

Sygn. akt XXI Pa 386/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kosicka (spr.)
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SR del. Katarzyna Szaniawska-Stejblis
Protokolant:	protokolant Julita Zawielak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 listopada 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. Z. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością we W.

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 18 kwietnia 2018 roku sygn. akt VII P 611/17

1. oddala apelację;
2. zasądza od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością we W. na rzecz K. Z. (1) kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 386/18

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa K. Z. (1) wniosła o ustalenie, że skutecznie uchyliła się do skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia z (...) sp. z o.o. we W. porozumienia o zmianie od 1 lipca 2014 r. warunków umowy o pracę, o zasądzenie na jej rzecz od (...) sp. z o.o. we W. 30 000 zł tytułem wynagrodzenia za okres od lipca do listopada 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami od kwot po 6000 zł, odpowiednio od 1 dnia każdego następnego miesiąca do dnia zapłaty oraz kosztów procesu.

(...) sp. z o.o. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

8 listopada 2016 r. Sąd Rejonowy wydał wyrok oddalający powództwo. Na skutek apelacji pełnomocnika powódki obejmującej roszczenie o wynagrodzenie Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 28 marca 2017 r. uchylił powyższy wyrok w części odnoszącej się do tego roszczenia, znosząc podstępowanie od 28 maja 2015 r., przekazując sprawę

do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji, pozostawiając mu orzeczenie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej.

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie wyrokiem z 18 kwietnia 2018 r.

I. zasądził od pozwanego na rzecz powódki:

a) 6000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od 1 sierpnia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

b) 6000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od 1 września 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

c) 5800 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od 1 października 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

d) 5883,87 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od 1 listopada 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

e) 6000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od 1 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;

II. oddalił powództwo w pozostałej części;

III. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do 6000 zł;

IV. zasądził od pozwanego na rzecz powódki 8850 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że 24 czerwca 2013 r. K. Z. (1) zawarła z (...) sp. z o.o. we W. umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której od 1 lipca 2013 r. świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika ds. (...) i projektów za wynagrodzeniem 12 000 zł brutto miesięcznie. Jako miejsce świadczenia pracy określono biuro w W.. Pracodawca został zobowiązany do zapłaty na rzecz pracownika wynagrodzenia do końca każdego miesiąca, z dołu.

Z inicjatywy pracodawcy związanej z jego sytuacją ekonomiczną, 30 czerwca 2014 r. strony zawarły porozumienie, na podstawie którego od 1 lipca 2014 r. K. Z. (1) miała pracować w wymiarze pół etatu za wynagrodzeniem 6000 zł. Do 14 lipca 2014 r. nadal miała wykonywać swoje obowiązki w dziale sprzedaży, zaś od 15 lipca 2014 r. miała być oddelegowana do pracy w dziale zakupów. Nadto postanowiono, że dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy wynosi 40 godzin w miesiącu. Przekroczenie tej wartości stanowiło pracę w godzinach nadliczbowych, która mogła być wykonywana jedynie na pisemne polecenie pracodawcy.

Od 1 do 11 lipca 2014 r. K. Z. (1) wykonywała pracę zazwyczaj przez około osiem godzin dziennie, od poniedziałku do piątku. We wskazanym okresie kończyła wcześniej rozpoczęte projekty, w tym najbardziej istotny, realizowany dla klienta –

(...). Następnie została skierowana na trzydniowe szkolenie we W. celem poznania systemów informatycznych stosowanych w dziale zakupów, na rzecz którego miała w przyszłości świadczyć pracę. W trakcie pobytu we W. ustaliła z I. Ł., że pracę będzie wykonywała od poniedziałku do czwartku, piątki będą dla niej dniami wolnymi od pracy, w poniedziałki będzie pracowała przez osiem godzin, zaś od wtorku do czwartku po cztery godziny dziennie. Po zakończeniu szkolenia przez dwa dni odbierała czas wolny za czas przepracowany w dniach wcześniejszych ponad obowiązujący ją wymiar czasu pracy.

Zgodnie z poleceniami otrzymanymi od przełożonych od 15 lipca 2014 r. I. Ł. zlecała K. Z. (1) prace wymagające poświęcenia przeciętnie dwudziestu godzin w skali miesiąca. Z uwagi na fakt, że K. Z. (1) nadal wykonywała zadania związane z pracą w projekcie realizowanym dla (...), jej czas pracy od wtorku do czwartku wielokrotnie

przekraczał cztery godziny dziennie, często zbliżał się lub przekraczał osiem godzin dziennie. Piątek, zgodnie z wcześniej poczynionymi ustaleniami, był dla niej dniem wolnym od pracy.

Od lipca do listopada 2014 r. K. Z. (1) wykonywała część swoich zadań związanych z projektem (...) poza siedzibą spółki, uczestnicząc w cotygodniowych spotkaniach. We wrześniu 2014 r. projekt ten z fazy wdrożeniowej przeszedł do fazy utrzymania. Wówczas R. B. zaczął zastępować K. Z. (1) w jej obowiązkach.

W czerwcu 2014 r. K. Z. (1) zaszła w ciążę o czym dowiedziała się po wizycie lekarskiej odbytej pod koniec września 2014 r. W związku z powyższym 30 września 2014 r. złożyła pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, za jakie uznała zgodę na zawarcie 30 czerwca 2014 r. porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę. Zasadność uchylenia się od skutków złożonego 30 czerwca 2014 r. oświadczenia woli uargumentowała art. 84 k.c. w zw. z art. 177 k.p. oraz brakiem świadomości pozostawania w ciąży, o czym dowiedziała się 26 września 2014 r. Do przedmiotowego oświadczenia dołączyła zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży.

Pismem z 6 października 2014 r. pracodawca poinformował ją, że oświadczenie o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli z 30 czerwca 2014 r. uznaje za bezskuteczne.

7 października 2014 r. pracodawca poinformował K. Z. (1), że winna świadczyć pracę od 9 do 13, zaś w każdym przypadku konieczności przedłużenia danego dnia czasu pracy powinna przekazywać stosowną informację pracodawcy drogą mailową lub pisemną. Dwa dni później K. Z. (1) otrzymawszy polecenie wykonania tłumaczenia dokumentu powołała się na ograniczenia wynikające z jej czasu pracy.

