

I. Sygn. akt XP 936/13

A.A. WYROK

A.B. WIMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Lucyna Ziewiec, Mirosława Zarzycka

Protokolant: Izabela Golanowska

po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2014 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. P.**

przeciwko **A. B. (...) A. B. we W.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy

I. ustala, że między powódką M. P. a pozwanym A. B. nadal istnieje stosunek pracy, także po dniu 30.10.2013 r.;

II. nakazuje pozwanemu A. B. uiścić na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwotę 960 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

S.. akt XP 936/13

UZASADNIENIE

Powódka M. P. pozwem z dnia 11.12.2013 r., doprecyzowanym w piśmie z dnia 26.11.2013 r., domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy między nią a pozwanym A. B., (...) we W., również po dniu 30.10.2013 r.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego od 1.02.2009 r., początkowo formalnie na ¼ etatu, następnie na ½, wreszcie zaś na cały etat, zgodnie ze stanem rzeczywistym. Część wynagrodzenia wypłacana była „pod stołem”. Wskazała, że pozwany zgodził się potwierdzić jej rzeczywiste warunki pracy, pod warunkiem podpisania jednocześnie rozwiązania umowy za porozumieniem stron. W dniu 7.10.2013 r. powódka podpisała przedłożone jej podanie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron i otrzymała umowę na cały etat od 1.10.2013 r. W dniu 8.10.2013 r. powódka udała się do lekarza ginekologa i okazało się, że jest w ciąży. Z tego powodu w dniu 10.10.2013 r. wysłała pozwanemu listem poleconym oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron z powodu błędu polegającego na braku świadomości, że powódka jest w ciąży. Ponadto w dniu 8.10.2013 r. powódka dzwoniła do pozwanego i wniosła o wycofanie złożonego oświadczenia, a w dniu 9.10.2013 r., zanosząc zwolnienie lekarskie, także o tym mówiła, pozwany nie wyraził jednak zgody na cofnięcie.

W odpowiedzi na pozew pozwany A. B. domagał się oddalenia powództwa w całości.

Zarzucał, że powódka chciała pracować wcześniej w niepełnym wymiarze pracy. Wskazał, że początkowo powódka pracowała bardzo dobrze, jednak po pewnym czasie pozwany zauważył, że kiedy on i E. N. wyjeżdżają po towar, utarg znacznie maleje. Pozwany zwracał powódce uwagę, że zbyt mało czasu poświęca klientom. Prosił pracowników o rzetelność i dyscyplinę finansową. Prowadził z powódką wielokrotne rozmowy dyscyplinujące. Ponieważ wszyscy mieli dostęp do kasy, trudno było wskazać winnego. Na zapisie z kamer pozwany zauważył, że powódka podmienia lub usuwa dokumenty. W zawaolowany sposób zwracał powódce uwagę, żeby poskromiła swoje apetytu. Wytykając powódce, musiałby ją zwolnić dyscyplinarnie, a tego nie chciał, ponieważ powódka jest inteligentna, dobrze znała towar i poza permanentnymi spóźnieniami, pod nadzorem pracowała dobrze. Od kwietnia 2013 r. powódka powiedziała, że chce pracować więcej i strony zawarły mowę na 1/2 etatu. Wówczas wydarzył się incydent – powódka przyznała się do zabrania pieniędzy z kasetki i je oddała. W sierpniu 2013 r. powódka poprosiła o zwiększenie wymiaru czasu pracy do pełnego etatu. Pozwany zgodził się, obiecał powódce zatrudnienie na pełny etat. W tym okresie dowiedział się, że powódka jest nieuprzejma dla klientów, ponadto spadło jej zaangażowanie i zdarzało jej się nie przyjść do pracy bez usprawiedliwienia, a ponadto ciągle się spóźniała. Pozwany nie chciał z nią już pracować. W dniu 7.10.2013 r. pozwany zgodnie z obietnicą dał powódce umowę na czas nieokreślony od 1.10.2013 r., ale jednocześnie powiedział, że powinien ją zwolnić dyscyplinarnie. Powódka powiedziała, że nie chce już pracować u pozwanego. Pozwany powiedział, że nie zwolni powódki, jeśli sama wypowie umowę z dniem 30.10.2013 r., tak, żeby mogła przekazać stanowisko nowej osobie i sobie czegoś poszukać. Następnego dnia powódka przyniosła zwolnienie lekarskie, że jest w ciąży. Pozwany nie otrzymał oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia, ale chciał rozwiązać sprawę polubownie, powiedział, że będzie wysyłał do ZUS zwolnienia i nie wyrejestruje powódki. Po miesiącu matka powódki zażądała rozwiązania umowy i wystawienia świadectwa pracy, co pozwany uczynił. Zdaniem pozwanego powódka doskonale wiedziała, że jest w ciąży, skoro był to początek czwartego miesiąca, a ponadto odmówiła wcześniej wykonania cięższej pracy. Pozwany podkreślił, że nie zwolnił powódki z uwagi na ciążę, nic o niej bowiem nie wiedział.

