

Sygn. akt IV Pa 6/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 kwietnia 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Witkowski

Sędziowie: SO Katarzyna Antoniak

SR del. Elżbieta Wojtczuk (spr.)

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 8 kwietnia 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko Zespołowi (...) w S.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki A. P.

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 grudnia 2013r. sygn. akt IV P 649/13

I. oddala apelację;

II. zasądza od powódki A. P. na rzecz pozwanego Zespołu (...) w S. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 6/14

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 grudnia 2013 r. w sprawie o sygn. akt IV P 649/13 Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. P. przeciwko Zespołowi (...) w S. o przywrócenie do pracy oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w Siedlcach było wynikiem następujących ustaleń faktycznych i rozważań prawnych:

A. P. jest zatrudniona w Zespole (...) w S. od 1.09.2009r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Dnia 6.05.2013r. A. P. otrzymała decyzję pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 31.08.2013r. Jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz zmiany planu nauczania.

Jednocześnie A. P. została poinformowana o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy.

Dnia 27.05.2013r. A. P. złożył wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Następnie dnia 18.06.2013r. A. P. otrzymała pismo pracodawcy o przeniesieniu jej w stan nieczynny od 1.09.2013r. do 28.02.2014r.

Podczas wizyty lekarskiej 13.08.2013r. A. P. dowiedziała się, że jest w 7 tygodniu ciąży. Zaświadczenie to złożyła pracodawcy 20.08.2013r.

Pismem z 28.08.2013r. pracodawca poinformował A. P., że, mimo złożenia tego zaświadczenia, art. 177 kp nie ma zastosowania w niniejszej sprawie.

Tego samego dnia A. P. złożyła pracodawcy pisma z wnioskiem o cofnięcie wypowiedzenia stosunku pracy z uwagi na treść art. 177 § 1 kp oraz wyrażając gotowość do podjęcia pracy od 1.09.2013r.

Pismem z 3.10.2013r., złożonym pracodawcy tego samego dnia, A. P. cofnęła wniosek z 27.05.2013r. o przeniesienie w stan nieczynny powołując się na fakt zajścia w ciążę w lipcu 2013r. oraz pozostawanie od tego momentu pod ochroną art. 177 kp.

Sąd Rejonowy ustaliwszy powyższy stan faktyczny uznał, że powództwo podlega oddaleniu. Sąd wskazał, że powódka dnia 27 maja 2013 r. złożyła wniosek o przeniesienie w stan nieczynny i w takiej sytuacji – zgodnie z treścią art. 20 ust. 5 c ustawy z 26.01.1982r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006r., Nr 97, poz. 674 ze zm.) – wypowiedzenie stosunku pracy staje się bezskuteczne, a stosunek pracy trwa nadal i wygasa z mocy prawa z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że złożenie powyższego wniosku skutkuje bezzasadnością roszczeń powódki obejmujących uznanie tego wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia jej do pracy na dotychczasowym stanowisku oraz nałożenia na pozwanego obowiązku dalszego jej zatrudnienia na dotychczasowych warunkach do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy, gdyż brak jest decyzji pracodawcy o zakończeniu stosunku pracy z powódką.

Sąd Rejonowy wskazał również, iż nieskuteczne jest oświadczenie powódki z dnia 3.10.2013 r. o cofnięciu wniosku z 27.05.2013r. o przeniesienie w stan nieczynny, w którym wskazała, iż został on złożony pod wpływem błędu istotnego obejmującego wiedzę o fakcie bycia powódki w ciąży. Sąd stwierdził, iż nie ulega wątpliwości, że oświadczenie powódki o przeniesienie w stan nieczynny co do zasady może być dotknięte wadą w postaci błędu, gdyż stanowi jej oświadczenie woli, a poprzez art. 300 kp ta instytucja może być stosowana w stosunkach pracy.

Ponadto wskazano, że złożenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny stanowi uprawnienie pracownika. Z żadnego przepisu nie wynika zakaz złożenia go przez pracownicę będącą w ciąży. Złożenie go jest dopuszczalne pod warunkiem, że pracownica świadomie rezygnuje ze swojego uprawnienia domagania się w takiej sytuacji cofnięcia przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy, o czym można mówić tylko wtedy, gdy wie ona, że jest w ciąży w momencie składania oświadczenia woli o przeniesieniu w stan nieczynny.

Zatem oświadczenie pracownicy o przeniesienie jej w stan nieczynny należałoby uznać za dotknięte błędem, jeżeli złożone zostało w nieświadomości stanu ciąży, a zatem w sytuacji wykluczającej świadomą i dobrowolną rezygnację z uprawnień przysługujących pracownicy ciężarnej.

