

UZASADNIENIE

Powódka A. O., w pozwie skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) im. kpt. ż. w. K. M. w S. domagała się:

- ustalenia, że pomiędzy powódką a pozwaną istnieje od dnia 30 sierpnia 2019 r. stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w wymiarze 18/18 etatu;

- nakazania pozwanej dopuszczenia powódki do pracy na stanowisku nauczyciela w wymiarze 18/18 za na warunkach obowiązujących w dniu 28 lutego 2020 r.;

- zasądzenia od pozwanej na rzecz powódki kwoty 9.486 zł wraz z ustawowymi odsetkami z tytułu opóźnienia w spłacie liczonymi: dla kwoty 3.162 zł od dnia 3 marca 2020 r. do dnia zapłaty, dla kwoty 3.162 zł od dnia 2 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty, dla kwoty 3.162 zł od dnia 05 maja 2020 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu swojego stanowiska procesowego wskazała, iż od dnia 1 września 2019 r. była pracownikiem pozwanej, zatrudnionym na stanowisku nauczyciela ze stopniem awansu zawodowego nauczyciel kontraktowy, na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy z pensum 18/18. W dniu 28 lutego 2021r. podpisała przedłożone jej przez pozwanego pracodawcę oświadczenie o rozwiązaniu terminowej umowy o pracę za porozumieniem stron. Po uzyskaniu porady prawnej uchyliła się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli, mając na uwadze, że podpisała to oświadczenie pod wpływem błędu jak i groźby zakończenia z nią stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Nadto, w ocenie powódki, łącząca strony umowa terminowa winna być uznana za umowę zawartą na czas nieokreślony, co wynika wprost z brzmienia art. 10 ust. 4 ustawy Karta Nauczyciela. Nie zachodziły bowiem żadne przewidziane przepisami prawa wyjątki, które uzasadniałyby zatrudnienie jej na podstawie umowy o pracę na czas określony. Interes prawny w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony uzasadniała uprawnieniami wynikającymi z Karty Nauczyciela (art. 10 ust. 4), które to uprawnienia w ocenie powódki zostały naruszone. A. O. stała na stanowisku, iż wobec skutecznego uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, łącząca strony umowa o pracę nadal trwa. Dlatego też powódka winna zostać dopuszczona do pracy, co nie nastąpiło, pomimo zgłoszenia przez nią gotowości do pracy. Zaznaczyła, że gotowość do pracy nie mogła zostać przez nią zgłoszona poprzez faktyczną realizację pracy czy też zgłoszenie się do zakładu pracy albowiem do dnia 20 marca 2021r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, zaś po tej dacie nauczyciele zobowiązani byli pracować zdalnie. Dlatego też zgłosiła gotowość do pracy na piśmie. Jednocześnie powódka podniosła, iż zgłoszenie roszczenia o świadczenie (dopuszczenie) obok jednoczesnego żądania ustalenia zgłasza w świetle istniejącego pomiędzy stronami sporu co do charakteru umowy o pracę. Wobec przekonania o pozostawaniu w stosunku pracy zażądała wynagrodzenia za gotowość do pracy za marzec, kwiecień i maj 2021r.

Pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) im. kpt. ż. w. K. M. w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Potwierdzając zatrudnienie powódki na podstawie terminowej umowy o pracę na czas określony, wskazała, iż praca powódki była oceniana negatywnie. Zdaniem pozwanej, powódka w sposób niefrasobliwy traktowała swoje obowiązki pracownicze wykonując je nieterminowo, a jej liczne nieobecności dezorganizowały pracę szkoły. Te okoliczności legły u podstaw decyzji o zakończeniu z powódką stosunku pracy. W trakcie spotkania w dniu 28 lutego 2021r. przedstawiono powódce przyczyny zakończenia z nią stosunku pracy i zaproponowano dwie opcje: porozumienia stron albo wypowiedzenia, a powódka wybrała porozumienie jako korzystniejsze dla siebie. Zdaniem pozwanej nieuprawnione jest powoływanie się na błąd czy też groźby, albowiem taka sytuacja nie miała miejsca, a powódka - będąc wykształconą osobą - działała świadomie. W ocenie pozwanej wiarygodność oświadczenia powódki co do działania pod wpływem błędu była bardzo wątpliwa. Pozwana argumentowała, iż umowa o pracę z powódką zawarta została poprawnie i zgodnie z litera prawa, a przez okres jej trwania powódka jej nie kwestionowała. Z tej przyczyny porozumienie stron o rozwiązaniu stosunku pracy było skuteczne i nie zostało skutecznie wzruszone bezzasadnym oświadczeniem woli o uchyleniu się od skutków tego oświadczenia. W konsekwencji nie może być mowy o dopuszczeniu do pracy i o zasądzeniu należności za gotowość do pracy, albowiem stosunek pracy nie istnieje.

Pismem z 15 lipca 2020 r. powódka rozszerzyła żądanie w zakresie zapłaty wynagrodzenia do kwoty 15.810 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie (k. 38).

Obie strony zawnioskowały o zwrot kosztów procesu, w tym zwrot kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka urodziła się w roku 1989. Ukończyła studia licencjackie w specjalności filologii germańskiej, studia magisterskie w specjalności pedagogika opiekuńcza i resocjalizacja oraz studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego. Miała uprawnienia do nauczania języka angielskiego.

W dniu 2 lipca 2013 r. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego.

Dowód:

- kopie dyplomów k. 16-19
- akt nadania stopnia awansu k. 20-21
- świadectwo k. 22-23
- przesłuchanie A. O. k. 264-265

W maju 2019 r. powódka zdecydowała się wziąć udział w ogłoszonym przez pozwaną za pośrednictwem lokalnego kuratorium oświaty postępowaniu rekrutacyjnym na stanowisko nauczyciela. W ogłoszeniu wskazano, iż zatrudnienie ma nastąpić w pełnym wymiarze pensum.