30 czerwca 2014 r. pracodawca zatrudniał więcej niż 100 pracowników.

K. Z. (1) od 26 września 2014 r. do 3 października 2014 r. nie świadczyła na rzecz pozwanego pracy w związku ze stanem zdrowia. Stan zdrowia związany z ciążą spowodował nieświadczenie przez nią pracy od 23 października 2014 r. do 17 listopada 2014 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo w części było zasadne.

W ocenie Sądu pierwszej instancji materiał dowodowy nie dawał podstaw do uznania, aby poprzez akceptację świadczenia przez powódkę pracy w wymiarze większym niż dwadzieścia godzin tygodniowo a zbliżonym do czterdziestu godzin tygodniowo strony w sposób dorozumiany zmodyfikowały stosunek pracy poprzez powrót do zatrudnienia w ramach pełnego wymiaru czasu pracy. Powódka nie świadczyła pracy w tak szerokim wymiarze czasowym po 1 lipca 2014 r., zaś pracodawca nie miał woli, aby ponownie świadczyła na jego rzecz pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, brak jest również podstaw do uznania, by powódka w sposób skuteczny uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia woli z 30 czerwca 2014 r. w przedmiocie zawarcia porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 19 marca 2002 r. (I PKN 156/01, Legalis) 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 ocenie Sądu powyższe wskazania znajdujące potwierdzenie w wielu innych wypowiedziach orzecznictwa i doktryny nie mają zastosowania w niniejszej sprawie, ponieważ powódka złożyła oświadczenie o zmianie warunków umowy o pracę a nie o jej rozwiązaniu. Zdaniem Sądu, jest to pod względem prawnym bardzo istotna różnica. Ustawodawca w art. 177 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 2 k.p. objął ochroną stosunek pracy pracownicy w ciąży również przed wypowiedzeniem jej przez pracodawcę warunków umowy o pracę. Regulacja ta ma jednak charakter ogólny, zaś wyjątek od niej przewiduje ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. (Dz.U. nr 90 ze zm.). Stosownie do art. 5 ust. 5 pkt. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 tej ustawy dopuszczalne jest wypowiedzenie przez pracodawcę pracownicy w ciąży warunków pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Przedmiotowa ustawa nie daje zaś pracodawcy uprawnienia do wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w ciąży z przyczyn niedotyczących pracownika. Wyraźnie więc widać rozróżnienie przez ustawodawcę prawnych możliwości pracodawcy wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę i wypowiedzenia jej warunków – z przyczyn niedotyczących pracownika. W ocenie Sądu pierwszej instancji rozróżnienie to należy brać pod uwagę również przy analizie możliwości uchylecia się od skutków prawnych oświadczenia woli zmierzającego do zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę i porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę. W tym drugim wypadku zdaniem Sądu pracownica niemająca wiedzy o stanie ciąży w momencie składania oświadczenia woli o zawarciu porozumienia o zmianie warunków umowy nie ma uprawnienia do uchylecia się od skutków prawnych takiego oświadczenia. Stan ciąży, o którym w tym przypadku nie wiedziała pracownica jest okolicznością mającą odmienne znaczenie niż w przypadku czynności zmierzającej do rozwiązania stosunku pracy. Okoliczność ta w sposób bezwzględny nie chroni pracownicy przed czynnością jednostronną zmierzającą do osiągnięcia zamierzonego przez pracodawcę skutku w postaci zmiany warunków umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Brak zgody pracownicy na zawarcie porozumienia o zmianie warunków pracy umożliwia pracodawcy złożenie jednostronnego oświadczenia, które wywiera ten sam skutek to jest zmianę warunków zatrudnienia. W konsekwencji nie jest skuteczne prawnie oświadczenie pracownicy niemającej świadomości o stanie ciąży o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia w przedmiocie wyrażenia zgody na zawarcie porozumienia o zmianie warunków umowy o pracę, o ile zawarcie go następuje z przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał również, że ustawodawca przyznał pracownicy, której stosunek w trakcie trwania ciąży uległ modyfikacji z przyczyn od niej niezależnych w art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r., prawo do dodatku wyrównawczego. Zgodnie z tą regulacją jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystałyby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji powyższa regulacja ma również zastosowanie do zawarcia przez pracownicę w okresie ciąży porozumienia o zmianie warunków pracy, bowiem jak wynika z art. 1 ustawa obejmuje swoim działaniem zarówno jedno jak i dwustronne czynności prawne. Sąd wskazał ponadto, że względy logiki oraz słuszności przemawiając za nieróżnicowaniem sytuacji prawnej kobiet w ciąży, które z inicjatywy pracodawcy i z przyczyn ich niedotyczących zawarły porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę skutkujące obniżeniem wynagrodzenia w porównaniu do sytuacji kobiet, które takiej zgody nie wyraziły w związku z czym pracodawca zmodyfikował treść ich stosunku prawnego w drodze jednostronnej czynności prawnej.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zasady wyliczania dodatku wyrównawczego na podstawie upoważnienia zawartego w art. 297 k.p. określone zostały w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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 z dnia 29 maja 1996 r. (Dz.U. nr 62 poz. 289 ze zm.). Stosownie do § 7 ust. 1 tegoż aktu prawnego dodatek wyrównawczy do wynagrodzenia dla pracownicy w ciąży stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownika do innej pracy. Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że przez okres ciąży powódce należny był dodatek do wynagrodzenia w kwocie 6000 zł brutto miesięcznie, tj. w wysokości, o którą obniżone zostało jej wynagrodzenie wskutek zawarcia porozumienia. Takie kwoty zasądził Sąd na rzecz powódki za lipiec i sierpień. Sąd wskazał, że kwoty zasądzone za wrzesień i październik uwzględniają fakt, że powódka od 26 września 2014 r. do 3 października 2014 r. nie świadczyła na rzecz pozwanego pracy w związku ze stanem zdrowia i należne jej wynagrodzenie za ten okres stanowi 80 % pełnego wynagrodzenia – art. 92 § 1 pkt. 1 k.p. Zdaniem Sądu pierwszej instancji zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do uznania, że w powyższym okresie niezdolność do pracy powódki spowodowana była ciążą. Wpływu na wysokość tego świadczenia nie miała absencja w pracy powódki od 23 października 2014 r. do 17 listopada 2014 r. bowiem związana była ona z ciążą. Biorąc pod uwagę, że terminem zapłaty wynagrodzenia przez pracodawcę był ostatni dzień miesiąca, Sąd zasądził od każdej z kwot odsetki ustawowe (a od 1 stycznia 2016 r. w związku ze zmianą stanu prawnego odsetki ustawowe z opóźnienie) od 1 dnia każdego następnego miesiąca do dnia zapłaty – opierając się o art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

