

Sygnatura akt IV P 223/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 20 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Tomasz Bulkowski

Ławnicy: Janina Czetowicz, Leokadia Wawirowicz

Protokolant: st.sekr.sąd. Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 20.05.2019 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa P. F.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w O.

- o ustalenie

- 1. oddała powództwo;**
- 2. odstępuje od obciążania powódki zwrotem kosztów procesu na rzecz pozwanego.**

Janina Czetowicz SSR Tomasz Bulkowski Leokadia Wawirowicz

Sygn. akt IV P 223/18

UZASADNIENIE

Powódka P. F. dnia 23 sierpnia 2018r. złożyła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w O., w którym domagała się przywrócenia jej do pracy u pozwanego. Uzasadniając pozew podała, że zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dnia 26 marca 2018r. dowiedziała się, że jest w ciąży, o czym poinformowała pracodawcę. Dnia 6 kwietnia 2018r. zjawiała się w siedzibie pozwanego wiedząc, że tego samego dnia otrzyma zwolnienie lekarskie z uwagi na ciążę. Tego dnia została poproszona na rozmowę do prezesa zarządu pozwanego oraz jej bezpośredniego przełożonego, gdzie przedstawiono jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powódka bojąc się zwolnienia dyscyplinarnego miała podpisać oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron, jednak po dostarczeniu zaświadczenia o ciąży zwróciła się do pozwanego o anulowanie złożonego oświadczenia, jednak poinformowana została, że umowa przedłuża się do dnia porodu, a rozwiązanie umowy obowiązuje.

Pozwany domagał się oddalenia powództwa i zasądzenia na swoją rzecz kosztów procesu. Zaprzeczył, aby powódce zagrożono rozwiązaniem umowy w trybie dyscyplinarnym. Według pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron powódka złożyła dobrowolnie i brak jest podstaw do skutecznego uchylecia się od złożonego oświadczenia.

Dnia 28 stycznia 2019r. powódka zmodyfikowała powództwo w ten sposób, że wniosła o ustalenie, iż nie doszło do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami i istnieje on nieprzerwanie. Domagała się również zasądzenia na swoją rzecz kosztów procesu.

Pozwany konsekwentnie postulował oddalenie powództwa.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

P. F. była zatrudniona u pozwanego (...) Sp. z o.o. w O. od dnia 12 października 2016r., zaś od 1 kwietnia 2017r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódka pracowała na stanowisku przedstawiciela handlowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 3485,56 zł, zaś od 1 lutego 2018r. 4202,54 zł.

(niesporne – umowy o pracę, aneks – akta osobowe powódki część B k.1)

W drugiej połowie 2017r. pracodawca stwierdził, że wyniki sprzedażowe jakie osiąga powódka są niezadowolające i odbiegają od innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach. Postanowił jednak dać powódce szansę na poprawę wyników, obiecując podwyżkę wynagrodzenia w razie ich poprawienia. W listopadzie i grudniu 2017r. powódka była nieobecna w pracy z powodu orzeczonej niezdolności do pracy, spowodowanej ciążą. Powódka poroniła i w styczniu 2018r. wróciła do pracy, osiągając bardzo dobre wyniki sprzedaży, co skutkowało podwyżką wynagrodzenia od lutego 2018r.

(niesporne – wyjaśnienia powódki i prezesa zarządu pozwanego k.150-153, zestawienie k.59)

W kolejnych miesiącach wyniki sprzedaży były niższe aniżeli w styczniu i nie były zadowolające dla pozwanego. Kierownictwo pozwanego postanowiło w związku z tym rozwiązać umowę z powódką.

(wyjaśnienia i zeznania prezesa zarządu pozwanego k.151-152, 188, zestawienie k.59)

Pod koniec marca 2018 r. powódka dowiedziała się, że jest w ciąży. Poinformowała o tym swojego bezpośredniego przełożonego, wskazując że z uwagi na zagrożenie ciąży będzie musiała korzystać ze zwolnienia lekarskiego.