W piśmie procesowym z 11.02.2014 r. powódka dodała, że była przekonana, że umowę rozwiązano za porozumieniem stron, co innego pozwany wpisał zaś w świadectwie pracy. Zaprzeczyła, by miały miejsce upomnienia, nagany czy rozmowy dyscyplinujące dotyczące pieniędzy albo próby kradzieży ze strony powódki. Dodała, że ma to na celu jej zdyskredytowanie. Przyznała, że miały miejsce jedynie parokrotnie rozmowy upominające dotyczące spóźnień. Podkreśliła, że nie spóźniała się często i nigdy jej nie zasugerowano, że jest to ciężkie naruszenie obowiązków. Zaprzeczyła również, by miała zachowywać się w sposób zniechęcający klientów.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. P. była zatrudniona u pozwanego A. B., (...) we W., od 1.02.2009 r., początkowo na 1/4 etatu, następnie – od kwietnia 2013 r. na 1/2 etatu, na stanowisku sprzedawcy, a następnie sprzedawcy - magazyniera.

W dniu 7.10.2013 r. strony podpisały umowę o pracę od dnia 1.10.2013 r. na czas nieokreślony, na pełny etat.

Średnie zarobki powódki za 3 ostatnie miesiące pracy wynosiły 800 zł brutto, 628,43 zł netto.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto umowa o pracę k. 8, umowa o pracę k. 9, 30, 32, 34, 36, zaświadczenie k. 39

Powódce zdarzało się spóźniać do pracy. Była z tego powodu upominana przez pracodawcę.

Oprócz powódki dostęp do dokumentacji i pieniędzy mieli inni pracownicy.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 52, 56 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanego k. 52, 56 (płyta CD)

Zdaniem pozwanego powódka była dobrym pracownikiem, o ile się nie spóźniała.

Pozwany miał podejrzenia co do uczciwości powódki, ponieważ ginęły pieniądze i były nieścisłości w dokumentacji. Nie miał jednak bezpośrednich dowodów jej nieuczciwości. Pozwany nie zarzucił nigdy powódce wprost, że kradnie lub fałszuje dokumenty, sygnalizował jedynie jej i innym osobom, żeby byli uczciwi. Nie chciał zwolnić powódki z własnej inicjatywy, bo musiałby się tłumaczyć.

Dowód: przesłuchanie pozwanego k. 52, 56 (płyta CD)

W dniu 7.10.2013 r. pozwany i powódka podpisali umowę na czas nieokreślony od dnia 1.10.2013 r. Jednocześnie pozwany zarzucił powódce, że się spóźnia i zagroził zwolnieniem dyscyplinarnym. Powódka powiedziała, że w tej sytuacji też nie chce już u pozwanego pracować i podpisała przygotowane przez pozwanego oświadczenie o treści „proszę o rozwiązanie mojej umowy o pracę z dniem 30.10.2013 r.” Pozwany złożył pod oświadczeniem swój podpis z dopiskiem „zgoda”.

