Sygn. akt II PK 237/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Józef Iwulski
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa E. S.
przeciwko A. Spółce z o.o. w N.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 kwietnia 2013 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 16 lutego 2012 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

UZASADNIENIE

W pozwie z 25 listopada 2010 r. powódka żądała przywrócenia do pracy (k. 2, k. 27). W piśmie z 18 lutego 2011 r., podtrzymała żądanie przywrócenia do pracy, jednakże jako roszczenie ewentualne wskazała żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną i dopuszczenia do poprzednio wykonywanej pracy (k. 79). Tak określone żądania pełnomocniczka powódki powtórzyła na rozprawie 1 marca 2011 r. Taką ich treść potwierdza też zarządzenie o sprostowaniu protokołu z 30 marca 2011 r. (k. 98). Na rozprawie w dniu 16 lutego 2012 r. powódka podtrzymała żądanie przywrócenia do pracy (k. 206-207). Należy zatem uznać, że powódka alternatywnie żądała ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną i dopuszczenia jej do pracy u pozwanej. Wobec powyższego mylące jest twierdzenie Sądu Okręgowego, że powódka określiła swoje roszczenie w pozwie jako przywrócenie do pracy (s. 3 uzasadnienia).

Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 6 października 2011 r. przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach obowiązujących u strony pozwanej w chwili złożenia przez nią oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę i orzekł o kosztach procesu.

Strona pozwana w apelacji od ww. wyroku zarzuciła, między innymi rażące naruszenie przepisów Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, tj. jej art. 7 w związku z art. 8 ust. 2, przez wydanie orzeczenia nieznajdującego oparcia w przepisach prawa materialnego, naruszenie art. 45 § 1 oraz art. 56 § 1 k.p., przez orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy, pomimo braku podstaw do uwzględnienia takiego roszczenia powódki w graniach przesłanek określonych ww. przepisami, naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 k.p., przez uznanie, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie można przypisać powódce nadużycia przysługującego jej prawa.

Powódka w odpowiedzi na apelację wnosiła o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że powództwo oddalił. Sąd

nie obciążył powódki kosztami zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd Okręgowy nie przyjął ustaleń Sądu Rejonowego, negując je, poza faktami wyraźnie wskazanymi, uzupełniając postępowanie dowodowe i dokonując własnych ustaleń faktycznych. Zdaniem Sądu Najwyższego nie jest więc możliwe uznanie, że ustalenia faktyczne dokonane w pierwszej instancji zostały przyjęte w podstawie wyroku Sądu Okręgowego. Należy przypomnieć, że stosownie do art. 382 k.p.c., sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Jeżeli więc sąd drugiej instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia. Wystarczające jest wówczas, by stanowisko to znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu orzeczenia sądu odwoławczego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2000 r., I CKN 356/98, LEX nr 50863 i z dnia 17 lipca 2009 r., IV CSK 110/09, LEX nr 518138; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2012 r., I CSK 72/12, LEX nr 1215604). Jeżeli jednak sąd w postępowaniu apelacyjnym nie uznaje ustaleń sądu pierwszej instancji za własne, lecz neguje je, przeprowadza uzupełniające postępowanie dowodowe i jedynie wybiórczo odwołuje się do niektórych ustaleń pierwszej instancji, nie wskazując w jakim zakresie uznaje je za prawidłowe, to Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym nie może sięgać do ustaleń sądu pierwszej instancji, nawet gdy jest widoczne, że ustalenia sądu odwoławczego są niepełne. Sąd Najwyższy jest bowiem związany ustaleniami faktycznymi przyjętymi w podstawie zaskarżonego wyroku i nie może ich samodzielnie uzupełniać (art. 398^{13} § 2 k.p.c.). Taka sytuacja występuje w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy nie dokonał ustaleń odnoszących się do niektórych faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Jednocześnie sposób przedstawienia przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych cechuje nieład i brak dbałości o ich logiczne przedstawienie. Poniżej przedstawiony stan faktyczny stanowi podjętą przez Sąd Najwyższy próbę uporządkowania wywodów Sądu odwoławczego odnoszącą się do faktów, które uznał za ustalone.

