

Sygn. akt III APa 51/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SA Magdalena Kostro-Wesołowska

Protokolant: Julia Książek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 31 sierpnia 2021 r. w W.

sprawy A. F.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o wynagrodzenie i odszkodowanie

na skutek apelacji (...) Spółki Akcyjnej

w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XXI Wydział Pracy

z dnia 29 maja 2019 r. sygn. akt XXI P 197/18

oddala obie apelacje.

Magdalena Kostro – Wesołowska

Sygn. akt III APa 51/19

UZASADNIENIE

Powódka A. F. wniosła o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w W. tytułem wynagrodzenia za czas gotowości do świadczenia pracy kwot po 7.150 zł miesięcznie za okres od marca 2017 r. do czerwca 2018 r., kwoty 4.046 zł za lipiec 2018 r. - wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, premii kwartalnych w kwotach po 2.333,64 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 maja 2017 r., 11 sierpnia 2017 r., 11 listopada 2017 r., 11 lutego 2018 r. i 11 maja 2018 r. oraz odszkodowania w wysokości 3.115 zł. Powódka wniosła też o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przewidzianych. W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że pracodawca niezgodnie z prawem odmówił uznania jej oświadczenia woli w przedmiocie cofnięcia zgody na zakończenie stosunku pracy na mocy porozumienia stron, w sytuacji gdy była gotowa świadczyć pracę i gotowość tę zgłosiła. Wyjaśniła, że na wysokość dochodzonego odszkodowania składają się utracone korzyści związane z korzystaniem z pakietu medycznego (który po ustaniu stosunku pracy musiała wykupić) oraz utratą bonifikaty wynikającej z oferowania przez pracodawcę swoim pracownikom korzystniejszych cen abonamentów telefonicznych.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) S.A. w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany podniósł, że powódka nie zgłosiła prawidłowo gotowości do świadczenia pracy, stąd nie przysługują jej żadne świadczenia.

Wyrokiem z 29 maja 2019 r. Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy:

w pkt. I zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz A. F. kwoty:

- 1) 7.150,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 30 marca 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za marzec 2017 r.;
- 2) 7.150,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 29 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2017 r.;
- 3) 7.150,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 30 maja 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za maj 2017 r.;
- 4) 4.284,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 29 czerwca 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2017 r.;
- 5) 5.236,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 29 listopada 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za listopad 2017 r.; 6) 7.150,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 30 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za grudzień 2017 r.,
- 7) 7.150,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 30 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za styczeń 2018 r.;
- 8) 7.150,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 27 lutego 2018 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za luty 2018 r.,
- 9) 7.150,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 30 marca 2018 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za marzec 2018 r.;
- 10) 7.150,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 29 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za kwiecień 2018 r.;
- 11) 7.150,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 30 maja 2018 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za maj 2018 r.;
- 12) 7.150,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 29 czerwca 2018 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za czerwiec 2018 r.;
- 13) 4.046,00 zł brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 31 lipca 2018 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę za lipiec 2018 r.;
- 14) 3.115,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 29 września 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;

w pkt. II oddalił powództwo A. F. w pozostałym zakresie; w pkt. III nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Warszawie kwotę 4.496 zł tytułem opłaty sądowej w zakresie uwzględnionego powództwa;

w pkt. IV zasądził od (...) Spółki Akcyjnej na rzecz A. F. kwotę 1.336 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

w pkt. V wyrokowi w pkt. I nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia A. F., tj. do kwoty 7.304,11 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 1 lipca 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty - negocjatora, ostatecznie za wynagrodzeniem w wysokości 7.150 zł. Dodatkowym składnikiem wynagrodzenia była premia przewidziana w Zakładowym Regulaminie Premiowania Pracowników (...) Zgodnie z nim premia stanowiła zmienny składnik wynagrodzenia, której wysokość zależała od rezultatów pracy. W celu uzyskania premii, pracodawca wskazywał pracownikom zadania premiowe indywidualne. Mogły być zadania miesięczne, kwartalne i półroczne. Cele przydzielał i rozliczał bezpośredni przełożony. Według Regulaminu pracownikom zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy i nie wykonującym w okresie rozliczeniowym pracy premia nie przysługuje. Powódka zajmowała się kupowaniem usług dla spółki, projektów informatycznych, sprzętów i licencji. Zazwyczaj otrzymywała premię kwartalną, bowiem były jej stawiane cele do zrealizowania.

Sąd Okręgowy ustalił, że 18 października 2016 r. strony podpisały porozumienie, w ramach którego pracodawca wycofał swoje oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem i ustalono, iż umowa o pracę zakończy się z dniem 30 grudnia 2016 r. na mocy porozumienia stron w oparciu o art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Powódce była przynależna odprawa oraz jednorazowe odszkodowanie pieniężne. W dniu 5 grudnia 2016 r. skrócono czas trwania umowy do 15 grudnia 2016 r. (w pozostałym zakresie uzgodnione zasady pozostały bez zmian).

Do czasu zakończenia stosunku pracy powódka korzystała z pakietu medycznego oferowanego przez pracodawcę w podmiocie (...) oraz z preferencyjnej ceny na usługi w abonamencie telefonicznym. Miesięczna kwota z tego tytułu to 45 zł. Do grudnia 2016 r. powódka uiszczała z tytułu usług telefonicznych kwotę nieco ponad 20 zł.

W okresie od 5 stycznia 2017 r. do 20 czerwca 2017 r. powódka była zarejestrowana w urzędzie pracy jako bezrobotna, z tytułu czego pobierała przez 90 dni zasiłek dla bezrobotnych w wysokości 831,10 zł, zaś za pozostałe miesiące - kwotę 652,60 zł.

W lutym 2017 r. powódka złożyła do pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu w przedmiocie wyrażenia zgody na zakończenie stosunku

pracy na mocy porozumienia stron z uwagi na to, iż w momencie podejmowania w/w decyzji była w ciąży. Zgłosiła również gotowość do świadczenia pracy sygnalizując stawiennictwo na każde żądanie pracodawcy, podała dane teled adresowe. Pracodawca odmówił dopuszczenia powódki do pracy. W związku z powyższym powódka wniosła pozew do Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie za czas gotowości do świadczenia pracy. W toku postępowania powódka podejmowała próby polubownego zakończenia sporu jednakże bezskutecznie. Konsekwentnie popierała pozew w przedmiocie dopuszczenia do pracy. Wyrokiem z 7 czerwca 2018 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał pracodawcy dopuszczenie powódki do pracy i zasądził na jej rzecz wynagrodzenie w wysokości 1.787,50 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2017 r. (sygn. akt VII P 359/17).

Sąd pierwszej instancji ustalił dalej, że w związku z odmową dopuszczenia do pracy powódka wykupiła pakiet medyczny, za który płaciła 114 zł miesięcznie w okresie od kwietnia 2017 r. do lutego 2018 r. oraz wykupiła abonament telefoniczny wraz z podobnymi usługami, jakie miała u pracodawcy, świadcząc z tego tytułu kwoty ponad 100 zł (które nie miały charakteru stałego i były uzależnione od aktywności abonenta).

Pracownikom pozwanego, zgodnie z § 57 (...) dla pracowników O., zatrudnionym na podstawie umowy na czas nieokreślony, przysługiwała zniżka w wysokości 50 % w opłatach za instalację stacji telefonicznej w lokalu mieszkalnym oraz dowolny miesięczny bezpłatny abonament telefoniczny w sieci stacjonarnej. Powódka poniosła również koszty wizyt lekarskich związanych ze stanem ciąży oraz badań, w tym USG. W ramach wykupionego pakietu medycznego powódka miała zapewnione m.in.: konsultacje lekarzy podstawowej opieki medycznej, kompleksowe konsultacje specjalistyczne z zakresu ginekologii, endokrynologii oraz prowadzenie ciąży wraz z badaniami. W dniu 19 czerwca 2017 r. powódka została przyjęta do szpitala, 21 czerwca 2017 r. urodziła córkę (drugie dziecko). W Klinice (...)

przebywała w dniach 21 - 24 czerwca 2017 r. Do dnia porodu powódka nie miała dolegliwości, które uniemożliwiałyby jej wykonywanie pracy. Zarówno cukrzyca, jak i problemy z wagą nie stanowiły przeszkody do wykonywania pracy. W tym czasie małżonek powódki wykonywał pracę w (...) w W. i zarabiał około 2.000 zł. Po dopuszczeniu do pracy powódka złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego w okresie od 14 sierpnia 2018 r. do 14 sierpnia 2019 r. W tym czasie małżonek powódki uzyskał tytuł doktora i rozpoczął pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwany współpracuje z (...) Sp. z o.o. w ramach umowy o świadczenie usług medycznych. W jej ramach oferuje pracownikom możliwość wykupienia pakietu medycznego w kwocie 48,74 zł miesięcznie, zaś pracodawca pokrywa koszt 12 zł. W ramach oferowanego pakietu jest prowadzenie ciąży wraz z badaniami, konsultacje specjalistyczne.

Zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu za pracę, liczonym jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za ostatnie trzy miesiące pracy, wynosiło ono 7.304,11 zł brutto (k 226 a. s.).

