

Sygn. akt V Pa 12/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2021 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska

Sędziowie: Sędzia del. Beata Grabiszewska, Sędzia Magdalena Marczyńska

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa K. R.

przeciwko Szkole (...) im. (...) w P.

o ustalenie zatrudnienia i dopuszczenie do pracy

na skutek apelacji powódki K. R. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 grudnia 2019 r. sygn. akt IV P 100/19

1. zmienia zaskarżony wyrok w całości, w ten sposób, że ustala, iż powódkę K. R. łączy z pozwaną Szkołą (...) im. (...) w P. stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę

z dnia 31.08.2018 roku na czas nieokreślony i nakazuje pozwanemu dopuszczenie powódki K. R. do pracy,

2. zasądza od pozwanej Szkoły (...) im. (...) w P. na rzecz powódki K. R. kwotę 480,00zł (czterysta osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

Sędzia del. Beata Grabiszewska Sędzia Beata Łapińska Sędzia Magdalena Marczyńska

Sygn.akt VPa 12/20

UZASADNIENIE

P. dnia 23 września 2019 roku K. R. wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką K. R. a pozwaną Szkołą (...), nawiązanego na czas nieokreślony na podstawie umowy z dnia 31 sierpnia 2018 roku, dopuszczenie powódki do pracy w Szkole (...) im. (...) w P. oraz zasądzenie od pozwanej kosztów procesu. Powódka w uzasadnieniu powództwa wskazała, że choć w dniu 13 czerwca 2019 roku powódka przedstawiła pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, wskazując jako proponowany termin rozwiązania umowy dzień 14 czerwca 2019 roku, na co pozwana przystała, to w dniu 19 lipca 2019 roku powódka złożyła pisemne oświadczenie w przedmiocie cofnięcia porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, albowiem wskazała, iż swoje oświadczenie złożyła pod wpływem błędu, o którym w chwili zawarcia porozumienia nie wiedziała, a mianowicie, w

dniu zawierania porozumienia powódka była w ciąży, o czym dowiedziała się podczas wizyty lekarskiej w dniu 17 lipca 2019 roku.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu. Wskazała, że zawarcie porozumienia o rozwiązaniu o umowę o pracę za porozumieniem stron stanowiło formę polubownego rozwiązania sporu wynikającego z rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę, a polegających na niedochowaniu staranności, w wyniku której 4,5 letnie, pozostające pod opieką powódki dziecko, samowolnie oddaliło się z terenu placówki i udało się ruchliwą trasą do domu. W tym też stanie faktycznym, w ocenie pozwanej, powódka nie może powoływać się na wadę złożonego oświadczenia woli. Pozwana podniosła dodatkowo, na wypadek przyjęcia przez Sąd, że powódka skutecznie uchyliła się od złożonego oświadczenia, że umowa o pracę z powódką uległa rozwiązaniu na skutek pisemnego rozwiązania złożonego przez pracodawcę powódce w dniu 13 czerwca 2019 roku o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy powódki.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 grudnia 2019 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie IV P 100/19 oddalił powództwo oraz postanowił nie obciążać powódki K. R. kosztami procesu.

Postawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

K. R. urodziła się (...). W 2014 roku uzyskała tytuł licencjata na (...) J. K. w K. na kierunku (...) w specjalności (...) (...), natomiast w 2018 roku uzyskała tytuł magistra.

Powódka pracę w pozwanej Szkole podjęła 5 września 2016 roku na stanowisku nauczyciela (...) w ramach pełnego etatu. Strony zawarły umowę na czas określony do 4 września 2017 roku, a następnie zawarły kolejną umowę na czas określony od 5 września 2017 roku. do 31 sierpnia 2018 roku na stanowisko nauczyciela (...). Dnia 31 sierpnia 2018 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

Jak ustalił Sąd I instancji, w szkole w P. od początku czerwca 2019 roku odbywał się remont, dlatego dzieci z klas szkolnych i przedszkolaki uczęszczały tymczasowo do budynku (...). Tamże znajdują się dwa duże pomieszczenia, w których to uczyły i bawiły się dzieci. Z tych pomieszczeń jest wyjście do przedsionka, w którym dzieci się przebierały, a stamtąd jest wyjście na zewnątrz. Sale (...) posiadają także wyjścia prowadzące na podwórko oraz przez inne pokoje na zewnątrz. Z zasady dzieci wchodziły i wychodziły z sal przez przedsionek pełniący rolę szatni.