Dowód: pismo z 7.10.2013 r. k. 7

W dniu 8.10.2013 r. powódka udała się do lekarza ginekologa, który stwierdził, że powódka jest w 15 tygodniu ciąży.

Dowód: zaświadczenie k. 4

Powódka nie wiedziała, że jest w ciąży, z powodu poważnych zaburzeń menstruacji – braku miesiączki przez okres 1,5 roku. Powódka podczas wizyty lekarskiej była zaskoczona stwierdzeniem u niej ciąży.

Dowód: zaświadczenie k. 26

przesłuchanie powódki k. 52, 56 (płyta CD)

W dniu 8.10.2013 r. powódka dzwoniła do przełożonej E. N. z prośbą o cofnięcie rozwiązania umowy. Przełożona się nie zgodziła.

Do pozwanego A. B. dzwoniła także w tej sprawie matka powódki. Pozwany nie chciał anulować zwolnienia z pracy.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 52, 56 (płyta CD)

częściowo przesłuchanie pozwanego k. 52, 56 (płyta CD)

W dniu 10.10.2013 r. powódka wysłała pozwanemu listem poleconym oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30.10.2013 r., albowiem złożyła to oświadczenie pod wpływem błędu. Wskazała, że w dniu 7.10.2013 r. podpisała przedłożone przez pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30.10.2013 r., w momencie jego podpisywania nie wiedziała jednak, że jest w ciąży. Z tego powodu uchyła się od skutków złożonego oświadczenia woli. W załączeniu powódka przesłała oryginał zaświadczenia lekarskiego o ciąży.

Dowód: dowód wysłania listu poleconego k. 5

oświadczenie k. 6

Pozwany nie odebrał dwukrotnie awizowanego pisma.

Dowód: przesłuchanie powódki k. 52, 56 (płyta CD)

W dniu 7.11.2013 r. pozwany wystawił powódce świadectwo pracy za okres 1.02.2009 r. – 30.10.2013 r., w którym wskazał, że umowa została rozwiązana przez pracownika w trybie art. 55 k.p.

Dowód: świadectwo pracy k. 48

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy także po dniu 30.10.2013 r. zasługiwało na uwzględnienie, powódka skutecznie uchyliła się bowiem zdaniem Sądu od złożonego w dniu 7.10.2013 r. oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę łączącej ją z pozwanym z dniem 30.10.2013 r.

Co do zasady, w przypadku oświadczeń woli zmierzających do rozwiązania umowy o pracę, pracownik może uchylić się od skutków złożonego przez niego oświadczenia, powołując się na skatalogowane w kodeksie cywilnym wady oświadczeń woli.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 marca 2002 r. (sygn. akt I PKN 156/01 OSNP 2004/5/78), roszczeniami właściwymi w związku ze złożeniem oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu są, w zależności od okoliczności konkretnego przypadku, żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy, wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. W przedmiotowej sprawie powódka domagała się ustalenia dalszego istnienia stosunku pracy – także po dniu 30.10.2013 r., kiedy to formalnie strony rozwiązały umowę za porozumieniem stron. W świetle przytoczonych w pozwie okoliczności faktycznych takie sformułowanie roszczenia pozwu należało uznać za prawidłowe, jeśli bowiem powódka skutecznie – jak twierdziła - uchyliła się od złożonego w dniu 7.10.2013 r. oświadczenia woli, to jej stosunek pracy z pozwanym nigdy nie wygasł, przez co może się skutecznie domagać się ustalenia dalszego istnienia stosunku pracy.