Taki stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o złożone do akt: dokumenty dotyczące zatrudnienia powódki, w tym znajdujące się w aktach osobowych, arkusze premiowe, dokumenty medyczne, dokumenty potwierdzające korzystanie z usług abonamentowych, rachunki za wizyty medyczne i badania, zestawienia i wyciągi z rachunków bankowych, akty prawa wewnętrznego obowiązujące u pozwanego, informację z Urzędu Pracy. Sąd za pełnowartościowy materiał dowodowy uznał przedłożone przez strony dokumenty uznając za nie mającą znaczenia okoliczność, że część z nich została złożona w kserokopiach, gdyż żadna ze stron ostatecznie nie kwestionowała ich autentyczności oraz zgodności z oryginałami, Sąd zaś nie powziął w tym zakresie wątpliwości z urzędu. Orzeczenia sądowe korzystały z mocy, jaką nadał im art. 244 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom powódki, która opisała okoliczności poszczególnych etapów ciąży, okoliczności zakończenia stosunku pracy, toczenia sprawy sądowej, kwestii ponoszenia kosztów związanych z ciążą oraz abonamentem telefonicznym. Potwierdza je obszerna i szczegółowa dokumentacja złożona do akt sprawy. Sąd nie uznał depozycji powódki w zakresie jej zdolności do wykonywania pracy już w krótkim okresie po porodzie. Uwzględniając zasady doświadczenia życiowego i logiki rozumowania należało zanegować tę gotowość w sytuacji, w której zarówno po stronie kobiety następuje sukcesywna regeneracja po porodzie, jak również z punktu widzenia opieki nad niemowlęciem w pierwszych miesiącach jego życia, nawet w sytuacji, w której matka nie „miałaby mleka”. W tym zakresie Sąd nie dał wiary powódce co do gotowości świadczenia pracy. Również kwestia premii została oceniona inaczej przez Sąd, aniżeli wynikało to ze stanowiska powódki. Przy takich ustaleniach Sąd Okręgowy częściowo uwzględnił powództwo stwierdzając, że okolicznościami niespornymi były: stan ciąży powódki, urodzenie dziecka. Sąd uznał, że w zakresie art. 365 § 1 k.p.c. był związany także judykatem Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który wyrokiem z 7 czerwca 2018r. nakazał pozwanemu dopuszczenie powódki do pracy i zasądził na jej rzecz kwotę w wysokości 1.787,50 zł tytułem wynagrodzenia za luty 2017 r. (sygn. akt VII P 359/17).

W związku z normą z art. 365 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy podniósł, że moc wiążąca prawomocnego wyroku odnosi się do sentencji orzeczenia, a nie ustaleń faktycznych i poglądów prawnych wyrażonych w uzasadnieniu. Jednak w niektórych przypadkach - w razie oddalenia powództwa - ze względu na ogólność rozstrzygnięcia, doniosłość prawną przy ustalaniu zakresu mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia mogą mieć także motywy rozstrzygnięcia zawarte w uzasadnieniu orzeczenia. Dotyczy to również sytuacji, w której w oparciu o samą sentencję orzeczenia nie da się ujawnić przesłanek materialnoprawnych, np.: uwzględnienia powództwa (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 6 września 2018 r., V AGa 102/18). W okolicznościach sprawy konsekwencją orzeczenia o dopuszczeniu do pracy powódki było stwierdzenie, iż zawarcie porozumienia o zakończeniu stosunku pracy było wadliwe z uwagi na złożenie przez nią oświadczenia woli obarczonego błędem. Również zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za luty 2017 r. (w oparciu o treść art. 81 k.p.) oznaczało, iż pracownica prawidłowo zgłosiła gotowość do świadczenia pracy w lutym 2017 r. (tylko w takim przypadku sąd był uprawniony do przyznania wynagrodzenia). Dla potrzeb niniejszego postępowania, zdaniem Sądu Okręgowego, miało to jednak znaczenie wyłącznie w zakresie lutego 2017 r. Słusznie bowiem w judykaturze przyjęto, że jednorazowe zgłoszenie gotowości do świadczenia pracy może być niewystarczające w sytuacji, w której pracownik żąda wynagrodzenia za cały czas pozostawiania bez pracy w trybie art. 81 k.p.

Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Zamanifestowaniu woli świadczenia pracy powinno zaś towarzyszyć pozostawanie pracownika do dyspozycji pracodawcy, a więc stan, w którym pracownik może na wezwanie pracodawcy niezwłocznie podjąć tę pracę w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze. Sąd Okręgowy ustalił, że powódka początkowo zgłosiła na piśmie chęć powrotu do pracy stawiając się do dyspozycji pracodawcy (oświadczenie z 22 lutego 2017 r., pozew), dodatkowo - w sytuacji jego negatywnego stanowiska - złożyła pozew o dopuszczenie do pracy. Według Sądu pierwszej instancji z toku postępowania wynika, że powódka dążyła do reaktywacji zatrudnienia deklarując gotowość do świadczenia pracy, jednakże stanowisko pracodawcy było nieugięte (por. m. in.: nagranie rozprawy z 4 czerwca 2018r., sygn. akt VII P 359/17).

Zdaniem Sądu Okręgowego niewątpliwie ma rację strona pozwana wskazując, że czasem jednorazowe zgłoszenie gotowości do świadczenia pracy może być niewystarczające dla zasądzenia na rzecz pracownika wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, jednakże nie można pominąć okoliczności toczenia procesu o dopuszczenie do pracy (art. 22 k.p.c.), esencją którego jest chęć powrotu do zakładu pracy. W całym postępowaniu powódka podtrzymywała chęć powrotu do zakładu, i - zdaniem Sądu Okręgowego, - miało to istotne znaczenie dla oceny żądania powódki zapłaty wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy. Dla prawidłowej oceny tego, czy żądanie sformułowane przez powódkę było wystarczające dla pracodawcy do zrozumienia, iż konsekwentnie deklaruje ona gotowość do pracy, wyjaśnienia wymaga samo roszczenie - pozew o dopuszczenie do pracy. Dotyczy on bowiem sytuacji (nie będąc wprost wymienionym w k.p.), gdy jedna ze stron zawartego porozumienia w zakresie zakończenia zatrudnienia uważa, iż ze względu na wadę oświadczenia woli, do takiego konsensusu nie doszło. W ocenie Sądu Okręgowego jest to jednoznaczna deklaracja chęci powrotu do pracy i nie budzący wątpliwości sygnał dla pracodawcy. Istotny był zatem, jak wskazał Sąd, przedmiot procesu, z którego - również dla pracodawcy - ma wynikać, że pracownik jest gotowy do świadczenia pracy. Dla przykładu, zgodnie z judykaturą Sądu Najwyższego, sam fakt prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 k.p. Sam w sobie fakt ten dowodzi jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu i nie jest równoznaczny z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem. Należy bowiem odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony (wyroki Sądu Najwyższego: z 19 maja 2004 r., I PK 486/03; z 12 października 2007 r., I PK 117/07; z 20 listopada 2007 r., II PK 80/07; z 13 grudnia 2007 r., I PK 149/07). Sąd Okręgowy wskazał, że ocena skuteczności zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy w całym - dochodzonym pozewem o wynagrodzenie okresie - należy do sądu i odnosi się do okoliczności konkretnej sprawy. W judykaturze i piśmiennictwie nie sformułowano bowiem sztywnych zasad, które - jakościowo i ilościowo - miałyby określać, jakie działanie pracownika jest wystarczające, a jakie nie.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy stwierdził, że zachowanie powódki (rozpoczęte pismem z 22 lutego 2017 r.), następnie manifestowane stanowiskiem podtrzymywanym w procesie o dopuszczenie do pracy było w przeważającym okresie wystarczającą manifestacją gotowości do świadczenia pracy, ostatecznie zakończoną pozytywnie. Sąd Okręgowy wyraził pogląd, iż również w przypadku, np.: co miesięcznego listownego lub telefonicznego deklarowania gotowości do świadczenia do pracy możliwe jest przyjęcie, iż działanie pracownika ma na celu jedynie stworzenie dowodów uzasadniających przyznanie mu wynagrodzenia, w sytuacji w której w istocie takiej woli on nie wyraża (chęć wymuszenia wynagrodzenia). Stąd też w tego typu sytuacjach ocena sądu odnosi się ad casum. Niewątpliwie zatem powódka miała zamiar wykonywania pracy i uzewnętrzniała swoją gotowość do jej wykonywania. Pozostawała również w dyspozycji pracodawcy (wskazała wszystkie dane umożliwiające kontakt). Odnosząc się natomiast do faktycznej zdolności powódki do świadczenia pracy Sąd Okręgowy zważył, że zebrany w sprawie (i nie zakwestionowany procesowo przez pozwanego) materiał wskazuje, iż pomimo cukrzycy powódka nie miała większych problemów zdrowotnych związanych ze stanem ciąży i nie byłoby przeszkód do wykonywania pracy. W dniu 19 czerwca 2016r. (winno być 2017 r.) powódka została przyjęta do szpitala, gdzie po wywołaniu porodu, 21 czerwca 2017 r., urodziła córkę (drugie dziecko). W Klinice (...) przebywała w dniach 21-24 czerwca 2017 r., po czym powróciła do domu. Zdaniem Sądu, w tymże czasie oraz przez pierwszy okres po

rozwiązaniu, powódka - wbrew swojej procesowej deklaracji - nie była w stanie świadczyć pracy. Konieczność opieki nad niemowlęciem w pierwszych tygodniach jego życia, kontakt z matką, poczucie bezpieczeństwa - w ocenie Sądu - uzasadnia stwierdzenie, iż w tym czasie powódka pozostawałaby na urlopie macierzyńskim. Za nieprzekonywujące Sąd uznał twierdzenie, iż powódka nie miała mleka i po kilku dniach mogłaby wrócić do pracy. Jest ono sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logiki rozumowania. Stąd też Sąd nie uwzględnił roszczenia o wynagrodzenie za czas gotowości do świadczenia pracy od dnia przyjęcia do szpitala (19 czerwca 2017 r.) do 5 listopada 2017 r. (20 tygodni podstawowego urlopu macierzyńskiego, zgodnie z art. 180 § 1 pkt. 1 k.p.), uznając iż w tym okresie powódka nie była zdolna do świadczenia pracy. W pozostałym zakresie powództwo o wynagrodzenie za czas gotowości do świadczenia pracy podlegało uwzględnieniu. Oznacza to, iż za czerwiec 2017r. Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powódki kwotę stanowiącą krotkość 18 dni x 238,00 zł brutto oraz za listopad 2017 r. za 25 dni.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy orzekł, jak w pkt. I. sentencji wyroku w oparciu o treść art. 22 k.p. w zw. z art. 81 k.p.

O odsetkach ustawowych Sąd Okręgowy orzekł w oparciu o treść art. 481 k.c. w zw. z art. 359 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i zasady obowiązujące u pracodawcy (wynagrodzenie było płatne na dwa dni przed końcem miesiąca).

