

Sygn. akt VIII **Pa 120/17**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 9 listopada 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko KŁOS M. (...) Spółce jawnej w K.

o dopuszczenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 12 czerwca 2017 r. **sygn. akt** IV P 29/17

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że oddała powództwo o dopuszczenie do pracy;
- 2) oddała apelację w pozostałym zakresie;
- 3) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 795 zł (siedemset dziewięćdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 120/17

UZASADNIENIE

Powódka J. M. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu wniosła

o dopuszczenie jej do pracy w K. M. (...) spółce jawnej w K. na dotychczas zajmowanym stanowisku oraz o zapłatę wynagrodzenia za okres od dnia 13 stycznia 2017 roku do dnia 31 marca 2017 roku w kwotach: za styczeń 1261,78 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2017 roku, za luty 2021,76 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 marca 2017 roku oraz za marzec 2021,76 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 kwietnia 2017 roku. W uzasadnieniu żądania podała, że od dnia 17 sierpnia 2016 roku zatrudniona była w pozwanej firmie. Powódka wskazała, że angażowała się w pracę oraz, że była pozytywnie postrzegana przez klientów i bezpośrednią przełożoną I. G.. W dalszej części podała, że w dniu 22 grudnia 2016 roku na polecenie jednego z szefów pozwanej firmy udała się z nim oraz towarzyszącym mu mężczyzną do siedziby firmy, gdzie zarzucono jej pisanie e-maili z donosami na przełożoną I. G., po czym przedstawiono jej do podpisania pismo zawierające porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę.

Pozwana K. M. (...) spółka jawna w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. Na wstępie potwierdziła, że powódka była u niej zatrudniona oraz, że umowa o pracę została rozwiązana na podstawie porozumienia stron w dniu 22 grudnia 2016 roku, a także, że powódka zwróciła się do niej z prośbą o przywrócenie do pracy, na które pozwana nie wyraziła zgody. Podała, że w związku z e-mailami zawierającymi nieprawdziwe zarzuty odnośnie jej działalności oraz wpisami o podobnej treści na portalu społecznościowym F. opatrzonymi nazwiskiem M. R. wszczęła postępowania wyjaśniające, w toku którego wyszło na jaw, że M. R. jest znajomym powódki. W związku z powyższym zaprosiła powódkę na rozmowę mającą wyjaśnić okoliczności związane z otrzymywanymi przez pozwaną wiadomościami i publikacjami i ich ewentualnego związku z powódką. Według pozwanej powódka w trakcie rozmowy była spokojna, opanowana, momentami arogancka i zorientowana, czego dotyczy rozmowa. Pozwana wskazała, że powódka pod koniec rozmowy poinformowała, że nie zamierza kontynuować zatrudnienia i zapytała o możliwość rozwiązania umowy. Na jej prośbę przygotowano wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, opatrzony datą, w której odbyła się rozmowa. Powódka dokument podpisała i wręczyła pozwanej w dniu 22 grudnia 2016 roku. Pozwana podniosła, że na miejsce powódki zatrudniła już inną osobę, co w sytuacji przywrócenia powódki na poprzednio zajmowane stanowisko skutkować musiałoby wypowiedzeniem umowy innemu pracownikowi. Wskazała także, że wniesienie odwołania do Sądu winno nastąpić do dnia 20 stycznia 2017 roku, bowiem oświadczenie się o uchyleniu się od skutków zawartego porozumienia powódka złożyła w dniu 13 stycznia 2017 roku.