Należy podkreślić, że skuteczność uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia jest uzależniona od spełnienia ustawowych przesłanek oraz po zachowaniu wymogów formalnych. Mianowicie zgodnie z art. 84 k.c., stosowanym odpowiednio w sprawach z zakresu prawa pracy na podstawie art. 300 k.p., 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, niełożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Błąd stanowi jedną z wad 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 uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Po pierwsze, musi wystąpić błąd co do treści czynności prawnej, po drugie, musi to być błąd istotny. Błąd co do treści czynności prawnej nie musi być błędem co do essentialia tej czynności, musi jednak dotyczyć elementu jej treści. W orzecznictwie dopuszczono możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu co do prawa (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2003 r., IV CK 274/02, Lex nr 146440). Błąd co do treści czynności prawnej (art. 84 § 1 k.c.) może dotyczyć również stanu prawnego, a jego wykrycie oznacza zniesienie różnicy między stanem wyobrażanym przez składającego oświadczenie woli a stanem rzeczywistym opartym na wykładni prawa i praktyce jego stosowania. Art. 84 § 2 k.c. formułuje definicję błędu istotnego wskazując, że błąd jest istotny, jeżeli zachodzi taka sytuacja, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, niełożyłby oświadczenia tej treści. Wchodzi tu w grę jednocześnie subiektywna i obiektywna istotność błędu (subiektywna, polegająca na tym, że indywidualnie pojmowany składający, gdyby nie był w błędzie, niełożyłby oświadczenia woli tej treści, i obiektywna, polegająca na tym, że niełożyłby oświadczenia woli tej treści także ujmowany generalnie rozsądny człowiek w jego sytuacji).

Przepis art. 84 § 1 k.c. zd. drugie (stosowany na podstawie art. 300 k.p. również w sprawach z zakresu prawa pracy) określa przesłanki uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, jeśli było to oświadczenie złożone innej osobie. W przypadku oświadczenia woli złożonego innej osobie uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, choćby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Ograniczenia te nie dotyczą jednak czynności prawnej nieodpłatnej. 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 (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2005 r. (sygn. akt III CK 48/05).

Zachowanie wymogów formalnych takiego oświadczenia następuje gdy jest złożone na piśmie, skierowane do określonego adresata w taki sposób żeby mógł zapoznać się z jego treścią oraz powinno dotrzeć do adresata w rocznym terminie, zakreślonym w art. 88 k.c., tak aby mógł on zapoznać się z jego treścią (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1967 r., III CZP 7/67, OSNCP 1967, nr 10, poz. 171). Uprawnienie do uchylenia się od skutków oświadczenia woli przysługuje wyłącznie tej osobie, która złożyła dotknięte wadą oświadczenie woli, nigdy zaś drugiej stronie czynności prawnej. Uprawnienie wygasa po upływie roku od wykrycia błędu (art. 88 § 2 k.c.).

Niewątpliwie ciąża jest bardzo istotną okolicznością faktyczną, wpływająca na prawa i obowiązki stron i zgodnie z jednolitym stanowiskiem orzecznictwa, co do zasady istnieje możliwość uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu polegającego na niewiedzy o stanie ciąży (tak w szczególności Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 16.06.2009 r., I PK 17/2009). W świetle brzmienia art. 84 k.c., nie wystarczy jednak ustalenie niewiedzy o stanie ciąży, by uznać wszelkie oświadczenia woli składane przez niewiedzącą o stanie ciąży osobę za oświadczenia, od których skutków można się ona automatycznie uchylić. Jak wynika z art. 84 k.c., w danej sytuacji należy uznać błąd za istotny, jeżeli zachodzi taka sytuacja, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści.

Powódka złożyła na piśmie oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli w dniu 10.10.2013 r. Wysłała to pismo do pozwanego listem poleconym i – jak zeznała – pozwany nie odebrał pisma pomimo dwukrotnego awizowania. Ponadto kilkakrotnie ona i jej matka rozmawiały z pozwanym i przełożoną powódki na temat stwierdzenia ciąży i woli kontynuowania stosunku pracy przez powódkę. Pozwany zaprzeczył, by kiedykolwiek otrzymał pismo od powódki. Sąd dał wiarę w świetle załączenia do pozwu dowodu nadania przesyłki, że powódka skierowała do pozwanego pisemne oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli. Nawet gdyby jednak przyjąć, że takiego oświadczenia w dniu 10.10.2013 r. powódka nie wysłała, to oświadczenie o uchyleniu się przez nią od skutków oświadczenia woli z 7.10.2013 r. należałoby uznać za doręczone pozwanemu wraz z pozwem, a zatem nadal byłoby ono skuteczne, jako złożone przed upływem roku od stwierdzenia przez powódkę, że działała pod wpływem błędu – niewiedzy o stanie ciąży.