Pierwszą rozmowę rekrutacyjną przeprowadziła z powódką wicedyrektor pozwanej D. C.. Powódka przedstawiła podczas niej swoje kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, oraz zainteresowania. Po niej powódka wzięła udział w rozmowie z dyrektorem pozwanej B. W.. To podczas niej dowiedziała się, że może zostać zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Otrzyma też wychowawstwo nad jedną z klas z rozszerzonym programem nauczania języka angielskiego.

Powódka wyraziła zgodę na zaproponowane jej warunki zatrudnienia.

Dowód:

- kwestionariusz k. 2A akt osobowych
- zeznania świadka D. C. k. 222-225v, 260-260v
- przesłuchanie A. O. k. 264-265
- przesłuchanie B. W. k. 265-266

Dyrektor pozwanej zamierzała zatrudnić powódkę w pełnym wymiarze 18/18. W ramach pensum przewidzianego dla powódki trzynastcie godzin stanowić miały programowe zajęcia językowe (z języka angielskiego i niemieckiego) oraz zajęcia związane z przydzielonym jej wychowawstwem oddziału 4C. Pozostałe pięć godzin stanowić miały zajęcia dodatkowe (tzw. innowacje pedagogiczne) z języka obcego oraz realioznawstwa krajów posługujących się danym językiem obcym. Zajęcia te nie mają one charakteru stałego. O ich ilości w danym roku szkolnym decyduje organ prowadzący. Zapotrzebowanie na nie składane jest co roku na etapie przygotowywania arkusza organizacyjnego na kolejny rok szkolny.

Organ prowadzący co roku uwzględniał wnioski składane przez nią wnioski o przyznanie godzin innowacji pedagogicznej, jednakże nie zawsze w takim zakresie, o jaki pozwana wnioskowała. Jego decyzja w tym zakresie uzależniona była od wyników ewaluacji z prowadzonych zajęć oraz analizą dotychczasowych efektów wdrażanych programów.

W roku szkolnym 2019/2020 wyraził zgodę na sfinansowanie 26 godzin zajęć innowacji pedagogicznej.

Dowód:

- pismo z 04.03.19 r. w pliku dokumentacji załączonej do odpowiedzi na pozew
- pismo z 12.03.19 r. w pliku dokumentacji załączonej do odpowiedzi na pozew
- zeznania świadka Z. K. k. 203-206, 258-258v
- zeznania świadka K. K. k.227-230v, 258v-260
- zeznania świadka D. C. k. 222-225v, 260-260v
- przesłuchanie A. O. k. 264-265
- przesłuchanie B. W. k. 265-266

W dniu 30 sierpnia 2019 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony. Na jej podstawie powódka została zatrudniona w pozwanej na stanowisku nauczyciela/wychowawcy w wymiarze 18/18 zajęć dydaktycznych. Umowę zawarto na okres od 1 września 2019 r. do 31 sierpnia 2020 r.

Dowód:

- umowa o pracę k. 24 (k. 2B akt osobowych)

Decydując się na zatrudnienie powódki w oparciu o terminową umowę o pracę B. W. miała na względzie to, że nie mogła zagwarantować powódce, iż w kolejnym roku szkolnym 2020/2021 nadal będzie mogła ją zatrudnić w wymiarze 18/18. Brak gwarancji wynikał z tego, iż nie było wiadomym, czy organ prowadzący przyzna pozwanej taką samą ilość godzin zajęć z innowacji pedagogicznej, jaką przyznał w roku 2019/2020. Istniała możliwość, iż nie wyrazi zgody na kontynuowanie zajęć przydzielonych powódce. Mógł też obniżyć ich wymiar w zakresie, w jakim realizowane były przez innych nauczycieli z wieloletnim stażem pracy u pozwanej, w tym mianowanym. W takim przypadku B. W., godziny przydzielone powódce zamierzała rozdysonować między nich, aby uzupełnić ich pensum.

Dowód:

- pismo z 04.03.19 r. w pliku dokumentacji załączonej do odpowiedzi na pozew
- pismo z 12.03.19 r. w pliku dokumentacji załączonej do odpowiedzi na pozew
- zeznania świadka K. K. k.227-230v, 258v-260
- zeznania świadka D. C. k. 222-225v, 260-260v, 260-260v
- przesłuchanie B. W. k. 265-266

Łącznie z powódką, w roku szkolnym 2019/2020 w pozwanej miało nauczać 21 nowych nauczycieli. Zatrudniano ich na podstawie umów o pracę (na czas określony i bezterminowych) oraz na podstawie mianowania. Czternastu z nich pracuje w pozwanej do chwili obecnej.

Dowód:

- zeznania świadka Z. K. k. 203-206, 258-258v
- zeznania świadka K. K. k.227-230v, 258v-260
- zeznania świadka D. C. k. 222-225v, 260-260v

W pierwszej połowie roku szkolnego 2019/2020 powódka świadczyła pracę w dniach 2-11, 23-30 września, 1-11 października, 1-31 grudnia 2019 r. oraz 2-3, 9-10, 13, 15-17, 20-21, 23, 28 stycznia 2020 r., 10-21, 26-28 lutego 2020 r.

Jej nieobecności w pracy wynikały z niezdolności do jej wykonywania wskutek choroby.