(zeznania i wyjaśnienia powódki k.150-151, 187v, zeznania J. K. k.155, wyjaśnienia i zeznania prezesa zarządu pozwanego k.151-152, 188)

Dnia 6 kwietnia 2018r. powódka przyjechała do siedziby pozwanego, gdzie miała przekazać samochód służbowy i rozliczyć się z pozwanym, gdyż zamierzała korzystać ze zwolnienia chorobowego z uwagi na ciążę. Została poproszona na rozmowę, w której brał udział prezes zarządu pozwanego oraz bezpośredni przełożony J. K. (2). W czasie spotkania prezes zarządu pozwanego poinformował, że nie jest zadowolony z wyników pracy powódki i zaproponował rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powódce przedłożono pismo w sprawie rozwiązania umowy za porozumieniem stron z dniem 31 maja 2018r. i wskazano, że może zastanowić się nad tą propozycją. Powódka nie zastanawiając się podpisała oświadczenie. W czasie spotkania powiedziała prezesowi zarządu, że jest w ciąży, jednak nie potwierdziła tego zaświadczeniem lekarskim. Pracodawca nie zmuszał powódki do podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron, nie groził jej zwolnieniem w trybie dyscyplinarnym w razie odmowy zawarcia porozumienia. Oświadczenie powódka podpisała dobrowolnie, będąc w stanie pozwalającym na swobodne i świadome podjęcie decyzji i wyrażenie woli.

(zeznania J. K. k.155, wyjaśnienia i zeznania prezesa zarządu pozwanego k.151-152, 188, opinia biegłych k.161-163, oświadczenie k.10)

Powódka dnia 9 kwietnia 2018r. skierowała do pozwanego pismo, w którym zwróciła się z prośbą o anulowanie złożonego w dniu 6 kwietnia 2018r. oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron i umożliwienie dalszego wykonywania pracy. Do pisma załączyła zaświadczenie lekarskie, potwierdzające iż jest w ciąży. Pozwany w odpowiedzi na ww. pismo wskazał, że w związku ze złożeniem zaświadczenia o ciąży umowa o pracę na mocy prawa zostaje przedłużona do dnia porodu.

(pisma k.11-12)

Powódka od tego czasu nie kontaktowała się z pracodawcą, nie kierowała do niego żadnych pism. Dnia 14 sierpnia 2018r. sporządziła pismo, w którym wskazała, że w związku ze stresem spowodowanym dokonaniem wadliwego

wypowiedzenia umowy o pracę, informuje że do dnia 20.08.2018r. złożył pozew do sądu o zbadanie prawidłowości wypowiedzenia. Wskazała, że dowiedziała się, iż pracodawca który był świadomy stanu ciąży, nie może wypowiedzieć w żaden sposób umowy, a ona została zmuszona i zaszantażowana zwolnieniem dyscyplinarnym i dlatego podpisała przygotowane wypowiedzenie. Zawniosowała o przywrócenie jej do pracy na starych warunkach. Pozwany otrzymał ww. pismo dnia 20.08.2018r.

(pismo i zpo k.13-14)

Pozwany zatrudniał inne pracownice, które w okresie zatrudnienia były w ciąży i korzystały z urlopu macierzyńskiego i po jego zakończeniu powróciły do pracy u pozwanego.

(okoliczności niesporne – dokumentacja k.60-98)

Kluczową okolicznością sporną w przedmiotowej sprawie był przebieg spotkania w dniu 6 kwietnia 2018r., w szczególności czy w jego trakcie powódce grożono rozwiązaniem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Ustalając stan faktyczny w tym zakresie sąd oparł się na relacji świadka J. K. (2) oraz zeznaniach prezesa zarządu pozwanego.