Wyrokiem z dnia 12 czerwca 2017 roku sygn. akt IV P 29/17 Sąd Rejonowy w Z. w:

- pkt 1 wyroku nakazał stronie pozwanej dopuszczenie powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy,
- w pkt 2 wyroku zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwoty:
 - 1.237,60 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 13 stycznia 2017 roku do dnia 31 stycznia 2017 roku,
 - 2.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2017 roku,
 - 2.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2017 roku,
- w pkt 3 wyroku oddalił powództwo w zakresie kwoty 67,70 zł,
- w pkt 4 wyroku zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.881,90 zł, w tym 351,90 zł tytułem podatku od towarów i usług, tytułem kosztów zastępstwa procesowego w związku z pomocą prawną udzieloną powódce z urzędu,
- w pkt 5 wyroku nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Z. kwotę 1.136 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka J. M. została zatrudniona w K. M. (...) spółce jawnej w K. z dniem 17 sierpnia 2016 roku. Na początku strony zawarły umowę o pracę na okres próbny, a w dniu 31 października 2016 roku umowę na czas określony, która miała trwać do 31 października 2017 roku. Powódce powierzono stanowisko sprzedawcy

w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie poprzedzającym otrzymanie wypowiedzenia powódka otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 1850 zł brutto.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że w dniu 22 grudnia 2016 roku w siedzibie pozwanej firmy odbyło się spotkanie wspólników pozwanej spółki z powódką, którego celem było wyjaśnienie okoliczności związanych z otrzymanymi przez pozwaną spółkę wiadomościami e-mailowymi oraz ich ewentualnego związku z powódką. W trakcie spotkania pozwany sporządził dla powódki pismo z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 22 grudnia 2016 roku za porozumieniem stron. Powódka podpisała pismo, a pozwany wyraził zgodę na ten sposób ustania zatrudnienia.

W dniu 12 stycznia 2017 roku (po wykonaniu dzień wcześniej testu ciążowego) powódka udała się do ginekologa, który stwierdził, że jest w 7 tygodniu ciąży. Następnego dnia J. M. pisemnie poinformowała o tym fakcie pracodawcę i wniosła o wycofanie złożonego w dniu 22 grudnia 2016 roku oświadczenia i przywrócenie jej do pracy. Wskazała, że w chwili jego podpisywania nie była świadoma tego, że jest w ciąży.

Według ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji pismem z dnia 18 stycznia 2017 roku, a doręczonym powódce w kolejnym dniu pozwana poinformowała powódkę, że umowa została rozwiązana za porozumieniem stron i nie ma do niej zastosowania instytucja przywrócenia do pracy, a ten tryb rozwiązywania stosunku pracy jest dopuszczalny w każdej sytuacji. Wskazała, że nie jest zainteresowana współpracą z powódką.

W dniu 25 stycznia 2017 roku powódka wniosła pozew do Sądu Pracy domagając się przywrócenia jej do pracy i zapłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Dalej Sąd pierwszej instancji ustalił, że po dniu 13 stycznia 2017 roku powódka nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego, jest zarejestrowana jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku. Powódka dokonała rejestracji w dniu 5 stycznia 2017 roku.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że ustalony stan faktyczny, był co do zasady bezsporny i wynikał z akt osobowych oraz dokumentów załączonych do pozwu. Różnice w zeznaniach stron odnośnie przebiegu spotkania w dniu 22 grudnia 2016 roku dotyczyły okoliczności, które nie miały istotnego wpływu na treść rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Sąd pierwszej instancji oddalił wnioski o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków I. G., W. K. (1) i B. W., gdyż okoliczności, na które zawnioskowano dowody nie miały wpływu na wydanie rozstrzygnięcia, w którym Sąd nie badał zasadności przywrócenia pracownika do pracy, jeżeli ten skutecznie uchylił się od skutków oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

W opinii Sądu pierwszej instancji roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie, bowiem w związku z uchynieniem się powódki od skutków złożonego w dniu 22 grudnia 2016 roku oświadczenia doszło do restytucji jej stosunku pracy.

Sąd orzekający wskazał, iż zgodnie z treścią art. 84 § 1 k.c. 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. Natomiast §2 stanowi, że można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Jednocześnie w art. 88 § 1 k.c. wskazano, że uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie.