Wystawiane powódce zwolnienia lekarskie z zasady nie przekraczały 7 dni. Tylko dwukrotnie obejmowały okresy kilkunastodniowe. Brak możliwości przewidzenia finalnego okresu trwania nieobecności do pracy powódki utrudniał pozwanej zorganizowanie stałych zastępstw na zajęciach przydzielonych powódce. Początkowo – do połowy października 2019 r. - powódkę zastępowali nauczyciele uczący daną klasę innych przedmiotów, niekoniecznie języka angielskiego i niemieckiego. Wówczas realizowali oni programy własnych zajęć, co odbywało się kosztem zajęć językowych i programu tych zajęć. Bywało jednak, iż nie było możliwości zorganizowania zastępstwa.

Wobec tego, że nieobecności powódki nadal trwały, pozwana zdecydowała się na zmianę planu lekcji oraz podział klas od listopada 2019 r., by powódkę na jej zajęciach w ramach zastępstw stałych mogli zastępować nauczyciele języków obcych. Wyznaczono też wychowawcę zastępczego dla klasy 4C. W związku z powrotem powódki do pracy w grudniu 2019 r., w styczniu 2020 r. plan zajęć ponownie zmieniono, by miała ona jak najmniej przerw między zajęciami. Jednakże nieobecności powódki w pracy w styczniu 2020 r. ponownie wymusiły na dyrekcji pozwanej organizowanie zastępstw doraźnych.

Dowód:

- świadectwo pracy k. 2C akt osobowych
- wydruk wiadomości z 03.01.20 r. w pliku dokumentacji załączonej do odpowiedzi na pozew
- wydruk wiadomości z 13.10.19 r. w pliku dokumentacji załączonej do odpowiedzi na pozew
- zeznania świadka Z. K. k. 203-206, 258-258v
- zeznania świadka K. K. k.227-230v, 258v-260
- zeznania świadka D. C. k. 222-225v, 260-260v
- przesłuchanie A. O. k. 264-265
- przesłuchanie B. W. k. 265-266

Dyrekcja pozwanej miała też uwagi odnośnie jakości pracy wykonywanej przez powódkę. Dotyczyły one kontrolowania frekwencji uczniów na zajęciach, prowadzenia dokumentacji, w tym dziennika lekcji, w którym powódce zdarzało się nie wpisywać tematów i numerów lekcji, proponowanych ocen. Powódka zaniechała też przeprowadzenia diagnoz, choć przypomniano jej o nich. Zastrzeżenia budził też sposób jej pracy z uczniami na lekcjach.

Dowód:

- wydruki wiadomości elektronicznych w pliku dokumentacji załączonej do odpowiedzi na pozew
- arkusz obserwacji zajęć z 23.01.20 r. w pliku dokumentacji załączonej do odpowiedzi na pozew

- zeznania świadka K. K. k.227-230v, 258v-260

- zeznania świadka D. C. k. 222-225v, 260-260v

- przesłuchanie A. O. k. 264-265

- przesłuchanie B. W. k. 265-266

Korzystając z obecności powódki w pracy w dniu 28 lutego 2020 r. B. W. poleciła wicedyrektor K. K., by ta poprosiła powódkę o przyjęcie do gabinetu dyrektora w czasie jej jednogodzinnej przerwy w zajęciach. Gdy powódka pojawiła się w gabinecie, były tam już B. W., K. K. i D. C..

Na wstępie B. W. poinformowała powódkę, iż zdecydowano o rozwiązaniu z nią stosunku pracy. Następnie wraz z K. K. i D. C. przedstawiła zastrzeżenia co do przebiegu i efektów dotychczasowej pracy powódki, które stanowiły przyczynę tej decyzji. W szczególności wskazała, że nieobecności w pracy powódki dezorganizują pracę placówki, zakłócają proces dydaktyczny i zagrażają realizacji podstaw programowych prowadzonych zajęć. Nadto skutkują brakiem odpowiedniego wsparcia w procesie adaptacji uczniów klasy 4C z warunków nauczania w klasach 1-3, do panujących w klasach 4-8 i brakiem kontaktów z rodzicami uczniów tej klasy. Zwiększają też obciążenie pracą innych nauczycieli, którzy muszą zastępować powódkę. Wspomniała też, iż na lekcji języka niemieckiego w jednej z klas młodszych zamiast realizować program nauczania, odtworzyła uczniom bajkę w języku polskim. Zwróciła uwagę na to, że w związku z jej nieobecnością w pracy dwukrotnie zmieniano plan lekcji. Mimo uwag, nie uzupełnia braków w dzienniku lekcyjnym.

Powódka nie zaprzeczyła uwagom kierowanym wobec jej pracy, ale przedstawiała własne ich wytłumaczenia.

Spotkanie trwało jedną godzinę lekcyjną. Jego przebieg miał spokojny charakter. Nikt w jego trakcie nie podnosił głosu, jednak poruszane tematy wywoływały u powódki uczucie smutku. Dyskomfort towarzyszył także jego pozostałym uczestniczkom.

Po wymianie stanowisk B. W. zaproponowała powódce rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Jednocześnie zastrzegła, że jeżeli powódka nie przystanie na porozumienie, to stosunek pracy łączący strony zostanie rozwiązany w mniej korzystny sposób, tj. poprzez wypowiedzenie ze strony pracodawcy.

Dowód:

- zeznania świadka K. K. k.227-230v, 258v-260

- zeznania świadka D. C. k. 222-225v, 260-260v

- przesłuchanie B. W. k. 265-266

Powódka zdecydowała się na zawarcie porozumienia. Uznała, że jest to dla niej korzystne rozwiązanie.

Po podpisaniu porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy B. W. zapytała powódkę, czy jest w stanie kontynuować pracę tego samego dnia. Powódka odpowiedziała na to twierdząco i opuściła gabinet. Następnie poprowadziła dalsze zajęcia lekcyjne zaplanowane na ten dzień.