Jak wskazała Sąd Rejonowy, w dniu 12 czerwca 2019 roku dzieci szkolne pojechały na wycieczkę, a w (...) pozostały przedszkolaki i część nauczycieli. Tego dnia powódka przysłała do pracy ok. godz. 11⁽⁰⁰⁾, jednak dziećmi zajmowała się dopiero od godz. 12⁽⁰⁰⁾. Dzieci z grup (...) od godziny 7⁽⁰⁰⁾ były pod opieką G. K., która to zakończyła swój dyżur o godzinie 12⁽⁰⁰⁾. Wymienionej w pracy pomagała jej J. P., nauczycielka (...).

Po zakończeniu dyżuru przez G. K., dziećmi z grup (...) powódka zajmowała się sama, albowiem było to możliwe z uwagi na liczbę dzieci - (...)

Około godziny 12²⁰ powódka otrzymała telefon od A. M., że na ulicy znajdują się dziecko pozbawione opieki. Powódka zaprzeczyła, aby w grupie brakowało dziecka. Dopiero po jakimś czasie zorientowała się, że rzeczywiście brakuje jednego (...). Wówczas poprosiła jednego z nauczycieli, aby pilnował dzieci, a sama samochodem udała się na poszukiwanie dziecka. Ostatecznie nie znalazła go i wróciła do pracy. Nie poinformowała o zdarzeniu dyrektorke szkoły.

Chłopiec, (...) J. W., dotarł samodzielnie do domu w G.. Około godziny 13⁴⁰ do szkoły przysłała matka chłopca, aby poinformować dyrektorke o zdarzeniu. Z P. do domu wskazanego dziecka jest około 2-2,5 km, a wiedzie tam asfaltowa droga powiatowa. Dyrektor w momencie wizyty nie wiedziała nic o zdarzeniu.

Dyrektor E. G. zwołała nadzwyczajne zebranie nauczycieli opiekujących się (...). Powódka K. R. nie kwestionowała, że dziecko wyszło z budynku w czasie, gdy ona opiekowała się dziećmi z grup (...), nie umiała wytłumaczyć, w jaki sposób dziecko wyszło niezauważone z budynku.

Jak ustalił Sąd I instancji, następnego dnia dyrektor Szkoły i prezes stowarzyszenia prowadzącego szkołę I. C. spotkały się w powódką. Ta miała przyjść do pracy na godzinę 7⁰⁰, jednak przyszła dopiero około godziny 9⁰⁰. Dyrektor Szkoły poprzedniego dnia cofnęła powódce urlop na dni 13 i 14 czerwca. W spotkaniu brała też udział sekretarz szkoły N. B., która spisała protokół z tego spotkania. Powódka podpisała zarówno ten protokół, jak i notatkę sporządzoną przez dyrektor Szkoły 2 dnia 12 czerwca 2019 roku. K. R. nie zaprzeczała, że dziecko wyszło w czasie, gdy ona zajmowała się (...). Dyrektor Szkoły poinformowała, że rozwiążą umowę w trybie dyscyplinarnym, po czym wręczyła powódce decyzję o rozwiązaniu umowy. Powódka poprosiła o to, czy może dostać jeszcze szansę. Poprosiła o przerwę. Po kilku minutach wróciła i złożyła propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron. W czasie jej nieobecności dyrektor i prezes stowarzyszenia także rozważały taką możliwość. Powódka podpisała przygotowane w sekretariacie pismo wnioskujące o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Było to pismo powódki do pracodawcy. Umowa została rozwiązana z dniem 14 czerwca 2019 roku.

Powódka po wizycie u lekarza dnia 17 lipca 2019 roku dowiedziała się, że jest w 10 tygodniu ciąży.

W dniu 19 lipca 2019 roku powódka złożyła w pozwanej Szkole pismo, w którym wycofała swoje oświadczenie o zawarciu porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. W piśmie poinformowała, że jest w ciąży i była w ciąży w dacie rozwiązania umowy, ale nie wiedziała wówczas o swoim stanie. W związku z tym, działała pod wpływem błędu i dlatego uchyła się od skutków swojego oświadczenia. Pozwana Szkoła pismem z dnia 22 lipca 2019 roku poinformowała, że argumentacja powódki nie uzasadnia możliwości uchylecia się od skutków oświadczenia woli. Wskazała, że powodem rozwiązania umowy było rażące naruszenie obowiązków. Pracodawca zgodził się na porozumienie, w przeciwnym wypadku umowa zostałaby rozwiązana z winy powódki –art. 52 § 1 k.p. Powódka skierowała do Szkoły jeszcze pismo z 30 lipca 2019 roku, a pozwana Szkoła podtrzymała swoje stanowisko.

Sąd I instancji nie dał wiary wyjaśnieniom powódki złożonym na rozprawie w dniu 18 grudnia 2019 roku, że to nie w czasie jej dyżuru dziecko wyszło z sali (...) niezauważone i poszło do domu, a także, iż sytuacja ta miała miejsce, gdy dziećmi zajmowała się G. K.. Ta wersja przebiegu zdarzenia pojawiła się dopiero w przesłuchaniu powódki, wcześniej powódka nie wskazywała, że to nie w czasie jej dyżuru dziecko wyszło z budynku. Nie kwestionowała przebiegu zdarzenia również w piśmie z 30 lipca 2019 roku skierowanym do pozwanej Szkoły.

Zeznania świadków – pracowników pozwanej Szkoły, którzy uczestniczyli w rozmowach z powódką po zdarzeniu oraz zajmowali się uczniami i (...) w dniu 12 czerwca 2019 roku są w ocenie Sądu Rejonowego jednoznaczne. Świadkowie zaprzeczyli, aby dziecko wyszło z budynku, gdy (...) zajmowała się G. K., albowiem ta razem z J. P. zajmowała się dziećmi z grup (...) do godziny 12⁽⁰⁰⁾, razem przebywały przy podopiecznych oraz liczyły dzieci i sprawdzały ich obecność.

Jak wskazał Sąd I instancji, N. B. i I. C. zeznawały o przebiegu spotkania z powódką w dniu 13 czerwca 2019 roku. Nie zeznały, aby powódka zaprzeczała swojej odpowiedzialności za oddalenie się dziecka z przedszkola. Dyrektor pozwanej Szkoły E. G. także wyjaśniła, że powódka nie kwestionowała swojej odpowiedzialności za zdarzenie. Nie zaprzeczała także, że nie poinformowała o nim dyrektorki Szkoły, która to dopiero od matki dziecka dowiedziała się, że samo poszło ono do domu.

W świetle tych dowodów, w ocenie Sądu Rejonowego, nie ma podstaw uznania za wiarygodne twierdzeń powódki o tym, że to nie ona odpowiada za brak opieki nad dziećmi, którego skutkiem było samowolne wyjście 4-latka i jego samotny spacer poboczem ruchliwej drogi do domu.

Z pozwu i pism powódki wynika, że skupiała się ona na tym, że w dacie rozwiązania umowy była w ciąży, o której nie wiedziała, natomiast pomijała całokształt sytuacji, w której doszło do rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

W piśmie z dnia 30 lipca 2019 roku K. R. wskazuje na brak znaczenia tych okoliczności dla skuteczności zawartego porozumienia i skuteczności oświadczenia o cofnięciu tego porozumienia. Powódka kwestionuje także zasadność decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu jej z pracy.

Jak stwierdził Sąd I instancji, dla rozstrzygnięcia zasadności roszczenia powódki koniecznym jest rozważenie nie tylko tego, że powódka w dacie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron była w ciąży i o tej ciąży nie wiedziała, ale również okoliczności w jakich doszło do zawarcia przez strony porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności, które legły u podstaw zawarcia porozumienia i rozwiązania umowy o pracę jednoznacznie wskazują na prawną poprawność tego sposobu rozwiązania umowy o pracę powódki i pozwanej Szkoły. Nie można przyjąć za obojętną dla oceny zachowania powódki sytuację, która była przyczyną rozwiązania umowy o pracę. W toku procesu zostało bowiem udowodnione, że powódka zaniedbała swoje obowiązki, poprzez brak nadzoru i opieki nad dziećmi z grup (...), skutkiem czego było opuszczenie sali przez (...) dziecko i jego samotna podróż do domu poboczem ruchliwej szosy.

Jak wskazał Sąd I instancji, szczęśliwe zakończenie wędrówki dziecka do domu nie oznacza, że zdarzenie było mało znaczącym incydentem, albowiem stanowiło sytuację, w której dziecko było narażone na ciężkie uszkodzenie ciała, a nawet śmierć, w konsekwencji czego, osoby za to odpowiedzialne nie mogą lekceważyć zdarzenia.

W sytuacji, jaka była przyczyną rozwiązania umowy za porozumieniem stron powódka działała z pełną świadomością. K. R. wiedziała, że zostanie zwolniona dyscyplinarnie za brak opieki nad dzieckiem w przedszkolu. Winna też mieć świadomość, że taka decyzja pracodawcy byłaby uznana za decyzję słuszną i uzasadnioną, a sam stan ciąży nie chroni przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jeśli były podstawy do takiej decyzji zakładu pracy.

Sąd Rejonowy przyjął, że powódka co prawda nie wiedziała w dniu 13 czerwca 2019 roku o tym, że jest w ciąży, ale miała pełną świadomość tego, co ma prawo zrobić pracodawca w tej sytuacji. Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron było dla niej wyjściem z sytuacji, w której nie tylko straciłaby pracę, ale jeszcze wszystkim jej przyszłym pracodawcom znane byłoby, co stanowiło faktyczną przyczynę zwolnienia jej z pracy.

Z tych względów Sąd I instancji przyjął, że niewiadomy powódce w dacie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron stan ciąży nie jest okolicznością, której świadomość powodowałaby nie zawarcie porozumienia przez powódkę. Powódka miała pełną świadomość tego, jaka jest treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron, miała też pełną świadomość skutków swego oświadczenia oraz świadomość tego, że jej stosunek pracy zostaje rozwiązany. Powódka jako osoba z wykształceniem wyższym winna mieć świadomość tego, że ciąża nie chroni pracownicy przed dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy.

Z tych względów Sąd Rejonowy uznał, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż powódka rozwiązując umowę o pracę działała w błędzie, o którym nie miała wiedzy i uświadomienie tego błędu powodowałoby nie złożenie takiego oświadczenia. Dlatego też nie można uznać skuteczności uchylecia się od skutków oświadczenia złożonego przez K. R. w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę.

Z tych względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Wskazał także, że powódka nie świadczyła pracy w pozwanej szkole od dnia 15 czerwca 2019 roku i stan ten był zgodny z prawem i złożonym oświadczeniem, które złożyła nie pozostając w błędzie co do okoliczności istotnych dla ważności tego oświadczenia. W konsekwencji powyższego Sąd I instancji wskazał, że stosunek pracy został skutecznie rozwiązany, dlatego żądania powódki jako niezasadne nie zasługują na uwzględnienie.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, zaskarżając go w całości. Zapadłemu orzeczeniu zarzuciła:

I. Naruszenie przepisów postępowania, które mogły mieć wpływ na wynik postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną, jednostronną, sprzeczną z zasadami logiki i prawidłowego rozumowania, ocenę materiału dowodowego polegającą na:

1. bezkrytycznym przyznaniu wiary zeznaniom pozwanej oraz świadkom, przy jednoczesnej odmowie przyznania waloru wiarygodności twierdzeniom powódki K. R. oraz dowodowi z jej przesłuchania, w zakresie w jakim powódka została obarczona odpowiedzialnością za sytuację związaną z opuszczeniem sali przez (...) dziecko i jego samotną podróż do domu poboczem ruchliwej ulicy, w sytuacji gdy w toku postępowania nie zostało ustalone kiedy dokładnie (o której godzinie) dziecko opuściło salę oraz kto ponosi za to zdarzenie odpowiedzialność, bowiem zarówno w dniu zdarzenia, jak i kolejnego dnia, szkoła nie podjęła żadnych czynności wyjaśniających, nie przeprowadzono rozmowy z dzieckiem w zakresie ustalenia kiedy i w jaki sposób opuściło salę, kto był wówczas obecny na sali, w jaki sposób przemierzyło drogę do domu, a nadto nie przeprowadzono rozmowy z ciocią dziecka celem określenia o której godzinie dotarło ono do domu jak również nie poczyniono żadnych ustaleń ze świadkiem zdarzenia, który widział dziecko idące drogą, co do miejsca i czasu, w którym minął dziecko na drodze,

2. niezasadnym przyjęciu, że powódka ponosi odpowiedzialność za sytuację związaną z opuszczeniem sali przez (...) dziecko i jego samotną podróż do domu poboczem ruchliwej ulicy, w sytuacji gdy brak jest dowodu popierającego twierdzenie, iż pracownicy - G. K. oraz J. P., zajmujące się dziećmi do godz. 12:00 sprawdzały obecność i liczbę dzieci w sposób pozwalający na ustalenie, że o godz. 12:00 na sali znajdowały się wszystkie dzieci, bowiem pisemna lista obecności była sporządzana wyłącznie rano;

3. niezasadnym przyjęciu, że dzieci znajdowały się pod wyłączną opieką powódki, podczas gdy z okoliczności sprawy wynika, że do godz. 12:00 nadzór nad dziećmi sprawowały J. P. oraz G. K., co w świetle godziny zawiadomienia o oddaleniu się dziecka ze szkoły uprawdopodobnia, że dziecko opuściło salę (...) przed godz. 12:00, gdy opieka była sprawowana przez wymienionych świadków;

4. niezasadnym przyjęciu, że powódka sprawowała wyłączną opiekę nad dziećmi, gdyż grupa liczyła 25 osób, przy jednoczesnym zdyskredytowaniu wyjaśnień powódki wskazujących, że pod nadzorem znajdowało się 28 dzieci, podczas gdy brak jest dowodu, że G. K. i J. P. zajmujące się dziećmi do godz. 12:00 sprawdzały obecność i liczbę dzieci w ten sposób, aby było pewnym, że o godzinie 12:00 (przejęciu grupy przez powódkę) grupa liczyła mniej niż 25 dzieci, co umożliwiałyby nadzór jednego nauczyciela/opiekuna;

II. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 84 k.c. w zw. art. 88 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że powódka rozwiązując umowę o pracę nie działała pod wpływem błędu, podczas gdy składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powódka powinna znać swój stan i świadomie zrezygnować z przysługującej jej ochrony, zwłaszcza, iż nawet w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego mogłaby kwestionować przyczyny rozwiązania umowy, zwłaszcza w świetle wątpliwości co do przebiegu zdarzenia - w szczególności godziny oddalenia się dziecka oraz braku przeprowadzenia odpowiednich czynności wyjaśniających

oraz w konsekwencji powyższego wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powódką K. R. a pozwaną Szkołą (...) im. (...) w P., nawiązanego na czas nieokreślony na podstawie umowy z dnia 31 sierpnia 2018 roku oraz dopuszczenie powódki do pracy w Szkole (...) im. (...) w P., a także zasądzenie od pozwanej kosztów procesu.

Pozwana wniosła na rozprawie o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest w pełni uzasadniona i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku gdyż wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się trafne.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy powódka w dacie składania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron wiedziała, że jest w ciąży, a jeśli nie, to czy wiedząc o ciąży i oceniając sprawę rozsądnie złożyłaby takie oświadczenie.

Sąd Okręgowy ponad wszelką wątpliwość ustalił, iż powódka o ciąży dowiedziała się w dniu 17 lipca 2019 r., albowiem potwierdza to w sposób jednoznaczny dokumentacja medyczna nadesłana na żądanie Sądu Okręgowego w toku postępowania apelacyjnego.

Do rozwiązania umowy za porozumieniem stron doszło w dniu 13 czerwca 2019 r., a datę ustania stosunku pracy strony ustaliły na dzień 14 czerwca 2019 r.

W dniu 17 lipca 2019 r. powódka dowiedziała się o ciąży, zaś w dniu 19 lipca 2019 r., zatem dwa dni później złożyła oświadczenie, w którym uchyliła się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli powołując się na wadę w postaci błędu.

Zgodnie przepisem art. 84 kc w razie błędu co do treści czynności prawnej, można uchylić się od skutków 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 oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny). Zgodnie z tymi przepisami błąd oznacza mylne wyobrażenie o istniejącym stanie rzeczy lub o treści złożonego oświadczenia woli. Możliwość uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli zachodzi zarówno wtedy, gdy błąd dotyczy okoliczności prawnych, jak i okoliczności faktycznych, przy czym błąd musi być istotny i odnosić się do treści oświadczenia woli.

Poza sporem jest, iż składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron powódka działała pod wpływem błędu co do okoliczności faktycznych, nie wiedziała bowiem, że jest w ciąży.

Powstaje zatem pytanie czy ten błąd był istotny, a zatem czy gdyby powódka wiedziała o ciąży i oceniała sprawę rozsądnie złożyłaby takie oświadczenie woli. Pracownica bowiem, której stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron nie może skutecznie powoływać się na ochronę wynikającą z art. 177 § 3 KP, jeżeli jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie nie było dotknięte wadą.

Sąd I instancji miał więc po przeprowadzeniu postępowania dowodowego ocenić, czy oświadczenie woli powódki dotknięte było błędem i czy doszło do skutecznego uchylenia się os skutków prawnych złożonego oświadczenia.

Ma rację apelująca, iż Sąd meriti w sposób dowolny i bezkrytyczny przyjął, iż pozwana szkoła przedstawiła jednoznaczne i przekonujące dowody na okoliczności związane z samowolnym opuszczeniem placówki straży (nie szkoły) w czasie kiedy to powódka opiekowała się dziećmi i byłaby zwolniona dyscyplinarnie gdyby nie doszło do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Sąd Rejonowy przyjmując takie założenie wstępne uznał, iż powódka nawet gdyby w dacie zawarcia porozumienia wiedziała o ciąży to i tak zgodziłaby się na takie rozwiązanie umowy, gdyż było ono dla niej korzystniejsze niż zwolnienie dyscyplinarne.

Taka ocena Sądu Rejonowego nie znajduje żadnego potwierdzenia w przedłożonych w sprawie dowodach i dlatego nosi cechy dowolności.

Z lektury akt wynika w sposób nie budzący wątpliwości, że szkoła od dwóch tygodni funkcjonowała w zupełnie nowych warunkach, a mianowicie w budynku (...) z uwagi na remont budynku szkolnego.

Ze zgodnych w tym zakresie zeznań wszystkich świadków wynika, iż w jednej sali przebywały tam zarówno dzieci szkolne jak i przedszkolne. Te ostatnie były podzielone na grupy wiekowe, ale w tych nowych okolicznościach

przebywały razem. Dzieci szkolne w dniu zdarzenia były na wycieczce ,ale brak jest ustaleń ile dzieci uczących się w szkole było w tym dniu w tej wspólnej sali.

Sąd Rejonowy zupełnie dowolnie przyjął, iż do zdarzenia doszło po godzinie 12 kiedy to powódka sprawowała opiekę nad dziećmi.

Nie wiadomo przecież czy wyjście dziecka z budynku miało miejsce po godzinie 11 czy po godzinie 12, kiedy to powódka już została sama jako wychowawca z grupą przedszkolną . Brak jest informacji , o której dokładnie dziecko dotarło do domu, nie ma w tym zakresie żadnych wyjaśnień rodzica dziecka.

Najprawdopodobniej do zdarzenia doszło wtedy kiedy to część rodziców odbierała dzieci ze szkoły czy oddziału przedszkolnego, a jak zeznała dyrektor szkoły było to od 11.50 do 12 , dlatego z całą pewnością drzwi były wtedy dla nich otwarte.

Jest wiele niewyjaśnionych kwestii związanych z wyjściem 4 latka z budynku (...). Między innymi, kto zabezpieczał drzwi kiedy rodzic opuszczał budynek wraz z dzieckiem , jaka była organizacja pracy w tych nowych warunkach.

Z zeznań dyrektorki szkoły wynika, iż powódka otrzymała telefon o tym, że dziecko jest na drodze o godz. 12.20-12.30 , powódka twierdzi, iż było to o 12.15.. Wskazana godzina wcale wbrew stanowisku Sądu meriti nie przesądza, iż dziecko wyszło z budynku straży po godzinie 12 . Równie dobrze mogło wyjść wcześniej kiedy to grupę prowadziła Pani K. lub w momencie przejmowania obowiązków od niej przez powódkę .

Trudno uznać za przekonywujące stanowisko pozwanej, iż skoro dziecko widziane było idące drogą o 12.20 to musiało wyjść o 12 . Nie sposób bowiem odtworzyć w jakim tempie dziecko się poruszało i czy np. po wyjściu z przedszkola gdzieś na dłużej się zatrzymało.

Takie wnioskowanie tylko na podstawie czasu widzenia dziecka na drodze to za mało, aby z całą pewnością przyjąć , iż opuściło ono budynek straży po godzinie 12.

Inna byłaby sytuacja gdyby dziecko widziane było o godzinie 13.30 czy 14 tej. Wtedy ponad wszelką wątpliwość można byłoby uznać, iż wyszło ono z budynku straży co najmniej o 12.30 , a zatem wtedy kiedy już z całą pewnością powódka sprawowała opiekę nad dziećmi.

Dziwi Sąd Okręgowy w tej sytuacji fakt, iż decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zapadła następnego dnia bez żadnego de facto wnikliwego postępowania wyjaśniającego, bez badania list obecności , godzin opuszczenia budynku straży przez inne dzieci, kwestii związanych z przekazaniem grupy czy też bez oceny prawidłowej organizacji pracy szkoły w tych nowych warunkach, bez zbadania czy wejście do budynku było strzeżone i przez kogo, bo trudno uznać za prawidłowe obciążenie tym obowiązkiem osobę sprawującą opiekę nad grupą liczącą 24 dzieci. Przecież nie można zapominać, iż zarówno dzieci jak i nauczyciele wykonywali swoje obowiązki w nowych warunkach, gdzie uczniowie nie mieli swoich klas, czy stałego i znanego im miejsca zabawy .

Przeprowadzone postępowanie dowodowe miało na celu wykazać, iż skoro powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych to i tak , nawet będąc w ciąży i oceniając sprawę rozsądnie zgodziłaby się na rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron , dlatego zdaniem Sądu Rejonowego błąd nie miał charakteru istotnego i nie doszło w tej sytuacji do skutecznego uchylecia się przez powódkę od złożonego oświadczenia woli.

Sąd Okręgowy nie podziela tej argumentacji.

Nie może budzić wątpliwości, iż w polskim systemie prawa, praca kobiety w ciąży podlega wzmożonej ochronie. W związku z urodzeniem dziecka pracownicy przysługuje urlop i zasiłek macierzyński, a ponadto jest ona uprawniona do urlopu wychowawczego i zasiłku wychowawczego. Trwałość zatrudnienia w okresie ciąży oraz w czasie urlopów macierzyńskiego i wychowawczego chroniona jest przy tym zakazem rozwiązania w tych okresach umowy o pracę

