

Sygn. akt IV P 24/20

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Dorota Salasa, Danuta Sułek

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2020 r. w Puławach

sprawy z powództwa B. Z.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w K.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 17 marca 2020r. powódka B. Z. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Zespołu Szkół (...) w K. kwoty 11.180,81 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a jako podstawę prawną tego żądania wskazywała art. 50 kp. Jednocześnie powódka wnosiła o przywrócenie je terminu do wniesienia pozwu o odszkodowanie.

Pozwany Zespół Szkół (...) w K. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. Z. i dyrektor pozwanego Zespołu zawarli w dniu 30 sierpnia 2019r. umowę o pracę na czas określony, zgodnie z którą, powódka miała pracować w Zespole w okresie od 1 września 2019r. do 31 sierpnia 2020r. jako nauczyciel-wychowawca w internacie, w pełnym wymiarze czasu pracy (akta osobowe).

Zespół Szkół (...) w K. od 2004r. prowadzony jest przez Stowarzyszenie (...) i utrzymuje się z dotacji otrzymywanej na każdego ucznia z budżetu państwa (zeznania dyrektora pozwanej szkoły Z. T. (1) słuchanego w charakterze strony - k.79, informacje zawarte w uzasadnieniu odpowiedzi na pozew). Pozwany Zespół od kilku lat współpracuje z Fundacją Związku (...) w sprawie naboru uczniów z Ukrainy do pozwanego Zespołu i tacy uczniowie uczą się w pozwanym Zespole, mieszkając na terenie internatu, a opiekę prawną nad nimi sprawują w Polsce osoby z ramienia Fundacji Związku (...) (zeznania dyrektora pozwanej szkoły Z. T. (1) słuchanego w charakterze strony).

Jednym z takich uczniów był K. P., którego opiekunem w Polsce w roku szkolnym 2019/2020 była O. B. (k.66). W lutym 2020r. podczas dyżuru powódki przyszedł do niej wychowanek K. P., który poinformował ją, że rozważa przeniesienie do innej szkoły i poprosił ją, aby pomogła mu z elektroniczną rekrutacją (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.78v). Powódka wtedy na prośbę tego ucznia, który przyszedł do niej z laptopem, sprawdziła na czym polega rekrutacja do szkoły, do której ten uczeń rozważał przeniesienie oraz razem z uczniem zadzwoniła do tej szkoły i zapytała jakie są potrzebne dokumenty, co zanotowała na kartce papieru, po to, aby asystent kulturowy opiekujący się uczniami z Ukrainy, miała wiedzę, jakie ma dokumenty przygotować temu uczniowi (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k. 78v). Dyrektor pozwanego Zespołu (...) w dniu 11 lutego dowiedział się od opiekuna prawnego tego ucznia w Polsce z ramienia Fundacji Związku (...), że powódka przysłała do asystentek kulturowych z karteczką, na której spisane była lista dokumentów jakie mają one wydać uczniowi K. P. i zdecydował, że nie chce, aby powódka była dalej pracownikiem tej szkoły, gdyż w jego ocenie, naruszyła ona w sposób ciężki swoje obowiązki pracownicze poprzez przekroczenie uprawnień i podejmowanie działań godzących w dobro szkoły i zagrażające jej interesom, gdyż szkoła zabiega o każdego ucznia, a powódka podjęła działania w kierunku przeniesienia z tej szkoły ucznia (zeznania dyrektora pozwanej szkoły Z. T. (1) słuchanego w charakterze strony). Dyrektor przygotował więc dwa pisma: jedno zawierające jego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz drugie nazwane „Porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę” (zeznania dyrektora pozwanej szkoły Z. T. (1) słuchanego w charakterze strony).

