

**Postanowienie z dnia 5 lipca 2002 r.**

**I PKN 172/01**

**Słuszny interes pracownika stanowi samodzielne kryterium oceny dopuszczalności zawarcia ugody sądowej. Z reguły nie jest zgodne z interesem pracownicy w ciąży podlegającej szczególnej ochronie, uzyskanie w wyniku ugody sądowej odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zamiast przywrócenia do pracy.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 lipca 2002 r. sprawy z powództwa Anny G. przeciwko Jakubowi G. - P. PHU Eksport-Import w W. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od postanowienia Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 30 listopada 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżone postanowienie oraz postanowienie Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Wrocławia Śródmieścia z dnia 29 sierpnia 2000 r. [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

**U z a s a d n i e**

Powódka Anna G. w pozwie przeciwko Jakubowi G. - właścicielowi firmy P. PHU Export-Import w W. żądała przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powołała się na to, że pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę, gdy była w ciąży, o czym wiedział. Wyjaśniła, że nastąpiło to pi-smem z dnia 7 października 1999 r. w trybie niezwłocznym, pod pretekstem, że nie przestrzegала zakładowego regulaminu pracy, a zwłaszcza że nie wykonywała poleceń przełożonych. W dniu 5 października 1999 r. powódka otrzymała karę upomnie-nia za to, że odmówiła wykonania polecenia służbowego, którego treścią była reali-zacja dodatkowych zestawień. Zdaniem powódki, czynności te nie mieściły się w

granicach jej umiejętności; poza tym koordynator, zlecając je nie udzielił jej żadnych wyjaśnień i instrukcji. Wymierzenie więc kary porządkowej było bezpodstawne. Również pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie wskazywało, jakie obowiązki powódka naruszyła. Powyższe okoliczności wskazują zatem na to, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była cięża powódki.

Pozwany Jakub G. wniósł o oddalenie powództwa. Wyjaśnił, że przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia była odmowa wykonania polecenia służbowego dotyczącego sporządzenia zestawień sprzedaży produktów objętych promocją, którą to odmowę powódka uzasadniła tym, że wykonanie tych zestawień nie należało do jej obowiązków. Gdy zaś chodzi o ciężę powódki, to pozwany dowiedział się o niej po rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu postanowieniem z dnia 29 sierpnia 2000 r. umorzył postępowanie na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w związku z zawarciem przez strony ugody sądowej. W ugodzie tej strony postanowiły, że pozwany zapłaci powódce tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwotą 725 zł z odsetkami ustawowymi w razie zwłoki w płatności tej należności, powódka natomiast oświadczyła, że kwota objęta ugodą „wyczerpuje jej roszczenia związane z procesem”. Przed rozprawą w dniu 29 sierpnia 2000 r. Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe, a motywy, dla których uznał, że zawarcie ugody o przytoczonej treści było dopuszczalne, były następujące. Przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy nie była wskazana w piśmie z dnia 7 października 1999 r. odmowa wykonania polecenia służbowego dotyczącego sporządzenia zestawienia produktów objętych promocją, lecz istnienie głębokich nieporozumień spowodowanych przeciwstawianiem się powódki molestowaniu jej przez ojca pozwanego - Jerzego G. Wywołało to taką reakcję ze strony pozwanego, iż jego żona Agnieszka G. zwróciła się do bezpośredniego przełożonego powódki Macieja K. z poleceniem, by bacznie obserwował pracę powódki, zbierał na ten temat informacje od klientów firmy, będących kontrahentami, i wreszcie by wydał jej polecenie sporządzenia zestawień wszystkich faktur dotyczących wyrobów objętych promocją, mimo że wykonanie powyższego polecenia było niezgodne z zakresem obowiązków powódki i przekraczało jej umiejętności. Odmowa wykonania polecenia była przyczyną wymierzenia powódce kary porządkowej upomnienia, zaś przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy Agnieszka G. oświadczyła powódce, że albo zwolni się ona z pracy sama, albo zo-