Z przyjętych, z powyższymi zastrzeżeniami, przez Sąd Okręgowy ustaleń wynika, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę przez pozwaną „w strukturach księgowości” (Sąd nie ustalił od kiedy była zatrudniona, na jakim stanowisku i jakiego rodzaju umowa o pracę wiązała strony). Umowę o pracę strony rozwiązały z dniem 28 lutego 2010 r. Jednakże w marcu i do 21 kwietnia 2010 r. powódka wykonywała usługi na rzecz strony pozwanej na podstawie umowy zlecenia. U podstaw rozwiązania pomiędzy stronami stosunku pracy leżały zmiany organizacyjne związane z przeniesieniem w całości struktur księgowości, w których zatrudniona była powódka, z W. do N. i związany z tym brak możliwości dalszego zatrudniania powódki wobec braku stanowiska pracy. Skutkiem wzajemnych ustaleń stron w zakresie rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron było zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce powiązanej kapitałowo, tj. D. i M. Grupa „E.” Spółka z o.o. w W. Gdyby powódka nie wyraziła zgody na takie ustalenia jej stosunek pracy w pozwanej spółce zostałby rozwiązany za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika (rzeczywista likwidacja etatu powódki w pozwanej spółce). Tymczasem w celu „utrzymania” zatrudnienia powódki, o co zabiegała ona sama oraz jej bezpośrednia przełożona J. M., powódka uzyskała zatrudnienie w pełnym wymiarze w spółce powiązanej kapitałowo. Wskazane zmiany w zakresie zatrudnienia odbywały się za zgodą powódki, z pełną świadomością skutków, jakie dla niej wywołują. Od 6 do 21 kwietnia 2010 r. powódka pracowała w wymiarze ponad 1 etatu, co świadczy o dobrym stanie jej zdrowia. W okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego mogła chodzić, nie leżała w celu podtrzymania ciąży. W tym okresie wychodziła z domu. Mogła zwrócić się do męża o nadanie pozwu w urzędzie pocztowym. Pozwany pracodawca nie obiecywał ani nie czynił powódce nadziei na utrzymanie stosunku pracy. Powódka będąc zdrowa nie miała ograniczeń w wykonywaniu zwykłych codziennych czynności. Jej ciąża była drugą z kolei, co pozwalało wyeliminować przeżycia emocjonalne i napięcia psychiczne. O ciąży powódka dowiedziała się 6 kwietnia 2010 r. (Sąd nie ustalił od kiedy powódka była w ciąży), a już 7 kwietnia 2010 r. podjęła stosowne kroki (Sąd nie wskazał jakie) mające na celu uchylenie się od złożonego pod wpływem błędu oświadczenia woli i powrót do pracy. W dniu 7 kwietnia 2010 r. powódka odbyła rozmowę telefoniczną ze stroną pozwaną (Sąd

Okręgowy nie ustalił tematu ani treści tej rozmowy), której przeprowadzeniu pozwana zaprzeczyła. Pisemne oświadczenie woli o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron powódka złożyła 23 lipca 2010 r. W pisemnej odpowiedzi na to pismo pozwana nie zgodziła się na restytucję stosunku pracy.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów naruszenia prawa materialnego podniesionych w apelacji strony pozwanej, w tym zarzutu naruszenia art. 8 k.p., przez uznanie, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie można przypisać powódce nadużycia przysługującego jej prawa. Sąd wskazał, że w sprawie występują zagadnienia, „czy powódka zachowała termin do uchylenia się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 28 lutego 2010 r., nie wiedząc, że w w/w dacie była w ciąży, czy w tej sytuacji stosunek pracy łączący strony został rozwiązany z dniem 28 lutego 2010 r., czy też nie i trwał nieprzerwanie. A jeśli tak, to czy roszczenie o przywrócenie do pracy (restytucyjne) skuteczne *ex nunc* byłoby w takim przypadku nie na miejscu.”