W pozostałej części Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako niezasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 100 k.p.c., zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik procesu oraz mając na uwadze, że powództwo zostało oddalone tylko w nieznaczonej części. Sąd wskazał, że na zasądzoną kwotę składają się: 1500 zł uiszczonej przez powódkę opłaty w zakresie uwzględnionego powództwa; 1500 zł uiszczonej przez powódkę opłaty od apelacji; 1800 zł zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem Rejonowym przy pierwszym rozpoznaniu sprawy, 1350 zł zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem Okręgowym oraz 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przy ponownym rozpoznaniu sprawy przez Sąd Rejonowy.

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we W. wywiodła apelację od powyższego orzeczenia, zaskarżając go w części, to jest co do pkt I, III i IV wyroku i zarzucając Sądowi pierwszej instancji:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 5 ust. 5 w zw. z art. 5 ust. 6 w zw. z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. z dnia 23 sierpnia 2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 1474, dalej: „ustawa o zwolnieniach grupowych”):

a) przez uznanie, że znajdują one również zastosowanie w przypadku zawarcia z pracownikiem porozumienia o zmianie warunków pracy i płacy, a co za tym idzie uznanie, że pracodawca ma obowiązek wypłaty dodatku wyrównawczego pracownikowi, z którym nie został rozwiązany stosunek pracy, a jedynie zostało zawarte obustronne porozumienie o zmianie jego warunków pracy i płacy, mimo, że wspomniane przepisy nie mają zastosowania w przypadku zawarcia z pracownikiem porozumienia o zmianie jego warunków pracy i płacy, w konsekwencji, w takim przypadku pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty pracownikowi dodatku wyrównawczego,

b) a niezależnie przez uznanie, że art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych - który znajduje zastosowanie tylko w przypadku, gdy konieczność rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem wynika wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy - znajduje zastosowanie w przedmiotowej sprawie, mimo że z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika, że zawarcie porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy powódki nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy tj. pozwanej;

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy tj.: art. 321 § 1 k.p.c. w zw. z art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.:

a) poprzez wyrokowanie co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem pozwu powoda, tj. w przedmiocie przyznania powódce dodatku wyrównawczego na podstawie art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych, mimo, że powódka wносиła o: (i) ustalenie, że skutecznie uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia porozumienia o zmianie z 1 lipca 2014 r. warunków umowy o pracę oraz (ii) zasądzenie na jej rzecz od pozwanej 30 000,00 zł tytułem wynagrodzenia za okres od lipca do listopada 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami od kwot po 6000,00 zł, liczonych odpowiednio od 1 dnia każdego następnego miesiąca do dnia zapłaty;

b) a także poprzez brak uprzedzenia i poinformowania przez Sąd pierwszej instancji stron sporu (w tym pozwanej) o całkowitej zmianie oceny kwalifikacji prawnej roszczenia powódki, wskutek czego uniemożliwiono pozwanemu podjęcie skutecznej i właściwej obrony;

co doprowadziło do pozbawienia strony pozwanej możliwości obrony jej praw i skutkowało nieważnością postępowania na podstawie określonej w art. 379 pkt 5 k.p.c.

3. naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na wynik sprawy tj.: art. 207 § 6 k.p.c. w zw. z art. 217 § 1 i 2 k.p.c. zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku pozwanej o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z:

a) zeznań R. B. na okoliczność: przejęcia obowiązków powódki przez świadka w spornym okresie lipiec - listopad 2014 r., w ramach projektu (...), zakresu obowiązków pracowniczych powódki i zakresu czasowego ich realizacji przez

powódkę w okresie lipiec-listopad 2014 r., zakresu zaangażowania powódki w realizację projektu (...) w okresie lipiec-listopad 2014 r. (w tym zakresu niezbędnego w okresie wdrożenia zakończonego w lipcu 2014 r. i następnie w okresie utrzymania);

b) z przesłuchania pozwanej w charakterze strony w osobie A. B. - członka zarządu pozwanej, na okoliczność: zakresu obowiązków pracowniczych powódki i zakresu czasowego ich realizacji przez powódkę w okresie lipiec-listopad 2014 r., zakresu zaangażowania powódki w realizację projektu (...) w okresie lipiec-listopad 2014 r. (w tym zakresu niezbędnego w okresie wdrożenia zakończonego w lipcu 2014 r. i następnie w okresie utrzymania) oraz przekazania obowiązków powódki R. B. - pracownikowi pozwanej,

z uwagi na to, że ich rozpoznanie spowodowałoby zwłokę w rozpoznaniu sprawy, mimo że potrzeba powołania tych dowodów powstała dopiero wskutek podniesionych przez powódkę nowych okoliczności podczas rozprawy 5 kwietnia 2018 r., w tym:

-.

- rzekomego pozostawiania przez powódkę, przez cały sporny okres (lipiec-listopad 2014 r.), kierownikiem projektu (...);
- zapewnień powódki, że nie została zastąpiona przez żadnego innego pracownika przez cały sporny okres przy projekcie (...);
- rzekomego nieodebrania dni wolnych we wrześniu za zwiększone zaangażowanie godzinowe w pracy, które miało miejsce od 1 do 15 lipca 2014 r.,

podczas gdy ww. źródła dowodowe miały:

-.