stanie zwolniona. Powódka odmówiła przyjęcia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i poinformowała, że jest w ciąży, którą może wykazać zaświadczeniem lekarskim. Następnego dnia dyrektor personalny pozwanego odmówił przyjęcia od powódki zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego ten stan.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie mogłaby absolutnie liczyć na trwałość swojego stosunku pracy z pozwanym. Usprawiedliwione było natomiast przekonanie, że „praca powódki u strony pozwanej była tylko kwestią czasu”, gdyż umowa o pracę „zostałaby rozwiązana przy pierwszej nadarzającej się okazji”. Przywrócenie powódki do pracy nie służyłoby jej słusznemu interesowi, gdyż pracodawca „ma prawo stosować wybrane przez siebie kryteria doboru pracowników” i ma prawo rozwiązać w każdej chwili stosunek pracy, byleby uczynił to w sposób zgodny z prawem. Ponadto z art. 45 § 2 k.p., stosowanego do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 56 § 2 k.p., wynika, że sąd pracy może nie uwzględnić roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy, gdy uzna, że byłoby to niecelowe lub niemożliwe i zamiast tego roszczenia przyznać odszkodowanie. Z tych względów Sąd Rejonowy przyjął, że zawarta przez strony ugoda jest korzystna dla powódki, nie uchybia zasadom współżycia społecznego oraz nie narusza przepisów prawa.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowieniem z dnia 30 listopada 2000 r. oddalił zażalenie złożone przez powódkę, w którym podniosła, że Sąd Rejonowy dopuścił do zawarcia ugody sprzecznej z jej interesem, ponieważ zawierając ugodę była w ciąży i w wypadku przywrócenia do pracy miałaby prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Tymczasem jej pretensje zostały sprowadzone do odszkodowania w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia za pracę. Co więcej, Sąd Rejonowy ustalił, że powódka nie dała podstaw do rozwiązania z nią umowy o pracę, zatem uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy było zasadne.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że z protokołu rozprawy z dnia 29 sierpnia 2000 r. wynika jednoznacznie, iż strony wyraźnie określiły swoje stanowiska, a przed zawarciem ugody Sąd Rejonowy zarządził przerwę, by umożliwić im rozważenie jej warunków. Należy zatem wykluczyć możliwość złożenia przez powódkę oświadczenia woli pod wpływem błędu lub oświadczenia dotkniętego innymi wadami (art. 82-88 k.c.). Zarzut powódki, że po zawarciu ugody inny prawnik, do którego udała się, ina-

czej ocenił tę ugodę, nie może stanowić podstawy do uchylenia się od skutków oświadczenia woli.

Od powyższego postanowienia powódka złożyła kasację opartą na podstawie naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 212, art. 223, art. 468 i art. 469 k.p.c., w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy. Ponadto, nawiązując do art. 393<sup>3</sup> § 1 pkt 3 k.p.c., powódka stwierdziła, że zaskarżone postanowienie w sposób rażąco narusza przepis art. 57 k.p. Wniosła o uchylenie tego postanowienia oraz postanowienia Sądu Rejonowego z dnia 30 listopada 2000 r. o umorzeniu postępowania i o przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Jej zdaniem, najpoważniejszym błędem Sądu Okręgowego było pominięcie faktu ciąży i w związku z tym nierozważenie ugody z punktu widzenia ochrony słusznego interesu pracownika, który jest warunkiem uznania ugody za dopuszczalną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna. Z art. 469 k.p.c., znajdującego się w części Kodeksu postępowania cywilnego regulującego postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych wynika, że sąd uzna czynności dyspozytywne pracownika, w tym również zawarcie ugody, za niedopuszczalne także wówczas, gdyby ugoda naruszała słuszny interes pracownika. Sens powyższego przepisu należy rozumieć w ten sposób, że oprócz wskazanego warunku dopuszczalności ugody, który w sprawach z zakresu prawa pracy jest samodzielną przesłanką oceny czynności dyspozytywnych pracownika, są jeszcze inne. Świadczy o tym zwrot o niedopuszczeniu przez sąd do zawarcia ugody „także wówczas”, czyli także w innych jeszcze sytuacjach poza przepisem art. 469 k.p.c. Przedstawione rozumienie art. 469 k.p.c. prowadzi do stosowania oprócz niego również art. 203 § 4 k.p.c. oraz art. 223 § 2 k.p.c. Przepisy te tworzą łącznie regulację dotyczącą dopuszczalności ugody sądowej zawieranej przez pracownika.

W myśl art. 203 § 4 k.p.c. w związku z art. 223 § 2 k.p.c., sąd może uznać za niedopuszczalne zawarcie ugody, gdy okoliczności sprawy wskazują, że czynność ta byłaby sprzeczna z prawem lub z zasadami współżycia społecznego albo zmierzała do obejścia prawa. Natomiast według art. 469 k.p.c. sąd nie powinien ponadto dopuścić do zawarcia ugody, która naruszałaby słuszny interes pracownika. Sąd Rejonowy, uznając za dopuszczalne zawarcie przez powódkę ugody, analizował wszyst-