Sąd pierwszej instancji powołał się na wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 20 czerwca 2013 roku, który stwierdził, że 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. Jeżeli jednak druga strona trwa przy stanowisku, że uchylenie się jest bezpodstawne, wówczas możliwe jest rozstrzygnięcie przez sąd, czy było ono uzasadnione. Nadto Sąd wskazał, że żaden przepis nie zabrania, aby ciężarna sama rozwiązała łączącą ją z pracodawcą umowę o pracę. Jednak w sytuacji, gdy złoży ona stosowne oświadczenie, nie wiedząc, że jest w ciąży, to zgodnie z art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p. może uchylić się od jego skutków (...).

Według stanowiska Sądu pierwszej instancji w sprawie zachodziła konieczność ustalenia, czy powódka skutecznie uchyliła się od skutków oświadczenia złożonego w dniu

22 grudnia 2016 roku w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Sąd orzekający podał za Sądem Najwyższym (wyrok z dnia 23 września 2014 roku (II PK 269/13, Lex nr 1541199), że pracownica rozwiązująca umowę o pracę za porozumieniem stron może uchylić się od skutków własnego oświadczenia woli. Prawo to nie jest jednak bezwarunkowe. Po pierwsze, zatrudniona powinna pozostawać w błędzie co do okoliczności faktycznych. Stan taki ma miejsce wówczas, gdy zatrudniona w chwili składania oświadczenia woli była w ciąży i nie miała o niej wiedzy. Po drugie, pracownica powinna uchylić się od skutków oświadczenia woli (art. 88 § 2 k.c.). Po trzecie, termin na dokonanie tej czynności jest równoważny terminowi do zgłoszenia gotowości podjęcia pracy po przywróceniu do pracy (czyli 7 dni - argument z art. 48 § 1 k.p.) i jest liczony od chwili wykrycia błędu. Po czwarte, termin na wniesienie odwołania do sądu jest równy 7 dniom i biegnie od dnia niedopuszczenia pracownicy do pracy (analogicznie do sytuacji pracownika, który otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę - art. 264 § 1 k.p.). Po piąte, ocena zachowania wskazanych powyżej terminów musi uwzględniać ich charakter prawny

i możliwość przywracania do pracy. Po szóste, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron wywołuje skutek *ex tunc*. W rezultacie pracownica może dochodzić w zależności

od okoliczności konkretnego przypadku ustalenia istnienia stosunku pracy, dopuszczania do pracy, wynagrodzenia za czas gotowości do pracy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, przy uwzględnieniu powyższych warunków stwierdzić należy, że powódka J. M. skutecznie uchyliła się od skutków oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy, bowiem w dniu 22 grudnia 2016 roku nie miała wiedzy, że jest w ciąży, a z chwilą gdy pozyskała taką informację, tj. 12 stycznia 2017 roku dochowała wszystkich terminów do uchylenia się od skutków oświadczenia, w tym termin 7-dniowy do wniesienia odwołania, który należy liczyć od dnia 19 stycznia 2017 roku (data otrzymania pisma o nie uwzględnieniu wniosku powódki). W związku z powyższym z dniem 13 stycznia 2017 roku (data złożenia oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia z dnia 22 grudnia 2016 roku) doszło do restytucji stosunku pracy łączącego ją z pozwaną spółką.

Z uwagi na powyższe Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powódce przysługiwało żądanie dopuszczenia jej do pracy, bowiem nadal pozostaje z pozwaną w stosunku pracy zgodnie z zawartą umową o pracę na czas określony.

Jednocześnie Sąd orzekający nie znalazł podstaw, aby nie uwzględnić żądanie powódki w kontekście zarzutu strony pozwanej, że na miejsce powódki została zatrudniona inna osoba. Wskazać należy, że pozwany prowadzi kilkadziesiąt placówek, a fakt zatrudnienia innego pracownika nie może uzasadniać oddalenia powództwa J. M., której stosunek pracy został restytuowany.

