzenie" warunków uchylenia się kobiety w ciąży od skutków zmierzającego do zakończenia stosunku pracy oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu polegającego na niewiedzy o ciąży. W tej sytuacji należy przyjąć, że jeżeli pracownica będąca w ciąży, nie wiedząc o tym, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, może uchylić się od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć (tak orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 roku, sygn. I PKN 156/01, orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 czerwca 2003 roku, sygn. I PK 206/02).

Prawo do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu jest prawem podmiotowym kształtującym. Jego skutki (unieważnienie czy też ubezskutebnienie czynności prawnej) powstają wprawdzie z chwilą złożenia pracodawcy stosownego oświadczenia na piśmie, ale działają *ex tunc*. Oświadczenie woli złożone pod wpływem błędu jest nieważne od początku, od chwili jego złożenia. Skoro nie było wypowiedzenia umowy o pracę, to oświadczenie woli pracodawcy o jej przyjęciu stało się bezprzedmiotowe, a zatem nie mogło dojść do rozwiązania umowy. Jeśli stosunek pracy nie został rozwiązany, to trwa nadal i to nieprzerwanie.

W konsekwencji, Sąd na podstawie wskazanych przepisów ustala w punkcie I dalsze istnienie od dnia 1 sierpnia 2013 roku stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 czerwca 2010 roku na czas nieokreślony pomiędzy pracownikiem powódką A. W. a pracodawcą pozwanym (...)Spółką Akcyjną w Z..

Powódka wniosła też o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pracę obejmującego okres od sierpnia 2013 r. do chwili obecnej w kwocie 7.000 zł brutto miesięcznie za każdy miesiąc i dodatkowo o zasądzenie ustawowych odsetek od poszczególnych kwot liczonych od dat wymagalności do dnia zapłaty.

W niniejszej sprawie nie znajdzie zastosowania art. 177 k.p., który odnosi się do dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży przez pracodawcę. Z pewnością przyjęcie przez pracodawcę oferty powódki rozwiązania stosunku pracy nie będzie zaliczane do katalogu takich czynności. Podstawę prawną żądania wypłaty wynagrodzenia będzie zatem stanowił art. 22 k.p. Warunkiem zachowania przez pracownika prawa do wynagrodzenia za przerwę w wykonywaniu pracy powstałą na skutek przeszkody wynikłej z przyczyn dotyczących pracodawcy jest gotowość do wykonywania pracy, za którą to zgodnie z art. 81 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania. Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: zamiar wykonywania pracy, psychiczna i fizyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Gotowość do pracy to stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy, polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania

swoją osobą i czasem, na godzeniu się na ograniczenie tejże wolności na rzecz i przez pracodawcę. Dla ustalenia zamiaru świadczenia pracy obecność pracownika w zakładzie pracy nie jest konieczna, wystarczy potwierdzenie przez niego gotowości stawienia się na każde wezwanie pracodawcy. Pracownik może powiadomić o tym pracodawcę telefonicznie, korespondencyjnie lub osobiście – stawiając się na stanowisku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2007r., II PK 80/07).

Sam fakt toczenia przez powódkę sporu sądowego nie jest wystarczający do uznania jej gotowości do podjęcia pracy, gdyż świadczy on jedynie o zamiarze podjęcia pracy po zakończeniu tego sporu w sposób dla niej korzystny. Natomiast w przypadku, gdy Sąd Pracy wyda wyrok ustalający, że stosunek pracy trwa i następnie pracownik zgłosi swoją gotowość natychmiastowego podjęcia pracy, wówczas bez względu na to jak długo następnie spór będzie jeszcze trwał, przesłanka gotowości pracownika do pracy istnieje. Wówczas ewentualne niepodjęcie przez pracownika pracy po prawomocnym zakończeniu sporu ustalającego istnienie stosunku pracy będzie uzasadniało rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z takim pracownikiem np. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Podsumowując należy wskazać, że przede wszystkim pracownik musi mieć zamiar wykonywania pracy. Po drugie po stronie pracownika musi istnieć faktyczna zdolności do świadczenia pracy, ponieważ w razie braku takiej zdolności np. z powodu niezdolności do pracy z powodu choroby, pracownik będzie miał prawo nie do wynagrodzenia na podstawie art. 81 k.p. lecz do wynagrodzenia chorobowego na podstawie art. 92 k.p., a następnie do zasiłku chorobowego. Z przedstawionej dokumentacji medycznej wynika, że od sierpnia 2013 r. powódka nie była zdolna do pracy ze względu na ciążę. Powódka w okresie od 1 sierpnia 2013 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim i pobierała zasiłek chorobowy w okresie do 7 stycznia 2014 roku w łącznej kwocie 19.524,59 zł brutto.

Zatem po stronie powódki zachodził brak zdolności do świadczenia pracy i nie została spełniona jedna z przesłanek, od zaistnienia której prawo do wynagrodzenia za gotowość do pracy jest uzależniona. Podobnie nie spełniła ona trzeciego warunku, mówiącego o uzewnętrznieniu gotowości do wykonywania pracy, które winno być spełnione poprzez określone oświadczenie pracownika złożone pracodawcy na tę okoliczność. Należy bowiem zauważyć, że powódka nie przedstawiła żadnego dowodu świadczącego o tym, że rzeczywiście chce dalej świadczyć pracę na rzecz pozwanego. Z pewnością nie wystarczające jest przedstawienie przez nią oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia.

Wobec braku zdolności powódki do świadczenia pracy w w/w okresie oraz nie zgłoszenia przez nią gotowości do pracy w późniejszym okresie po urodzeniu dziecka, a także wskazaną przez powódkę w zeznaniach okoliczność, że od lutego 2014 roku świadczy usługi prawnicze (k. 561), nie zostały spełnione przesłanki, od zaistnienia których prawo do wynagrodzenia za gotowość do świadczenia pracy jest uzależnione. W związku z powyższym powództwo w zakresie zasądzenia wynagrodzenia podlegało oddaleniu.

W procesie występował zawodowy pełnomocnik jedynie po stronie powódki. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie III zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, zgodnie z żądaniem strony powodowej, na podstawie art. 98 § 1 i 3 kodeksu postępowania cywilnego (17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego) oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 3 (60 zł – wygrana w punkcie I co do roszczenia o ustalenie) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić (karta 87), Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów. W konsekwencji należy pobrać od pozwanego kwotę 4.200 zł tytułem kosztów sądowych w postaci opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić zgodnie z kartą 87 (5% od uwzględnionego w punkcie I roszczenia o ustalenie o wartości 84.000 zł, tj. 7.000 zł miesięcznego wynagrodzenia razy 12 miesięcy).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.