kie wymienione przesłanki, lecz nie dość wnikliwie ocenił kwestię słusznego interesu powódki w aspekcie jej szczególnej ochrony jako pracownicy w ciąży - z jednej strony oraz w aspekcie ustalenia, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było zupełnie bezpodstawne - z drugiej. Tymczasem uwzględnienie tych faktów stawia powódkę w korzystnej sytuacji prawnej. Jeżeli bowiem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy nastąpiło bez jakiegokolwiek uzasadnionej przyczyny, a co więcej - skoro pozwany poszukiwał pretekstu do zwolnienia powódki przy pierwszej nadarzającej się okazji, to wobec takiego jego postępowania wybór roszczenia (przywrócenie do pracy czy odszkodowanie) powinien należeć do powódki. Pomijając bowiem kwestię, że nie zawiniła ona przyjętej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę, to jej należałoby pozostawić ocenę, czy będzie w stanie pracować w atmosferze niechęci ze strony pracodawcy, wywołanej przymusem jej zatrudnienia wynikającym z orzeczenia o przywróceniu do pracy. Wydanie natomiast wyroku o przywróceniu powódki do pracy zobowiązywałoby Sądy orzekające w sprawie do zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy (pod warunkiem podjęcia pracy). Stosownie bowiem do art. 57 § 2 k.p., jeżeli rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie dotyczy pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego (albo w sytuacjach określonych przepisami szczególnymi), to w razie przywrócenia tej pracownicy do pracy przysługuje jej wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Przypuszczenie Sądu Rejonowego, że pracodawca mógłby bardzo szybko zwolnić powódkę po przywróceniu do pracy, nie mogło być wystarczająco mocnym argumentem w sprawie, ponieważ gdyby nawet obawy Sądu Rejonowego były trafne, to istotna z punktu widzenia interesu powódki jest okoliczność, że wcześniej odzyskałaby status pracownicy i wynagrodzenie nie tylko za cały czas pozostawania bez pracy, ale także na przyszłość - aż do ponownego (przewidywanego przez Sąd Rejonowy) zwolnienia z pracy. Wbrew ocenie Sądu Rejonowego, na rzecz tezy o korzystności ugody nie przemawiało uprawnienie sądu do przyznania pracownikowi z urzędu odszkodowania - zamiast przywrócenia do pracy - w warunkach określonych art. 45 § 2 k.p., ponieważ z art. 45 § 3 k.p., do którego odpowiedniego stosowania odsyła art. 56 § 2 k.p., wynika, że możliwość zastosowania regulacji przewidzianej w art. 45 § 2 k.p. nie dotyczy rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży.

Jak z przedstawionych uwag wynika, pogląd Sądu Okręgowego, przyjmujący, że ustalone w ugodzie odszkodowanie w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia za bezzasadne zwolnienie powódki z pracy w trybie dyscyplinarnym, jest dla niej korzystniejsze niż orzeczenie o przywróceniu do pracy i zasądzeniu wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, i to tylko dlatego, że istniejący między stronami konflikt - na tle nie związanym z pracą - prawdopodobnie uniemożliwiłby właściwą współpracę stron i stwarzał niebezpieczeństwo rychłego zwolnienia powódki, jest niepełny i tym samym nie mógł być uznany za zgodny z art. 469 k.p.c. Okoliczność, że powódka w chwili zawierania ugody była reprezentowana przez pełnomocnika procesowego, który asystował jej przy tej czynności, nie zwalniała Sądu Okręgowego od kontroli warunków ugody, właśnie pod kątem, czy ugoda ta respektuje słuszny interes powódki.

Sąd Okręgowy, rozpoznając zażalenie powódki na postanowienie Sądu Rejonowego o umorzeniu postępowania ze względu na zawarcie ugody, ograniczył się do zaakceptowania orzeczenia Sądu pierwszej instancji, dodając tylko to, że twierdzenie powódki o zawarciu niekorzystnej ugody nie może stanowić podstawy do uchylenia się jej od złożonego oświadczenia woli, gdyż warunki tej ugody zostały wcześniej ustalone oraz przyjęte przez powódkę i jej pełnomocnika. Dlatego też Sąd Najwyższy, oceniając zarzuty zawarte w kasacji, w uzasadnieniu swojego orzeczenia skupił się przede wszystkim na stanowisku Sądu Rejonowego, mając oczywiście na uwadze to, że rozstrzygnięcie i motywy tego Sądu przyjął Sąd Okręgowy. Gdy natomiast chodzi o przytoczone zapatrywanie Sądu Okręgowego, to należy zaznaczyć, że przepis art. 469 k.p.c., który nakazuje sądowi ocenę ugody pod kątem, czy zapewnia ona ochronę słusznego interesu pracownika, odrywa się od wad oświadczenia woli określonych w Kodeksie cywilnym (art. 82-88 k.c.), jak również od przesłanek dopuszczalności ugody przewidzianych w art. 203 § 4 i art. 223 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego. Na tej podstawie jest uprawniony wniosek, że słuszny interes pracownika stanowi samodzielne kryterium dopuszczalności ugody sądowej.

Z tych względów Sąd Najwyższy uchylił zaskarżone postanowienie oraz postanowienie Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 29 sierpnia 2000 r. i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

=====