Dowód:

- porozumienie k. 27 (k. 1C akt osobowych)

- zeznania świadka K. K. k.227-230v, 258v-260

- zeznania świadka D. C. k. 222-225v, 260-260v

- przesłuchanie A. O. k. 264-265

- przesłuchanie B. W. k. 265-266

W dniu 28 lutego 2020 r. powódka orientowała się w zasadach dotyczących zatrudniania nauczycieli. W poprzednich miejscach pracy była zatrudniana na zastępstwo oraz na czas określony.

Dowód:

- przesłuchanie A. O. k. 264-265

Jeszcze w dniu 28 lutego 2020 r. z powódką skontaktował się M. U. – prezes ogniska Związku (...) działającego przy pozwanej. Od nauczycieli zatrudnionych w pozwanej dowiedział się on o zawarciu przez nią porozumienia rozwiązującego stosunek pracy. zaproponował on powódce spotkanie z prawnikiem. Powódka pojawiła się tam przed upływem jednego tygodnia. Konsultacji udzielił jej adwokat B. M. w dniu 3 marca 2020 r. (okoliczność przyznana k. 266).

Dowód:

- zeznania świadka M. U. k. 245-247, 260v

- przesłuchanie A. O. k. 264-265

W dniu 10 marca 2020 r. B. M. działając w imieniu powódki złożył pozwanej pismo zawierające oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia powódki z 28 lutego 2020 r. co do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Wskazał w nim, że owe oświadczenie złożone zostało pod wpływem błędu co do czynności prawnej, w jakim pozostawała powódka wywołanego z kolei bezprawną groźbą ze strony dyrektora szkoły. Powódce przedłożono do podpisania porozumienie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy i jednocześnie poinformowano, że w przypadku jego niepodpisania zostanie z nią rozwiązany stosunek pracy w mniej korzystny dla niej sposób.

Pełnomocnik powódki dodał, że powinna ona być zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony i nie zachodziły jakiegokolwiek przesłanki uzasadniające wcześniejsze rozwiązanie z nią stosunku pracy. Nadto powódka w chwili podpisywania porozumienia nie posiadała wiedzy, czy skutek w postaci rozwiązania zawartej przez nią terminowej umowy o pracę następuje automatycznie czy też na skutek oświadczenia woli złożonego przez pracodawcę.

Poinformowanie powódki o możliwości rozwiązania stosunku pracy w sposób mniej korzystny, aniżeli za porozumieniem stron skutkowało uznaniem przez nią, iż do rozwiązania jej umowy o pracę niezbędne jest oświadczenie woli, a do tego skłoniło ją do podpisania porozumienia, przy jednoczesnym braku rzeczywistych podstaw czy też zamiaru do dokonania takiego rozwiązania po stronie pracownika. Zachowanie pracodawcy wywołało u powódki uzasadnione ewentualnymi konsekwencjami obawy co do tego, jaki skutek nastąpi w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiłoby ze strony pracodawcy. Powódka nie miała świadomości, że do rozwiązania stosunku pracy - przy tak skonstruowanej umowie o pracę - nie jest niezbędne złożenie oświadczenia woli przez którąkolwiek ze stron. Celowo nie poinformowano jej również o tym, że rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, a nie na skutek oświadczenia pracodawcy, uniemożliwi jej uzyskanie ewentualnej odprawy z tego tytułu, jak i pozwole zgłosić ewentualne roszczenia w toku postępowania odwoławczego przed sądem.

Sama powódka nie miała jakiegokolwiek woli rozwiązywania stosunku pracy z dniem 29 lutego 2020 r. Do dnia podpisania porozumienia z dnia 28 lutego 2020 r. strony nie czyniły jakiegokolwiek rozmów na temat łączącego je stosunku pracy, w tym jego zmiany czy ewentualnego wcześniejszego rozwiązania. Podpisała porozumienie wyłącznie dlatego, że była przekonana, iż stosunek pracy zostanie z nią rozwiązany w sposób niekorzystny dla niej samej, co oznaczało możliwość zastosowania trybu natychmiastowego, jak i uniemożliwienia dochodzenia roszczeń przed sądem pracy na skutek takiego rozwiązania stosunku pracy.

O skutkach prawnych tak dokonanego oświadczenia woli, tj. braku przesłanek dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy, braku możliwości uzyskania odprawy czy też ewentualnego odszkodowania, wreszcie braku konieczności składania przez którąkolwiek ze stron oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na skutek terminowego charakteru umowy, powódka powzięła informację dopiero na skutek porady prawnej uzyskanej w siedzibie związków zawodowych, do których przynależy.

Pełnomocnik powódki zgłosił w jej imieniu gotowość do świadczenia pracy w Szkole Podstawowej nr (...) w S. tuż po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, tj. po 20 marca 2020 r.

W odpowiedzi na nie B. W. wskazała, że oświadczenie powódki nie ma podstaw faktycznych i prawnych. Wyrażając zgodę na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron powódka była świadoma konsekwencji swojego działania. Nie kierowano wobec niej jakichkolwiek gróźb. Do tego, wbrew deklarowanej gotowości do pracy, nie stawiała się w miejscu pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego i nie kontaktowała się z dyrektorem pozwanej.

Dowód:

- pismo z 10.03.20 r. z pełnomocnictwem k. 28-30
- pismo z 26.03.20 r. k. 31-32
- pismo z 12.05.20 r. k. 33
- pismo z 04.06.20 r. k. 39

Organ prowadzący pozwaną wyraził zgodę na kontynuowanie w roku szkolnym 2020/2021 dwóch godzin z innowacji pedagogicznej prowadzonej przez powódkę w roku szkolnym 2019/2020. Zostały one przydzielone przez pozwaną do pensum A. S. – pracownika pozwaną zatrudnionego na podstawie mianowania oraz M. R. – nowego nauczyciela pozwaną. Jednakże ilość godzin zmniejszył z 26 do 20. W roku szkolnym 2021/2022 ilość tych godzin spadła do 14.