W dniu 13 lutego 2020r. powódka została poproszona do gabinetu dyrektora Z. T. (1), który poinformował ją, że zamierza rozwiązać z nią umowę o pracę, bo działała ona na szkodę Zespołu pomagając uczniowi w przenoszeniu się do innej szkoły, przez co pozwana szkoła traci subwencje na tego ucznia (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Wtedy powódka zaczęła wyjaśniać dyrektorowi, iż nie namawiała ona wychowanka K. P. do przeniesienia do innej szkoły, uczeń ten rozważał przeniesienie do innej szkoły od jakiegoś czasu, przyszedł z tym do niej, poprosił ją, aby pomogła mu z elektroniczną rekrutacją, powódka prosiła go o przemyślenie tej decyzji, ale gdy ten powiedział, iż ma to uzgodnione z rodziną, to próbowała sprawdzić elektroniczną rekrutację, wykonała telefon do szkoły, do której ten uczeń rozważał przeniesienie i spisała na kartce wykaz dokumentów, po to aby opiekunka ukraińska miała wiedzę jakie są to dokumenty (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). W trakcie tego spotkania, po wysłuchaniu powódki, dyrektor uznał, że nadal nie chce, aby powódka dalej pracowała w szkole, przedstawił jej więc propozycję, iż umowa o pracę rozwiąże się za porozumieniem stron albo powódce wręczone zostanie pismo rozwiązujące z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z jej winy (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Dyrektor poinformował powódkę, że wyboru sposobu rozwiązania umowy o pracę ma dokonać podczas tej rozmowy, nie naciskał w żaden sposób na wybór powódki; powódka sama zdecydowała, że podpisze się pod porozumieniem stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dniem 29 lutego 2020r (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc). Rozmowa pomiędzy powódką a dyrektorem trwała ok. 15-20 minut (zeznania dyrektora pozwanej szkoły Z. T. (1) słuchanego w charakterze strony).

W dniu 17 lutego 2020r. powódka sporządziła pismo skierowane do pozwanego Zespołu, w którym oświadczyła, że uchyła się ona podstawie art. 84 kc od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli w dniu 13 lutego 2020r., w którym zobowiązała się wobec dyrektora pozwanego do rozwiązania umowy o pracę z dniem 29 lutego 2020r. za porozumieniem stron, wskazując iż w chwili podpisywania porozumienia działała w mylnym przekonaniu, iż pomoc uczniowi, który chce się przenieść do innej szkoły jest działaniem na szkodę Zespołu oraz że została wprowadzona w błąd przez dyrektora, który zapewniał ją, że jakakolwiek pomoc uczniowi, który chce się przenieść do innej szkoły jest działaniem przeciwko Fundacji Związku (...) m .K., a tym samym pozwanego Zespołu (akta osobowe). Dyrektor pozwanego w piśmie skierowanym do powódki z dnia 18 lutego 2020r. podał, że w związku ze złożonym przez nią w dniu 17 lutego oświadczeniem, że uchyła się ona od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli w dniu 13 lutego 2020r. gdyż działała pod wpływem błędu, oświadczył, że nie wyraża zgody na cofnięcie przez powódkę oświadczenia woli z dnia 13 lutego 2020r. (akta osobowe). W dniu 21 lutego powódka sporządziła kolejne pismo, w którym podała, że w związku z cofnięciem przez nią oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, wnosi o dopuszczenie jej do pracy,

a dyrektor w piśmie z dnia 25 lutego poinformował powódkę, że podtrzymuje swoje stanowisko odnośnie rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 29 lutego 2020r (akta osobowe).

W dniu 29 lutego 2020r. dyrektor pozwanego Zespołu sporządził świadectwo pracy, w którym napisane było, że stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 29 lutego 2020r. za mocy porozumienia stron (akta osobowe).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty na piśmie, które zostały wskazane wyżej, a także w oparciu o zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, które to zeznania, co do istotnych okoliczności, a w szczególności przebiegu rozmowy pomiędzy powódką o dyrektorem w dniu 13 lutego nie są sprzeczne ze sobą i sąd obdarzył wiarą zeznania stron słuchanych w trybie art.299 kpc.

Zeznania świadka P. M. złożone na piśmie (k.54-59) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Na wstępie podnieść należy, że zgodnie z art. art. 30§1 kp, rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić przez jedną z następujących czynności prawnych: porozumienie stron, wypowiedzenie i rozwiązanie bez wypowiedzenia. W szczególności, rozwiązanie trwającego stosunku pracy może nastąpić na mocy porozumienia stron, przy czym porozumienie stron polega na wymianie zgodnych oświadczeń woli w rozumieniu art. 60 kc w zw. z art. 300 kp obu stron stosunku pracy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy łączącego strony. Zgodnie z art.61§1 kc w zw. z art. 300kp, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy do niej doszło w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Zgodnie zaś ze zd.2 §1 art.61 kc w zw. z art.300 kp, odwołanie oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