Oceniając zasadność apelacji Sąd Okręgowy odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 78, w którego tezie wskazano, 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. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie (art. 84 k.c.). 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. W wypadku, gdy pracownica nie wiedząc, że jest w ciąży składa oświadczenie woli prowadzące do rozwiązania stosunku pracy i w celu jego rozwiązania, to jej błąd dotyczy okoliczności faktycznych, w jakich je składała. 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.). Co do zasady błąd taki jest istotny, bowiem nie ma racjonalnych argumentów za przyjęciem, że pracownica gdyby wiedziała, iż jest w ciąży, 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.). Porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy dotyczy stosunku prawnego wzajemnego, którego "odpłatność" jest cechą pojęciową (art. 22 k.p., art. 84 k.p.), dlatego również ono jest czynnością odpłatną. Nie przekreśla to jednak możliwości oceniania jej skuteczności na podstawie art. 84 k.c., który stosuje się do stosunku pracy odpowiednio. Zważywszy na zasadę ochrony pracy kobiet, będącej jedną z podstawowych, historycznie najpierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy, usprawiedliwione jest "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. Prawo do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu jest prawem podmiotowym kształtującym. Jego skutki (unieważnienie czy też ubezskutecznienie 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. W tej sytuacji nie może dojść do zawarcia na podstawie art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p. umowy rozwiązującej, a stosunek pracy nie zostaje rozwiązany i trwa nadal nieprzerwanie. W tej sytuacji roszczenie o przywrócenie do pracy (restytucyjne) skuteczne *ex nunc* byłoby nie na miejscu. Pracownica może zaś dochodzić w zależności od okoliczności konkretnego przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczenia do pracy,

wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Nie można też uznać, że na podstawie art. 177 k.p., przysługuje jej wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Art. 177 k.p., jako regulujący dopuszczalność jednostronnego rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży przez pracodawcę nie ma bowiem zastosowania. Podstawę prawną żądania wypłaty wynagrodzenia będzie zatem stanowił art. 22 w związku z art. 80 i 81 § 1 k.p. Odnośnie do prawa do uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, to może być ono realizowane w okresie roku od jego wykrycia. Po tym terminie wygasa (art. 88 § 2 k.c.). Zdaniem Sądu Najwyższego, orzekającego w referowanej sprawie, termin ten powinien w odniesieniu do czynności rozwiązujących stosunek pracy ulec modyfikacji ze względu na pewność w stosunkach pracy. Wartość tę wyrażają zarówno przepisy określające konsekwencje wadliwego rozwiązania stosunku pracy (unieważnialność czynności rozwiązujących przez ich zaskarżenie przez pracownika ze skutkami na przyszłość), jak i wyznaczające terminy do dochodzenia roszczeń z tytułu naruszającego prawo rozwiązania stosunku pracy (art. 264 k.p.) oraz terminy do zgłoszenia powrotu do pracy po upływie okresu, na jaki pracownikowi udzielono urlopu bezpłatnego na czas pełnienia funkcji z wyboru (art. 74 k.p.) lub po przywróceniu do pracy (art. 48 § 1 k.p.) albo po wygaśnięciu stosunku pracy (art. 66 § 2 k.p.). Wobec tego należy przyjąć, że oświadczenie pracownicy o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę winno być złożone w terminach przewidzianych do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy liczonego od chwili wykrycia błędu. Za takim stanowiskiem przemawia to, że ujawnienie ciąży następuje na kilka miesięcy przed porodem. Okres roczny ze względów ochronnych jest więc dla pracownicy zbędny, a dla pracodawcy ze względów organizacyjnych i ekonomicznych nadmierny. Z kolei w kwestii terminu do wniesienia odwołania od odmowy dopuszczenia do pracy Sąd Najwyższy uznał, że najbliższa charakterowi sprawy z odwołania się od odmowy dopuszczenia do pracy w rezultacie unieważnienia rozwiązania umowy o pracę na skutek uchylenia się pracownika od skutków oświadczenia woli jest sprawa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (art. 264 § 1 k.p.). Oceniając zachowanie terminu wskazanego w tym przepisie należy brać pod uwagę jego charakter prawny i możliwość przywracania.