Nadto Sąd Rejonowy wskazał, że powódce przysługiwało także od dnia 13 stycznia 2017 roku wynagrodzenie za czas gotowości do pracy. W tej dacie powódka zgłosiła bowiem wniosek o dopuszczenie jej do pracy, a po jej stronie nie wystąpiły żadne przeszkody, aby takiej pracy nie mogła świadczyć. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 października 2016 roku zgłoszenie gotowości do świadczenia pracy może nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiającego w sposób dostateczny jego zamiar kontynuowania stosunku pracy. Przesłankami gotowości do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. są zamiar wykonywania pracy, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, faktyczna (prawna) możliwość wykonywania pracy oraz uzewnętrznienie wyrazu woli świadczenia pracy

(I PK 255/15, Lex nr 2155205). Powódka z dniem 13 stycznia 2017 roku była gotowa stawić się do pracy i jedyną przeszkodą było odmówienie dopuszczenia jej do świadczenia pracy przez pracodawcę. Jednocześnie w ocenie Sądu gotowość do pracy nie może polegać na codziennym stawiennictwie pracownika do pracy, w szczególności, gdy pracodawca kwestionuje fakt, że dalej łączy go z pracownikiem stosunek pracy. Nadto Sąd miał na względzie, że powódka należała do kategorii pracowników szczególnie chronionych przed rozwiązaniem stosunku pracy i gdyby doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania z nią stosunku pracy, czy to w trybie art. 45 k.p. czy art. 52 k.p., to w związku z treścią art. 47 k.p. i art. 57 § 2 k.p. powódce przysługiwałoby wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Z uwagi na powyższe Sąd uwzględnił żądanie powódki o zapłatę wynagrodzenia, dokonując jedynie jego korekty co do wysokości. Wskazano tutaj, że zgodnie z § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. z 1996r roku, nr 62, poz. 289 z późn.zm) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy liczone jest jak wynagrodzenie urlopowe, to jest zgodnie z §4 ust.2 powyższego rozporządzenia. Brak było zatem podstaw do wyliczania go na zasadach właściwych dla ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

W tym stanie rzeczy za styczeń 2017 roku powódce przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 1.237,60 zł (2000 zł : 168 godzin= 11,90zł x 13 dni x 8 godzin). Natomiast za luty i marzec 2017 roku powódce przysługiwało minimalne wynagrodzenie, tj. po 2.000 zł

Ponad te kwoty powództwo zostało oddalone.

O kosztach procesu Sąd pierwszej instancji orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c., art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 roku nr 167 poz. 1398 z późn.zm.) oraz §4ust.3, §8 w zw. z § 15 ust.1 pkt2 oraz 15 ust.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2016 roku, nr 1715).

W apelacji od wyroku pozwana zaskarżyła go w części, to jest w zakresie pkt 1, 2, 4 oraz 5 i zarzuciła mu:

1. naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, a to:

- art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę zebranego materiału dowodowego oraz brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego,

- art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie przez Sąd niewłaściwej oceny dowodów, polegającej na wyciąganiu wniosków sprzecznych z zasadami doświadczenia życiowego oraz logiki formalnej,

- art. 231 k.p.c. oraz art.233 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego mającego istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy,

- art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych w zakresie zeznań świadków I. G. i W. K. (2), które miały przyczynić się do ustalenia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy,

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie w treści uzasadnienia odniesienia się do dowodów w postaci zdjęć i tekstów z portalu społecznościowego F., wiadomości e-mail oraz niewskazanie czy i z jakich przyczyn Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom pozwanego w zakresie spotkania z dnia 22 grudnia 2016 roku,

2. naruszenia przepisów prawa materialnego, a to:

- art.8 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sprawie,

- art. 84 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sprawie i przyjęcie, że pracownik skutecznie uchylił się od skutków oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zbadania całości okoliczności sprawy w jakich doszło do złożenia oświadczenia.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę wyroku przez oddalenie powództwa i zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że Sąd pierwszej instancji pominął okoliczności w jakich doszło do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, bezkrytycznie przyjmując, że sam błąd powódki co do wiedzy o stanie ciąży uzasadnia skuteczne uchylenie się od skutków prawnych złożonego oświadczenia, gdy tymczasem konieczne jest ustalenie czy powódka składała oświadczenie woli w takich warunkach, że gdyby nie niewiedza o stanie ciąży, to „oceniając sprawę rozsądnie” takiego oświadczenia by nie złożyła. Pozwana dalej podniosła, iż Sąd zupełnie pominął podnoszone przez pozwaną okoliczności, z których wynika, że powódka odpowiedzialna była za pojawiające się w mediach społecznościowych teksty szkalujące pozwaną i trudno jest przyjąć, że nie miała ona z tym procederem nic wspólnego w sytuacji, gdy w toku składanych zeznań wskazała na swoją znajomość z M. R., czyli osobą podpisującą się pod tekstami i e-mailami kierowanymi do pozwanej a zawierającymi nieprawdziwe informacje o jej działalności, a nadto, gdy wspólnie spodziewają się dziecka. Oznacza to, że powódka w chwili, gdy pozwana przedstawiła jej okoliczności, o których mowa powyżej, to jest w grudniu 2016 roku zdawała sobie sprawę z konsekwencji jakie może względem niej wyciągnąć pracodawca, czyli z możliwością dyscyplinarnego rozwiązania z nią umowy o pracę. Gdyby bowiem w dniu 22 grudnia 2016 roku powódka miała wiedzę o pozostawaniu w stanie ciąży logicznym jest uznanie, że w takich okolicznościach sprawy również podjęłaby decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, gdyż takie rozwiązanie nawet dla kobiety w ciąży jest o wiele korzystniejsze niż zwolnienie dyscyplinarne, przed którym stan ciąży nie chroni. Nadto zdaniem pozwanej powództwo winno być oddalone ze względu na regułę wynikającą z art. 8 k.p. Podejmowane bowiem przez powódkę działania prowadziły do sytuacji, w której pracownik, względem którego pracodawca mimo uzasadnionych podejrzeń naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie stosuje trybu zwolnienia dyscyplinarnego, uchyła się od złożonego oświadczenia woli jednocześnie uniemożliwiając pracodawcy korzystanie z dyscyplinarnego sposobu rozwiązania umowy o pracę. Wreszcie, niezrozumiałe są twierdzenia Sądu, że okoliczność, iż na miejsce powódki zatrudnił już inną osobę nie miały znaczenia dla sprawy. Fakt, że pozwany prowadzi kilkadziesiąt placówek, nie wpływa na to, że ma nieograniczone możliwości zatrudniania pracowników.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu według norm prawem przepisach powiększonych o należny podatek od towarów i usług 23% w związku z pomocą prawną udzieloną z urzędu przed Sądem II instancji, które to koszty nie zostały opłacone w całości lub w części.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zarzuty podniesione w apelacji pozwanej co do zasady nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy poczynił bowiem prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał oceny zebranych dowodów

i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, a przedstawione w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku, uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym było ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776).

Wprawdzie Sąd drugiej instancji w pkt 1 swojego orzeczenia zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo J. M. o dopuszczenie do pracy, lecz nie z przyczyn powołanych w apelacji.

Powódka J. M. zgłosiła roszczenie o dopuszczenie do pracy w pozwanej K. M. (...) Spółka Jawna w K.. Takie roszczenie jest jednak aktualne tylko

do momentu do kiedy umowa o pracę wiązałyby strony. Tymczasem umowa o pracę łącząca powódkę i pozwaną, zawarta w dniu 31 października 2016 roku na czas określony, uległaby rozwiązaniu w dniu 31 października 2017 roku. Przy uwzględnieniu tej okoliczności, która nastąpiła już po wydaniu wyroku przez Sąd pierwszej instancji, Sąd Okręgowy uznał, iż roszczenie powódki o dopuszczenie do pracy uległo dezaktualizacji.