Dowód:

- zeznania świadka K. K. k. 227-230v, 258v-260
- zeznania świadka Z. K. k. 203-206, 258-258v
- przesłuchanie B. W. k. 265-266

Sąd zważył, co następuje:

Udzielenie ochrony prawnej roszczeniom powódki uzależnione było od stwierdzenia w pierwszej kolejności, czy skutecznie uchyliła się ona od skutków oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron.

Zgodnie z treścią art. 84 § 1 i 2 k.c. (mającego zastosowania w sprawach z zakresu prawa pracy z mocy art. 300 k.p.) 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. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i ocenił sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej (art. 86 § 1 k.c.).

Wedle art. 87 k.c. kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie. Uprawnienie do uchylenia się wygasa: w razie błędu - z upływem roku od jego wykrycia, a w razie groźby - z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał (art. 88 §1 i 2 k.c.).

Strona powodowa uchylając się od oświadczenia woli o zawarciu porozumienia rozwiązującego stosunek pracy wskazała, że oświadczenie złożone zostało pod wpływem błędu co do czynności prawnej, w jakim pozostawała. Błąd ten wywołany został bezprawną groźbą ze B. W.. Powódce przedłożono do podpisania porozumienie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy i jednocześnie poinformowano, że w przypadku jego niepodpisania zostanie z nią rozwiązany stosunek pracy w mniej korzystny dla niej sposób. W chwili podpisywania porozumienia powódka nie posiadała wiedzy, czy skutek w postaci rozwiązania zawartej przez nią terminowej umowy o pracę nastąpi automatycznie czy też na skutek oświadczenia woli złożonego przez pracodawcę. Poinformowanie powódki o możliwości rozwiązania stosunku pracy w sposób mniej korzystny, aniżeli za porozumieniem stron skutkowało uznaniem przez nią, iż do rozwiązania jej umowy o pracę niezbędne jest oświadczenie woli, a do tego skłoniło ją do podpisania porozumienia, przy jednoczesnym braku rzeczywistych podstaw czy też zamiaru do dokonania takiego rozwiązania po stronie pracownika. Zachowanie pracodawcy wywołało u powódki uzasadnione ewentualnymi konsekwencjami obawy co do tego, jaki skutek nastąpi w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiłoby ze strony pracodawcy. Powódka nie miała świadomości, że do rozwiązania stosunku pracy - przy tak skonstruowanej umowie o pracę - nie jest niezbędne złożenie oświadczenia woli przez którąkolwiek ze stron. Celowo nie poinformowano jej również o tym, że rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, a nie na skutek oświadczenia pracodawcy, uniemożliwi jej uzyskanie ewentualnej odprawy z tego tytułu, jak i pozwole zgłosić ewentualne roszczenia w toku postępowania odwoławczego przed sądem.

(...) w rozumieniu art. 84 k.c. jest niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności prawnej zarówno w zakresie faktów, jak i prawa. Nie obejmuje on błędu co do pobudki odnoszącego się do sfery psychicznej motywacji składającego oświadczenia woli, która wpłynęła na dokonanie czynności prawnej. Taki rodzaj błędu nie uzasadnia uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli na podstawie art. 84 k.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2017 r., sygn. IV CSK 371/16, z 31 sierpnia 1979 r., sygn. I PR 51/79, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 7 lutego 2019 r., sygn. I ACa 289/18, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 17 kwietnia 2018 r., sygn. VII Aga 251/18, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 26 czerwca 2015 r.).

To, iż błędne wyobrażenie składającego oświadczenie ma dotyczyć treści czynności prawnej ogranicza możliwość powoływania się na okoliczności, których czynność prawna nie obejmuje. Dlatego też Sąd Najwyższy w postanowieniu z 5 maja 2010 r. (sygn. I PK 45/10) przyjął, iż „powołując się na błąd przy zawieraniu porozumienia rozwiązującego pracownik nie może przywoływać braku świadomości i wiedzy co do konsekwencji rozwiązania stosunku pracy wynikającego z prawa ubezpieczeniowego i socjalnego, o ile postanowienia porozumienia nie odniosły się do tych kwestii”.

(...) w rozumieniu art. 87 k.c., to kierowana do innego podmiotu zapowiedź bezprawnego zachowania się na jego niekorzyść. Może to być zachowanie zabronione przez prawo lub sprzeczne z przyjętymi normami etycznego postępowania i zasadami współżycia stanowiącymi element porządku prawnego. Może też polegać na zachowaniu formalnie zgodnym z prawem podjętym dla osiągnięcia celu niezgodnego z prawem (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2019 r., sygn. III CSK 188/18, z 2 lutego 2018 r., sygn. II CSK 324/17).

Co do zasady samo poinformowanie pracownika przez pracodawcę o negatywnej ocenie jego pracy i wskazanie mu możliwych konsekwencji prawnych, w tym uprzedzenie o możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie stanowi groźby bezprawnej. Podejmowanie decyzji w warunkach presji nie oznacza jeszcze, że presja ta była

równoznaczna z celem pracodawcy polegającym na dążeniu do wymuszenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Nawet jeżeli pracownik podejmował decyzję w warunkach presji, nie musi to oznaczać, że presja ta była równoznaczna z zamiarem pracodawcy polegającym na wymuszeniu na pracowniku zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2021 r., sygn. II PSK 19/21, z 5 czerwca 2014 r., sygn. I PK 311/13, z 29 stycznia 2014 r., sygn. I PK 230/13).