Oddaleniu podlegało natomiast powództwo w zakresie premii. Jak wskazał Sąd Okręgowy, dodatkowym składnikiem wynagrodzenia była premia określona w Zakładowym Regulaminie Premiowania Pracowników (...) Zgodnie z nim premia stanowiła zmienny składnik wynagrodzenia, którego wysokość zależała od rezultatów pracy. W celu uzyskania premii pracodawca wskazywał pracownikom zadania premiowe indywidualne. Mogły być zadania miesięczne, kwartalne i półroczne. Cele przydzielał i rozliczał bezpośredni przełożony. Pracownikom zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy i nie wykonującym w okresie rozliczeniowym pracy, premia nie przysługiwała. Powódka zajmowała się kupowaniem usług dla spółki, projektów informatycznych, sprzętów i licencji. Zazwyczaj otrzymywała premię kwartalną, bowiem były jej stawiane cele do zrealizowania. W ocenie Sądu o ile wynagrodzenie zasadnicze (ryczałtowe) jest wzajemnym świadczeniem gwarantowanym w ramach stosunku pracy, to premia (zarówno indywidualna jak i zespołowa) ma charakter świadczenia uzyskowego, wprost proporcjonalnego do aktywności danego pracownika czy też grupy. Powódka w okresie spornym nie wpływała swoją pracą na wynik zespołu oraz własny, stąd, w ocenie Sądu, trudno było ocenić, czy szacunek przyjęty przez nią (wyliczony de facto jako średnia z wcześniej otrzymywanych premii) byłby możliwy do uzyskania. Sąd zwrócił również uwagę na zapis w (...), który wskazuje, iż pracownicy nie wykonujący w okresie rozliczeniowym pracy nie mają prawa do premii. Zdaniem Sądu oznacza to, iż pracodawca powiązał aktywność pracownika (świadczenie pracy) z prawem do uzyskania dodatkowego składnika wynagrodzenia. Jak wskazał Sąd Okręgowy, stanowisko to nie ulega osłabieniu nawet w sytuacji niespornego charakteru premii regulaminowej jako wynagrodzenia sensu stricto. W tym względzie powództwo podlegało oddaleniu w całości w oparciu o treść art. 3 ust. 2 umowy o pracę, art. 81 k.p. oraz przepisów Zakładowego Regulaminu Premiowania Pracowników (...) Odnosząc się do żądania odszkodowania Sąd Okręgowy podniósł, że przyjęta kwalifikacja niezgodnej z prawem odmowy dopuszczenia powódki do pracy w związku z uchycieniem się od skutków prawnych oświadczenia woli jako nienależytego wykonania zobowiązania, nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach k.c. regulujących czyny niedozwolone. Pozbawienie pracownika możliwości dochodzenia na gruncie prawa cywilnego naprawienia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody deliktowej stawiałoby pracownika w gorszej sytuacji niż każdego innego uczestnika obrotu prawnego i podważałoby ochronną funkcję prawa pracy. Oznaczałoby bowiem zawężenie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy dopuszczającego się wobec pracownika czynu niedozwolonego w postaci bezprawnego i zawinonego naruszenia przepisów prawa pracy tylko do odpowiedzialności kontraktowej i to limitowanej przepisami prawa pracy co do górnej wysokości zasądzanych świadczeń pieniężnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r., III PK 18/17 i podane tam orzecznictwo). Pogląd taki został ugruntowany w stosunku do obu form rozwiązania umowy o pracę w oparciu o judykat Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007r., SK 18/05 (OTK-A 2007 Nr 10, poz. 128), dotyczący limitowanej wysokości odszkodowania z art. 58 k.p., jednakże z czasem orzecznictwo i piśmiennictwo wskazało na możliwość uzupełnienia również i zasądzonego odszkodowania z art. 47⁽¹⁾ k.p. Sąd Okręgowy wskazał przy tym, że nie ma przeszkód natury faktycznej i prawnej

do dochodzenia odszkodowania w pełnej wysokości, w sytuacji gdy w związku z odmową dopuszczenia do pracy w majątku pracownika powstała szkoda.

Sąd Okręgowy podniósł, że w judykaturze i doktrynie przyjmuje się, iż odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. jest możliwa jedynie w przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę i o ile pogląd ten był wyrażony w stosunku do odszkodowania z art. 58 k.p., w ocenie Sądu Okręgowego, ma również zastosowanie do odszkodowania związanego z przedmiotową sprawą. Zasadnicze znaczenie - zdaniem Sądu Okręgowego - dla przedmiotowej sprawy mają tu przepisy kodeksu cywilnego określające odpowiedzialność za czyn niedozwolony, zaś pracownik jest wówczas obowiązany wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. W okolicznościach sprawy, zdaniem Sądu Okręgowego, pracodawca już na wstępnym etapie po formalnym zakończeniu stosunku pracy został poinformowany przez powódkę, iż jest ona w ciąży. Uzyskał również dokumenty medyczne (dołączone do pisma z 22 lutego 2017 r.), które - przy dołożeniu średniej miary staranności (np.: zasięgnięcia opinii specjalisty ginekologa) - winny spowodować jego zgodne z prawem działanie. Nieuzasadniona odmowa (w piśmie z 1 marca 2017 r. pracodawca nawet nie wspomina o fakcie ciąży) w tym względzie, kontynuowana w trakcie procesu sądowego i to pomimo jednoznacznej opinii biegłego i brak kwestionowania wyroku, jednoznacznie świadczą o tym, że pracodawca uchylił się od możliwego do realizacji działania mającego na celu jednoznaczne określenie, czy w chwili składania oświadczenia o zakończeniu zatrudnienia powódka była w ciąży czy też nie (co mogłoby uzasadniać powoływanie się przez nią na błąd, w sytuacji w której stanu ciąży jeszcze nie była świadoma).

Tym samym, jak stwierdził Sąd, powódka udowodniła winę pracodawcy, związek przyczynowy oraz wskazała na wysokość szkody.

Odnosząc się więc do pakietu medycznego Sąd Okręgowy poniósł, że pozwany współpracuje z (...) Sp. z o.o. w ramach umowy o świadczenie usług medycznych. W ramach tej umowy oferowana była pracownikom możliwość wykupienia pakietu medycznego w kwocie 48,74 zł miesięcznie, pracodawca zaś pokrywał koszt 12 zł. W ramach oferowanego pakietu było prowadzenie ciąży wraz z badaniami i konsultacjami specjalistycznymi. W związku z odmową dopuszczenia do pracy powódka wykupiła pakiet medyczny, za który płaciła 114 zł miesięcznie w okresie od kwietnia 2017 r. do lutego 2018 r. Poniosła również koszty wizyt lekarskich oraz wykonania niezbędnych badań na wstępnym etapie ciąży.

Po analizie dokumentacji medycznej dotyczącej zawartości pakietów świadczeń obu świadczeniodawców Sąd Okręgowy odszedł do wniosku, że jest ona (zawartość) różna i jedynie szacunkowo można ocenić, czy pakiety stanowią ekwiwalentną zawartość usług. Tym niemniej w zakresie istotnym dla powódki (ginekologia, endokrynologia, diabetologia, badania) mają zakres bardzo podobny. Uiszczana przez powódkę kwota miesięczna nie jest też wygórowana i w ocenie Sądu Okręgowego stanowi utracony ekwiwalent dodatkowego bonusu, jaki oferował pracodawca. W ocenie Sądu utracona możliwość korzystania (szybciej i sprawniej aniżeli w państwowej służbie zdrowia) z placówek medycznych prywatnych stanowi element *lucrum cessans* (art. 361 § 2 k.c.). Skoro bowiem pracodawca umożliwiał pracownikom wykup takiego pakietu, jego posiadanie w okresie spornym spowodowałyby brak konieczności ponoszenia kosztów przez pracownicę. Tym samym kwota 2.411 zł (na którą składają się potwierdzone dokumentami kwoty: 150, 160, 250, 247, 250, 114 zł za 11 miesięcy) została przez powódkę udowodniona i w oparciu o treść art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez Sąd uwzględniona.

Analogicznie Sąd pierwszej instancji ocenił żądanie zapłaty kwoty 704 zł tytułem różnicy w niższe na świadczenia teleinformatyczne. Do czasu zakończenia stosunku pracy powódka korzystała bowiem z preferencyjnej ceny na usługi w abonamencie telefonicznym. Miesięczna kwota z tego tytułu to 45 zł. Do grudnia 2016 r. powódka uiszczała z tytułu usług telefonicznych kwotę nieco ponad 20 zł. Po zakończeniu zatrudnienia wykupiła abonament telefoniczny wraz z podobnymi usługami, jakie miała u pracodawcy świadcząc z tego tytułu kwoty ponad 100 zł (które nie miały charakteru stałego i były uzależnione od aktywności abonenta).

Sąd Okręgowy zauważył, że pracownikom pozwanego, zgodnie z § 57 (...) dla pracowników O., zatrudnionym na podstawie umowy na czas nieokreślony przysługiwała zniżka w wysokości 50 % w opłatach za instalację stacji telefonicznej w lokalu mieszkalnym oraz dowolny miesięczny bezpłatny abonament telefoniczny w sieci stacjonarnej. Jakkolwiek porównanie obu wariantów pakietów wskazuje, iż są podobne zarówno w zakresie wybranych usług oraz wielkości danych, to fakt, iż były wykorzystywane w różnych okresach i w oparciu o różne taryfy i indywidualne oferty (zmieniające się na rynku) utrudnia ocenę precyzyjną, również w zakresie finansowym. Powódka jako pracownica pozwanego korzystała z oferowanych przez niego w różnym okresie ulg, które utraciła wraz z zakończeniem stosunku pracy. Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy uznał, że dochodzona różnica stanowi utraconą korzyść.

Zarówno w zakresie pakietu medycznego, jak i telefonicznego, żądanie zostało uwzględnione za cały sporny okres, bowiem niewykonywanie pracy w związku z ciążą i urodzeniem dziecka nie jest przeszkodą (brak takowych zapisów w dołączonych dokumentach określających oferty) do korzystania z nich w dalszym ciągu. Jednocześnie z uwagi na trudność w precyzyjnym porównaniu w/w pakietów z uwagi na to, że były oferowane przez innych świadczeniodawców, w różnym czasie, były kierowane do innego kręgu osób, zasądzone odszkodowanie ma charakter sumy odpowiedniej, o której mowa w art. 322 k.p.c.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy orzekł jak w pkt. I. podpkt. 14 sentencji.

Sąd Okręgowy obliczył, że powódka wygrała proces w części (w 66%). Uwzględniając stopień wygranej o kosztach procesu orzeczono na mocy art. 100 k.p.c. zaś o wysokości kosztów zastępstwa procesowego na mocy § 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za adwokackie - pkt IV sentencji.