Z przedłożonych przez powódkę zaświadczeń lekarskich wynika, że nie wiedziała ona o stanie ciąży do dnia 8.10.2013 r., albowiem przez 1,5 roku miała poważne zaburzenia menstruacji (brak miesiączki) i była stwierdzeniem ciąży zaskoczona. W dniu stwierdzenia ciąży powódka była w 15 tygodniu ciąży i mogła nie zaobserwować jeszcze jej objawów. Sąd nie podzielił w tych okolicznościach stanowiska pozwanego, że powódka na pewno o ciąży wiedziała, skoro dwa tygodnie wcześniej odmówiła wykonania cięższej pracy.

W piśmie o uchyleniu się od skutków złożonego w dniu 7.10.2013 r. oświadczenia woli powódka wskazała, że uchyła się od oświadczenia o rozwiązaniu umowy „za porozumieniem stron”. Pozwany zaprzeczył, by taki był tryb rozwiązania umowy, a w treści świadectwa pracy powódki wpisał, że umowę rozwiązał pracownik w trybie art. 55 k.p., tj. bez wypowiedzenia. Stanowisko pozwanego jest zdaniem Sądu w świetle przedłożonej dokumentacji całkowicie nieuzasadnione. Z treści pisma z 7.10.2013 r. wynika, że powódka podpisała oświadczenie o treści „proszę o rozwiązanie mojej umowy o pracę z dniem 30.10.2013 r.”, zaś pozwany złożył pod oświadczeniem swój podpis z dopiskiem „zgodą”. Taki sposób rozwiązania umowy jednoznacznie wskazuje, że rozwiązano ją za porozumieniem stron, a nie za wypowiedzeniem, a tym bardziej – bez wypowiedzenia - przez pracownika. To powódka, nie zaś pozwany, prawidłowo zinterpretowała zatem treść złożonego przez obie strony oświadczenia. Wypowiedzenie i rozwiązanie bez wypowiedzenia to oświadczenia jednostronne, podczas gdy porozumienie zakłada oświadczenie woli obu stron, w niniejszej sprawie to obie strony zgodnie porozumiały się co do terminu rozwiązania stosunku pracy, co potwierdziły obie podpisami. Żeby przyjąć, że umowa została rozwiązana za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia przez jedną ze stron, w treści oświadczenia musiałoby się znaleźć sformułowanie: „rozwiązuję umowę za wypowiedzeniem...” lub „rozwiązuję umowę bez wypowiedzenia...”. Takiego sformułowania w oświadczeniu z dnia

7.10.2013 r. zaś nie zawarto. Wystawione przez pozwanego świadectwo pracy – gdyby nawet powódka nie uchyliła się skutecznie od złożonego oświadczenia, co skutkowałoby rozwiązaniem umowy z dniem 30.10.2013 r. – należałoby zatem uznać w części, w której wskazano tryb i sposób rozwiązania umowy - za błędne.

Przy dokonywaniu oceny, czy powódka składając oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za porozumieniem stron, pozostawała w istotnym błędzie, nie wystarczyło poprzestanie na ustaleniu, czy powódka składając oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy wiedziała o stanie ciąży, czy też nie. Należało bowiem ustalić, czy powódka składała sporne oświadczenie woli w takich warunkach, że gdyby nie niewiedza o stanie ciąży, to „oceniając sprawę rozsądnie”, takiego oświadczenia by nie złożyła. Znaczenie dla oceny, czy powódka uchyliła się od oświadczenia woli skutecznie, miał zatem całokształt okoliczności, w związku z którymi doszło do rozwiązania stosunku pracy między stronami.