Tak w piśmie z 10 marca 2020 r. zawierającym oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli, jak i w pozwie wskazano, że podczas spotkania w dniu 28 lutego 2020 r. dyrektor pozwanej poinformowała powódkę, że jeżeli nie wyrazi zgody na porozumienie, stosunek pracy zostanie rozwiązany w mniej korzystny sposób. Z tego powódka wywiodła, iż stanowiło to zapowiedź rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W relacji powódki wyglądało to zgoła inaczej, mianowicie zeznała ona, iż dyrektor pozwanej powiedziała jej, że może ją zwolnić za porozumieniem stron, albo „namieszać w papierach”. Wkrótce potem zeznała: „Jeśli bym nie przystała na porozumienie, to miałam zostać zwolniona w trybie natychmiastowym. (dyrektor) Powiedziała to wprost”. W toku dalszego przesłuchania powódka wskazała, że gdy zadzwonił do niej M. U. powiedział jej, iż „dyrektor nie miała prawa zwolnić mnie dyscyplinarnie i nie mogła powiedzieć, że namiesza mi w papierach”.

Z relacji M. U. wynika wyłącznie, iż podczas rozmowy – zgodnie z relacją powódki – powiedziano jej, że zbyt często korzysta ze zwolnień lekarskich. Powódka będąc mocno zdenerwowana całą sytuacją podpisała porozumienie o rozwiązaniu umowy. Nie czuła się dobrze z tym, co usłyszała i podjęła decyzję w silnych emocjach. Świadek nie pamiętał, jaką formę rozwiązania zaproponowano powódce i czy powódce grożono jakimikolwiek konsekwencjami w przypadku odmowy zawarcia porozumienia.

Z kolei z zeznań K. K., D. C. oraz przesłuchania B. W. jednoznacznie wynika, że pozwana nie rozważała rozwiązania umowy o pracę z powódką na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jak i nikt powódce nie zapowiadał, że taka forma zostanie wobec niej zastosowana, jeśli nie zgodzi się na podpisanie porozumienia. Gdyby tak się stało, miało dojść do wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwaną.

Wobec opisanego powyżej braku konsekwencji strony powodowej w omawianej kwestii, a także braku odzwierciedlenia jej relacji choćby w zeznaniach M. U., Sąd relacji tej nie dał wiary. Skądinąd powódce w trakcie spotkania w dniu 28 lutego 2020 r. towarzyszyły emocje, a to z kolei mogło mieć wpływ na obiektywne postrzeganie rzeczywistości.

W konsekwencji należało uznać, iż w tak jak zeznały K. K., D. C. i B. W., pozwana w istocie była przygotowana na ewentualność odmowy zawarcia porozumienia rozwiązującego stosunek pracy. Zamierzała wówczas wypowiedzieć powódce umowę o pracę.

W kwestii tego, który ze sposobów rozwiązania stosunku pracy jest korzystniejszy dla pracownika, nie może być wątpliwości, że wypowiedzenie umowy przez pracodawcę może rodzić zainteresowanie przyszłych pracodawców co do tego, że pracownik dał pracodawcy powody do zakończenia stosunku pracy. Ma to swoje potwierdzenie w treści ugód sądowych zawieranych przed Sądem orzekającym. Gdy w ramach ugody następuje cofnięcie oświadczenia, które doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy i strony stają przed wyborem nowego trybu rozwiązania, to pracownicy zawsze wnoszą o przyjęcie trybu porozumienia.

Należy zgodzić się ze stroną powodową, iż porozumienie zamyka drogę do uzyskania niektórych świadczeń pracowniczych, jak i socjalnych. Przez to może być postrzegane jako mniej korzystne od wypowiedzenia.

Powódka jednak nie sygnalizowała podczas przesłuchania, by kwestie te w ogóle brała pod uwagę decydując się na zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wydaje się to skądinąd zrozumiałe, gdyż nie zdawała sobie sprawy jak źle oceniana była jej niespełna półroczna praca dla pozwanej oraz nie spodziewała się zapowiedzi zakończenia współpracy ze strony pozwanej. Nie zdołała zatem wcześniej się do tego przygotować, chociaż zdaniem Sądu powinna była się tego spodziewać.

Cały przebieg rozmowy przeprowadzonej w dniu 28 lutego 2020 r. nie prowadzi do wniosku, iż celem B. W., K. K. i D. C. było bezprawne wymuszenie na powódce zgody zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Przedstawiły one powódce rzeczowe i zgodne z prawdą argumenty, które zaważyły na podjęciu przez nie decyzji o zakończeniu stosunku pracy z powódką. Sprowadzały się one do niewywiązywania się przez nią z obowiązków pracowniczych po części z uwagi na znaczne absencje chorobowe powódki, a po części na nienależyte wykonywanie tych obowiązków. W szczególności wskazały, że nieobecności w pracy powódki dezorganizowały pracę szkoły, zakłócały proces dydaktyczny i nie rokowały realizacji podstaw programowych prowadzonych zajęć. K. poszczególnych niezdolności do pracy powódki utrudniała wyznaczenie zastępstw doraźnych z odpowiednim wyprzedzeniem. W efekcie dochodziło do sytuacji, gdy tych zastępstw nie zdołano zorganizować. Zwiększały też one obciążenie pracą innych nauczycieli, których wyznaczano do zastępowania powódki. Doprowadziły do dwukrotnej zmiany planu lekcji, po raz pierwszy w listopadzie 2019 r., a po raz drugi w styczniu 2020 r., gdy powódka zadeklarowała powrót do pracy. Przy czym po tym powrocie w grudniu 2019 r., w styczniu 2020 r. znowu stała się niezdolna do pracy. Tym samym ponownie należało wdrożyć zastępstwa doraźne. W rezultacie nieobecności w pracy powódka nie mogła zapewnić odpowiedniego wsparcia w procesie adaptacji uczniów klasy 4C, której była wychowawcą, do warunków nauczania panujących w klasach 4-8. Nie miała też kontaktów z rodzicami uczniów tej klasy. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych sprowadzało się do nieuzupełniania dokumentacji, w tym dziennika internetowego i teczki nauczyciela, nieprzeprowadzenia od listopada 2019 r. diagnozy uczniów. Przy tym powódka była proszona w ciągu roku szkolnego o usunięcie nieprawidłowości w jej pracy.