Sąd proporcjonalnie obciążył pozwanego opłatą od pozwu (art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Sąd Okręgowy wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności w oparciu o treść art. 477² § 1 k.p.c. – pkt V sentencji.

Od wyroku Sądu Okręgowego apelacje wniosły obie strony. **I.** Pozwany zaskarżył wyrok w części zasądzającej od niego na rzecz strony powodowej łącznie kwotę 88.181 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, tj. w zakresie pkt. I oraz w części obciążającej go kosztami postępowania w sprawie, tj. w zakresie pkt. III i IV. Pozwany zarzucił Sądowi: 1) obrazę przepisów prawa materialnego: - art. 81 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na mylnym uznaniu, że w przypadku niewykonywania pracy przez pracownika przez okres dłuższy niż rok jednorazowe zgłoszenie przez niego pracodawcy gotowości do pracy na początku tego okresu oraz prowadzenie sporu o dopuszczenie do pracy stanowią wystarczającą przesłankę do uznania gotowości pracownika do pracy przez cały ten okres i przyznania mu za ten okres wynagrodzenia; 2) mającą wpływ na rozstrzygnięcie sprawy obrazę przepisów postępowania: a) art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. polegającą na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie oraz na wyprowadzeniu ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a nadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego przez:

- uznanie, że popieranie powództwa o dopuszczenie do pracy świadczy o prawidłowym i skutecznym uzewnętrznianiu przez pracownika gotowości do pracy przy jednoczesnym ustaleniu, że w okresie tym przez ponad 20 tygodni pracownik nie był zdolny do jej świadczenia,

- zupełne pominięcie istotnego dla oceny istnienia zamiaru i gotowości powódki do świadczenia pracy faktu, że powódka tylko z uwagi na ciążę podjęła czynności zmierzające do reaktywowania stosunku pracy oraz że wbrew twierdzeniom o możliwości świadczenia pracy de facto nie była w stanie jej wykonywać z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem, - ustalenie winy strony pozwanej w powstaniu szkody bez uwzględnienia, że do sporu w kwestii skuteczności rozwiązania pomiędzy stronami stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie powódki, tj. jej błędu oraz przedstawienia przez nią dokumentacji lekarskiej, której treść pozostawała w sprzeczności z podstawową wiedzą medyczną,

- ustalenie wysokości poniesionej przez powódkę szkody z tytułu braku możliwości korzystania ze zniżek pracowniczych w opłatach za usługi telekomunikacyjne w sposób całkowicie dowolny, nie znajdujący potwierdzenia w materiale dowodowym,

b) art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. przez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, tj. konkretnych okoliczności sprawy, które stanowiły podstawę do uznania, że mimo tylko jednorazowego zgłoszenia gotowości do pracy w okresie 17 miesięcy i ograniczenia swej aktywności jedynie do popierania powództwa o dopuszczenie do pracy powódka dochowała należytej staranności w uzewnętrznianiu swej gotowości do pracy nabywając tym samym prawo do wynagrodzenia.

Wskazując na takie zarzuty pozwany wniósł o: 1) zmianę wyroku w zaskarżonej części, tj. w zakresie zasądzenia na rzecz strony powodowej kwoty 88.181,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie oraz w zakresie obciążenia go kosztami postępowania przez oddalenie powództwa także w zaskarżonej części oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w pierwszej instancji;

2) zasądzenie na jego rzecz od strony powodowej kosztów postępowania w II instancji według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego; względnie

3) na wypadek uznania, że zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości pozwany wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania. W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych. Powódka zaskarżyła wyrok w części, w zakresie pkt. II oraz pkt. III (w części, w jakiej pozwany nie został obciążony opłatą sądową) i w pkt. IV (w części, w jakiej nie zostały zasądzone na jej rzecz od pozwanego koszty zastępstwa procesowego).

Powódka w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy oddalił powództwo o zapłatę z tytułu wynagrodzenia zarzuciła temu Sądowi:

1) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 365 § 1 k.p.c. w zw. z art. 366 § 1 k.p.c. przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że moc wiążąca prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie z 7 czerwca 2018 r., VII P 359/17, wiąże Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie jedynie w zakresie wynagrodzenia za luty 2017 r., nie ma zaś znaczenia dla oceny żądania powódki o wynagrodzenie w okresie od 1 marca 2017 r. do 17 lipca 2018 r., podczas gdy powódka dokonała podziału żądania wierzytelności tytułem wynagrodzenia należnego jej od pozwanej, a Sąd w sprawie o dalszą - ponad prawomocnie uwzględnioną - część świadczenia z tego samego stosunku prawnego nie może w niezmiennych okolicznościach orzec odmiennie o odpowiedzialności pozwanego, co w konsekwencji oznaczało, że skoro wina pozwanego w niedopuszczeniu do pracy została prawomocnie stwierdzona, a powódka nie otrzymała od pozwanego wynagrodzenia za czas, w którym nie została dopuszczona przez pracodawcę do świadczenia pracy (w części objęty prawomocnym wyrokiem wydanym w sprawie pod sygn. akt VII P 359/17, w części objęty niniejszym postępowaniem), to Sąd Okręgowy jako związany prawomocnym wyrokiem w sprawie pod sygn. akt VII P 359/17 nie mógł orzec odmiennie co do żądania powódki;

2) obrazę prawa materialnego, tj. art. 177 § 1 k.p. w zw. z art. 81 § 1 k.p. w zw. z art. 84 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na niesłusznym uznaniu, że powódce nie należy się wynagrodzenie za cały okres, w którym pozwana bezpodstawnie kwestionowała zasadność dopuszczenia powódki do świadczenia pracy oraz ważność i skuteczność oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, podczas gdy ze względu na fakt, iż (1) powódka w przedmiotowym okresie była kobietą w ciąży i po porodzie, której przysługiwał urlop macierzyński, była pracownikiem szczególnie chronionym przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę, (2) a złożone przez powódkę pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu odniosło skutek ex tunc, a więc powódka pozostawała z pozwaną w stosunku nieprzerwanie, to uznanie, że powódce nie przysługuje wynagrodzenie za okres od 19 czerwca 2017 r. do 5 listopada

2017r. (okres, za który powództwo zostało oddalone) stanowi obejście przepisów o ochronie kobiet w ciąży po porodzie oraz skutku nieważności oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, jak również zasad współżycia społecznego, tj. szczególnej ochrony kobiet w ciąży i w okresie po porodzie; w zakresie w jakim Sąd Okręgowy oddalił powództwo o zapłatę z tytułu wynagrodzenia i premii: 3) obrazę prawa materialnego, tj. art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez niewłaściwe niezastosowanie i nie zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej wynagrodzenia za okres od 19 czerwca 2017r. do 5 listopada 2017 r. oraz premii za okres od lutego 2017 r. do 15 lipca 2018r. tytułem utraconych korzyści, które powódka mogłaby uzyskać od pracodawcy, gdyby pozwana w sposób niezgodny z prawem, ze swojej winy nie odmawiała dopuszczenia powódki do pracy oraz nie kwestionowała ważności i skuteczności złożonego przez powódkę oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, a których powódka nie uzyskała na skutek działań pozwanej;

4) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. przez błędne uznanie przez Sąd, że powódka nie wykazała wysokości należnej jej premii, podczas gdy powódka na podstawie dotychczasowo uzyskanych premii wyliczyła średnią kwotę, którą uzyskiwała w danych kwartałach, co stanowi wystarczające i prawidłowe określenie wysokości należnego jej od pozwanej świadczenia. Mając na uwadze powyższe powódka wniosła o: 1) zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez: (1) uwzględnienie powództwa w całości, (2) nakazanie pobrania od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Warszawie kwoty 6.662 zł oraz (3) zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 4.050 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

2) zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego, w tym zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W odpowiedzi na apelację powódki pozwany wniosł o jej oddalenie oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Obie apelacje podlegały oddaleniu. I. Apelacja pozwanego zawiera zarzuty tak naruszenia prawa procesowego, jak i materialnego.

Pozwany zakwestionował stanowisko Sądu Okręgowego, że zachowanie powódki (rozpoczęte pismem z 22 lutego 2017 r.), następnie zmanifestowane stanowiskiem podtrzymywanym w procesie o dopuszczenie do pracy było w przeważającym okresie wystarczającą manifestacją gotowości do świadczenia pracy. Według pozwanego formułując taki pogląd Sąd Okręgowy naruszył art. 81 § 1 k.p. przez błędną interpretację i przyjęcie, że w przypadku niewykonywania pracy przez pracownika przez okres dłuższy niż rok jednorazowe zgłoszenie przez niego pracodawcy gotowości do pracy na początku tego okresu oraz prowadzenie sporu o dopuszczenie do pracy stanowią wystarczającą przesłankę do uznania gotowości pracownika do pracy przez cały ten okres i przyznania mu za ten okres wynagrodzenia. W uzasadnieniu przedmiotowego zarzutu przywołano judykaty Sądu Najwyższego, prezentujące tezę, że pracownik powinien w sposób systematyczny manifestować wobec pracodawcy swoją gotowość do wykonywania pracy przez cały okres, za który dochodzone jest wynagrodzenie. W opinii pozwanego, nie zwalnia pracownika od obowiązku aktywnego i systematycznego uzewnętrzniania gotowości do pracy wniesienie pozwu o dopuszczenie do pracy oraz popieranie powództwa w toku przewodu sądowego. Zważyć należy, że przywołane w uzasadnieniu zarzutu orzeczenia nie dotyczą sytuacji toczenia sporu o dopuszczenie do pracy, dotyczą sytuacji prowadzenia przez pracownika postępowania sądowego o ustalenie istnienia stosunku pracy ewentualnie o przywrócenie do pracy. W porównaniu do roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy roszczenie o dopuszczenie do pracy jest żądaniem dalej idącym. Zmierza do uzyskania orzeczenia zobowiązującego pracodawcę do umożliwienia pracownikowi wykonywania pracy i płacenia mu wynagrodzenia w każdym przypadku istnienia więzi prawnej regulowanej przepisami prawa pracy. Rozróżnienie obu przypadków, tj. sporu o ustalenie istnienia stosunku pracy od sporu o dopuszczenie do pracy, prowadzić będzie do wniosku, że w przypadku tego drugiego immanentnie wynika z niego wola świadczenia pracy na rzecz pracodawcy bez oczekiwania na ustalenie istnienia relacji prawnej o charakterze pracowniczym. Roszczenie o dopuszczenie do pracy nie ma na celu reaktywowania więzi prawnej, czy ustalenia jej istnienia, ale zmierza do przymuszenia pracodawcy do dopełnienia obowiązku sformułowanego w art. 22 § 1 k.p., normie prawnej zobowiązującej strony indywidualnego stosunku pracy do dopełnienia przyjętych na siebie obowiązków.