Bezspornym w przedmiotowej sprawie jest, że to dyrektor pozwanego Zespołu (...) był inicjatorem wcześniejszego, niż przewidywała to zawarta przez strony umowa o pracę na czas określony, rozwiązania tej umowy, gdyż uznał on, że nie chce, aby powódka była dalej pracownikiem tej szkoły, jako że w jego ocenie, jej zachowanie polegające na podjęciu przez nią działań stanowiących pomoc uczniowi K. P., aby zgromadził on dokumenty potrzebne do przeniesienia do innej szkoły, były działaniami przekraczającymi jej uprawnienia i godzącymi w dobro szkoły, zagrażającymi jej interesom. Dyrektor więc przygotował dwa pisma: jedno zawierające jego oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz drugie nazwane „Porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę” i poza sporem jest, że podczas rozmowy z powódką w dniu 13 lutego 2020r., po tym gdy poinformował ją, że rozwiąże z nią umowę o pracę z przyczyn wskazanych przez niego, a powódka wyjaśniła całą sytuację – z jej punktu widzenia, pozostawił jej wybór sposobu- z tych dwóch, rozwiązania stosunku pracy. Bezspornym też jest, że powódka wtedy w dniu 13 lutego wybrała sposób rozwiązania stosunku pracy – porozumienie stron z dniem 29 lutego 2020r. i dobrowolnie podpisała to Porozumienie. Zatem w dniu 13 lutego 2020r. strony stosunku pracy złożyły zgodne oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron.

Powódka nie kwestionuje, że miała ona świadomość, iż złożenie przez nią podpisu na dokumencie przedstawionym jej przez pracodawcę o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron doprowadzi do ustania stosunku pracy; natomiast w dniu 17 lutego 2020r. złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych swojego oświadczenia woli z dnia 13 lutego złożonego - jak wskazywała, pod wpływem błędu, który polegał na tym, że w chwili podpisywania porozumienia z pracodawcą działała ona w mylnym przekonaniu, iż pomoc uczniowi, który chce się przenieść do innej szkoły jest działaniem na szkodę Zespołu oraz że została wprowadzona w błąd przez dyrektora, który zapewniał ją, że jakkolwiek pomoc uczniowi, który chce się przenieść do innej szkoły jest działaniem przeciwko Fundacji Związku (...) m .K., a tym samym pozwanego Zespołu.

Pracownik może uchylić się od skutków prawnych wynikających ze złożonego oświadczenia woli, jeśli było ono dotknięte wadą (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 w sprawie I PKN 156/01). Wadą oświadczenia woli jest min. błąd i zgodnie z 84§1 kc w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego

skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. W myśl §2 art. 84 kc można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Błędem jest więc niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności, przy uwzględnieniu, że gdyby składający oświadczenie woli znał treść rzeczywistą, nie złożyłby takiego oświadczenia. O istotności błędu, przesądzać muszą kryteria obiektywne, odnoszone do oceny rozsądnego człowieka, który znając prawdziwy stan rzeczy, nie złożyłby oświadczenia woli tej treści, a jej podstawą powinien być całokształt okoliczności, w tym również rozważenie interesów stron stosunku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2012r., V CSK 25/12, LEX nr 1293974).

W ocenie sądu, oświadczenie woli powódki z dnia 13 lutego 2020r. wyrażone przez nią poprzez podpisanie przygotowanego przez drugą stronę stosunku pracy Porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy nie zostało złożone przez nią wobec dyrektora pozwanego Zespołu pod wpływem błędu, a tym samym nie doszło do skutecznego uchylecia się przez powódkę od skutków prawnych tego oświadczenia woli – zgodnie z treścią art. 84 kc w zw. z art. 300 kp. Jak już wyżej podniesiono, błąd polega na fałszywym, mylnym wyobrażeniu o otaczającej rzeczywistości. W tym znaczeniu błąd oznacza pewną zasłoch psychiczną i wyraża się w mylnym wyobrażeniu o rzeczywistym stanie sprawy (o prawdziwym stanie rzeczy) lub w ogóle brakiem takiego wyobrażenia. O błędzie można mówić więc wówczas, gdy zachodzi niezgodność między rzeczywistością a jej odbiciem w świadomości podmiotu. Można tylko powoływać się na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Poza sporem jest, że dyrektor podczas rozmowy w dniu 13 lutego przedstawił powódce dlaczego nie widzi możliwości dalszej jej pracy w tej szkole, a konkretnie podał, że jego zdaniem, jej działania w sprawie K. P., któremu pomagała w sprawie zmiany szkoły, godziły w dobro pozwanego Zespołu i wyjaśnienia powódki nic nie zmieniły w jego ocenie zaistniałej sytuacji. W ocenie sądu nie można tu mówić o mylnym przekonaniu powódki jakie miała w dniu 13 lutego podczas tej rozmowy, że jej pomoc uczniowi, który chciał się przenieść do innej szkoły, była działaniem na szkodę Zespołu. Powódka bowiem już podczas tej rozmowy, po przedstawieniu jej przez dyrektora tych zarzutów, mogła sama ocenić, czy zgadza się z tym, że jej zachowanie w tej sprawie było działaniem na szkodę Zespołu. Nic się bowiem nie wydarzyło pomiędzy datą 13 lutego, a datą 17 lutego, aby powódka mogła inaczej ocenić sytuację związaną z zarzutami skierowanymi wobec niej przez dyrektora.