Sąd pragnie podkreślić, że po bezpośrednim kontakcie z ww. nie miał żadnych wątpliwości, co do ich wiarygodności. Zeznawali oni w sposób stanowczy, spontaniczny, a jednocześnie szczery, nie zatajając czegokolwiek. M. T. przyznał w szczególności, że powódka w czasie spotkania mówiła, że jest w ciąży. Nie pojawiły się okoliczności, które mogłyby świadczyć o tym, że zeznania ich nie polegają na prawdzie. Przede wszystkim jednak trzeba zwrócić uwagę, że zeznania te w świetle pozostałych dowodów oraz zasad logiki i doświadczenia jawiły się logicznie i przekonująco.

Pozwana spółka nie jest pracodawcą, który dopiero zaczyna prowadzenie działalności (w KRS zarejestrowana 22.01.2008r. k.99), nie posiadającym zaplecza kadrowego. Pozwany zatrudnia pracowników co najmniej od kilku lat i tylko raz zdarzyło się, że rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym (wyjaśnienia i zeznania prezesa zarządu). Zdaniem sądu taki pracodawca nie pozwoliłby sobie złożyć pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, które nie zawierałoby przyczyn rozwiązania umowy, a tak miało być według powódki. Z jej relacji wynika zaś, że w czasie spotkania 6.04.2018r. przedłożono jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, które nie zawierało żadnego uzasadnienia (k.151, 187v). Pracodawca musiał wiedzieć, że w razie rozwiązania umowy o pracę w tym trybie pracownik w bardzo łatwy sposób będzie mógł je podważyć. Przygotowując się do rozwiązania umowy z powódką przy użyciu groźby zwolnienia dyscyplinarnego pracodawca z pewnością odpowiednio by się przygotował, zachowując przynajmniej formalne wymogi, jakie musi spełniać oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym, zwłaszcza iż nie wiedział w jaki sposób na jego propozycję zareaguje pracownik.

Wiarygodnie w tym zakresie jawią się zeznania J. K. oraz prezesa zarządu pozwanego, że powódka nie była szantażowana i poddawana presji, lecz poinformowano ją o niezadowolających wynikach i zaproponowano rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Doświadczenie wskazuje, że pracodawca, który chce rozwiązać z pracownikiem umowę w trybie dyscyplinarnym, nie decyduje się na zmianę sposobu ustania stosunku pracy i dalsze zatrudnianie pracownika przez okres blisko 2 miesięcy. W porozumieniu strony ustalił zaś, że umowa ulegnie rozwiązaniu z końcem maja 2018r. Gdyby sytuacja wyglądała tak, jak przedstawiła to powódka, to logicznym jest, że pracodawcy zależałoby, aby umowę rozwiązać z dniem podpisania porozumienia, zwłaszcza iż miał informację, że powódka jest w ciąży.

Wyjaśnienia powódki na temat przebiegu spotkania 6.04.2018r. są niewiarygodne również dlatego, że do sierpnia 2018r., czyli przez 4 miesiące nie wskazała w żadnym z pism kierowanych do pozwanego, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron złożyła pod wpływem groźby zwolnienia dyscyplinarnego. Powódka nie wskazuje na powyższe w szczególności w piśmie z dnia 9.04.2018r., a oczywistym dla sądu jest, że gdyby uważała, iż została zastraszona, zawarłaby to w „prośbie”, tak jak po podpisaniu oświadczenia „wyciągnęła to co jej nie pasuje w firmie.... wyładowała się.....” (k.155).

Mając na uwadze przedstawione okoliczności sąd uznał, że zeznania powódki, wsparte częściowo zeznaniami jej męża J. F., nie polegają na prawdzie, a rzeczywisty przebieg spotkania wyglądał tak jak przedstawił to M. T. oraz J. K. (2). Trzeba mieć na uwadze, że J. F. nie brał udziału w spotkaniu, tylko czekał na powódkę w aucie. Oczywiście wiarygodnie jawiły się jego zeznania, że po spotkaniu powódka wyszła zapłakana, gdyż sytuacje związane z rozwiązaniem umowy o pracę, nawet za porozumieniem stron, są stresujące i wywołują negatywne emocje.