oraz zmiany wynikających z niej warunków pracy i płacy. Ciąża jest okolicznością istotną z punktu widzenia kształtowania stosunku pracy. Nie tylko ogranicza swobodę pracodawcy rozwiązania umowy o pracę, ale zmienia zakres podporządkowania pracownicy, powoduje powstanie nowych obowiązków po stronie pracodawcy, zwiększa uprawnienia pracownicy. Zasada ochrony pracy kobiet jest jedną z podstawowych, historycznie pierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy. Usprawiedliwione jest wobec tego swoiste złagodzenie warunków uchylenia się kobiety w ciąży od skutków oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia stosunku pracy, złożonego pod wpływem błędu polegającego na niewiedzy o ciąży. W tej sytuacji należy przyjąć, że jeżeli pracownica będąca w ciąży, nie wiedząc o tym, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania stosunku pracy, to może uchylić się od skutków tego oświadczenia, niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę oraz czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć (tak SN w wyroku z dnia 19 marca 2002 r., I PKN 156/O1, OSNAPiUS 2004/5/78).

Stosownie do art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

W orzecznictwie przyjmuje się jednolicie, iż błąd pracownicy, która złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę lub ofertę rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie wiedząc, że jest w ciąży, polega na wadliwym powzięciu woli (mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy) oraz że pracownica, która nie wiedząc, iż jest w ciąży, złożyła oświadczenie woli zmierzające do rozwiązania umowy o pracę, może się uchylić od skutków tego oświadczenia niezależnie od tego, czy błąd został wywołany przez pracodawcę, czy wiedział on o błędzie lub mógł go z łatwością zauważyć. Żadne zasady prawa pracy nie sprzeciwiają się bowiem stosowaniu do stosunku pracy przepisów Kodeksu cywilnego o błędzie, choć odmienna od stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego natura prawna stosunku pracy wymaga odpowiedniego ich stosowania. Błąd polega na mylnym wyobrażeniu, nie tylko o treści złożonego oświadczenia woli (niezgodności między prawidłowo powziętą wolą a wadliwym jej oświadczeniem), ale także na mylnym wyobrażeniu o istniejącym stanie rzeczy (np. o stanie ciąży).

Można się powoływać tylko na błąd istotny, czyli taki, który uzasadnia przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (art. 84 § 2 k. w zw. z art. 300 k.).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy warto zwrócić uwagę, iż do rozmowy na temat zdarzenia i przyjęcia przez pozwaną szkołę, iż za opuszczenie budynku straży przez dziecko odpowiada wyłącznie powódka doszło bez przeprowadzenia wnikliwego postępowania wyjaśniającego, zbyt szybko, bo już następnego dnia, kiedy jeszcze obie strony działały pod wpływem emocji. Trudno i wręcz nie sposób w tej sytuacji przyjąć, iż gdyby powódka wiedziała, iż jest w ciąży i oceniała sprawę rozsądnie, a zatem już z pewnym dystansem czasowym to podpisałaby takie oświadczenie o woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

Dlatego Sąd Okręgowy uznał, iż oświadczenie powódki o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron dotknięte było błędem, a skuteczne i w terminie uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia ma ten skutek, iż stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu i nadal trwa i rodzi po stronie pozwanego obowiązek dopuszczenia powódki do pracy.

Kwestia ewentualnej odpowiedzialności powódki i definitywna i ostateczna ocena, kto odpowiada za opuszczenie budynku (...) przez dziecko byłaby przedmiotem osądu tylko w sprawie o przywrócenie do pracy, gdyby pracodawca zdecydował się na ten sposób rozwiązania z powódką umowy o pracę, a do tego w przedmiotowej sprawie nie doszło.

I choć zgromadzone dowody są sprzeczne w zakresie kwestii wręczenia powódce pisma o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym czy tylko poinformowaniu jej o takim zamiarze to ma rację apelujący, iż późniejsze

oświadczenie pozwanej wyrażającej zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron oznacza, iż cofnęła ona wcześniejsze oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym na podstawie art. 52 kp.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie 386 § 1 kpc orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi pozwanego za obie instancje.