W ocenie Sądu, zapowiedź zakończenia stosunku pracy ze strony kierownictwa pozwanej byłaby bezprawna, gdyby użyło wobec powódki niczym nieopartych argumentów, bądź nie przedstawiono żadnych. Tak się jednak nie stało.

Pozwana przez zdecydowaną część pierwszego półrocza roku szkolnego 2019/2020 musiała zmagać się z koniecznością dostosowania zajęć do nieobecności powódki. Same wyniki pracy powódki nie skłaniały do wniosku, iż mimo nieobecności angażuje się w swoją pracę. Dlatego też pozwana w końcu została zmuszona do podjęcia decyzji w przedmiocie tego, czyj interes należy chronić, czy trwałość zatrudniania powódki, czy też interes uczniów i nauczycieli wykonujących pracę, którą winna wykonywać powódka. Dodać należy, że pozwana z uwagi na krótkoterminowość zwolnień lekarskich powódki nie mogła zatrudnić nowego nauczyciela na zastępstwo. Dlatego też, zdaniem Sądu, miała podstawy ku temu, by rozwiązać stosunek pracy z powódką poprzez jego wypowiedzenie. Zapowiedź zastosowania tego trybu w przypadku odmowy zawarcia porozumienia rozwiązującego stosunek prawny, o ile zostałaby zrealizowana, spotkałaby się z aprobatą Sądu orzekającego w niniejszej sprawie.

Ostatecznie zatem nie stanowiło groźby określonej w art. 87 k.c. poinformowanie powódki, że w związku z negatywną oceną jej pracy, pozwana wypowie umowę o pracę w przypadku, gdyby powódka nie wyraziła zgody na zawarcie porozumienia rozwiązującego stosunek pracy.

W kwestii błędu powódki wcześniej wskazano, że uchylając się od skutku zawarcia porozumienia pracownik nie może przywoływać braku świadomości i wiedzy co do konsekwencji rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, chyba że owe konsekwencje były ujęte w porozumieniu. Błąd musi dotyczyć treści czynności prawnej.

Powódka nie może zatem powoływać się na to, że nie wiedziała, iż wskutek jego zawarcia nie będzie mogła uzyskać świadczeń pracowniczych (wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, ewentualnego odszkodowania za niezgodne z prawem lub niezasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, odprawy), jak również świadczeń socjalnych z tytułu utraty zatrudnienia.

Gdyby strony postępowania, z jakichkolwiek względów, zdecydowały się na zawarcie w porozumieniu z 28 lutego 2020 r. postanowień odnoszących się do w/w świadczeń, to należałoby uznać je za treść czynności prawnej. Tymczasem odnosiło się ono wyłącznie do kwestii rozwiązania stosunku pracy, co miało nastąpić z dniem 29 lutego 2020 r.

W tym miejscu należy odnieść się do zarzutu powódki, iż nie celowo nie została poinformowana przez dyrekcję pozwanej o tym, że porozumienie uniemożliwi jej uzyskanie określonych świadczeń. Nie obowiązuje norma prawna

obligująca pracodawcę do pouczenia pracownika o tym, jakie świadczenia będą mu przysługiwać w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. O ile pracownik prawo do takich świadczeń nabył, to obowiązkiem pracodawcy jest ich wypłata.

Strona powodowa powoływała się także na brak świadomości, że do rozwiązania stosunku pracy, „przy tak skonstruowanej umowie o pracę”, nie jest niezbędnym złożenie oświadczenia woli przez którąkolwiek ze stron.

W dacie zawarcia umowy o pracę przez strony nie obowiązywał już przepis art. 33 k.p. stanowiący, iż przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W jego miejsce art. 36 k.p. stanowił, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Jeżeli powódka w istocie nie zdawała sobie sprawy z tego, że umowę o pracę zawartą na czas określony można jednostronnie wypowiedzieć, to wynikało to wyłącznie z jej braku świadomości prawnej, a nie z błędu.

Należy pamiętać, że jeżeli oświadczenie woli było złożone innej osobie, to 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.

Dowody zgromadzone w sprawie, w szczególności przesłuchanie powódki, nie daje podstaw do przyjęcia, że B. W., K. K. i D. C. wywołały u niej błędne przekonanie o możliwości jednostronnego wypowiedzenia umowy o pracę. Nawet gdyby takie przekonanie wywołały, to byłoby ono zgodne z obowiązującym stanem prawnym.

Odnosząc się dalej do argumentu o braku woli powódki rozwiązania stosunku pracy, należy przywołać treść art. 60 k.c., wedle którego z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli).

Powódka ujawniła swoją wolę podpisując porozumienie rozwiązujące stosunek pracy w dniu 28 lutego 2020 r. Gdyby takiej woli nie miała, nie zaakceptowałaby porozumienia.

W ocenie Sądu, w świetle argumentów przedstawionych powódce przez kierownictwo pozwanej, pokusiła się ona o refleksję swojej pracy i ocenę skutków nieobecności w rozwoju oraz edukacji uczniów pozwanej, a także w funkcjonowaniu szkoły. To dlatego zdecydowała się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Później natomiast zadziały u niej procesy myślowe prowadzące do zadbania o własny interes.

Nie mniej jednak, powódka złożyła oświadczenie wyrażające zgodę na zawarcie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Tym samym wyraziła swoją wolę. Nie znajdowała się wówczas w stanie wyłączającym świadome albo swobodne jej wyrażenie i powzięcie decyzji.

Strona powodowa powoływała się również na okoliczność, iż umowa o pracę z powódką powinna zostać zawarta na czas nieokreślony już 30 sierpnia 2019 r. Zdaniem Sądu, nawet ustalenie, iż w istocie tak było, nie miało wpływu na rozstrzygnięcie sprawy. Wszystkie roszczenia powódki mogły zostać objęte ochroną prawną tylko w sytuacji skutecznego uchylenia się od skutków prawnych porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Nie mniej jednak Sąd ustalił, że pensum powódki składało się z zajęć dodatkowych, których nie ujmowano w arkuszu organizacyjnym. Stanowiły one 5 z 18 godzin jej pensum. Przed każdym nowym rokiem szkolnym zgodę

na prowadzenie tych zajęć wyrazić musiał organ prowadzący pozwanej. Jego decyzja miała charakter uznaniowy. Pozwanej nie przysługiwał żaden środek odwoławczy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego, niepewność co do corocznego tworzenia oddziałów, w których zatrudniany nauczyciel ma realizować swoje obowiązki w ramach przydzielonych godzin, stanowi uzasadnienie dla zawarcia z nim umowy na czas określony na podstawie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2019 r., sygn. II PK 182/18, z 14 czerwca 2016 r., sygn. II PK 142/15, z 9 lipca 2015 r., sygn. I PK 241/14, z 29 stycznia 2014 r., sygn. II PK 245/13, z 3 grudnia 2010 r., sygn. I PK 122/10).

Nie ma przy tym potrzeby wpisywania w treści umowy o pracę wzmianki o tym, że zatrudnienie nastąpiło na podstawie art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Brak poinformowania nauczyciela o przesłankach uzasadniających zawarcie terminowej umowy o pracę nie skutkuje jej nieważnością (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 17 października 2018 r., sygn. II PK 182/17, z 9 lipca 2015 r., sygn. I PK 241/14).

Przedstawione ustalenia i rozważania doprowadziły Sąd do wniosku, iż stosunek pracy powódki ustał w dniu 29 lutego 2020 r. wskutek zawarcia porozumienia stron. Nie zdołała ona bowiem skutecznie uchylić się od skutków oświadczenia o jego zawarciu.

Czyniło to bezzasadnym roszczenie powódki o ustalenie na podstawie art. 189 k.p.c., że łączy ją z pozwaną stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 18/18 etatu.

Kolejne żądanie, tj. dopuszczenie do pracy, znajdowało podstawę prawną w przepisie art. 22 § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Najczęściej spotykaną w prawie pracy formą restytucji stosunku pracy jest przywrócenie do pracy na skutek zasadnego odwołania pracownika. Dotyczy tego regulacja Oddziału 4, Rozdziału II k.p. zatytułowanego „Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę” oraz Oddziału 6 „Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia”. W każdym przypadku przywrócenie do pracy jest konsekwencją uznania, że jednostronne oświadczenie pracodawcy rozwiązujące stosunek pracy za wypowiedzeniem albo bez wypowiedzenia jest niezgodne z prawem lub niezasadne. Natomiast przepisy kodeksu pracy nie przewidują instytucji odwołania pracownika od dwustronnego oświadczenia w sprawie rozwiązania stosunku pracy (porozumienia stron), ani jednostronnego rozwiązania przez pracownika. W obu tych przypadkach ustawodawca zapewne uznał, że skoro rozwiązanie stosunku pracy jest inicjowane przez pracownika albo odbywa się co najmniej za jego zgodą, to nie ma potrzeby przyznawać pracownikowi prawa do odwołania do sądu pracy.

Mogą jednak powstać sytuacje, gdy pracodawca nie składa pracownikowi jednostronnego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy, lecz na skutek błędnej oceny okoliczności faktycznych dochodzi do wniosku, że umowa o pracę przestała obowiązywać i w rezultacie odmawia pracownikowi dopuszczenia go do pracy. Dlatego w orzecznictwie sądów pracy wyrażono stanowisko by pracownik, z którym stosunek pracy nie został rozwiązany, mógł zgłosić żądanie dopuszczenia do pracy.

Z uwagi na to, że porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z 28 lutego 2020 r. wywołało skutek prawny w nim przewidziany, to żądanie dopuszczenia powódki do pracy było bezzasadne, i jako takie musiało podlegać oddaleniu.

Ostatnie roszczenie powódki dotyczyło wynagrodzenia za pracę. Jego podstawę prawną stanowił art. 81 § 1 k.p. Przepis ten jest wyjątkiem od zasady wynagradzania pracownika za pracę wykonaną i stanowi, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub

miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Omawiane roszczenie przysługuje wyłącznie osobom posiadającym status pracownika. Tymczasem powódka od dnia 1 marca 2020 r. nie była pracownikiem pozwanej. Dlatego też nie nabyła prawa do niego.

Ostatecznie Sąd w całości oddalił powództwo jako bezzasadne w pkt I wyroku.

W pkt II wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 §1 k.p.c. Powódka przegrała proces, więc powinna zwrócić pozwanej poniesione przez nią koszty. Składało się na nie wynagrodzenie pełnomocnika pozwanej ustalone zgodnie z regulacją zawartą w § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Koszty te sprowadziły się do kwoty 2.700 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)