Bezspornym jest też, że dyrektor poinformował powódkę, że istnieją konkretne przesłanki do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ale przedstawił jej alternatywę w postaci możliwości wyboru przez nią rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Powódka nie podnosi, iż dyrektor wymuszał na niej podjęcie konkretnej decyzji tj. aby podpisała się pod pismem rozwiązującym umowę o pracę za porozumieniem stron, a więc aby wybrała ten właśnie sposób rozwiązania stosunku pracy; dyrektor – co jest bezspornym, dał jej pełną swobodę, aby sama zdecydowała jaki sposób rozwiązania stosunku pracy wybiera. Faktem jest, że dyrektor nakazał powódce, aby dokonała ona wyboru jednej z form rozwiązania stosunku pracy podczas tego spotkania, co mogło wywołać u powódki działanie pod pewną presją, ale też powódka nie poprosiła o czas do namysłu, o możliwość skontaktowania się z kimkolwiek np. telefonicznie. W ocenie sądu tego rodzaju presja nie jest równoznaczna z celem dyrektora pozwanego polegającym na dążeniu do wymuszenia na powódce zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron; dyrektor na pewno miał zamiar, co wyraźnie wyartykułował wtedy, rozwiązania tego dnia stosunku pracy z powódką, ale nie zależało mu na tym, aby powódka wybrała rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Podanie zaś przez dyrektora pozwanego informacji o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy nie można uznać za przejaw groźby tylko informację, że bez względu na decyzję powódki i tak z nią umowę rozwiąże, co przecież należy do praw pracodawcy. Dyrektor pozwanego Zespołu był bowiem, co podkreślił w swoich zeznaniach składanych przed sądem, zdeterminowany aby rozwiązać z powódką stosunek pracy z przyczyn wskazanych przez niego, czyli wobec tego, że powódka podjęła konkretne działania stanowiące pomoc uczniowi K. P., aby ten zgromadził dokumenty potrzebne do przeniesienia do innej szkoły, co według dyrektora, było działaniem przekraczającym jej uprawnienia i godzącym w dobro szkoły, stanowiącym ciężkie naruszenie przez powódkę jej obowiązków pracowniczych. Nie można też przyjąć, że pozwany pracodawca

falszywie, używając podstępnie, zaprezentował powódce niezgodny z prawdą obraz rzeczywistości. Dyrektor bowiem przedstawił powódce, że jej konkretne zachowanie, które istotnie w rzeczywistości miało miejsce, w jego ocenie, było działaniem nieprawidłowym, stanowiącym przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę. Ocena zaś, czy takie zachowanie powódki mogło być przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z jej winy byłoby przedmiotem dociekań sądu, gdyby powódka nie podpisała wtedy Porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 29 lutego za porozumieniem stron, tylko zdecydowała aby dyrektor wręczył jej oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z jej winy, od którego służy odwołanie do sądu.