Powódka świadczyła pracę na stanowisku sprzedawcy – magazyniera. Jak zeznał pozwany – była uważana przez niego za dobrego pracownika, pomijając ciągle spóźnienia. Powódka przyznała, że zdarzało jej się spóźniać do pracy, i że była przez to upominana, jednak nie potwierdziła, by były to spóźnienia notoryczne i podkreśliła, że nie zasugerowano jej nigdy, by było to traktowane jako ciężkie naruszenie przez nią obowiązków.

Twierdzeń o licznych innych naruszeniach przez powódkę zasad uczciwości pozwany zaś w żaden sposób nie udowodnił, powódka zaś zdecydowanie im zaprzeczyła. Pozwany złożył odpowiedź na pozew po terminie, a pomimo tego Sąd zdecydował o pozostawieniu tej odpowiedzi w aktach jako pisma procesowego i umożliwił pozwanemu postanowieniem z dnia 31.01.2014 r. wskazanie dalszych twierdzeń i dowodów na poparcie jego stanowiska, pod rygorem utraty prawa ich powoływania w toku dalszego postępowania. Pozwany w określonym terminie nie skorzystał z możliwości uzupełnienia swoich wniosków dowodowych. Wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka E. N. zgłoszony na rozprawie w dniu 12.03.2014 r., już po przesłuchaniu stron, Sąd Rejonowy oddalił jako spóźniony i nieistotny dla rozstrzygnięcia.

Nieistotność przesłuchania wskazanego przez powoda świadka dla rozstrzygnięcia sprawy wynikała z kilku powodów. Po pierwsze opisywana przez pozwanego rzekoma kradzież i fałszowanie dokumentów przez powódkę miały miejsce – jak wynika z treści odpowiedzi na pozew – wiele miesięcy wcześniej, nawet więc gdyby pozwany udowodnił je przed sądem, i tak nie mogłyby one stanowić podstawy rozwiązania z powódką umowy bez wypowiedzenia z powodu upływu miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 par. 2 k.p. Spóźnienia tolerowane przez pozwanego – jak sam przyznał – przez bardzo długi okres czasu - czy niepotwierdzone zarzuty dotyczące rzekomego nieuprzejmego zachowania powódki wobec klientów, nie mogłyby stać się w takich okolicznościach podstawą skutecznego zwolnienia dyscyplinarnego, tylko w taki sposób pracodawca może zaś rozwiązać umowę z zatrudnioną na czas nieokreślony ciężarną pracownicą. Przede wszystkim jednak pozwany sam wielokrotnie i w pismach i w toku przesłuchania wskazywał, że nie chciał zwolnić powódki dyscyplinarnie, żeby nie musiał się tłumaczyć, a ponadto przyznał, że nie miał żadnych bezpośrednich dowodów nieuczciwości powódki, a jedynie przypuszczenia, których zasadności nie udało mu się jednoznacznie potwierdzić. Zdaniem Sadu pozwany nie tylko nie chciał rozwiązać umowy z powódką w trybie dyscyplinarnym, ale jego wolą było, by to powódka jednostronnie rozwiązała umowę, o czym świadczy błędne rozumienie przez niego treści złożonego przez obie strony oświadczenia z 7.10.2013 r. o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron i i potraktowanie go jako rozwiązanie umowy przez powódkę, bez wypowiedzenia (co pozwany wywodził z tego, że „okres wypowiedzenia” był skrócony do 30.10.2013 r.).

Prawo pracy zapewnia bardzo szeroką ochronę kobiet w ciąży i jedynie w sytuacji ciężkiego naruszenia przez nie podstawowych obowiązków pracowniczych, ich ochrona ustępuje ochronie prawa pracodawcy do rozwiązania umowy z osobą, która dopuszcza się ciężkich naruszeń. W przypadku zatem, gdyby powódka została postawiona w dniu 7.10.2013 r. przed uprawdopodobnionymi zarzutami ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w okresie ostatniego miesiąca, a tym samym przed realnym wyborem zwolnienia się z własnej inicjatywy za porozumieniem stron albo zwolnieniem dyscyplinarnym, na które pracodawca byłby zdecydowany, to należałoby uznać, że nie uchyliła się skutecznie od złożonego oświadczenia woli. Nawet dla osoby w ciąży, nieporównanie korzystniejsze jest bowiem rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, niżli realnie grożące jej zwolnienie dyscyplinarne, w szczególności oparte na uprawdopodobnionym zarzucie kradzieży czy fałszowania dokumentacji. W świetle