Pozostały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie budził wątpliwości i nie był w zasadzie kwestionowany. Dokonując ustaleń sąd korzystał również z opinii biegłych, którzy jasno i logicznie wytłumaczyli dlaczego doszli do wniosków zawartych w konkluzji opinii. Wnioski te były przekonujące i racjonalne nie tylko dla sądu, ale również dla stron, czego dowodem jest brak zarzutów do opinii.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawą żądania powódki, przynajmniej w świetle treści pozwu, był przepis art. 87 kodeksu cywilnego. Przepis ten stanowi, że kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych tego oświadczenia jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Art. 88§1 kodeksu cywilnego stanowi, że uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby następuje przez oświadczeniu złożone tej osobie na piśmie. Powódka takie oświadczenia wprost nie złożyła, jednakże w taki sposób należy interpretować jej pismo z dnia 14.08.2018r. skierowane do pozwanego, w którym podaje, że została zmuszona do podpisania oświadczenia, zaszantażowana i oświadcza, że chce aby umowa dalej trwała.

Złożenie takiego oświadczenia nie jest oczywiście skuteczne, gdyż wystąpić muszą przesłanki pozwalające na jego skuteczne złożenie, a zatem w tym wypadku należałoby ustalić, że oświadczenie z 6 kwietnia 2018 roku złożone zostało pod wpływem groźby. Zdaniem sądu brak jest podstaw do takiego wniosku. Ustalono zostało jednak, że pracodawca nie groził powódce, że jeżeli nie rozwiąże umowy za porozumieniem stron zostanie dyscyplinarnie zwolniona.

Warto wskazać na marginesie, że w orzecznictwie kwestia groźby o której mówiła powódka ta była wielokrotnie analizowana i Sąd Rejonowy w całości podziela stanowisko judykatury, z którego wynika, iż poinformowanie pracownika o zamiarze rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym nie stanowi groźby bezprawnej o jakiej mowa w art. 87 kodeksu cywilnego. Przywołać tutaj chociażby należy wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2014 roku sygn. akt I PK 311/13, w którym zwrócono uwagę, że nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy, a groźbą bezprawną. Dalej w orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wskazuje, że nawet jeżeli pracownik podejmował decyzję w warunkach presji, nie musi to oznaczać, że presja ta była równoznaczna z zamiarem pracodawcy polegającym na wymuszeniu na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Dalsze prowadzenie w przedmiotowej sprawie rozważań na temat groźby zwolnienia dyscyplinarnego nie jest uzasadnione, gdyż ustalone zostało, że takowa nie miała miejsca.

Powódka w toku procesu podnosiła również, że składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron znajdowała się w stanie wyłączającym swobodne i świadome podjęcie decyzji i wyrażenie woli, a zatem czynność ta na zasadzie art. 82kc jest bezwzględnie nieważna. Dowody zgromadzone w sprawie nie potwierdziły powyższego, gdyż ustalone zostało, iż powódka była w stanie pozwalającym na swobodne i świadome podjęcie decyzji i wyrażenie woli. Podstawą do takiego wniosku nie może być li tylko stan ciąży. Nawet nie dysponując wiedzą medyczną trudno byłoby przyjąć a priori, że kobieta w ciąży, nie jest w stanie swobodnie i świadomie podjąć decyzji o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Biegli przekonująco wyjaśnili, że propozycja rozwiązania umowy łączy się z przeżywaniem przykrych emocji. Były one jednak przez powódkę w dostateczny sposób kontrolowane i pozwalały świadomie oraz swobodnie podejmować decyzje.

Pełnomocnik powódki w ostatnim piśmie zwracała też uwagę, iż działania pozwanego naruszają przepisy służące ochronie pracownika tj. art.177§1kp i art.8kp (k.179), a z pewnością miały na celu obejście tych przepisów, wobec czego czynności pracodawcy na podstawie art.58§1 i 2 kc w zw. z art.300 kp są bezwzględnie nieważne. Argumenty zawarte w powołanym piśmie nie są trafne, podobnie jak powołane na ich poparcie orzecznictwo, z którego nota bene wynika wniosek przeciwny.