Błąd w tej sytuacji polega na mylnym wyobrażeniu, nie tylko o treści złożonego oświadczenia woli (niezgodności między prawidłowo powziętą wolą a wadliwym jej oświadczeniem), ale także na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy (o stanie ciąży). Można się powoływać tylko na błąd istotny, czyli taki, który uzasadnia przypuszczenie, że „gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści” (art. 84 § 2 kc).

Sąd pierwszej instancji podniósł, że w niniejszym procesie bezspornym pozostaje, że w dniu składania wniosku o przeniesienie w stan nieczynny powódka nie była w ciąży. Nie mogła zatem pozostawać w błędzie co do stanu ciąży w tym okresie, a jej oświadczenie woli z 27.05.2013r. nie było dotknięte wadą. W takiej sytuacji nie było podstaw prawnych i faktycznych do uchylenia się od skutków przez niego wywołanych. Argumenty te prowadzą do konkluzji, że stosunek pracy między stronami trwa nadal i wygaśnie z mocy prawa dopiero 28.02.2014r. Zatem żądania powódki w całości okazały się bezzasadne.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu uregulowaną w art. 98 § 1 i 3 kpc, art. 109 kpc oraz § 11 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) w zw. z treścią uchwały Sądu Najwyższego z 24.02.2011r. (I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268) Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach z dnia 6 grudnia 2013 r. wniosła powódka A. P. zaskarżając przedmiotowe orzeczenie w całości i zarzucając zaskarżonemu wyrokowi:

a). obrazę prawa materialnego art. 64 k.c. w z. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż oświadczenie powódki z dnia 03.10.2013 r. w przedmiocie cofnięcia wniosku z dnia 27.05.2013 r. o przeniesienie w stan nieczynny złożone z powodu błędu wywołanego brakiem wiedzy o stanie ciąży nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ powódka w dniu składania wniosku nie była w ciąży, a więc nie działała pod wpływem błędu, w sytuacji, gdy z okoliczności przedmiotowej sprawy wynika, iż w dniu składania wniosku nie wiedziała o tym, że jest w ciąży i że w ciąży w okresie wypowiedzenia zajdzie. Konieczność złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny podyktowana była wypowiedzeniem przez pozwanego umowy o pracę z dnia 06.05.2013 r. za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, które upłynęłoby w dniu 31.08.2013 r. a powódka o swojej ciąży dowiedziała się w trakcie trwającego wypowiedzenia umowy o pracę. Oceniając sprawę rozsądnie oraz mając świadomość tego, że powódka jest w ciąży składając wniosek o przeniesienie w stan nieczynny powódka nie zrezygnowałaby z ochrony przysługującej pracownicy w ciąży oraz ze świadczeń z tym związanych i nie złożyłaby wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Skoro pracownicy przysługuje prawo do ochrony stosunku pracy nawet w przypadku, gdy w chwili rozwiązania stosunku pracy nie była w ciąży a zaszła w ciążę w okresie trwającego wypowiedzenia, to w drodze analogii, należy przyjąć prymat trwałości stosunku pracy nad krótkotrwałymi korzyściami wynikającymi z przejścia w stan nieczynny. Powódka składając wniosek o przejście w stan nieczynny działała pod wpływem istotnego błędu dotyczącego okoliczności faktycznych i nieświadomie zrezygnowała z uprawnień przysługujących jej w związku z faktem zajścia w ciążę;

b). obrazę prawa materialnego art. 177 k.p. poprzez jego niezastosowanie i nieprzyjęcie, iż ochrona stosunku pracy jest pracownicy w ciąży do czasu przejścia w stan nieczynny pozostaje w pełni, pomimo złożenia i zaakceptowania wniosku o przejście w stan nieczynny.

Podnosząc powyższe zarzuty powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku i uznanie za skuteczne oświadczenia woli powódki zawartego w piśmie z dnia 03.10.2013 r. w przedmiocie cofnięcia wniosku z dnia 27.05.2013 r. o przeniesienie w stan nieczynny oraz uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 06.05.2013 r. za bezskuteczne i przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki nie jest zasadna i nie zasługują na uwzględnienie zarzuty w niej podniesione.

W przedmiotowej sprawie biesporny jest stan faktyczny ustalony przez Sąd pierwszej instancji. Kwestią sporną pozostaje jedynie subsumpcja stanu faktycznego do obowiązujących przepisów prawa zastosowana przez Sąd Rejonowy.

Zgodnie z art. 20 ust. 5c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa. Wygaśnięcie stosunku pracy powoduje dla nauczyciela skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych.