okoliczności niniejszej sprawy zdaniem Sądu nie sposób jednak przyjąć, by w dniu 7.10.2013 r. powódka stała przed wyborem - rozwiązanie umowy za porozumieniem stron albo uzasadnione okolicznościami zwolnienie dyscyplinarne. Pozwany sam przyznał, że nie chciał zwalniać powódki dyscyplinarne, bo nie miał dowodów jej nieuczciwości, a jedynie przypuszczenia, a ponadto nie chciał się z takiego sposobu zwolnienia tłumaczyć. Spóźnień powódka z uwagi na przebieg jej pracy i stosunek pozwanego do nich - nie traktowała jako ciężkich naruszeń przez nią obowiązków. Pozwany napomknął o zwolnieniu dyscyplinarnym za spóźnienia, jednakże powódka podpisała oświadczenie przede wszystkim po stwierdzeniu przez obie strony, że nie chcą już ze sobą współpracować. Zdaniem Sądu niewątpliwym jest w tych okolicznościach, że gdyby powódka w dniu 7.10.2013 r. wiedziała o stanie ciąży, to tego oświadczenie nie podpisałaby, nie została bowiem postawiona przed żadnymi ciężkimi zarzutami, zaś spóźnień, które jej zarzucono, nie uważała za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Pozwany nie miał dowodów dopuszczenia się przez powódkę ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych, chciał przerzucić na nią inicjatywę zakończenia stosunku pracy, nie przygotował zwolnienia dyscyplinarnego i nie twierdził, że gdyby powódka nie podpisała w dniu 7.10.2013 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy, to zwolniłby ją dyscyplinarne.

W świetle twierdzeń pozwanego, który – jak wskazywał w toku procesu – proponował powódce po dniu 7.10.2013 r., że nie zgłosi w ZUS zakończenia stosunku pracy i będzie jedynie wysyłał do ZUS zwolnienia – należy również przyjąć, że gdyby powódka wiedziała w dniu 7.10.2013 r. o ciąży i poinformowała o niej pozwanego, to pozwany również nie dążyłby w tym dniu do zakończenia stosunku pracy z powódką w jakimkolwiek trybie, tym bardziej, że powódkę lubił i cenił jako pracownika, a ponadto zdawał sobie sprawę z wagi świadczeń z ubezpieczenia społecznego w sytuacji, w jakiej powódka się znalazła.

Zdaniem Sądu Rejonowego gdyby powódka wiedziała w dniu 7.10.2013 r. o stanie ciąży i oceniała sprawę rozsądnie w świetle wszystkich okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, a w szczególności w świetle postawy pracodawcy, treści rozmowy stron z dnia 7.10.2013 r. i przedstawionych jej zarzutów oraz dotychczasowego przebiegu zatrudnienia, to nie złożyłaby oświadczenia woli z 7.10.2013 r. o rozwiązaniu umowy z dniem 30.10.2013 r., pozostawała bowiem w uzasadnionym okolicznościami przekonaniu, że na zwolnienie dyscyplinarne z pracy nie zasłużyła.

Z uwagi na powyższe należało przyjąć, że powódka skutecznie uchyliła się od oświadczenia woli złożonego w dniu 7.10.2013 r. pod wpływem błędu i stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu z dniem 30.10.2013 r. W konsekwencji Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie I wyroku i ustalił, że między powódką M. P. a pozwanym A. B. istnieje stosunek pracy także po dniu 30.10.2013 r..

W punkcie II na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 113 u.k.s.c. nakazał pozwanemu A. B. uiścić na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia kwotę 960 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy (5% wps wynoszącego 19.200 zł).

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.