I właśnie do wskazanego rozróżnienia przedmiotów sporu odwołał się Sąd Okręgowy, który postawił prawidłowy wniosek, że istotny był przedmiot procesu, z którego - również dla pracodawcy - ma wynikać, że pracownik jest gotowy do świadczenia pracy i, w ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd trafnie uznał, że żądanie powódki sformułowane w całym postępowaniu o dopuszczenie do pracy było wystarczające dla pracodawcy do zrozumienia, iż konsekwentnie deklaruje ona gotowość do pracy w okresie objętym sporem, w okresie toczenia sporu, a nie po jego pozytywnym dla niej zakończeniu.

W toku tego postępowania odbyły się dwa terminy rozprawy: 6 listopada 2017 r. i 4 czerwca 2018 r., na które powódka stawiała się wraz z pełnomocnikiem procesowym i popierała roszczenie o nakazanie pozwanej dopuszczenia jej do pracy i zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia za część lutego 2017 r. W kontekście niniejszego sporu szczególnie pierwszy z tych terminów ma znaczenie. Mianowicie Sąd Okręgowy uwzględnił roszczenie o wynagrodzenie za czas gotowości do świadczenia pracy do dnia przyjęcia do szpitala, czyli do 19 czerwca 2017 r. i następnie od 6 listopada 2017 r., bowiem 5 listopada 2017 r. upłynął 20. tygodniowy okres, liczony od 19 czerwca 2017 r., równy wymiarowi urlopu macierzyńskiego przewidzianemu w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie. W ocenie Sądu Apelacyjnego osobiste stawiennictwo na rozprawie w dniu następnym po dniu, w którym upłynąłby 20. tygodniowy urlop macierzyński, jest wystarczającym uzewnętrznieniem wobec pracodawcy nie tylko woli świadczenia pracy, ale i zamiaru jej wykonywania, jak i faktycznej zdolności do świadczenia pracy. Sąd Apelacyjny zdaje sobie sprawę z pewnej przypadkowości związanej z wyznaczeniem terminu rozprawy właśnie w tym dniu, nie zmienia to jednak postaci rzeczy - w stanie faktycznym doszło do takiej sytuacji, że 6 listopada 2017 r. miało miejsce nie tylko zmanifestowanie stanowiska procesowego przez obecną na rozprawie powódkę, ale także wyrażenie woli wobec pracodawcy wykonywania pracy. Inaczej nie można odebrać oświadczenia o popieraniu powództwa o dopuszczenie do pracy przy konsekwentnie utrzymywanym stanowisku o nieważności porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, czyli przeświadczeniu o pozostawaniu w stosunku pracy. W związku zaś z tym, że pracodawca nie uznał i nie uznawał w toku procesu oświadczenia woli powódki o uchyleniu się od skutków prawnych za skuteczne, pozostając w przekonaniu o ustaniu pomiędzy nimi więzi prawnej, w ocenie Sądu Apelacyjnego, wystarczającą manifestacją gotowości do pracy ze strony powódki, która przekazała swój adres, telefon i mail, pod którymi można się z nią skontaktować, było czynne popieranie roszczenia o dopuszczenie do pracy, mające w tym przypadku charakter przypominania o swojej gotowości do pracy.

W kontekście powyższego zważyć należy, że tak, jak w sprawie już podnoszono, Sąd Najwyższy wielokrotnie wyrażał pogląd, iż samo bierne oczekiwanie przez pracownika na wezwanie przez pracodawcę do wykonywania pracy nie oznacza gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., gdy takiego zachowania pracownika nie usprawiedliwiają okoliczności sprawy (wyroki Sądu Najwyższego: z 23 października 2006 r., I PK 110/06, z 25 października 2016 r., I PK 255/15). 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. Tak, jak podniósł pozwany, jednorazowe zgłoszenie gotowości do pracy nie może być uznane za wystarczające wówczas, gdy pracownik dochodzi na podstawie art. 81 § 1 k.p. wynagrodzenia za dłuższy okres czasu. Samo więc zgłoszenie powództwa nie może zostać uznane za wystarczającą przesłankę gotowości do świadczenia pracy, dowodzi ono bowiem jedynie zamiaru podjęcia pracy po uzyskaniu pozytywnego orzeczenia sądu i nie jest równoznaczne z istnieniem gotowości w okresie objętym sporem. Rozróżnieniu podlegają bowiem przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę na czas nieokreślony, lub przesłanek przywrócenia go do pracy.

W sprawie powódka niezwłocznie po złożeniu pracodawcy oświadczenia woli o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli i poinformowaniu jej o decyzji pracodawcy wystąpiła z roszczeniem nie o ustalenie stosunku pracy, ale o dopuszczenie do pracy i zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za część lutego 2017 r. deklarując tym samym ponownie gotowość do świadczenia pracy i okoliczności te oraz podejmowane w toku zainicjowanego postępowania sądowego czynności stanowią wystarczające uzewnętrznienie wyrazu woli świadczenia pracy przy pozostawaniu w dyspozycji pracodawcy (udzielona informacja o miejscu przebywania oraz możliwości komunikowania się) i faktycznej (prawnej) możliwości wykonywania pracy, którą to przesłankę Sąd Okręgowy uznał za wyłączoną w okresie 20.

tygodniowym równym okresowi urlopu macierzyńskiego w podstawowym wymiarze. W związku z tym podnieść należy, że ustawodawca nie przyjmuje w regulacji art. 180 k.p. (urlop macierzyński i jego wymiar), że pracownica po urodzeniu dziecka jest niezdolna do pracy. Nie jest to zatem sytuacja taka, jak niezdolność do pracy łączona z prawem do zasiłku chorobowego, który wyklucza pracę zarobkową pod sankcją jego utraty. Regulacja art. 180 k.p. nie jest też oparta (i nie może być) na założeniu, że wszystkie pracownice po urodzeniu dzieci są zdolne do pracy, sytuacje bowiem mogą być różne. Nawet w szczególnym przypadku, gdy matka rezygnuje z wychowywania dziecka, to urlop macierzyński po porodzie jest obligatoryjny przez określony czas (8 tygodni - art. 182 k.p., tzw. część połogowa). Okres taki (po urodzeniu dziecka) jest zatem kwalifikowany jako okres urlopu macierzyńskiego (prawne zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy), a nie okres niezdolności do pracy. Po porodzie, jak trafnie zauważył Sąd Okręgowy, znaczenie mają zdrowie matki oraz dziecka i dalsza opieka nad nim (karmienie, pielęgnacja).

W okolicznościach sprawy zmanifestowanie zamiaru wykonywania pracy, uzewnętrznienie woli jej świadczenia, nastąpiło w dniu następnym po dniu kończącym 20. tygodniowy okres równy okresowi podstawowego urlopu macierzyńskiego, na rozprawie w dniu 6 listopada 2017 r. w sprawie o dopuszczenie do pracy. Na tej rozprawie powódka stawiała się osobiście i popierała roszczenie. Wobec powyższego, mając na względzie, że urlop macierzyński jest obowiązkowym urlopem ustawowym i tylko ściśle określona sytuacja (przesłanka) powoduje jego skrócenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 2020 r., I UK 120/19), potwierdzenie na rozprawie zgłoszonej uprzednio gotowości do pracy, która po urodzeniu dziecka została niejako „wyłączona”, w ocenie Sądu Apelacyjnego, skutkuje jej „aktywowaniem”, „uruchomieniem” od tej daty. Przy czym powódka po urodzeniu dziecka, jak i po upływie ośmiu oraz 14 tygodni od urodzenia dziecka nie zgłosiła pracodawcy (nie ponowiła zgłoszonej już uprzednio w czasie ciąży) gotowości świadczenia pracy.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, okoliczności sprawy w świetle obowiązującego stanu prawnego pozwalają ostatecznie na przyjęcie dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny stanu gotowości pracownika do pracy z pewnym zastrzeżeniem wynikającym z powyższych uwag.

Jeśli chodzi o przepisy procedury, to pozwany zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny przeprowadzonych dowodów oraz na wyprowadzeniu ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a nadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego przez:

1) uznanie, że popieranie powództwa o dopuszczenie do pracy świadczy o prawidłowym i skutecznym uzewnętrznianiu przez pracownika gotowości do pracy przy jednoczesnym ustaleniu, że w okresie tym przez ponad 20 tygodni pracownik nie był zdolny do jej świadczenia;

2) zupełne pominięcie istotnego dla oceny istnienia zamiaru i gotowości powódki do świadczenia pracy faktu, że powódka tylko z uwagi na ciężę podjęła czynności zmierzające do reaktywowania stosunku pracy oraz że wbrew twierdzeniom o możliwości świadczenia pracy de facto nie była w stanie jej wykonywać z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem; 3) ustalenie winy strony pozwanej w powstaniu szkody bez uwzględnienia, że do sporu w kwestii skuteczności rozwiązania pomiędzy stronami stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie powódki, tj. jej błędu oraz przedstawienia przez nią dokumentacji lekarskiej, której treść pozostawała w sprzeczności z podstawową wiedzą medyczną;

4) ustalenie wysokości poniesionej przez powódkę szkody z tytułu braku możliwości korzystania ze zniżek pracowniczych w opłatach za usługi telekomunikacyjne w sposób całkowicie dowolny, nie znajdujący potwierdzenia w materiale dowodowym.

Odnosząc się do pierwszego z zarzutów, w kontekście poczynionych już uwag, Sąd Apelacyjny zważył, że Sąd pierwszej instancji trafnie dość szczególne znaczenie w okolicznościach sprawy przypisał toczeniu od 15 marca 2017 r. procesu o dopuszczenie do pracy (art. 22 § 1 k.p.). Prawomocnym wyrokiem z 7 czerwca 2018 r., VII P 359/17, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy nakazał dopuścić powódkę do pracy na warunkach łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony

z 25 czerwca 2010 r. uznając, iż skutecznie uchyliła się ona od skutków prawnych oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron.

Skarżący pracodawca w ramach przedmiotowego zarzutu wskazał na sprzeczność wynikającą z ustalenia, że popieranie powództwa o dopuszczenie do pracy świadczy o prawidłowym i skutecznym uzewnętrznianiu przez pracownika gotowości do pracy przy jednoczesnym ustaleniu, że w okresie tym przez ponad 20 tygodni pracownik nie był zdolny do jej świadczenia. W tej kwestii Sąd Apelacyjny wypowiedział się powyżej, wskazując bardziej szczegółowo na aktywność powódki w toku procesu o dopuszczenie do pracy i jej skutki dla rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu.

Co do zarzutu zupełnego pominięcia istotnego dla oceny istnienia zamiaru i gotowości powódki do świadczenia pracy faktu, że powódka tylko z uwagi na ciężę podjęła czynności zmierzające do reaktywowania stosunku pracy oraz że wbrew twierdzeniom o możliwości świadczenia pracy de facto nie była w stanie jej wykonywać z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem, zważyć należy, że korzystanie z przysługujących uprawnień, tu w związku z opieką i wychowywaniem dzieci, nie może stanowić podstawy skutecznego zarzutu. Dlatego jako nieskuteczne należy ocenić podniesienie, że powódka „z 22 dni roboczych pomiędzy dniem dopuszczenia jej do pracy a udzieleniem urlopu wychowawczego była obecna w pracy tylko 8 dni usprawiedliwiając swą nieobecność w pozostałych dniach koniecznością opieki nad dzieckiem”. Trafnie w odpowiedzi na apelację pozwanego powódka podniosła, że pozwany nie bierze pod uwagę, iż pracownica była w błędzie, więc nie można twierdzić, że tylko z uwagi na ciężę zdecydowała się na dalszą pracę u pozwanego, ponieważ taka jest istota błędu, że pozwala się uchylić się od skutków prawnych oświadczenia woli. Powyższe nie może być podstawą twierdzenia o braku woli wykonywania pracy i braku gotowości do jej świadczenia.

Co do zarzutu ustalenia winy strony pozwanej w powstaniu szkody bez uwzględnienia, że do sporu w kwestii skuteczności rozwiązania pomiędzy stronami stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie powódki, tj. jej błędu oraz przedstawienia przez nią dokumentacji lekarskiej, której treść pozostawała w sprzeczności z podstawową wiedzą medyczną, to Sąd Apelacyjny go nie podziela. Powódka, co nie jest wątpliwe, pozostawała w błędzie składając oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy, od skutków prawnych którego się uchyliła. Pracodawcy wraz z pismem z 22 lutego 2017 r., przedłożyła zaświadczenie lekarskie z 16 lutego 2016 r., w którym jako rozpoznanie lekarz specjalista położnictwa i ginekologii wpisał: „CII 21 tyg. + 5 dni wg. USG z dnia dzisiejszego, czyli 16 lutego 2017 r.”. Zaświadczenie wydano dla celów pracowniczych. Oprócz tego zaświadczenia powódka złożyła kopię karty ciąży, w której termin porodu według ostatniej miesiączki wpisano: 24 sierpnia 2017 r., zaś według USG: 24 czerwca 2017 r. Z karty tej wynikało też, że data pierwszego badania ciążowego pokrywała się z datą wydania zaświadczenia lekarskiego. W ocenie Sądu Apelacyjnego, twierdzenie więc, że treść przedstawionej przez powódkę dokumentacji lekarskiej pozostawała w sprzeczności z podstawową wiedzą medyczną, jest nieuzasadnione. Lekarz specjalista ginekolog w zaświadczeniu wiek ciąży ocenił stanowczo na 21 tygodni i 5 dni. Okoliczność wskazania w karcie ciąży terminu porodu według wskazań wynikających z daty ostatniej miesiączki, w sytuacji gdy w karcie ciąży widniał też termin porodu według USG, nie mogła prowadzić do innych wniosków, niż te wynikające z zaświadczenia lekarskiego, zwłaszcza, że w oświadczeniu z 22 lutego 2017 r. powódka ujęła szczególne okoliczności związane z konstrukcją jej organizmu, które skutkowały uzyskaniem wiedzy o ciąży dopiero w lutym 2017r., czyli, gdy ciąża była już wysoka. W świetle doświadczenia życiowego wprawdzie „dowiedzenie się i ciąży” na etapie przekraczającym połowę jej rozwoju mogło budzić wątpliwości, jednakże nie mogło zostać wykluczone, na co również wskazują zasady doświadczenia życiowego. Niemniej jednak zaświadczenie lekarskie w zestawieniu z kartą ciąży i treścią oświadczenia powódki nie pozwala na wniosek sformułowany przez pozwanego, że powódka przedłożyła dokumentację lekarską, której treść wskazywała „że ciąża powódki trwać ma 11 miesięcy, co pozostaje w sprzeczności z podstawową wiedzą medyczną”. Sąd Apelacyjny zgadza się przy tym z apelującym pozwanym, że zasięgnięcie opinii specjalisty ginekologa w odniesieniu do złożonej przez powódkę dokumentacji lekarskiej nie znajdowało podstawy prawnej. Niemniej jednak wątpliwości pracodawcy: po pierwsze, nie mogły prowadzić do wniosku o ciąży trwającej 11 miesięcy, po drugie, ich powzięcie w okolicznościach sprawy nie mogło skutkować bezzasadną odmową uwzględnienia cofnięcia oświadczenia woli. Sąd Apelacyjny podziela rozważania Sądu Okręgowego w tym przedmiocie, z zastrzeżeniem, jak wyżej.

Nie można więc uznać, że Sąd pierwszej instancji a priori przyjął winę strony pozwanej „zwalniając całkowicie stronę powodową z obowiązku wykazania tej przesłanki”.

Jeśli zaś chodzi o zarzut ustalenia wysokości poniesionej przez powódkę szkody z tytułu braku możliwości korzystania ze zniżek pracowniczych w opłatach za usługi telekomunikacyjne w sposób całkowicie dowolny, nie znajdujący potwierdzenia w materiale dowodowym, Sąd Apelacyjny zważył, że faktury obejmujące korzystanie z usług telekomunikacyjnych, dotyczące okresu przed 15 grudnia 2016 r., znajdują się na kartach 312-317 a. s. Brak jest w nich jednakowych kwot. Z zeznań powódki z 5 marca 2019 r. (k - 325 a. s.) wynika, że rabat powódki wynosił miesięcznie ok. 40 zł. W pkt. 12 uzasadnienia pozwu wyjaśniono, że po 15 grudnia 2016 r. powódka opłacała rachunek za usługi telekomunikacyjne w granicach 89 zł, w trakcie zatrudnienia 45 zł, co kwotę żądania czyniło w granicach 704 zł (44 zł razy 16). Przyjęcie szkody w wysokości 704 zł jest więc zasadne, pozwany nie odniósł się zresztą w swoim zarzucie do wskazań Sądu Okręgowego w tym względzie. Jeśli chodzi o zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z 233 § 1 k.p.c. ze względu na brak podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w zaskarżonym wyroku, to Sąd Apelacyjny zważył, że pewne niedostatki w wyjaśnieniu podstawy faktycznej rozstrzygnięcia nie kwalifikują zarzutu jako mającego wpływ na treść rozstrzygnięcia. II. W swojej apelacji powódka postawiła Sądowi pierwszej instancji zarzuty naruszenia prawa procesowego w postaci: 1) art. 365 § 1 k.p.c. w zw. z art. 366 § 1 k.p.c. przez błędną wykładnię oraz 2) art. 233 § 1 k.p.c. przez błędne uznanie, że nie wykazała wysokości należnej jej premii.

Zarzuty te, w ocenie Sądu Apelacyjnego, są pozbawione podstaw. Jeśli chodzi o pierwszy z nich, to, według apelującej, błędna wykładnia przepisów art. 365 § 1 k.p.c. w zw. z art. 366 § 1 k.p.c. polega na uznaniu, iż moc wiążąca prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy z 7 czerwca 2018 r., VII P 359/17, wiąże Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie jedynie w zakresie wynagrodzenia za luty 2017 r., nie ma zaś znaczenia dla oceny żądania powódki o wynagrodzenie od 1 marca 2017 r. do 17 lipca 2018 r., podczas gdy powódka dokonała podziału żądania wierzytelności tytułem wynagrodzenia należnego jej od pozwanej, a Sąd w sprawie o dalszą - ponad prawomocnie uwzględnioną - część świadczenia z tego samego stosunku prawnego nie może w niezmiennych okolicznościach orzec odmiennie o odpowiedzialności pozwanego, co w konsekwencji oznaczało, iż skoro wina pozwanej w niedopuszczeniu do pracy została prawomocnie stwierdzona, a powódka nie otrzymała od pozwanej wynagrodzenia za czas, w którym nie została dopuszczona przez pracodawcę do świadczenia pracy (w części objęty prawomocnym wyrokiem wydanym w sprawie VII P 359/17, w części objęty niniejszym postępowaniem), to Sąd Okręgowy, jako związany prawomocnym wyrokiem w sprawie pod sygn. akt VII P 359/17, nie mógł orzec odmiennie co do żądania powódki. Zważyć należy, że u podstaw tego zarzutu leży zapatrywanie skarżącej powódki, że roszczenie zgłoszone w sprawie Sądu Rejonowego VII P 359/17 oraz w niniejszej jest tym samym roszczeniem o wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy tyle, że przez nią podzielonym. Otóż z powyższym nie można się zgodzić. Dochodzone roszczenie z art. 81 § 1 k.p. ma charakter wynagrodzeniowy. Wynagrodzenie za pracę ma charakter świadczenia okresowego. Zwykle jest obliczane i wypłacane pracownikowi raz w miesiącu (art. 85 § 1 k.p.); przy czym wskazany okres ma charakter maksymalny, zatem dopuszczalne jest jego skrócenie. Każde poszczególne świadczenie okresowe ma charakter samoistny. Obowiązek spełniania świadczeń powtarzających się jest rozłożony w czasie i istnieje przez czas trwania stosunku zobowiązaniowego. Świadczenie okresowe tym różni się od jednorazowego, spełnianego sukcesywnie lub ratalnie, że wpłacane okresowo kwoty nie są zaliczane na poczet jednego świadczenia. Występuje wielość świadczeń okresowych, z których każde jest wymagalne w innym terminie i w innym terminie ulega przedawnieniu. W rezultacie, każde z tych świadczeń stanowi odrębny dług (tego samego rodzaju). Świadczenie okresowe nie może być utożsamiane z częścią świadczenia z danego stosunku prawnego

Ogólna zasada, że wynagrodzenie należy się pracownikowi tylko za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), ulega ograniczeniu, gdy pracodawca nie wywiązał się ze swego zobowiązania wzajemnego i nie dostarczył pracownikowi pracy umówionego rodzaju. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości pogląd, że pracownicy, która uchyliła się od skutków oferty rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron złożonej pod wpływem błędu przysługuje wynagrodzenie za pracę na podstawie art. 81 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01). Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (zarówno zawinionych, jak i niezawinionych przez niego, obiektywnych, jak i subiektywnych) przysługuje pod warunkiem że pracownik był gotów

do jej wykonywania. Nabywanie prawa do wynagrodzenia następuje sukcesywnie w miarę gotowości do pracy, wobec czego Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za poszczególne miesiące spornego okresu z odsetkami od dnia wymagalności poszczególnych świadczeń okresowych, oddalając powództwo za część spornego okresu obejmującego 20 tygodni (od 19 czerwca 2017 r. do 5 listopada 2018 r.) ze względu na niespełnienie w tym czasie przesłanki gotowości do pracy. Przesłanka ta podlegała badaniu w całym okresie, za który dochodzono wynagrodzenia w niniejszym postępowaniu.

Sąd Okręgowy najzupełniej prawidłowo skonstatował, że z mocy art. 365 § 1 k.p.c. jest związany wyrokiem Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy, wydanym 7 czerwca 2018 r., VII P 359/17, ze skutkiem uznania, że strony łączy nadal stosunek pracy, co w postępowaniu przed Sądem Rejonowym implikowało dla pracodawcy nakaz dopuszczenia powódki do pracy oraz doprowadziło, z racji prawidłowo zgłoszonej gotowości do świadczenia pracy w lutym 2017 r., do zasądzenia wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy za część tego miesiąca. Przedmiotem badania i oceny Sądu Rejonowego była gotowość powódki do pracy wyłącznie w drugiej połowie lutego 2017 r.

Nie można w związku z powyższym zgodzić się z argumentacją apelującej powódki, że wyrokiem Sądu Rejonowego zasądzono na jej rzecz część roszczenia, którego dalszej części dochodzi w niniejszym postępowaniu, więc sąd nie może orzec odmiennie; że jednorazowe zgłoszenie gotowości do pracy jest wystarczające i nie ma znaczenia chwila zgłoszenia. Według Sądu Apelacyjnego, w żadnym razie nie jest tak, że ze względu na istnienie prawomocnego wyroku zasądzającego od pozwanej na rzecz powódki część roszczenia, sąd „w ogóle nie był obowiązany do badania prawidłowości zgłoszenia przez powódkę gotowości do pracy jako przesłanki zasądzenia roszczenia czy też innych przesłanek”. W sprawie nie chodzi o kwestię związaną z prawomocnością wyroku wydanego w procesie częściowym, czyli w takim, w którym doszło do rozdrobnienia przez powódkę - w oparciu o przyjęte przez nią kryteria o charakterze subiektywnym - roszczeń w ten sposób, że dochodzi ona jedynie części z określonej całości, czyli części tego, czego mogłaby się domagać. Są to części na tyle jednorodne, że dochodzone jako całość stanowiłyby, w rzeczy samej, jedno roszczenie. Tzw. procesy częściowe są szczególnym przypadkiem, obejmującym sytuacje, w której powód na jednej podstawie faktycznej i prawnej decyduje się na dochodzenie jednego świadczenia w kilku procesach. Świadczenie okresowe nie może być utożsamiane z częścią świadczenia z danego stosunku prawnego. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy zasądził wynagrodzenie za część miesiąca jako świadczenie okresowe. Prawo do kolejnego świadczenia wynagrodzeniowego uzależnione było od spełnienia przesłanek z art. 81 § 1 k.p., które podlegają badaniu w odniesieniu do poszczególnych okresów, za które powódka dochodzi wynagrodzenia.

Z powyższych względów Sąd Apelacyjny uznał zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. w zw. z art. 366 k.p.c. za nietrafny. Oceny Sądu Apelacyjnego nie zmienia powoływana w uzasadnieniu apelacji teza uchwały Sądu Najwyższego z 12 lipca 2018 r., III CZP 3/18, : „W procesie o świadczenie okresowe przysługujące powodowi na podstawie określonego stosunku prawnego za kolejny okres wymagalności, nie jest dopuszczalne ponowne badanie i ocenianie przez sąd zdarzeń prawnych, odnoszących się do zasady odpowiedzialności pozwanego, w takim zakresie, w jakim były one przedmiotem rozstrzygnięcia w prawomocnym wyroku wydanym w procesie między tymi samymi stronami o świadczenie należne za wcześniejsze okresy wymagalności.”. Prawomocny wyrok zasądzający świadczenie okresowe ma ten skutek, że rozstrzyga definitywnie wszystkie kwestie prawne, które przy rozpoznawaniu sprawy wchodziły w zakres podstawy rozstrzygnięcia sporu. W zakres podstawy rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego nie wchodziły kwestie związane ze spełnieniem przesłanek nabycia prawa do wynagrodzenia z art. 81 § 1 k.p. za kolejne okresy, za które dochodzone jest wynagrodzenie.

Sąd Apelacyjny nie zgadza się również z argumentacją podniesioną w uzasadnieniu apelacji, że przy prawidłowym ustaleniu Sądu Okręgowego, iż powódka w sposób wystraszający demonstrowała swoją gotowość do świadczenia pracy przez cały okres od lutego 2017 r. do lipca 2018 r., Sąd winien stwierdzić, że skoro powódka prawidłowo zgłosiła gotowość do pracy, to wynagrodzenie za dalszy okres jest należne. Sąd Okręgowy bowiem co do oddalanej części powództwa argumentował, że w czasie pobytu w szpitalu i przez pierwszy okres po porodzie, odpowiadający wymiarowi podstawowego urlopu macierzyńskiego, powódka - wbrew procesowej deklaracji - nie była w stanie świadczyć pracy, a więc nie spełniała jednej z cech charakterystycznych gotowości pracownika do wykonywania

pracy. Zamanifestowanie gotowości do pracy nie musi być uznane za wystarczające wobec braku rzeczywistej dyspozycyjności do pracy.

Drugi z zarzutów naruszenia prawa procesowego, to zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez błędne uznanie, że powódka nie wykazała wysokości należnej jej premii, podczas gdy na podstawie dotychczasowo uzyskanych premii wyliczyła ona średnią kwotę, którą uzyskiwała w danych kwartałach, co stanowi wystarczające i prawidłowe określenie wysokości należnego jej od pozwanej świadczenia. Zarzut ten, w ocenie Sądu Apelacyjnego, jest tak sformułowany, że tylko formalnie dotyczy on przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów. Wyliczenie średniej kwoty premii uzyskiwanej dotychczas w „danych kwartałach” nie nastęrczało jakiś trudności (wyliczenia matematyczne), a powódka nie wyjaśniła podstawy swojego twierdzenia, że „stanowi to wystarczające i prawidłowe określenie wysokości należnego jej od pozwanej świadczenia”. W pozwie powódka zasądzenia na jej rzecz kwot premii żądała na zasadzie art. 81 § 1 i 2 k.p. Sąd pierwszej instancji odwołując się do powyższej regulacji oraz (...) wyjaśnił, jakie względy zadecydowały o oddaleniu powództwa w tym zakresie. Powódka argumentacji Sądu nie podważała, a Sąd Apelacyjny tę argumentację, powtórzoną w uzasadnieniu apelacji, podziela. Sąd Apelacyjny zważył jeszcze, że nie jest wątpliwe, że za czas niewykonywania pracy pracownik ma prawo do spornego wynagrodzenia tylko w takiej wysokości, w jakiej Kodeks pracy lub przepis szczególny mu je przyznaje (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1996 r., I PKN 42/96). Zgodnie z art. 81 § 1 k.p. za czas niewykonywania pracy, z powodu niedopuszczenia do pracy przez pracodawcę, przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. W wynagrodzeniu wynikającym z osobistego zaszeregowania mieszczą się tylko te składniki wynagrodzenia, które mają charakter stały i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika, a zatem wynagrodzenie to nie obejmuje innych dodatków, np. premii. Sąd Najwyższy w uchwale z 3 kwietnia 2007 r., II PZP 4/07, dotyczącej wprawdzie podstawy obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe w oparciu o art. 151¹ § 3 k.p., jednak ze względu na identyczną treść przepisu art. 81 § 1 k.p. może być ona odnoszona do występującego w nim pojęcia „wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną”, przyjął, że wynagrodzenie to należy rozumieć tylko jako stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustalonego przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy. Nie mieszczą się więc w tym pojęciu wszystkie inne dodatkowe składniki wynagrodzenia, przy czym zasiłek dla bezrobotnych nie podlega zaliczeniu na poczet należnego wynagrodzenia za czas gotowości do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2001 r., I PKN 287/00) W kontekście przedmiotowego zarzutu Sąd Apelacyjny zauważa jeszcze, że postawienie skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń, oznaczenia, jakie kryteria oceny sąd naruszył, a ponadto wyjaśnienia, dlaczego zarzucane uchybienie mogło mieć wpływ na ostateczne rozstrzygnięcie (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 2 lutego 2018 r., I ACa 1796/16). Powyższego w zarzucie sformułowanym przez powódkę zabrakło.

Jeśli chodzi o zarzuty naruszenia prawa materialnego, to w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy oddalił powództwo o zapłatę z tytułu wynagrodzenia, powódka postawiła zarzut obrazy prawa materialnego, tj. art. 177 § 1 k.p. w zw. z art. 81 § 1 k.p. w zw. z art. 84 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na niesłusznym uznaniu, iż powódce nie należy się wynagrodzenie za cały okres, w którym pozwana bezpodstawnie kwestionowała zasadność dopuszczenia jej do świadczenia pracy oraz ważność i skuteczność oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli, podczas gdy ze względu na fakt, iż (1) powódka w przedmiotowym okresie była kobietą w ciąży i po porodzie, której przysługiwał urlop macierzyński, była pracownikiem szczególnie chronionym przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę, (2) a złożone przez powódkę pozwanej oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu odniosło skutek ex tunc, a więc powódka pozostawała z pozwaną w stosunku nieprzerwanie, to uznanie, że powódce nie przysługuje wynagrodzenie za okres od 19 czerwca 2017 r. do 5 listopada 2017 r. (okres, za który powództwo zostało oddalone) stanowi obejście przepisów o ochronie kobiet w ciąży, po porodzie oraz skutku nieważności oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, jak również zasad współżycia społecznego, tj. szczególnej ochrony kobiet w ciąży i w okresie po porodzie. Uzasadniając ten zarzut powódka podniosła, że gdyby Sąd Okręgowy „pochylił się na tym, że strony nieprzerwanie, w tym przez cały okres, za który dochodzone jest wynagrodzenie, łączyła ważna i skuteczna umowa o pracę, to niewątpliwie musiałyby dojść do przekonania, że ze względu na to, iż „powódka była pracownikiem w

okresie szczególnie chronionym, to nie sposób uznać, że z jakiegokolwiek przyczyny nie należało się jej od pracodawcy wynagrodzenie, nawet gdyby uznać, że z przyczyny ciąży, porodu czy późniejszego okresu po porodzie powódka nie byłaby fizycznie gotowa do świadczenia pracy”. Według powódki powoływanie argumentacji dotyczącej jej rzekomej niezdolności do pracy z powodu ciąży, porodu i położu celem uniknięcia przez pozwaną obowiązku zapłaty za ten czas na rzecz powódki wynagrodzenia, stanowi próbę ominięcia obowiązków pracodawcy. Przyjęcie, że nie zachodzi podstawa do wypłaty wynagrodzenia, ponieważ powódka z powodu ciąży, porodu czy położu nie pozostawała w gotowości do świadczenia pracy, stanowiłoby w rzeczywistości prawne przyzwolenie na rozwiązywanie umowy o pracę z ciężarną pracownicą, skutkujące de facto jedynie konsekwencją w postaci sądowego nakazania przywrócenia do pracy bez obowiązku zapłaty wynagrodzenia za ten okres. Taka „interpretacja” jest rażąco naganna zarówno pod względem prawnym, jak i moralnym ze względu na szczególną ochronę prawną kobiet w ciąży oraz w okresie po narodzinach dziecka. Wywód powódki został zakończony wnioskiem o powinności Sądu pierwszej instancji zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za cały okres niedopuszczenia powódki przez pozwaną do pracy.

Zważyć należy, że zaproponowana przez powódkę wykładnia norm prawa materialnego, chodzi głównie o art. 81 § 1 k.p., uwzględniająca statuowaną w art. 177 § 1 k.p. szczególną ochronę trwałości zatrudnienia związaną z ciążą i rodzicielstwem, prowadzi do nieuprawnionej modyfikacji treści art. 81 § 1 k.p. Ciąża pracownicy jest okolicznością istotną z punktu widzenia kształtowania stosunku pracy, a zasada ochrony pracy kobiet w ciąży jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Ani z art. 177 § 1 k.p., ani z żadnego innego przepisu kodeksu pracy nie wynika zakaz rozwiązania umowy o pracę w okresie ciąży przez samą pracownicę lub w drodze porozumienia stron, jednak jest to dopuszczalne, pod warunkiem że pracownica świadomie rezygnuje ze swoich uprawnień, o czym można mówić wtedy, gdy wie ona, że jest w ciąży w momencie składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wyrażającego zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Dlatego pracownica, która złożyła pracodawcy ofertę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie wiedząc, że jest w ciąży (błąd polegający na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy), 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 takim wypadku odpowiednio (art. 300 k.p.) zastosowany art. 84 § 1 k.c., uwzględniający powołaną wyżej zasadę prawa pracy usprawiedliwia „złagodzenie” warunków uchylecia się kobiety w ciąży od skutków oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia stosunku pracy, złożonego pod wpływem błędu polegającego na niewiedzy o ciąży (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01; z 7 października 2020 r., II PK 78/19).

Na podstawie art. 177 § 1 k.p. powódce nie przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy. Przepis ten, co trafnie podnosi pozwana w odpowiedzi na apelację, nie ma bowiem w sprawie zastosowania. Jest to przepis regulujący dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę z kobietą w ciąży przez pracodawcę, a więc jednostronnymi jego czynnościami prawnymi. Podstawę prawną żądania wypłaty wynagrodzenia stanowi art. 22 k.p. Zgodnie z już wyżej powołanym art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę; za czas niewykonywania pracy tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Według 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. Warunkiem nabycia prawa do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 81 § 1 k.p., jest pozostawanie pracownika w gotowości do wykonywania pracy. Cechy istotne gotowości do wykonywania pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. zostały sprecyzowane w doktrynie i orzecznictwie i przywołane przez Sąd Okręgowy i pozwaną w apelacji oraz Sąd Apelacyjny. Przez pojęcie gotowości do świadczenia pracy należy rozumieć stan świadomości i woli pracownika obiektywnie zdolnego do wykonywania pracy, polegający na rezygnacji z pełnej swobody dysponowania swoją osobą oraz czasem i na godzeniu się na ograniczenia tej wolności na rzecz pracodawcy. Do cech charakterystycznych gotowości pracownika do wykonywania pracy zalicza się: 1) zamiar jej wykonywania; 2) faktyczną zdolność do jej świadczenia; 3) uzewnętrznienie gotowości do jej wykonywania; 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, z 2 września 2003 r., I PK 345/02).

Dla modyfikacji warunków nabycia prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy przez wyłączenie warunku w postaci zdolności do wykonywania pracy nie ma przestrzeni prawnej, także w sytuacji urodzenia dziecka, położu i w dalszym okresie odpowiadającym okresowi urlopu macierzyńskiego w podstawowym wymiarze. Ochrona prawna

w zakresie prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy jest realizowana na podstawie art. 81 k.p. w każdym przypadku. Trzeba też zważyć, że po porodzie znaczenie mają zdrowie matki oraz dziecka i dalsza opieka nad nim (karmienie, pielęgnacja). Ochronie zdrowia matki oraz zdrowia i rozwoju dziecka służy instytucja urlopu macierzyńskiego, który jest obowiązkowym urlopem ustawowym (por. powoływany już wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 2020 r., I UK 120/19). Z tego powodu niektóre okresy urlopu macierzyńskiego należą się kobiecie niezależnie od tego, czy faktycznie opiekuje się dzieckiem. Wartości chronione przez ten urlop są na tyle istotne, że wykorzystanie określonych części urlopu macierzyńskiego jest w istocie obowiązkiem rodziców, w tym przede wszystkim matki. Z tego powodu pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu, a powszechny system ubezpieczeń społecznych zapewnia osobie, która z niego korzysta, zasiłek macierzyński (art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 1133).

Kwestia ta pozostaje w związku zarzutem opisanym w pkt. 3 apelacji. Mianowicie skarżąca powódka zarzuciła obrazę prawa materialnego, tj. art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 361 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez niewłaściwe niezastosowanie i nie zasądzenie na jej rzecz od pozwanej wynagrodzenia za okres od 19 czerwca 2017 r. do 5 listopada 2017 r. oraz premii za okres od lutego 2017 r. do 15 lipca 2018 r. tytułem utraconych korzyści, które mogłaby uzyskać od pracodawcy, gdyby pozwana w sposób niezgodny z prawem, ze swojej winy nie odmawiała dopuszczenia powódki do pracy oraz nie kwestionowała ważności i skuteczności złożonego przez powódkę oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, a których powódka nie uzyskała na skutek działań pozwanej.

W związku z powyższym Sąd Apelacyjny zważył, że w postępowaniu cywilnym istotne jest określenie granic merytorycznego rozpoznania przedmiotu sprawy. Zakres kognicji sądu jest wyznaczony treścią pozwu (żądaniem i okolicznościami faktycznymi stanowiącymi jej podłoże), a także przytoczeniami faktycznymi i dowodami przedstawionymi w toku postępowania zgodnie z obowiązującym modelem koncentracji materiału procesowego (postanowienie Sądu Najwyższego z 1 marca 2017 r., IV CZ 125/16). Zatem, istotę roszczenia określa sformułowanie roszczenia oraz również sposób określenia jego faktycznych podstaw i istoty żądania. W sprawie Sąd Okręgowy zakwalifikował roszczenie powódki o zapłatę wynagrodzenia za gotowość do pracy w kwotach wynagrodzenia zasadniczego i premii zgodnie z tym, co podnosiła powódka i dokonał oceny spełnienia przesłanek do ich zasądzenia. W ocenie Sądu Apelacyjnego stawianie w takim stanie rzeczy zarzutów dotyczących naruszenia przepisów w zakresie adekwatnego związku przyczynowego, jako jednego z elementów roszczenia odszkodowawczego, wynikającego z innych przepisów prawa materialnego (nie wskazanych przez skarżącą), nie może odnieść spodziewanego skutku.

Powyższe względy zadecydowały o oddaleniu apelacji powódki i pozwanej na podstawie art. 385 k.p.c.

Zgodnie z art. 15zszs⁽¹⁾ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1842), w brzmieniu nadanym ustawą z 28 maja 2021 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2021 r. poz. 1090), obowiązującym od 3 lipca 2021 r., w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów kodeksu postępowania cywilnego w pierwszej i drugiej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego. Zasada ta, zgodnie z art. 6 powołanej ustawy z 28 maja 2021 r., znajduje zastosowanie do wszystkich spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem jej wejścia w życie. Taki stan prawny, zważywszy na datę wydania niniejszego orzeczenia, uzasadniał rozpoznanie przedmiotowej sprawy w składzie jednego sędziego

Magdalena Kostro-Wesołowska