



Sygn. akt II PK 24/07

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa D. P.

przeciwko "E. A. P." Sp. z o.o. w W.

o przywrócenie do pracy

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 października 2007 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 21 czerwca 2006 r., sygn. akt (...)

1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację

2. nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2005 r. (...) Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla W. P. oddalił powództwo D. P. przeciwko „E. A. P.” Spółce z o.o. w W. o przywrócenie do pracy. Sąd ustalił, że powódka była

zatrudniona w pozwanej Spółce od dnia 7 czerwca 2000 r. W dniu 24 listopada 2003 r. strony złożyły zgodne oświadczenie, że umowa o pracę rozwiąże się z dniem 29 lutego 2004 r. Po zawarciu porozumienia powódka została zwolniona od świadczenia pracy i otrzymała należne wynagrodzenie. W dniu 2 kwietnia 2004 r. powódka dowiedziała się, że jest w ciąży, która trwała 7-8 tygodni i zwróciła się do pozwanej o przywrócenie do pracy. Wobec negatywnej odpowiedzi pozwanej w dniu 9 kwietnia 2004 r. wniosła powództwo. Oceniając ten stan faktyczny Sąd uznał, że między stronami doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy a oświadczenie woli powódki nie było dotknięte wadami. W szczególności nie działała ona pod wpływem błędu lub groźby. W chwili zawarcia porozumienia powódka nie była w ciąży. Wobec zawarcia porozumienia nie podlega ona ochronie przewidzianej w art. 177 § 1 k.p., który to przepis zawiera zakaz wypowiedzania lub rozwiązywania stosunku pracy w okresie ciąży w drodze jednostronnej czynności prawnej pracodawcy.

Po rozpoznaniu apelacji powódki Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. zmienił zaskarżony wyrok i przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach. Sąd Okręgowy uznał ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji za prawidłowe. Z ustaleń tych wynika, że w dacie składania pracodawcy oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron powódka nie była w ciąży, nie działała zatem pod wpływem błędu co do swojego stanu. Okoliczność ta nie pozbawia jej jednak ochrony wskazanej w art. 177 § 1 k.p., a więc zakazu rozwiązania już wypowiedzianej umowy. Przyjęcie przez pozwaną w dniu 24 listopada 2003 r. oferty powódki rozwiązania stosunku pracy nie mieści się w kategorii jednostronnych czynności prawnych rozwiązujących skutecznie umowy o pracę, skoro powódka żąda uznania tej czynności za bezskuteczną, gdyż po dokonaniu wypowiedzenia okazało się, że dopiero w okresie wypowiedzenia zaszła w ciążę. W powyższym zakresie Sąd Okręgowy podziela stanowisko prezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 330/00 (OSNP 2003 Nr 1, poz. 11). W tych okolicznościach Sąd Okręgowy orzekł o przywróceniu powódki do pracy, wskazując jako podstawę prawną przepis art. 45 k.p.

Od tego wyroku pozwana wniosła skargę kasacyjną i opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 177 § 1 k.p. wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie apelacji ewentualnie przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu skargi podniosła, że wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dotyczą sytuacji, gdy do rozwiązania umowy o pracę doszło w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Tymczasem umowa o pracę z powódką rozwiązała się w wyniku porozumienia stron. Przepis art. 177 § 1 k.p. ma zastosowanie tylko do tych sposobów rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, dla skuteczności których wystarczające jest jednostronne oświadczenie woli pracodawcy – rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) lub bez wypowiedzenia art. 30 § 1 pkt 3 k.p.). W przypadku rozwiązania umowy o pracę w sposób wskazany w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. obie strony stosunku pracy, a zatem nie tylko pracodawca lecz również pracownik, dokonują wspólnie czynności prawnej skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę. Przepis art. 177 § 1 k.p. nie odnosi się do porozumienia stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę lecz tylko do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje. Słuszny jest zarzut błędnej wykładni art. 177 § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że 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. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, że nawet skuteczne wypowiedzenie umowy pracownicy, która nie jest w ciąży, nie może spowodować rozwiązania umowy o pracę, jeżeli pracownica zajdzie w ciążę w okresie wypowiedzenia. Tej kwestii dotyczy powołany w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r. I PKN 330/00 a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1995 r., I PRN 23/95

(OSNAP i US 1995 nr 22, poz. 276), w którym stwierdza się, że wynikający z art. 177 § 1 k.p. zakaz rozwiązywania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji, gdy zaszła ona w ciążę w okresie wypowiedzenia. Sąd Okręgowy uznał, że stanowisko wyrażone w tych orzeczeniach ma zastosowanie do powódki, gdyż jego zdaniem powódka zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia. Pomija jednak fakt, że w przypadku powódki nie może być mowy o okresie wypowiedzenia. Umowa o pracę nie została bowiem rozwiązana przez wypowiedzenie jednej ze stron, kiedy to umowa rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia (art. 32 k.p.). Rozwiązanie umowy nastąpiło na podstawie porozumienia stron, w którym strony dowolnie mogły ustalić termin zakończenia stosunku pracy. Okres, który biegnie od daty zawarcia porozumienia do ustalonego przez strony terminu, nie jest okresem wypowiedzenia.

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., na podstawie którego sąd przywraca do pracy pracownika w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy jest nieuzasadnione, lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Przepis ten nie ma zastosowania w przypadku rozwiązania umowy o pracę w inny sposób, niż za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Nie może on być podstawą dochodzenia roszczeń przez pracownicę, której stosunek pracy został rozwiązany w okresie ciąży lecz na innej niż wypowiedzenie pracodawcy podstawie. Przepis art. 177 § 1 k.p. nie zakazuje rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży za wypowiedzeniem dokonany przez pracownicę ani za wzajemnym porozumieniem stron. Pracownica ma tu pełną swobodę 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. Problem występuje wówczas, gdy pracownica składa takie oświadczenie 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 wyroku z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01 (OSNP 2004 nr 5, poz. 78) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownica, która nie wiedząc, że 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. Pogląd ten został powtórzony w wyroku z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 206/02 (OSNP 2004 nr 16, poz. 278). Jednakże w takiej sytuacji podstawą prawną roszczeń pracownicy nie jest przepis art. 45 k.p., zatem nie orzeka się o przywróceniu do pracy. Jeżeli nastąpiło skuteczne uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, uznaje się, że stosunek pracy nie został rozwiązany i trwa nadal.

W przypadku powódki uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli nie było możliwe, gdyż zawierając porozumienie z pozwaną nie była w ciąży. Nie można zatem mówić o działaniu pod wpływem błędu. Nie ma również innej podstawy prawnej do reaktywowania stosunku pracy. W wyroku z dnia 3 lutego 1993 r., I PZP 72/92 (niepublikowanym) Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 8 k.p. nie stanowi podstawy dla domagania się przez pracownicę, która w dacie składania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie była w ciąży, a zaszła w ciążę po tej dacie, ustalenia, że umowa o pracę trwa nadal. Nie było zatem podstawy prawnej do uwzględnienia roszczeń powódki, gdyż przepis art. 177 § 1 k.p. nie daje podstawy do uznania za niezgodne z prawem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron zawartym z pracodawcą przez pracownicę, która nie była w ciąży, a zaszła w ciążę przed określonym w porozumieniu terminem rozwiązania umowy. Uwzględnienie przez Sąd Okręgowy apelacji powódki nastąpiło z naruszeniem tego przepisu.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i oddalił apelację.