Powódka A. P. po otrzymaniu dnia 6.05.2013 r. decyzji o rozwiązaniu z nią stosunku pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, dnia 27 maja 2013 r. złożyła wniosek o przeniesienie jej w stan nieczynny. Wypowiedzenie stosunku pracy zostało dokonane powódce na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W tym przypadku nauczyciel może dochodzić roszczenia o przywrócenie do pracy. Okoliczności uzasadniające uwzględnienie tego roszczenia muszą być jednak związane z rozwiązaniem stosunku pracy.

Natomiast zgodne z prawem przeniesienie w stan nieczynny (na wniosek nauczyciela) powoduje bezskuteczność wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r. w sprawie I PK 33/11). Skutek bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy następuje od dnia złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. W takiej sytuacji nauczyciel składający wniosek o przeniesienie w stan nieczynny dokonuje wyboru swego statusu w ewentualnym procesie o przywrócenie do pracy. W rezultacie rezygnuje z możliwości kwestionowania dokonanego wypowiedzenia, które staje się z mocy prawa bezskuteczne. Należy także podkreślić, że złożenie wniosku o przejście w stan nieczynny powoduje wprawdzie rezygnację z dochodzenia roszczenia o przywrócenie do pracy lub uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Jednak z drugiej strony stan nieczynny powoduje odsunięcie terminu ustania stosunku pracy, jak i nabycie uprawnienia przewidzianego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela. Pogląd ten potwierdza stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 28/11 (niepublikowanym) o obowiązku dyrektora szkoły pouczenia nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

W okolicznościach niniejszej sprawy, zatem złożenie przez powódkę wniosku o przeniesienie w stan nieczynny w ustawowym terminie spowodowało bezskuteczność wypowiedzenia stosunku pracy z dnia 6.05.2013 r. Tym samym, wypowiedzenie z dnia 6 maja 2013 r. należy traktować jako niebyłe, powódka nadal pozostawała w stosunku pracy, który wygasł z mocy ustawy na skutek upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym. W tej sytuacji nie można również twierdzić (tak jak to czyni powódka), iż biegł termin trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 64 k.c. w zw. z art. 300 k.p. polegającego na tym, że Sąd niesłusznie uznał, iż powódka nie działała pod wpływem błędu składając wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. Należy podkreślić, iż powódka w dacie 27 maja 2013 r. nie była w ciąży, gdyż zgodnie z zaświadczeniem, które złożyła pracodawcy zaszła w ciążę na początku lipca 2013 r. Nie może zatem powoływać się na to, że w dacie składania wniosku o przeniesienie w stan nieczynny działała pod wpływem błędu z uwagi na to, że nie wiedziała że jest w ciąży, jak również że zajdzie w ciążę w okresie wypowiedzenia. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, iż oświadczenie woli powódki nie było dotknięte wadą.

Nie znajduje również uzasadnienia drugi zarzut powódki dotyczący naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 177 k.p. W tym miejscu należy podkreślić, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, które w całości podziela Sąd Okręgowy przyjmując je również za własne „przepis art. 177k.p. nie ma zastosowania do nauczycielki przeniesionej w stan nieczynny z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357 ze zm.)” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 963/00, OSNP-wkł.2002/15/11).

Przeniesienie w stan nieczynny nie jest czynnością rozwiązującą stosunek pracy - wypowiedzeniem, gdyż nie jest bezpośrednio skierowane na ustanie zatrudnienia. Odmiennosc rodzajowa przeniesienia w stan nieczynny i wypowiedzenia stosunku pracy wynika wprost z treści art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, na co wskazuje użycie właściwego alternatywie łącznika "lub". Faktem jest, że przeniesienie w stan nieczynny powoduje, co do zasady, ustanie stosunku pracy w przyszłości. Skutek ten wynika jednak z przepisu ustawy, a nie z oświadczenia woli pracodawcy. Art. 177 k.p. dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę - czynności zmierzającej do rozwiązania stosunku pracy. Przepis ten nie może być stosowany do przeniesienia w stan nieczynny, z uwagi na to, że nie istnieje ku temu wyraźna podstawa prawa (tj. np. w przypadku art. 42 § 1 k.p.).

Art. 177 § 1 k.p. chroni trwałość stosunku pracy kobiety w ciąży zakazem wypowiedzenia umowy o pracę i jej rozwiązania wskutek dokonanego wypowiedzenia. Sytuacja taka nie ma miejsca w niniejszej sprawie, bowiem wypowiedzenie stosunku pracy powódce z dnia 6.05.2013 r. stało się bezskuteczne na skutek złożenia przez nią wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 12 ust. 1pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.)

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w wyroku.