Odnosząc przedstawione powyżej poglądy prawne Sądu Najwyższego do niniejszej sprawy Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron na jej wniosek w wymaganej formie (art. 61 k.c.) złożyła dopiero w piśmie z 23 lipca 2010 r. W odpowiedzi na to pismo zawartej w piśmie z 31 sierpnia 2010 r. pozwana nie zgodziła się na restytucję stosunku pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Powódka zachowała więc „termin określony w art. 8 k.c.”, jednakże nie zachowała terminu z art. 264 § 2 k.p., co przyznała i dlatego wniosła o przywrócenie terminu. Dalej Sąd Okręgowy uznał, że powódka nie uchyliła się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, bowiem nie zachowała także (poza terminem z art. 88 k.c.) terminu określonego przepisami k.p. (art. 264 § 2 k.p.). Sąd zaznaczył, że przywrócenie terminów ustanowionych w art. 264 k.p. następuje na podstawie art. 265 k.p. Z mocy tego przepisu przywrócenie terminu następuje na wniosek pracownika złożony w terminie 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu, jeżeli pracownik nie wniósł pozwu do sądu w terminie bez swojej winy. Pracownik obowiązany jest uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Mając na względzie słuszny interes pracownika i fakt, że terminy przewidziane w art. 264 k.p. dla dochodzenia roszczeń są wyjątkowo krótkie, co może prowadzić do ujemnych ze względów społecznych następstw dla pracownika z przyczyn przez niego niezawinionych, usprawiedliwione jest stanowisko, że samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy potraktować jako zawierające implicite wniosek o przywrócenie terminu. Z porównania daty rozwiązania łączącej strony umowy o pracę - 28 luty 2010 r. i daty wniesienia pozwu - 25 listopada 2010 r. wynika, iż powódka uchybiła terminowi określonemu w art. 264 § 2 k.p., który winien mieć zastosowanie w przedmiotowej sprawie. Sąd uznał także, iż Sąd Rejonowy bezpodstawnie przywrócił powódce termin do wniesienia pozwu o przywrócenie do pracy, dopuszczając się uchybienia art. 265 § 2 i 1 k.p. W okresie od 6 do 21 kwietnia 2010 r. powódka pracowała i to w wymiarze ponad 1 etatu, co świadczy o dobrym stanie jej zdrowia. W okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego mogła chodzić, nie leżała w celu podtrzymania ciąży. W tym okresie wychodziła z domu. Mogła zwrócić się do męża o nadanie pozwu w urzędzie

pocztowym. Pozwany pracodawca nie obiecywał ani nie czynił powódce nadziei na utrzymanie stosunku pracy. Powódka będąc zdrowa nie miała ograniczeń w wykonywaniu zwykłych codziennych czynności. Jej ciąża była drugą z kolei, co pozwalało wyeliminować przeżycia emocjonalne i napięcia psychiczne jako ewentualną przyczynę niezachowania terminu. Poza tym powódka, będąca osobą wykształconą niewątpliwie potrafiła ocenić skutki swojej bierności. W ocenie Sądu Okręgowego staż pracy powódki, jej doświadczenie życiowe, umiejętność dbania o własne interesy, pozwalały jej na złożenie wniosku, o którym mowa w art. 265 § 1 k.p. w terminie. Poza tym uprawnienia powódki z tytułu rodzicielstwa i macierzyństwa nie ucierpiały, bowiem powódka, pozostając w stosunku pracy z D. i M. Grupa „E.” Spółka z o.o. w W. od 1 marca 2010 r., nadal korzystała ze zwolnienia lekarskiego w okresie ciąży, od 21 kwietnia 2010 r. do dnia porodu - 18 listopada 2010 r. Następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego. Aktualnie zaś korzysta z urlopu wypoczynkowego. Ponadto, Sąd Rejonowy bezzasadnie pominął wskazywane przez stronę pozwaną zależności pomiędzy spółkami powiązanymi kapitałowo ze spółką pozwaną, jak również wskazywane przez stronę pozwaną skutki, jakie wiązałyby się z tą okolicznością gdyby powódka nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. W szczególności, powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce powiązanej kapitałowo, tj. D. i M. Grupa „E.” spółce z o.o. w W., o co sama zabiegała i o co także zabiegała jej bezpośrednia przełożona J. M. Gdyby powódka nie wyraziła zgody na takie ustalenia jej stosunek pracy w pozwanej spółce zostałby rozwiązany za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika (rzeczywista likwidacja etatu). Można przypuszczać, że nawet gdyby powódka w dacie rozwiązania umowy wiedziała, że jest w ciąży - nie zmieniłoby to stanu faktycznego, a jeśli już - to tylko w takim zakresie, że powódka pozostałaby pracownikiem pozwanej spółki, nie uzyskałaby natomiast zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w spółce DiM „E.” sp. z o.o. w W. W każdym razie, gdyby powódka nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron - pozostałaby w stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy wyłącznie w jednej ze spółek, nigdy zaś nie powstałaby sytuacja, w której