Zatem, zdaniem sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że powódka mogła w dniu 13 lutego swobodnie zdecydować, czy - wobec zarzutów stawianych jej przez dyrektora pozwanego, przyjmuje rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, które to oświadczenie dyrektor przygotował na piśmie, czy jednak chce zawrzeć z dyrektorem Porozumienie o rozwiązaniu tej umowy za porozumieniem stron z dniem 29 lutego 2020r. Ocena tego materiału dowodowego nie pozwala zaś na przyjęcie, iżby wtedy powódka miała- spowodowane zachowaniem dyrektora Z. T. (1), mylne wyobrażenie o rzeczywistości; dyrektor podał jej tylko zarzuty wobec niej i swoją ocenę jej rzeczywistego zachowania, a powódka sama mogła ocenić, czy zgadza się z tą oceną, czy też nie, a następnie podjąć decyzję właściwą dla siebie. Powódka nie może podnosić że w dniu 13 lutego została wprowadzona przez dyrektora w błąd bowiem zapewniał on ją, że jakkolwiek pomoc uczniowi który chce się przenieść do innej szkoły jest działaniem przeciwko Fundacji Związku (...) m. K. i ona pod wpływem tej sugestii podpisała Porozumienie. Dyrektor pozwanego wprawdzie zaprzecza żeby wtedy mówił jej, że działanie takie jest prowadzone na szkodę tej Fundacji tylko pozwanej szkoły, ale ta różnica w zeznaniach stron nie ma żadnego istotnego znaczenia dla sprawy, bo w zakresie uczniów z Ukrainy uczących się w pozwanym Zespole, to wydaje się, że interesy szkoły i Fundacji są spójne. Zresztą jak już wyżej podniesiono, dyrektor tylko podał wtedy ocenę subiektywną działań powódki. Powódka zaś jako osoba z wyższym wykształceniem, dla której stosunek pracy z pozwanym Zespołem nie był pierwszą pracą, mogła sama ocenić, czy zarzuty dyrektora są jej postawione właściwe. Biorąc pod uwagę te wszystkie okoliczności oraz ocenę rozsądnego człowieka, którą należy stosować jako obiektywną miarę, sąd przyjął, że oświadczenie woli powódki z dnia 13 lutego 2020r. o rozwiązaniu stosunku pracy nie były wadliwe, a powódka nie znajdowała się w błędzie. To, że potem chciała się z tego wycofać, w sytuacji, kiedy nie zaistniała wada oświadczenia woli, nie mogło podlegać uwzględnieniu.

Zatem stwierdzić należy, że do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło na mocy zgodnego dwustronnego oświadczenia woli co do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony z dniem 29 lutego 2020r.

Należy także podnieść, że powódka złożyła do sądu żądanie zasądzenia na jej rzecz od pozwanego Zespołu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nią umowy o pracę, a jako podstawę prawną wskazywała art. 50 k.p., który to przepis odnosi się do wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Tymczasem do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło wobec złożenia przez strony stosunku pracy zgodnych oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas określony za porozumieniem stron. Kodeks pracy w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie przewiduje ani możliwości odwołania do sądu pracy, ani roszczeń, jakie z tego tytułu przysługują pracownikowi na wzór tych roszczeń, które zostały przewidziane w przypadku innych sposobów rozwiązania umowy o pracę. Możliwość przywrócenia do pracy, czy zasądzenia odszkodowania kodeks pracy przewiduje tylko w przypadku, gdy dojdzie do nieuzasadnionego czy niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę bądź rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takiej sytuacji nie będzie miał zastosowania ani art. 50 § 1 k.p., ani też art. 59 k.p. Powódka w dniu 17 lutego złożyła oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z dnia 13 lutego złożonego jak wskazywała pod wpływem błędu. Należy wskazać, że oświadczenie woli złożone pod wpływem błędu jest nieważne od początku tj. od chwili jego złożenia. Uchylenie się więc od skutków prawnych oświadczenia woli jest równoznaczne z niezłożeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Zatem w sytuacji, gdy oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy nie zostało złożone to należy domniemywać, że stosunek pracy istnieje. Instytucja przewidziana w art. 84 § 1 i 2 KC nie służy do modyfikacji wadliwej czynności prawnej lecz ma na celu jej unicestwienie. W konsekwencji strony nadal łączy stosunek pracy, a tym samym odpadła podstawa prawna do świadczeń związanych z jego ustaniem. W związku z powyższym pracownik taki powinien wystąpić do Sądu z żądaniem o ustalenie istnienia stosunku pracy na

podstawie art. 189 kpc. (np. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2002 r. I PKN 156/01, Wyrok Sądu Najwyższego z 26 czerwca 2006 r., II PK 337/05). Zatem brak było podstaw prawnych do żądania przez powódkę zasądzenia na jej rzecz odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu pracy.

Jednakże, jak wyżej podniesiono, w przedmiotowej sprawie czynność prawna w postaci rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 29 lutego 2020r. stała się skuteczna. Sąd uznał bowiem, że powódka nie uchyliła się skutecznie od skutków prawnych oświadczenia woli wyrażonego w porozumieniu z pracodawcą z dnia 13 lutego 2020r. z uwagi na błąd.

Powództwo zatem podlega oddaleniu.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Powódka decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej w stosunku do pozwanej szkoły mogła być subiektywnie przekonana o zasadności swoich roszczeń i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej znaczną dolegliwość.