W tym miejscu wskazać należy, że Sąd drugiej instancji jest sądem merytorycznym i postępowanie apelacyjne jest kontynuacją postępowania merytorycznego. Oznacza to, że Sąd taki ma obowiązek wziąć pod uwagę zmiany stanu faktycznego, które nastąpiły w trakcie postępowania odwoławczego. Zgodnie bowiem z art. 316 § 1 k.p.c., który ma zastosowanie również w postępowaniu odwoławczym przez odesłanie z art. 382 k.p.c., po zamknięciu rozprawy sąd wydaje wyrok, biorąc za podstawę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy (zasada aktualności). Pojęcie „ stan rzeczy ” oznacza okoliczności faktyczne ustalone przed zamknięciem rozprawy, w tym zmiany stanu faktycznego jakie nastąpiły w toku postępowania apelacyjnego oraz stan prawny, to jest obowiązujące przepisy, które mogą stanowić podstawę rozstrzygnięcia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2016 roku, II PK 238/15, Lex nr 2188225; z dnia 13 marca 2012 roku, II PK 173/11, OSNP 2013/3-4/35; z dnia 18 października 2011 roku, II UK 51/11, OSNP 2012/21-22/267; z dnia 16 marca 2011 roku, I UK 331/10, Lex nr 811826; z dnia 28 kwietnia 2010 roku, I UK 339/09, Lex nr 607444).

Sąd drugiej instancji uznał, wbrew zarzutom apelacji, że sporządzone przez Sąd Rejonowy uzasadnienie kwestionowanego wyroku odpowiada wymogom przewidzianym w art. 328 § 1 k.p.c. Przepis ten określa konieczne elementy uzasadnienia każdego wyroku, podając, że powinno ono wskazywać podstawę faktyczną rozstrzygnięcia,

a mianowicie ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Uzasadnienie Sądu pierwszej instancji spełnia wszystkie wymienione wyżej wymagania. Wskazuje bowiem ustalenia faktyczne i dowody, na podstawie których je poczyniono. O skutecznym postawieniu zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej muszą być tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Sytuacja taka nie zachodzi jednak w niniejszej sprawie.

Pozwana nie podważyła skutecznie ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, gdyż chybiony był zarzut naruszenia 233 k.p.c. Postawienie skutecznego zarzutu naruszenia tego przepisu wymaga wykazania przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń, oznaczenia, jakie kryteria oceny sąd naruszył, a nadto wyjaśnienia dlaczego zarzucane uchybienie mogło mieć wpływ na ostateczne rozstrzygnięcie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, Lex nr 52753; wyrok z dnia 6 lipca 2005 roku, III CK 3/05, Lex nr 180925), a takich przyczyn skarżąca nie wykazała.

Sąd drugiej instancji w całości podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji, który w sposób szczegółowy opisał czasowy przebieg wydarzeń.

Słusznie Sąd pierwszej instancji przyjął, iż powódka skutecznie uchyliła się od skutków oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy, bo składając takie oświadczenie faktycznie pozostawała w stanie istotnego błędu co do stanu ciąży, bo gdyby wówczas miała wiedzę w tej kwestii, to oceniając sprawę rozsądnie nie złożyłaby oświadczenia tej treści.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 marca 2002 roku (I PKN 156/01, OSNP 2004/5/78): „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 macierzyńskich 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 jaki stwarzało jej pozostawanie w zatrudnieniu, i podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę. Jej błąd należy wobec tego ocenić jako istotny”.