powódka zatrudniona byłaby na dwóch pełnych etatach w ramach spółek wchodzących w skład grupy kapitałowej.

W świetle przytoczonych okoliczności Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że przekroczenie przez powódkę terminu określonego w art. 264 § 1 k.p. było usprawiedliwione. Bez względu bowiem na to, czy „bieg terminu do złożenia odwołania od złożenia pozwu o przywrócenie do pracy" liczy się od 6 kwietnia 2010 r. (dowiedzenie się o ciąży) czy od 31 sierpnia 2010 r. (odmowna odpowiedź strony pozwanej na pismo powódki z 23 lipca 2010 r.) powódka nie wykazała braku swojej winy w niedokonaniu w terminie czynności polegającej na wystąpieniu z pozwem. Z tego zatem względu, wobec wniesienia pozwu po upływie terminu określonego w art. 264 § 2 k.p., powództwo podlegało oddaleniu.

W skardze kasacyjnej powódka zaskarżyła w całości wyrok Sądu Okręgowego, wnosząc o jego uchylenie w całości i jego zmianę w całości (orzeczenie co do istoty sprawy) przez oddalenie w całości apelacji pozwanej; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy w całości do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych. Skarżąca zarzuciła naruszenie: (1) art. 88 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż w świetle tych przepisów nie jest wiążący roczny termin przewidziany dla uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu, a przyjęty termin roczny jest terminem nadmiernym w przypadku ochrony pracownicy w ciąży i interesów pracodawcy, a w związku z tym możliwa jest jego modyfikacja w zależności od rodzaju okoliczności objętych błędem, podczas gdy termin ten ustalony został przez ustawodawcę ściśle i nie występują przepisy prawa pracy, z uwagi na które ta norma kodeksu cywilnego nie mogłaby być stosowana wprost, lecz jedynie odpowiednio w stosunkach pracy; a także przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w świetle tego przepisu do skutecznego uchylenia się od skutków prawnych złożonego pod wpływem błędu oświadczenia woli niezbędne jest zachowanie nie tylko rocznego terminu przewidzianego w § 2 tego artykułu ale także terminu przewidzianego w art. 264 § 2

k.p., podczas gdy termin z art. 264 § 2 k.p. dotyczy wyłącznie wniesienia powództwa do sądu pracy w przedmiocie przywrócenia do pracy lub odszkodowania; (2) art. 56 k.p. w związku z art. 67 k.p., przez niezastosowanie i przyjęcie, że w sytuacji uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy z uwagi na błąd, stronie nie służy żądanie przywrócenia do pracy, lecz ustalenia istnienia stosunku pracy i odszkodowania, podczas gdy zgodnie z art. 67 k.p. do odwołań pracownika do sądu pracy w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasad regulujących wygaśnięcie umowy o pracę - oddział 7 rozdziału lla k.p. - stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 tego rozdziału, a ten z kolei wśród żądań przewiduje jedynie roszczenie o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie; (3) art. 265 § 1 i 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że nie są usprawiedliwieniem dla braku dochowania terminu z art. 264 § 2 k.p. okoliczności związane z zagrożeniem ciąży mnogiej i skutku stresu związanego z przeżyciami w toku procesu sądowego dla dalszego pogorszenia się tego zagrożenia, podczas gdy z dokumentacji medycznej powódki wynika jednoznacznie, iż donoszenie ciąży było zagrożone co wbrew twierdzeniom Sądu okręgowego stanowi pewnego rodzaju stan chorobowy, a z całą pewności jest niezawinioną przyczyną nie dochowania terminu; (4) art. 264 § 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że termin czternastu dni liczony winien być od daty wskazanej w porozumieniu o rozwiązaniu umowy (od daty rozwiązania umowy), dowiedzenia się o ciąży, podczas gdy w dacie tej powódka nie miała jeszcze wiedzy o zaistnieniu błędu w zakresie okoliczności towarzyszących złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego, według norm przepisanych prawem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona. Sąd Okręgowy, oceniając trafność orzeczenia Sądu pierwszej instancji oraz zasadność powództwa, zaakceptował stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, OSNP

2004 nr 5, poz. 78 (i podzielone w późniejszych orzeczeniach: wyrok z dnia 11 czerwca 2003 r., I PK 206/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 278; wyrok z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227) w kwestii możliwości uchylenia się pracownicy od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron złożonego w czasie ciąży w sytuacji, gdy była ona nieświadoma stanu ciąży. Należy jednak wskazać, że uznanie przez Sąd Okręgowy adekwatności stanowiska Sądu Najwyższego do niniejszej sprawy jest przedwczesne w tym sensie, że Sąd odwoławczy nie ustalił, czy powódka w dacie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron była w ciąży. W uzasadnieniu wskazanego wyżej wyroku Sąd Najwyższy przyjął, że oświadczenie pracownicy o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę winno być złożone w terminach przewidzianych do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy (art. 48 § 1, art. 66 § 2, art. 74 k.p.), liczonego od chwili wykrycia błędu. Natomiast odnośnie do terminu do wniesienia odwołania od odmowy dopuszczenia do pracy Sąd Najwyższy uznał, że najbliższa charakterowi sprawy z odwołania się od odmowy dopuszczenia do pracy w rezultacie unieważnienia rozwiązania umowy o pracę na skutek uchylenia się pracownika od skutków oświadczenia woli jest sprawa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (art. 264 § 1 k.p.). Oceniając zachowanie terminu wskazanego w tym przepisie należy brać pod uwagę jego charakter prawny i możliwość przywracania. Z powyższego wynika, że Sąd Najwyższy w powołanym wyżej wyroku uznał, że oświadczenie pracownicy o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę winno być złożone w terminie 7 dni od wykrycia błędu. Podobnie, termin do wniesienia odwołania od odmowy pracodawcy dopuszczenia do pracy pracownicy, która uchyliła się od oświadczenia woli od rozwiązania stosunku pracy, wynosi 7 dni od tej odmowy (analogia z art. 264 § 1 k.p.). Sąd Okręgowy, nie dostrzegając, że powódka zmodyfikowała powództwo i wysunęła alternatywne roszczenia ustalenia istnienia stosunku pracy i dopuszczenia do pracy, twierdził, że żądała ona jedynie przywrócenia do pracy. Pomimo to, niekonsekwentnie do tego twierdzenia, lecz w świetle rzeczywistej treści powództwa słusznie, rozważał kwestie ustalenia istnienia stosunku pracy i dopuszczenia powódki do pracy. W tym zakresie Sąd uznał, że

powódka nie zachowała terminu z art. 88 k.c. Sąd stwierdził, że powódka nie uchyliła się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, bowiem nie zachowała także (poza terminem z art. 88 k.c.) terminu określonego przepisami Kodeksu pracy (art. 264 § 2 k.p.). Sąd nie wyjaśnił jednak, dlaczego uważa, że powódka nie zachowała terminu z art. 88 k.c. W szczególności, Sąd Okręgowy nie wskazał żadnej daty, od której należałoby liczyć bieg terminu wskazanego w art. 88 § 2 k.c., (zmodyfikowanego w myśl art. 300 k.p. w wyroku Sądu Najwyższego z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01 na 7 dni), a którą w świetle tego przepisu jest data wykrycia błędu. Ta zasadnicza dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy kwestia została przez Sąd Okręgowy pominięta, poza gołosłownym stwierdzeniem, że powódka tego terminu nie zachowała. Sąd ustalił wprawdzie, że już 7 kwietnia 2010 r. podjęła stosowne kroki mające na celu uchylenie się od złożonego pod wpływem błędu oświadczenia woli i powrót do pracy (nie wyjaśniając na czym one polegały), a następnie, że pisemne oświadczenie woli o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron powódka złożyła 23 lipca 2010 r. Jednakże z ustaleń tych nie wynika, czy oświadczenie to zostało złożone w terminie 7 dni od wykrycia błędu. Z tego względu zarzut naruszenia art. 88 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest uzasadniony. Sąd Okręgowy zastosował bowiem te przepisy do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego (por. np. wyroki SN z dnia: 7 sierpnia 1997 r., I CKN 261/97, niepublikowany; 26 czerwca 2001 r., III CKN 400/00, LEX nr 52360; 9 grudnia 2004 r., I UK 119/04, niepublikowany; 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541; 9 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 250; 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 108; 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524). W tej sytuacji Sąd Najwyższy nie ma kompetencji do rozważenia kasacyjnego zarzutu błędnej wykładni tych przepisów przez przyjęcie, że nie jest wiążący przewidziany w art. 88 § 2 k.c. roczny termin na uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. W nieustalonym stanie faktycznym rozważania te miałyby bowiem charakter wykładni abstrakcyjnej, a nie konkretnej wykładni sądowej (wyrok SN z 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10, LEX nr 1001283). Wobec powyższego, z oczywistych względów zasadny jest także zarzut naruszenia

art. 264 § 2 i 265 § 1 i 2 k.p. Należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy w wyroku z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, którego poglądy przyjął Sąd Okręgowy jako podstawę swojej argumentacji prawnej, uznał że przepisy te powinny mieć zastosowanie do oceny zachowania terminu do wniesienia odwołania od odmowy pracodawcy dopuszczenia do pracy pracownicy, która uchyliła się od oświadczenia woli od rozwiązania stosunku pracy. Skoro jednak Sąd Okręgowy nie ustalił, czy oświadczenie powódki o uchyleniu się od błędu zostało złożone w terminie 7 dni od jego wykrycia, to rozważania o zachowaniu terminu do wniesienia odwołania od odmowy dopuszczenia do pracy byłyby zawieszone w próżni i bezprzedmiotowe. Nie jest też jasne, dlaczego Sąd Okręgowy przyjął w rozważaniach o terminie do wniesienia odwołania od odmowy dopuszczenia do pracy termin 14 dniowy z art. 264 § 2 k.p., skoro wyraźnie zaakceptował stanowisko Sądu Najwyższego, że stosuje się termin 7-dniowy z art. 264 § 1 k.p.

Bezzasadne są natomiast zarzuty naruszenia art. 56 w związku z art. 67 k.p., które nie mogły mieć zastosowania w sprawie, skoro z istoty rzeczy określonej wyczerpująco w uzasadnieniu cyt. wyroku Sądu Najwyższego z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, roszczenie o przywrócenie do pracy w sytuacji takiej jak w nin. sprawie jest bezprzedmiotowe.

Na koniec należy zauważyć, że Sąd Okręgowy wiele miejsca poświecił opisaniu okoliczności wskazujących na to, że powódka nawet, gdyby wiedziała, że jest w ciąży zgodziłaby się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem i przyjęła korzystną ofertę „zamiennej” pracy załatwionej jej przez stronę pozwaną, o co sama zabiegała. Jednakże Sąd Okręgowy nie dokonał subsumcji tych ustaleń do odpowiednich norm prawnych. W tym stanie rzeczy ten aspekt argumentacji Sądu odwoławczego nie może być uwzględniony przy ocenie prawidłowości zaskarżonego orzeczenia.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398^{15} § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398^{21} k.p.c.