- bezpośrednią wiedzę na ten temat i wykazałyby nieprawdziwość twierdzeń powódki w powyższym zakresie (podobnie jak w zakresie wymiaru czasu pracy i rzeczywistego czasu świadczenia pracy przez powódkę w spornym okresie); w szczególności należy zwrócić uwagę, że R. B. objął stanowisko kierownika projektu (...) i pozostawał osobą kontaktową w tym zakresie od września 2014 r., co wynika również z dowodu z dokumentów, tj. korespondencji mailowej z okresu od 21 lipca 2014 r. do 10 września 2014 r., (pismo procesowe pozwanej z 12 kwietnia 2018 r.), dopuszczonych przez Sąd pierwszej instancji,
- znaczenie dla oceny wiarygodności zeznań powódki, jak i świadka A. Ś. (w zakresie częstotliwości spotkań i działań powódki w ramach projektu (...)),

a pozwana wykazała (co najmniej uprawdopodobniła) zgłaszając ww. wnioski dowodowe, że nie zgłosiła ich na wcześniejszym etapie postępowania bez swojej winy i występują wyjątkowe okoliczności uzasadniające ich dopuszczenie (konieczność powołania wobec niezgodnych z prawdą zeznań powódki, złożonych 5 kwietnia 2018 r.) oraz, że miały one istotne znaczenie dla okoliczności faktycznych sprawy.

4. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wyniki sprawy, tj. art. 233 k.p.c. poprzez:

a) danie wiary w części zeznaniom powódki mimo, że są one sprzeczne, niekonsekwentne i niespójne z pozostałym, zebrany w sprawie materiałem dowodowym, co wynika chociażby z następujących okoliczności - otóż powódka zeznała (przesłuchanie strony powodowej na rozprawie z 5 kwietnia 2018 r.), że:

- nikt nie przejął projektu(...) po powódce, mimo, że:
- z zeznań A. R., złożonych na rozprawie 13 września 2017 r., wynika, że „Projekt (...) z mojej wiedzy powódka prowadziła przed dniem 1 lipca i miała go przekazać R. B.. Według mojej wiedzy przekazała mu ten projekt”;

- z dowodu z dokumentów tj. korespondencji mailowej z okresu od 21 lipca 2014 r. do 10 września 2014 r., (pismo procesowe pozwanej z 12 kwietnia 2018 r.), wynika, że sama powódka zadeklarowała, że przekaże sprawę R. B., cyt.: „Jutro siądę z R. i mu przekażę sprawę” [mail powódki z 21 lipca 2014 r. do P. S.].
- z dowodu z dokumentów, tj. korespondencji mailowej z okresu od 21 lipca 2014 r. do 10 września 2014 r., (pismo procesowe pozwanej z 12 kwietnia 2018 r.), wynika, że R. B. prowadził już projekt (...). Świadczy też o tym fakt, że to właśnie do R. B. pracownicy zgłaszali się jeżeli mieli jakiegokolwiek pytania odnośnie do projektu (...) (w tym działań jakie będą podejmowane w jego ramach). Przykładowo, powyższe potwierdza: mail G. G. z 8 września 2014 r. do m.in. P. K.; historia korespondencji mailowej z 10 września 2014 r. pomiędzy m.in. R. B. a M. G.; historia korespondencji mailowej z 9 września 2014 r. pomiędzy R. B. a m.in. G. G. (2);
- nie otrzymała od pracodawcy czasu wolnego we wrześniu za pracę w okresie od 1 do 15 lipca 2014 r., mimo, że:
- z zeznań I. Ł., złożonych na rozprawie 13 września 2017 r., wynika, że: „Według mojej wiedzy doszło do rozliczenia czasu pracy powódki poświęconego na projekt z działu sprzedaży. Nie pamiętam dokładnie ile wyliczono dokładnie godzin, chyba 16 czy 17. Za tą pracę powódka otrzymała dni wolne dodatkowe we wrześniu”;
- z dowodu z dokumentów tj. korespondencji mailowej z okresu od 21 lipca 2014 r. do 10 września 2014 r., (pismo procesowe pozwanej z 12 kwietnia 2018 r.), wynika, że: „(...) jak wiesz już rozmawialiśmy wcześniej na temat urlopu ale jeszcze wtedy nie wiedziałam kiedy byłoby to możliwe. Udało się mojemu K. wczoraj dostać tydzień urlopu we wrześniu (drugi tydzień 8-12.09) BARDZO bym chciała być z nim podczas tego urlopu i stąd moja prośba o zgodę”, [mail powódki z 5 sierpnia 2014 r. do Pani I. Ł.]
- Dodatkowo powyższą nieobecność powódki od 8 do 12 września 2014 r. potwierdzają wydruki danych systemu rejestrującego dostęp do budynku, w którym powódka świadczyła pracę (w aktach sprawy), a fakt odbioru czasu wolnego (za pracę zwiększoną ponad wymiar 20 godzin tygodniowo, nie natomiast w formie urlopu) potwierdza brak złożenia przez powódkę wniosku urlopowego, obejmującego ten okres (wnioski urlopowe złożone przez powódkę za 2014 rok znajdują się w aktach sprawy).
- pracowała w całym spornym okresie w wymiarze 40 godzin tygodniowo, mimo, że:
- z zeznań A. R., złożonych na rozprawie 13 września 2017 r., wynika, że: „W 2014 r. wymiar czasu pracy powódki zmienił się z pełnego na pół etatu w wyniku porozumienia jakie zawarliśmy”;
- z zeznań I. Ł. złożonych na rozprawie 13 września 2017 r., wynika, że: „powódka w chwili przejścia do działu zakupów była zatrudniona na pół etatu. Wcześniej tymi zadaniami, które miała objąć powódka zajmował się pracownik tymczasowy w wymiarze 20 godzin. Generalnie powódka miała wykonywać te same zadania co ta osoba”;
- dodatkowo sama pozwana kontrolowała, by nie przekroczyć obniżonego tygodniowego wymiaru czasu pracy w wysokości 20 h, o czym świadczy dowód z dokumentów tj. korespondencji mailowej z okresu od 21 lipca 2014 r. do 10 września 2014 r., (pismo procesowe pozwanej z 12 kwietnia 2018 r.), cyt.: „Jak dobrze wiesz został mi skrócony czas pracy do połowy od 1 lipca. Mimo moich tłumaczeń, że będę potrzebowała poświęcić jeszcze kilka godzin w lipcu na zamknięci projektu i inne rozliczenia dostałam Informację, że każda dodatkowa moja godzin przepracowana ponad obecny czas ma być ustalana na bieżąco i rozliczana dodatkowo. Obecnie mam 20h w (...) i od dnia 15 lipca cały ten czas wykorzystuję bo jest dużo zadań” [mail powódki z dnia 29 lipca 2014 r. do M. D.];
- mając powyższe na uwadze, należy uznać, że powódka pracowała, w spornym okresie, 20 godzin tygodniowo, co więcej miała ona świadomość obniżonego jej tygodniowego wymiaru czasu pracy, co sygnalizowała swoim przełożonym i czego przestrzegała;