Uprawnienie takie przysługiwało powódce z mocy art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p. Powódka w momencie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron, to jest 22 grudnia 2016 roku była w ciąży, o której wówczas nie wiedziała, a informację w tym zakresie pozyskała dopiero w dniu 12 stycznia 2017 roku. Strona pozwana nie podważała tej okoliczności, która wynikała zresztą jednoznacznie z przedłożonego zaświadczenia lekarza specjalisty chorób kobiecych z tej samej daty. W zaświadczeniu tym wskazano, że powódka w dacie badania w dniu 12 stycznia 2017 roku, a więc przeprowadzonego po około 3 tygodniach od rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, była już w 7 tygodniu ciąży.

Powódka dochowała też wszystkich wymogów związanych z zachowaniem stosownych terminów wynikających z art. 88 k.p. i art. 264 § 1 k.p., bo jak prawidłowo ustalił Sąd pierwszej instancji, a czego skarżąca w apelacji nie kwestionowała, że już w dniu 13 stycznia 2017 roku, a więc bezpośrednio po dowiedzeniu się o stanie ciąży powódka złożyła stosowne oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli i następnie w przewidzianym terminie wniosła odwołanie do Sądu. Zatem do restytucji stosunku pracy łączącego powódkę z pozwaną spółką doszło w dniu 13 stycznia 2017 roku.

W tym miejscu wypada dodać, że Sąd drugiej instancji w pełni podzielił poglądy prawne wyrażone w powołanym w uzasadnieniu orzeczeniu Sądu Rejonowego, wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2014 roku (II PK 269/13, Lex nr 1541199) wydanym na tle stosowania powołanych wcześniej uregulowań prawnych i określającym warunki jakie muszą być spełnione, także w zakresie dochowania terminów, aby uchylenie się od skutków własnego oświadczenia woli było skuteczne. Zaznaczyć jedynie należy, że na mocy art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 16 grudnia 2016 roku o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 roku, poz.2255) znowelizowany został przepis art. 264 § 1 k.p. w ten sposób, że wydłużone zostały terminy do wniesienia odwołania do sądu z 7 do 21 dni. Nowelizacja ta weszła w życie z dniem 1 stycznia 2017 roku, a więc ma zastosowanie w rozpoznawanej sprawie.

Odnosząc się do zarzutu pozwanej, że powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, bowiem obawiała się poważnych konsekwencji w zakresie zwolnienia dyscyplinarnego, gdyż była odpowiedzialna za pojawiające się w mediach społecznościowych teksty szkalujące pozwaną, to okoliczności takie nie wynikają z materiału dowodowego sprawy. Załączone przez pozwaną do odpowiedzi na pozew dwa e-maile nadane przez M. R. wskazują w swej treści na pewne, w ocenie autora wiadomości, nieprawidłowości w funkcjonowaniu pozwanego pracodawcy, lecz te informacje nie mogą stanowić o zasadności dyscyplinarnego zwolnienia pracownika dodatkowo, że nie wiadomo z czyjej rzeczywistości inicjatywy zostały spisane. Z kolei dołączone przez pozwaną wpisy na portalu społecznościowym F. dokonane z profilu internetowego M. R. dotyczące opisu sytuacji przypuszczalnie dotyczącej powódki zostały sporządzone (jak wynika z ich treści) już po złożeniu przez powódkę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pozwana nie przedstawiła zatem żadnych dowodów dopuszczenia się przez powódkę ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych, które mogłyby ewentualnie uzasadnić zwolnienie jej z pracy w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 k.p.).

Stąd bezzasadne jest twierdzenie pozwanej, że gdyby w dniu 22 grudnia 2016 roku powódka miała wiedzę o pozostawaniu w stanie ciąży to również podjęłaby decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, bo w ten sposób uniknęłaby zwolnienia dyscyplinarnego.

W konsekwencji przyjęcia braku istnienia przesłanek do dyscyplinarnego zwolnienia powódki, bezzasadny był również sformułowany w apelacji na tym tle zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 8 k.p.