Wyjaśnić trzeba, że ochrona przewidziana w art. 177 § 1 kp 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. Przepis ten nie ma natomiast zastosowania do sytuacji jaka miała miejsce w przedmiotowej sprawie, to jest rozwiązania stosunku pracy w okresie ciąży, ale za porozumieniem stron. Pracownica ma bowiem 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 (wyrok SN z 5.10.2007r. II PK 24/07).

Skonstatować zatem trzeba, że powołane przez pełn. powoda przepisy istotnie służą ochronie pracownicy w ciąży, ale przed działaniem ze strony pracodawcy, nie zaś przed „samym sobą”, gdyż tak należy ocenić działanie pracownicy, która wiedząc o ciąży decyduje się rozwiązać umowę za porozumieniem stron. Nie może tutaj mieć znaczenia to, że propozycja rozwiązania stosunku pracy wyszła ze strony pracodawcy. Przepisy prawa nie zawierają zakazu składania takich propozycji, a jej złożenie nie może być uznane za nadużycie prawa. Kluczowe jest tylko to, aby pracownica podejmując decyzję o zaakceptowaniu propozycji pracodawcy miała zagwarantowaną swobodę powzięcia decyzji i aby decyzja ta nie została na niej wymuszona pod wpływem bezprawnej groźby. W przedmiotowej sprawie ustalono, że nie zachodziły okoliczności opisane w art.82kc ani też w treści art.87kc. Nie doszło tym samym do naruszenia, czy też obejścia przepisów powołanych przez pełn. powoda.

Powódka na poparcie swojego stanowiska powołała między innymi wyrok Sądu Najwyższego z 7.05.1958r. II CR 700/57. Powołane orzeczenie dotyczy jednak sytuacji przed wejściem w życie Kodeksu pracy, kiedy w orzecznictwie przyjmowano, że należy uznać za bezskuteczne oświadczenie pracownicy o wypowiedzeniu umowy o pracę w nieświadomości stanu ciąży, a zatem w sytuacji wykluczającej świadomą i dobrowolną rezygnację z uprawnień. Podkreślano bowiem, że z przepisów nie wynika zakaz rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży przez samą pracownicę lub w drodze porozumienia stron, przy czym jest to dopuszczalne pod warunkiem, iż pracownica świadomie rezygnuje ze swoich uprawnień, o czym można mówić wtedy, gdy wie, że jest w ciąży w momencie składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wyrażającego zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Uwzględniając całokształt przedstawionych okoliczności sąd uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Wyjaśnić jeszcze trzeba, że oświadczenia pracodawcy o tym, że umowa zostaje przedłużona do dnia porodu, złożonego po otrzymaniu pisma powódki z dnia 9.04.2018r. wraz z zaświadczeniem potwierdzającym ciążę, nie można uznać za cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Pozwany błędnie zinterpretował art.177§3kp, jednak oświadczenie to należy traktować jako zgodę na zmianę terminu rozwiązania umowy o pracę, nie zaś jako rezygnację z rozwiązania umowy. Taki zamiar pozwanego w świetle treści złożonego oświadczenia jawi się jako oczywisty.

Podstawę rozstrzygnięcia o kosztach procesu stanowił art.102kpc. Do rozwiązania umowy o pracę doszło w czasie gdy powódka była w ciąży. W ocenie sądu decyzja powódki o rozwiązaniu umowy o pracę została podjęta pochopnie, bez głębszego zastanowienia, co oczywiście nie oznacza, iż miało to miejsce w warunkach opisanych w art.82kp, jednak może mieć wpływ na rozstrzygnięcie o kosztach procesu. Po rozwiązaniu stosunku pracy powódka pozostała bez zatrudnienia, co stawia ją w niekorzystnej sytuacji. Uwzględniając powyższe, sąd uznał, że w sprawie zachodziły szczególne okoliczności uzasadniające odstąpienie od obciążania powódki zwrotem kosztów procesu na rzecz pozwanego.

SSR Tomasz Bulkowski