- dodatkowo powódka nie wykazała jakimkolwiek dowodem, aby powierzone jej zadania nie były możliwe do wykonania w tygodniowym wymiarze czasu pracy, ustalonym obopólnie w porozumieniu zmieniającym jej umowę o pracę z 30 czerwca 2014 r., czyli 20 godzin tygodniowo;
- w okresie spornym, pracowała 8 godzin dziennie w każdym dniu tygodnia, mimo że:
- z zeznań K. Ł., złożonych na rozprawie 20 listopada 2017 r. wynika, że: „Na pewno K. nie dostała polecenia pracy w godzinach nadliczbowych”;
- z zeznań A. R., złożonych na rozprawie 13 września 2017 r., wynika, że: „Przez okres pierwszych 3 miesięcy od 1 lipca powódka z panią Ł. była umówiona w ten sposób, że pracuje 8 godzin w poniedziałek, a piątek jest dniem wolnym od pracy Powódka faktycznie w piątki nie przychodziła do pracy.”, „Powódka miała zadaniowy czas pracy, w naszej firmie przyjęte jest, że rozpoczynamy pracę między godziną 8 a 9. Następnie obowiązkiem powódki było pracować przez 4 kolejne godziny”, „Według mojej wiedzy powódce nie była zlecana praca w godzinach nadliczbowych”
- z zeznań I. Ł., złożonych na rozprawie 13 września 2017 r., wynika, że: „W praktyce również powódka pracowała w poniedziałki chyba po 8 godzin, a piątki miała wolne. Powódka nie zgłaszała mi, że zadania z działu zakupów jakie są jej zlecane nie mogą być wykonywane w 20 godzin tygodniowo”; „W moim przekonaniu zadania zlecane powódce były możliwe do wykonania w 20 godzin. Ten czas wystarczał dla osób, które tym się zajmowały wcześniej czy później”; „Nie zlecałam powódce pracy w godzinach nadliczbowych”;
- dodatkowo, co istotne z samej korespondencji mailowej (załączonej do pisma pozwanej z dnia 25 listopada 2015 r. - w aktach sprawy) wynika, że pozwana sama kontrolowała swój obniżony tygodniowego wymiar czasu pracy, tytułem przykładu: „W związku z tym że nie jest to dokument pilnej potrzeby (a obszerny bardzo), a ja mam i tak okrojony czas pracy, zaproponowany przez Ciebie wtorek wydaje się dość abstrakcyjnym terminem. Po dzisiejszym dniu widzę ile mogę zrobić. W przyszły piątek podestę Ci tyle He mi się uda przygotować” [mail powódki z dnia 9 października 2014 r. do K. Ł.]; „w związku z nowymi zadaniami i dość „okrojonym” czasem pracy(...)” [mail powódki zdn. 21 lipca 2014 r. do P. S., (w:) korespondencji mailowej przedłożonej przez pozwaną pismem z dnia 12 kwietnia 2018 r. - w aktach sprawy];
- pozwana nie brała pod uwagę zmniejszonego, tygodniowego wymiaru czasu pracy powódki i powódka musiała wykonywać pracę ponad jej tygodniowy wymiar czasu pracy tj. ponad 20 godzin tygodniowo, mimo, że m.in. z zeznań K. Ł., złożonych na rozprawie 20 listopada 2017 r., wynika, że: „Wiem, że K. pracowała na pełen etat, później dostaliśmy informację od prezesa, że zmienił się jej wymiar czasu pracy (...)”; „Po tym zmniejszeniu, zostaliśmy poproszeni przez prezesa, jej szefa, o każdorazowe potwierdzenie, czy rzeczy, o które prosimy, jakąś pomoc, jest w stanie wykonać w określonym terminie, biorąc pod uwagę inne obowiązki”; „Nie przypominam sobie, żeby była taka formalna instytucja informowania o tym, że kto nie jest w stanie wykonać zadań, natomiast, jeśli była prośba, by pomóc w zrobieniu czegoś np. na przyszły poniedziałek, to było „tak, mogę”, „nie, nie mogę”. Dostaliśmy informację od prezesa o zmniejszonym czasie pracy”;

5. ponadto Sąd pierwszej instancji dopuścił się naruszenia art. 233 k.p.c. przez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego wyprowadzenie faktu, że cyt.: „Niewątpliwym jest w świetle zebranego materiału dowodowego, że powódka w okresie objętym żądaniem pozwu świadczyła pracę w wymiarze znacznie przekraczającym dwadzieścia godzin tygodniowo.”

z dowodu z wydruków danych systemu rejestrującego dostęp do budynku w którym powódka świadczyła pracę, mimo że:

a) z wydruków danych systemu rejestrującego nie wynika ile czasu rzeczywiście pracowała powódka, stanowią on jedynie dowód na okoliczność godzin wyjść i wejść do biura, co nie jest równoznaczne z czasem pracy powódki;

b) powódka (doświadczony pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym) pracowała w zadaniowym systemie czasie pracy, samodzielnie zarządzając realizacją powierzonych jej zadań;

c) i jednocześnie powódka nie wykazała jakimikolwiek dowodami, ażeby powierzone jej przez pozwaną w spornym okresie obowiązki nie były możliwe do wykonania w czasie pracy określonym w podpisanym przez strony porozumieniu (20 godzin tygodniowo);

6. Sąd pierwszej instancji naruszył również treść art. 233 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest zeznań świadków A. R. i I. Ł., z których jednoznacznie wynika, że:

a) od 1 lipca 2014 r. powódka pracowała na pół etatu (tj. maksymalnie 20h tygodniowo);

b) od września 2014 r. R. B. pełnił obowiązki kierownika projektu (...) zastępując powódkę (co również potwierdza korespondencja przedłożona przez pozwaną wraz z pismem procesowym z 12 kwietnia 2018 r.).

7. art. 233 k.p.c. został naruszony przez Sąd pierwszej instancji w związku z dokonaniem przez ten sąd wybiórczej oceny zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, polegającej na zupełnym pominięciu okoliczności, wynikającej z korespondencji mailowej (załączonej do pisma procesowego pozwanej z 18 kwietnia 2018 r. - w aktach sprawy), tj. że powódka kończyła pracę w ramach projektu

(...) w okresie 1-15 lipca, który następnie przeszedł z fazy wdrożenia (wiążącej się z intensywną pracą), w fazę utrzymania projektu, a niezależnie od września 2014 r. powódka nie pełniła obowiązków kierownika projektu(...);

8. dodatkowo doszło do naruszenia art. 233 k.p.c. przez Sąd pierwszej instancji poprzez danie wiary i oparcie rozstrzygnięcia o zeznania K. Z. (2) w zakresie okoliczności, że powódka po 15 lipca 2014 r. nadal wykonywała zadania związane z pracą przy projekcie (...), a w konsekwencji, że rzekomo jej czas pracy od wtorku do czwartku wielokrotnie przekraczał cztery godziny dziennie, często zbliżał się lub przekraczał osiem godzin dziennie - mimo że jako mąż powódki wszelkie informacje uzyskiwał wyłącznie z relacji powódki, nie był natomiast naocznym świadkiem związanych z pracą zdarzeń, istotnych dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, a w efekcie jego zeznania nie mogą stanowić podstawy do ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy.

9. naruszenie przepisu postępowania, który miał wpływ na wynik sprawy, tj. art. 229 k.p.c. poprzez uznanie faktu, że pozwana zatrudniała więcej niż 100 pracowników za przyznany przez stronę przeciwną, a przez to niewymagający dowodu, podczas gdy do takiego przyznania nie doszło w przedmiotowej sprawie, a okoliczność ta nie miała znaczenia w przedmiotowej sprawie.

10. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 35 zdanie drugie ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z 28 lipca 2005 r. przez zastosowanie tego przepisu i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki opłaty od apelacji w wysokości 1500 zł [która stanowi równowartość opłaty stosunkowej od apelacji, tj. 5% z 30 000 zł, stanowiących wartość przedmiotu sporu], mimo że w przedmiotowej sprawie znajdzie zastosowanie treść art. 35 zdanie pierwsze, na mocy którego powódka była zobowiązana do zapłaty 30 zł od wniesionej apelacji, co też poczyniła;

Mając na uwadze zarzut, o którym mowa w punkcie drugim, na podstawie art. 386 § 2 k.p.c. w zw. z art. 379 pkt 5 k.p.c. oraz art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części, zniesienie postępowania przed Sądem pierwszej instancji w zakresie dotkniętym nieważnością, poczynając od rozprawy 18 kwietnia 2018 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ewentualnie, na wypadek nieuwzględnienia zarzutu nieważności, na podstawie:

1. art. 380 k.p.c. oraz 382 k.p.c. wniósł o rozpoznanie przez Sąd drugiej instancji postanowienia Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 18 kwietnia 2018 r. oddalającego wniosek pozwanego o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z:

a. zeznań R. B., na okoliczność: przejęcia obowiązków powódki przez świadka w spornym okresie lipiec-listopad 2014 r., w ramach projektu(...), zakresu obowiązków pracowniczych powódki i zakresu czasowego ich realizacji przez powódkę w okresie lipiec-listopad 2014 r., zakresu zaangażowania powódki w realizację projektu (...) w okresie lipiec-listopad 2014 r. (w tym zakresu niezbędnego w okresie wdrożenia zakończonego w lipcu 2014 r. i następnie w okresie utrzymania);

b. przesłuchania pozwanego w charakterze strony w osobie A. B. - członka zarządu pozwanego, na okoliczność: zakresu obowiązków pracowniczych powódki i zakresu czasowego ich realizacji przez powódkę w okresie lipiec-listopad 2014 r., zakresu zaangażowania powódki w realizację projektu (...) w okresie lipiec-listopad 2014 r. (w tym zakresu niezbędnego w okresie wdrożenia zakończonego w lipcu 2014 r. i następnie w okresie utrzymania) oraz przekazania obowiązków powódki R. B. - pracownikowi pozwanego,

oraz o przeprowadzenie tych dowodów przez sąd drugiej instancji.

2. art. 386 § 1 k.p.c. w zw. z art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części, tj. poprzez oddalenie powództwa we wskazanym zakresie.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości, dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów w postaci wezwania Sądu Rejonowego z 4 stycznia 2017 r. wraz z potwierdzeniem dokonania płatności na okoliczność ustalenia rzeczywistej opłaty uiszczonej przez powódkę od apelacji, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił i zważył co następuje:

apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie, jakkolwiek części z podniesionych w niej zarzutów nie sposób odmówić słuszności.

Na wstępie rozważań należy wskazać, że sąd drugiej instancji jest nie tylko sądem odwoławczym, lecz także merytorycznym i nie może poprzestać jedynie na zbadaniu zarzutów apelacyjnych. Niezależnie zatem od tego, czy zostały wytknięte w apelacji wszystkie naruszenia prawa materialnego, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia, sąd winien zastosować właściwe przepisy prawa materialnego.

Sąd Okręgowy po przeprowadzeniu wnikliwej analizy motywów jakimi kierował się Sąd pierwszej instancji wydając zaskarżony wyrok stwierdził, że to, pomimo częściowo błędnego uzasadnienia, orzeczenie ostatecznie odpowiada prawu.

W zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sporu, a mianowicie dotyczącym okoliczności zawarcia przez strony porozumienia zmieniającego, uchylenia się przez powódkę od skutków prawnych oświadczenia woli, jej gotowości do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz okresów i przyczyn jej niezdolności do pracy, ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy były prawidłowe, wobec czego Sąd odwoławczy je podzielił i przyjął za własne.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do najdalej idącego zarzutu w postaci nieważności postępowania należy wskazać, że zarzut ten nie jest uzasadniony. Jak słusznie wskazuje się w orzecznictwie, przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie nakładają na sąd obowiązku uprzedzenia obecnych na rozprawie stron (uczestników postępowania) o możliwej podstawie prawnej orzekania, w tym - odmiennie niż przepisy Kodeksu postępowania karnego (art. 399 k.p.k.) - o zmianie tej podstawy. Sąd obowiązany jest każdorazowo ocenić zasadność żądania z perspektywy wchodzących w rachubę kwalifikacji prawnych (da mihi factum dabo tibi ius), nie będąc w tym zakresie związany żądaniami stron. Kierując się dążeniem do zapewnienia przejrzystości postępowania wobec stron, zgodzić się jednak

należy, że ujawnienie przez sąd możliwej podstawy prawnej orzekania może w niektórych sytuacjach okazać się celowe lub konieczne do pełnego urzeczywistnienia gwarancji procesowych, w szczególności prawa do wysłuchania. Należy jednak pamiętać, że stwierdzenie, czy ewentualna bierna postawa sądu w rozważanym zakresie skutkowałą pozbawieniem strony lub uczestnika możliwości obrony swych praw, wymaga w każdym przypadku oceny dokonywanej z uwzględnieniem wszystkich okoliczności sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2018 r., II CSK 542/17, Legalis).

Jak trafnie zauważył pełnomocnik powódki w odpowiedzi na apelację, Sąd Rejonowy w trakcie rozprawy sugerował, że rozważy oparcie rozstrzygnięcia o inną podstawę prawną, aniżeli wskazana w pozwie. Nie można zatem zasadnie mówić o ryzyku zaskoczenia stron postępowania kierunkiem rozstrzygnięcia. Należy ponadto mieć na uwadze to, że granice powództwa określa żądanie pozwu oparte o przytaczaną przez powoda podstawę faktyczną. Prawidłowa kwalifikacja poddanego pod osąd roszczenia (dokonywana poprzez analizę żądania w kontekście jego podstawy faktycznej) jest domeną (obowiązkiem) Sądu. Sąd stosuje właściwą normę prawa materialnego niezależnie od stanowisk stron (nie jest związany ich wywodami prawnymi). Tak więc dokonanie właściwej (prawidłowej) kwalifikacji dochodzonego roszczenia nie może stanowić o naruszeniu normy art. 321 k.p.c. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 8 marca 2018 r., I ACa 826/17, Legalis).

Niemniej jednak rację ma pełnomocnik pozwanego co do tego, że art. 5 ust. 5 w zw. z art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) nie mógł stanowić podstawy prawnej roszczeń powódki, gdyż przepisy cytowanej ustawy nie mają zastosowania w przypadku zmiany warunków zatrudnienia dokonanej na mocy porozumienia stron. Zakres zastosowania ustawy określa jej art. 1, zgodnie z którym przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron. Istotnie, jak zauważył Sąd pierwszej instancji, przepis ten wymienia zarówno czynności jednostronne, jak i dwustronne, jednakże niewątpliwie chodzi o wyłącznie o czynności mające na celu rozwiązanie stosunku pracy. Z tego względu w doktrynie i orzecznictwie kontrowersje budzi to, czy przepisy ustawy znajdują zastosowanie w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego, które nie w każdym przypadku prowadzi do zakończenia stosunku pracy. Dzieje się tak jedynie wówczas, gdy pracownik odmówi przyjęcia zaproponowanych mu, nowych warunków zatrudnienia. Tymczasem zawarcie porozumienia w przedmiocie modyfikacji stosunku pracy, które jest wyrazem konsensusu obu stron stosunku pracy, nie ma na celu i nie prowadzi do rozwiązania umowy o pracę, lecz wyłącznie do zmiany wynikających z niej warunków. Dlatego też nie sposób przyjąć, aby przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych miały zastosowanie do porozumień zmieniających.

W sprawie nie zachodzi również sytuacja, o której stanowi art. 5 ust. 5 w zw. z art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych. Przepisy te wyraźnie wskazują na instytucję wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a z uwagi na ich ochronny i gwarancyjny charakter, niedopuszczalne jest stosowanie w stosunku do nich wykładni rozszerzającej. W rezultacie za błędne należy uznać przyjęcie ich przez Sąd Rejonowy jako podstawy prawnej roszczeń powódki.

Apelacja podlega jednak oddaleniu ze uwagi na to, że Sąd pierwszej instancji naruszył także treść art. 84 i 88 k.c. w zw. z art. 300 k.p. niezasadnie przyjmując, że powódka nie uchyliła się skutecznie od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w porozumieniu z 30 czerwca 2014 r. o zmianie wynikających z umowy o pracę warunków zatrudnienia.

Wprawdzie słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że możliwość uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę przez pracownicę, która nie wiedząc, że jest w ciąży złożyła takie oświadczenie, nie budzi wątpliwości w świetle utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego. Jednakże wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji nie ma podstaw do tego, aby taka wykładnia nie znajdowała zastosowania w sytuacji złożenia przez pracownicę oświadczenia o zmianie na niekorzyść warunków jej zatrudnienia, w tym również w zakresie wynagrodzenia za pracę. W wyroku z 19 marca 2002 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że odstępowanie od unormowania błędu w art. 84 § 1 k.p., polegające na tym, iż pracownica, która złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, nie wiedząc że jest w ciąży, może uchylić się od jego skutków prawnych z powołaniem

się na błąd, jako wadę tego oświadczenia, niezależnie od tego czy błąd został wywołany przez pracodawcę, oraz czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć, wynika stąd, że po pierwsze - przepis ten stosuje się do stosunku pracy odpowiednio, po drugie - zasada ochrony pracy kobiet jest jedną z podstawowych, historycznie pierwszych i niekwestionowanych zasad prawa pracy, co usprawiedliwia „złagodzenie” warunków uchylenia się kobiety w ciąży od skutków oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia stosunku pracy, złożonego pod wpływem błędu polegającego na niewiedzy o ciąży (wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 78). Należy w tym miejscu zauważyć, że zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Odesłanie to dotyczy między innymi art. 177 § 1 k.p., który 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 przepisu tego wynika, że wypowiedzenie jest wadliwe także wówczas, gdy pracownica zaszła w ciążę w okresie wypowiedzenia, a o ciąży powiadomiła pracodawcę już po rozwiązaniu umowy o pracę. Tym samym przewidziana w Kodeksie pracy ochrona pracownic w ciąży dotyczy również możliwości dokonania zmiany wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy. Wprowadzie wyjątek od tej regulacji przewiduje art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych, co zostało dostrzeżone przez Sąd pierwszej instancji, jednak nie ma podstaw do tego, aby uznać, że ochrona pracownic w ciąży ma w tym przypadku mniejszą wagę w kontekście możliwości uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Należy mieć na względzie, że pomimo, iż ustawodawca dopuszcza możliwość wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, to jednocześnie w przypadku, gdy wypowiedzenie powoduje obniżenie wynagrodzenia, zapewnia pracownikom świadczenie wyrównawcze do końca okresu, w którym korzystałoby z ochrony (art. 5 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych).

W stanie faktycznym sprawy powódka, składając oświadczenie woli w przedmiocie zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy, nie wiedziała, że jest w ciąży. Nie budzi zatem wątpliwości, że działała w warunkach błędu. Błąd polega bowiem 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. Nie każdy jednak błąd ma doniosłość prawną. 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 złożonyby oświadczenia tej treści” (art. 84 § 2 k.c.). Jak już wskazano powyżej 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, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego chroniona jest zakazem rozwiązania umowy o pracę oraz zmiany wynikających z niej warunków pracy i płacy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, OSNP 2004 nr 5, poz. 78). W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób przyjąć, aby powódka wiedząc, że jest w ciąży, zrezygnowała z komfortu ekonomicznego jaki dawało jej pozostawanie w zatrudnieniu na pełen etat i otrzymywanie znacznie wyższego wynagrodzenia za pracę, a w rezultacie także wyższych świadczeń socjalnych. Mamy więc do czynienia z błędem istotnym, mającym znaczenie prawne.

Błąd wywołuje sankcję nieważności względnej czynności prawnej. Oświadczenie powódki zawarte w porozumieniu o zmianie warunków zatrudnienia złożone pod wpływem mającego znaczenie prawne błędu wywarło skutki prawne, jednak powódka była uprawniona do zniweczenia skutków złożenia wadliwego oświadczenia woli, tj. unieważnienia dokonanej czynności w terminie wskazanym w art. 88 § 2 k.c. Czynność prawna zawierająca takie wadliwe oświadczenie woli jest bowiem ważna, niemniej z chwilą skutecznego uchylenia się przez składającego wadliwe oświadczenie od jej skutków staje się nieważna z mocą wsteczną (ex tunc).

Tym samym, skoro powódka w piśmie z 30 września 2014 r. uchyliła się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli zawartego w porozumieniu z 30 czerwca 2014 r., skutek w postaci zmiany warunków pracy i płacy wynikających z łączącej strony umowy o pracę został zniweczony. Oznacza to jednocześnie, że wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji podstawy prawnej roszczeń powódki nie stanowi art. 5 ust. 6 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach

grupowych, lecz art. 22 k.p. Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, za czas niewykonywania pracy tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Stosownie zaś do art. 81 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Powódka zaszła w ciążę 18 czerwca 2014 r., o czym dowiedziała się 26 września 2014 r. (zaświadczenie lekarskie - k. 24). W dniu 30 września 2014 r. powódka złożyła pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z 30 czerwca 2014 r. wyrażając tym samym gotowość do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (oświadczenie - k. 23). W piśmie z 6 października 2014 r. pozwany poinformował powódkę, że uznał za bezskuteczne jej oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z 30 czerwca 2014 r., czyli w istocie odmówił dopuszczenia jej do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy (oświadczenie - k. 25).

W rezultacie roszczenia powódki za wypłatę wynagrodzenia za okres od lipca do listopada 2014 r. co do zasady zasługiwały na uwzględnienie. Należy jednak mieć na uwadze, że od 26 września 2014 r. do 3 października 2014 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby, wobec czego przysługiwało jej 80% wynagrodzenia chorobowego (art. 92 § 1 pkt 1 k.p.), a od 23 października 2014 r. 17 listopada 2014 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży, w związku z czym przysługiwało jej 100% wynagrodzenia chorobowego (art. 92 § 1 pkt 2 k.p.). Zgodnie natomiast z art. 92 § 2 wynagrodzenie chorobowe oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Tym samym, pomimo dokonania przez Sąd Rejonowy wadliwej wykładni i zastosowania prawa materialnego, zaskarżony wyrok ostatecznie odpowiada prawu.

Mając na uwadze powyższe rozważania, za bezprzedmiotowe należało uznać podniesione w apelacji zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego w postaci art. 207 § 6 w zw. z art. 217 § 1 i 2 w zw. z art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 229 k.p.c. oraz sformułowane wnioski dowodowe, bowiem dotyczyły one okoliczności faktycznych, które nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie. Tymczasem skuteczność zarzutów naruszenia prawa procesowego uzależniona jest od wykazania wpływu zarzucanych uchybień na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Odnosząc się do zarzutów dotyczących rozstrzygnięcia o kosztach procesu stwierdzić należy, że brak jest podstaw do zarzucenia Sądowi pierwszej instancji naruszenia art. 35 zdanie drugie ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 300). Przepis ten dotyczy bowiem spraw, w których wartość przedmiotu sporu, a nie wartość przedmiotu zaskarżenia, przewyższa 50 000 zł. Obowiązek uiszczenia opłaty podstawowej w wysokości 30 zł od apelacji występuje tylko w sprawie z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50 000 zł. Jeżeli wartość przedmiotu sporu jest wyższa niż 50 000 zł, to wnoszący apelację jest zobowiązany uiścić opłatę sądową na ogólnych zasadach wynikających z art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, także wówczas, gdy wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa od tej kwoty. Wartość przedmiotu sporu wyniosła w niniejszej sprawie 70 000 zł (k. 39). Z tego względu powódka wnosząc apelację od wyroku z 8 listopada 2016 r. zobowiązana była do uiszczenia opłaty stosunkowej i taką też opłatę uiściła (k. 239 i 233).

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego na podstawie art. 385 k.p.c. jako bezzasadną.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego zapadło zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygania o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwany okazał się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne w całości. W toku postępowania apelacyjnego powódka poniosła koszty zastępstwa procesowego w wysokości 1350 złotych, ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Bożena Rzewuska Małgorzata Kosicka Katarzyna Szaniawska-Stejblis