Odnosząc się do zarzutu pozwanej, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił dowodu z zeznań I. G. i W. K. (1) oraz nie uwzględnił tego, że pozwana na miejsce powódki zatrudniła już inne osoby, to zarzuty te nie mogą się ostać. W niniejszej sprawie, jak słusznie wskazał Sąd pierwszej instancji, w przypadku gdy pracownik skutecznie uchylił się od skutków swojego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, czego konsekwencją jest uznanie, że do rozwiązania stosunku pracy w ogóle nie doszło i trwa on nadal, Sąd nie bada zasadności przywrócenia pracownika do pracy. Nadto w kwestii żądania przesłuchania I. G. i W. K. (1), to pozwana domagała się przeprowadzenia tego dowodu również dla wykazania znajomości powódki z M. R., co jednak w kontekście wcześniej powołanych okoliczności pozostaje bez znaczenia dla sprawy. Zresztą powódka przesłuchiwana w dniu 8 czerwca 2017 roku potwierdziła swoją znajomość z M. R..

Sąd pierwszej instancji prawidłowo zatem uznał, że powódka skutecznie uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy. W tym zakresie Sąd ten dokonał prawidłowej interpretacji przepisów art. 84 k.c. i art. 88 k.c. oraz prawidłowo zastosował je z mocy art. 300 k.p. w zaistniałym stanie faktycznym. Skoro powódka skutecznie uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, w następstwie czego doszło z dniem 13 stycznia 2017 roku do restytucji stosunku pracy, to roszczenie powódki o dopuszczenie do pracy na dzień wyrokowania przez Sąd pierwszej instancji (12 czerwca 2017 roku) było zasadne biorąc pod uwagę fakt, że stosunek pracy powódki miał trwać do dnia 31 października 2017 roku.

W konsekwencji powyższego słusznie Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenie za okres od dnia 13 stycznia 2017 roku do marca 2017 roku, bo powódka w dniu 13 stycznia 2017 roku zgłosiła wniosek o dopuszczenie do pracy i po jej stronie nie zaistniały żadne przeszkody, które uniemożliwiłyby jej wykonywanie pracy, bowiem powódka w tym czasie nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Zatem pozostawała ona w gotowości do świadczenia pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., a doznała przeszkód w jej wykonywaniu wyłącznie z przyczyn dotyczących pozwanej. Stąd przysługuje jej za cały wskazany okres wynagrodzenie. Wynagrodzenie to pełni funkcję kompensacyjną i wypłacane jest w miejsce wynagrodzenia, które pracownik otrzymałby za wykonaną pracę, gdyby – w rezultacie wadliwego rozwiązania stosunku pracy – nie doznał przeszkód w jej świadczeniu ze strony pracodawcy. Co do wysokości zasądanego wynagrodzenia Sąd drugiej instancji podzielił wyliczenia Sądu Rejonowego, które zresztą nie były kwestionowane przez żadną ze stron procesu.

Reasumując, Sąd drugiej instancji co do zasady podzielił stanowisko powódki i uznał, iż w dacie orzekania przez Sąd pierwszej instancji zarówno roszczenie o dopuszczenie do pracy jak i o zasądzenie wynagrodzenia było zasadne, a jedynie z uwagi na upływ czasu roszczenie o dopuszczenie do pracy stało się nieaktualne. Stąd w punkcie 1 wyroku z mocy art. 386 § 1 k.p.c. Sąd zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo o dopuszczenie do pracy, natomiast w pozostałym zakresie (odnośnie punktu 2, 4, i 5 wyroku Sądu Rejonowego) z mocy art. 385 k.p.c. w punkcie 2 wyroku apelację pozwanej oddalił oraz w punkcie 3 wyroku orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym na podstawie art. 100 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2, § 10 ust. 1 pkt 1 i w związku z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 z późn.zm.), obciążając nimi w całości pozwaną. Sąd drugiej instancji uznał bowiem, mając na uwadze art. 100 k.p.c., że ze względu na wynik sporu i przyczyny częściowego oddalenia powództwa należało na stronę pozwaną w całości nałożyć obowiązek zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sędzia Przewodnicząca Sędzia

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek