

Sygn. akt III Pa 12/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2020r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Piotr Witkowski (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Mirosław Kowalewski</b> <b>SSO Danuta Poniatowska</b>

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2020r. w Suwałkach na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **R. W.**

przeciwko **Urzędowi Miejskiemu w A.**

o zapłatę

na skutek apelacji powódki R. W.

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

z dnia 10 lipca 2020r. sygn. akt IV P 41/19

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od R. W. na rzecz Urzędu Miejskiego w A. 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji.**

Sygn. akt III Pa 12/20

## UZASADNIENIE

Powódka R. W. w pozwie wniesionym przeciwko Urzędowi Miejskiemu w A. domagała się zapłaty kwoty (...)zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 01.03.2019r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego żądania podała, że strony sporu wzięła zawarta 2.02.2004r. umowa o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie której świadczyła pracę w (...)na rzecz pozwanego za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie (...)zł brutto. W związku z likwidacją przez pozwanego (...) strony sporu zawarły 15.11.2018r. porozumienie w sprawie zasad rozwiązania umowy o pracę w ten sposób, że pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę powódce z przyczyn nie dotyczących pracownika z zachowaniem 3-miesięcznego

okresu wypowiedzenia, którego upływ oznaczono na 28.02.2019r. Pozwany zobowiązał się też do wypłaty odprawy pieniężnej i zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy od daty zawarcia porozumienia do zakończenia okresu wypowiedzenia. Strony uzgodniły, że powódka w okresie wypowiedzenia nie będzie korzystała z urlopu wypoczynkowego, a pracodawca wypłaci za niego ekwiwalent pieniężny. Po zawarciu porozumienia pracodawca podjął próbę jednostronnej zmiany postanowień przez skierowanie powódki na urlop wypoczynkowy. Nie wywiązał się również z zapłaty odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, nie dokonał wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 38 dni, nie dokonał wypłaty za pracę w godzinach nadliczbowych, zaniżył wynagrodzenie za grudzień 2018r, styczeń i luty 2019r.

Powódka wskazała, że pracodawca zalega z zapłatą: wynagrodzenia za grudzień 2018r., styczeń i luty 2019r. – (...)zł brutto; pracę w godzinach nadliczbowych – (...) zł brutto, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – (...) zł, odprawa pieniężna w kwocie (...) zł brutto.

Sąd Rejonowy w Suwałkach w dniu 02.08.2019r. wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym i uwzględnił powództwo w całości.

Pozwany Urząd Miejski w A. wniósł sprzeciw od nakazu zapłaty, zaskarżył go w całości i wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania. Przyznał, że łączyła go z powódką umowa o pracę, jednak wskazał na szczególne okoliczności związane z zakończeniem przez nią pracy. Dnia 19.11.2018r. kończyła się kadencja dotychczasowego burmistrza Miasta A. W. W., a zaczynała kadencja nowego burmistrza M. K. (1). Powódka była jednym z najbardziej zaufanych pracowników ustępującego burmistrza. Przyjaźniła się z żoną burmistrza. Sukcesywnie miała podwyższane wynagrodzenie, burmistrz jej ufał i konsultował wykonywanie strategicznych czynności. Powódka zajmowała samodzielne (...). Wykonywała też zadania (...). Dotychczasowy burmistrz krótko po ogłoszeniu wyników II tury wyborów samorządowych (odbyła się 4.11.2018r) w dniu 15.11.2018r. zmienił regulamin organizacyjny UM w A., zlikwidował (...). Decyzja ta jest niezrozumiała. Zadań Referatu nie przydzielono żadnym konkretnym pracownikom innych wydziałów. Prowadzone były liczne postępowania w zakresie (...). Likwidacja Referatu (...)UM w A. przez W. W. nastąpiła celem przesłanek do zobowiązania UM w A. do wypłaty świadczeń na rzecz A. L. i powódki na łączną kwotę ok. (...). Taka likwidacja w świetle prawa nie była możliwa, obowiązek stosowania prawa zamówień publicznych spoczywa na jednostce samorządu terytorialnego.

Wskazał, iż nie było tak, że zadania zlikwidowanego Referatu pozostały w Wydziale (...), zadań tych nie powierzono bowiem żadnemu pracownikowi. Likwidacja miała więc charakter pozorny, na co wskazuje brak zmiany osoby odpowiedzialnej za postępowania i brak przydziału zadań określonego pracownikowi. Pozorność dokonanych zmian miała umożliwić odejście pracownikom na bardzo korzystnych dla pracownika warunkach. Działania sparaliżowały wykonywanie zadań urzędu w zakresie (...). Nie istniały przyczyny niedotyczące pracownika wymagające rozwiązania z nim umowy o pracę. Nieracjonalne było również zwalnianie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w sytuacji niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Powoduje to niepotrzebne wydatkowanie środków publicznych i miało miejsce pierwszy raz w działalności zakładu pracy. Burmistrz Miasta miał prawo do odwołania udzielonego powódce zwolnienia ze świadczenia pracy i skierowania jej w tym czasie na urlop. Wypłata ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jest wyjątkiem.

Pozwany wskazał też, że Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę i nakazała naliczyć i wypłacić powódce dodatek funkcyjny za okres listopad 2018r - luty 2019r. i wypłacić wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, co też Urząd zrealizował. PIP nie znalazła natomiast podstaw do nakazania pracodawcy wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz nie nakazała wypłacenia odprawy pieniężnej. Część powództwa w zakresie żądania zapłaty została zatem przez pozwaną zrealizowana, a pozostała jest nieuzasadniona.

Pełnomocnik powódki na rozprawie 06.12.2019r. oświadczył, że pracodawca uregulował wynagrodzenie od grudnia 2018r. do lutego 2019r. oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Cofnął powództwo w tym zakresie tj. w kwocie (...)zł z uwagi na uregulowanie jej przez pracodawcę. Zrzekł się roszczenia w tym zakresie. Poparł zaś powództwo co do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i odprawę pieniężną tj. co do kwoty (...)zł.

Wyrokiem z dnia 10.07.2020r. Sąd Rejonowy w Suwałkach umorzył postępowanie w zakresie kwoty (...)zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (pkt I) i oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), ponadto zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.998zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III) i zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 247zł tytułem brakującej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy (pkt IV).

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało, że powódka była zatrudniona w Urzędzie Miejskim w A. na podstawie umowy o pracę zawartej 02.02.2004r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku (...)

Zarządzeniem ówczesnego Burmistrza Miasta A. W. W. z dnia 1.11.2018r. nr (...), został nadany nowy regulamin organizacyjny Urzędu Miejskiego w A.. W świetle nowego Regulaminu, z dniem wydania zarządzenia, został zlikwidowany (...) Referat (...), a zadania w zakresie udzielania zamówień publicznych zostały przypisane do zadań Wydziału (...). W tym czasie pracownikami Wydziału (...)Urzędu Miejskiego w A. byli: E. S., D. W., B. F., A. C. (1), A. C. (2), E. P., E. Ż., J. O., L. K., M. K. (2), M. L., K. C., D. C.. Po likwidacji Referatu (...)żaden z tych pracowników Wydziału (...)nie otrzymał zmiany zakresu swoich obowiązków i nie objął zadań związanych z zamówieniami publicznymi. W tym czasie prowadzone były postępowania przetargowe, a mimo to żaden z pracowników nie objął ich w swoje zadania. Czynności związanych z prowadzeniem zamówień publicznych na rzecz Miasta A. nie przejął też, co rzekomo miał uczynić, T. F. (1). Nie została podpisana z nim umowa na prowadzenie zamówień publicznych. W dniu 15.11.2018r. powódka i Urząd Miejski w A., reprezentowany przez Burmistrza W. W. zawarli porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Strony zgodnie oświadczyły, iż w związku z Zarządzeniem Burmistrza Miasta A. nr (...) z dnia 15.11.2018r. i w konsekwencji likwidacją (...) Referatu (...), na mocy art. 30 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, rozwiązują za porozumieniem umowę o pracę zawartą w dniu 02.02.2004r. z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa w dniu 28.02.2019 r. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę postanowiono, iż pracownikowi zostanie wypłacona odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika (na mocy art. 10 w związku art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników). Ponadto postanowiono, iż w okresie od dnia zawarcia porozumienia do zakończenia okresu wypowiedzenia pracodawca zwalnia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop, na co pracownik wyraził zgodę. Porozumienie zawierało też uzgodnienie, iż w okresie wypowiedzenia pracownik nie będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Za niewykorzystany urlop zostanie wypłacony ekwiwalent pieniężny. Pracodawca zobowiązał się również do wypłaty wynagrodzenia pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych.

W dniu 04.11.2018r. odbyła się II tura wyborów samorządowych i Burmistrzem Miasta A. został wybrany M. K. (1), który objął urząd Burmistrza Miasta A. w dniu 19.11.2018r.

Nowo wybrany Burmistrz Miasta A. M. K. (1) zarządzeniem z 21.11.2018r. nr (...) uchylił Zarządzenie Burmistrza Miasta A. nr (...) z dnia 15.11.2018r. w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego Urzędu Miejskiego w A.. Od 21.11.2018r. (...)w Referacie (...)w A. zajmował się pracownik B. C.. Zajął się trwającymi procedurami przetargowymi choć nie otrzymał żadnych danych od poprzednich pracowników – powódki i A. L. oraz od T. F. (1).

Pismem z 30.11.2018r. (doręczonym powódce 3.12.2018r.) Burmistrz M. K. (1) polecił jej stawienie się w pracy w dniach od 21.12.2018r. do 28.02.2019r. Wskazał, iż w tych dniach kieruje powódkę na urlop wypoczynkowy (38 dni) oraz od 18.02.2019r. do 28.02.2019r. polecił jej wykorzystanie dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych (71 godz.) - zgodnie z art. 167<sup>1</sup> kp i art. 362 kp. Oświadczył, że w związku z zaprzestaniem od 16.11.2018r. świadczenia pracy nie ma podstaw do wypłaty przyznanych pracownikowi dodatków specjalnych i funkcyjnego i zostają cofnięte. W nawiązaniu do porozumienia z 15.11.2018r. oświadczył, iż w rzeczywistości nie wystąpiły podstawy do przyznania odprawy pieniężnej (na mocy art. 10 w związku z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników). Likwidacja (...) Referatu (...)miała cechy pozorności, w

związku z czym nie można uznać, iż podstawą porozumienia były przyczyny niedotyczące pracownika. W związku z powyższym uchylił się od skutków prawnych oświadczenia z dnia 15.11.2018r. w zakresie stwierdzenia, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13.03.2003r., a tym samym uchylił się od skutków prawnych oświadczenia o wypłacie odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

W dniu 31.12.2018r. Burmistrz M. K. (1) wystawił powódce kartę urlopową na okres od 21.12.2018r. do 15.02.2019r. (38 dni urlopu wypoczynkowego) oraz od 18.02.2019r. do 28.02.2019r. (wykorzystanie dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości 71 godzin). Karta ta została odręczona powódce w 4.01.2019r.

Pismem z 20.12.2018r. powódka poinformowała Burmistrza, że zgodnie z porozumieniem została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w terminie 15.11.2018r. do 28.02.2019r. i oświadczyła, że nie wyraża zgody na stawienie się do pracy i poleceniem pracodawcy na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego i wykorzystania dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych.

Urząd Miejski w A. naliczył i wypłacił powódce dodatek funkcyjny za okres listopad 2018r. - luty 2019r. i wypłacił wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych - łącznie kwotę (...)zł.

Sąd I instancji podkreślił, iż powódka na rozprawie w dniu 06.12.2019r. cofnęła powództwo w części, tj. co do kwoty (...)i w tym zakresie na podstawie art. 355 kpc umorzono postępowanie, uznając, że zostały spełnione przesłanki z art. 203 kpc (pkt. I wyroku)

W pozostałym zakresie tj. co do kwoty (...) - tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i odprawę pieniężną - powództwo, w ocenie Sądu Rejonowego, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Spór dotyczył bowiem porozumienia z 15.11.2018r. zawartego pomiędzy powódką, a uprzednim Burmistrzem i ocena jego skutków. Zgodnie z art. 36<sup>2</sup> kp, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Stosownie zaś do przepisów art. 167<sup>1</sup> kp, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155<sup>1</sup>kp. Pracodawca uchylił się od postanowień porozumienia z 15.11.2018r. i wezwał powódkę do pracy w okresie wypowiedzenia, przy czym udzielił jej w tym czasie urlopu wypoczynkowego w łącznym wymiarze 38 dni. Uchylił się od obowiązku wypłaty odprawy pieniężnej na mocy art. 10 w związku z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy uznał za zasadne argumenty pozwanego i przychylił się do stanowiska, że czynności Burmistrza W. W. w zakresie likwidacji Referatu (...)miały charakter pozorny. Uwagę zwraca czas kiedy były podejmowane działania Burmistrza W. W.. Zmiana Regulaminu organizacyjnego UM A. nastąpiła 15.11.2018r., w tym samym dniu zawarł on sporne porozumienie z powódką. Było to już po II turze wyborów samorządowych, która odbyła się 4.11.2018r. Wtedy już W. W. wiedział, że nowo wybranym Burmistrzem jest jego konkurent w wyborach tj. M. K. (1). Wiedział, że są to jego ostatnie dni pełnienia funkcji Burmistrza Miasta A.. Stąd w ocenie Sądu podjęte działania celem zapewnienia korzystnych warunków finansowych dla powódki.

Sąd I instancji wskazał, iż faktycznie likwidacja Referatu (...), w którym pracowała powódka, była pozorna. O wadze i znaczeniu tej komórki organizacyjnej Urzędu zeznawali wszyscy świadkowie. Potwierdzili oni konieczność funkcjonowania takiej komórki w urzędzie, a już w listopadzie 2018r. zostały potwierdzone postępowania przetargowe, kilka z nich było na biegu. Nagle z jednym dniem, po decyzji ówczesnego Burmistrza, nie było w urzędzie osoby, która zajęłaby się prowadzonymi postępowaniami. Żaden inny pracownik Urzędu nie otrzymał do zakresu swoich obowiązków zadań związanych z zamówieniami publicznymi. Takich obowiązków nie przejął również nikt spoza Urzędu w tym T. F. (1). Sam świadek to potwierdził, że umowa nie została z nim zawarta. O planach

likwidacji Referatu nie miał wiedzy (...), odpowiedzialny za prowadzenie spraw finansowych Urzędu. Kadrowa nie otrzymała żadnych wytycznych odnośnie przygotowania zmian w zakresach czynności. Wszystkie te okoliczności wskazują, że działania W. W. miały charakter pozorny i likwidacja Referatu(...)nie miała uzasadnienia. Nie była to decyzja racjonalna z punktu widzenia funkcjonowania Urzędu Miasta A.. W czasie tym były prowadzone postępowania przetargowe, a nie było osoby odpowiedzialnej za te zadania. Trudno wyobrazić taką sytuację w jednostce budżetowej. Zwłaszcza mając na uwadze czas kiedy została podjęta – 4 dni przed końcem kadencji. Jej celem była zatem faktyczna dodatkowa gratyfikacja pracowników tego Referatu, zaufanych pracowników ówczesnego Burmistrza. Pozorne zarządzenie Burmistrza było przyczynkiem do porozumienia z 15.11.2018r. i stworzenia warunków do dogodnego rozwiązania umowy o pracę z powódką, w tym do uzyskania środków pieniężnych z odprawy. Na uwagę zasługuje fakt, że nowy Burmistrz M. K. (1) w pierwszych dniach swojego urzędowania uchylił zarządzenie o likwidacji Referatu (...). W Urzędzie powróciła organizacja pracy sprzed 15.11.2018r.

Sąd Rejonowy wskazał, iż powódka wiedziała, iż nie istnieją żadne przesłanki do likwidacji jej stanowiska pracy. Nie istniały też żadne przesłanki do jej zwalniania ze świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, w tym w sposób uniemożliwiający odebranie w naturze przysługującego jej urlopu wypoczynkowego. W przedmiotowej sprawie brak było zatem powodów, dla których powódka miałaby być w okresie wypowiedzenia zwolniona ze świadczenia pracy. Wykonywana przez nią praca istniała, a jej zadania nie zostały przekazane innym pracownikom.

Sąd Rejonowy powołał się w związku z tym na art. 83 kc, zgodnie z którym nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. W ocenie sądu z taką sytuacją mamy do czynienia w przedmiotowej sprawie.

Sąd Rejonowy uznał, iż faktycznie reorganizacja wprowadzona Zarządzeniem z dnia 15.11.2018r. była pozorna. W konsekwencji brak jest podstaw do uznania, iż powódce przysługuje odprawa z tytułu rozwiązania z nią umowy z przyczyn jej nie dotyczących. Pozwany pracodawca skutecznie uchylił się też, przez oświadczenie złożone powódce na piśmie, od skutków prawnych oświadczenia z dnia 15.11.2018 r. w zakresie stwierdzenia, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a tym samym uchylił się od skutków prawnych oświadczenia o wypłacie odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Zatem roszczenie powódki o zapłatę dochodzonej odprawy z tytułu nieważnego porozumienia (art. 83 §1 kc w zw. z art. 300 kp), co do uznania, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, nie powstało.

Odnośnie kwestii ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, to dla rozstrzygnięcia sporu w tym zakresie znamienne było odwołanie się do wcześniej przywołanych art. 36<sup>2</sup> kp oraz art. 167<sup>1</sup> kp. Sąd Rejonowy wskazał, że uprawnienie z art. 36<sup>2</sup> kp dotyczy pracodawcy, a nie pracownika. Jest to czynność kierownicza wynikająca ze stosunku pracy. Dlatego też nie znajduje do niej zastosowania Kodeks cywilny. Wynikają one z władztwa pracodawcy, znajdującego umocowanie w zawartym stosunku pracy. Pracodawca – nowy Burmistrz M. K. (1) mógł zatem uchylić się od skutków prawnych porozumienia poprzednika i uznać, że zasadne jest świadczenie pracy przez pracownika w okresie wypowiedzenia, gdyż niezasadne było zwolnienie powódki z tego obowiązku. Uczynił to i wezwał powódkę do pracy, przy czym udzielił jej urlopu wypoczynkowego – 38 dni. Pracodawca ma prawo zwolnić od świadczenia pracy, co umożliwia mu art. 36<sup>2</sup> kp, ale również na pewno udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi, co umożliwia mu art. 167<sup>1</sup> kp.

W przedmiotowej sprawie powódka otrzymała informację o zmianie stanowiska pracodawcy, co do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy i udzielenie jej urlopu wypoczynkowego. Potwierdza to pismo znajdujące się w aktach osobowych wraz z potwierdzeniem odbioru przez powódkę. Informacja ta dotarła do niej w sposób niebudzący wątpliwości, co potwierdza również jej odpowiedź na pismo i brak zgody na urlop. Uprawnienia kierownicze pracodawcy, regulację art. 167<sup>(1)</sup> kp i taka zgoda pracownika de facto nie jest wymagana. To pracodawca podejmuje decyzję, czy zwalania pracownika z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia, czy też świadczenie pracy jest zasadne i konieczne, czy też udziela urlopu wypoczynkowego pracownikowi. W przedmiotowej sprawie

wszystkie okoliczności wskazują, że likwidacja Referatu (...)miała pozorny charakter, a tym samym zasadne było zatrudnianie pracowników odpowiedzialnych (...)w Urzędzie. Nie dziwią więc działania nowego Burmistrza M. K. (1), który po objęciu stanowiska przywrócił Referat(...)i uznał za zasadne świadczenie pracy przez powódkę. Jednocześnie z uwagi na posiadany i niewykorzystany przez powódkę urlop wypoczynkowy Burmistrz podjął decyzję o udzieleniu jej tego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 38 dni. O czym również powódka została poinformowana. Takie działania Burmistrza również nie są zaskakujące, bowiem w jednostkach budżetowych zasadą jest wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego a wypłacanie ekwiwalentu za urlop jest jedynie w sytuacjach wyjątkowych. Jak wynika z oświadczenia pozwanego dotychczas wypłata ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop nie miała u niego miejsca.

Powódka była zobowiązana do stawienia się do pracy w dniu 21.12.2018 r. i w dniach następnych, a obowiązek ten z pewnością zalicza się do katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaniechanie wykonania polecenia pozwanego i nie stawienie się do pracy było więc zachowaniem bezprawnym, i powódka nie może wyciągać dla siebie z tego faktu korzystnych skutków w postaci żądania zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Urlop ten w rozmiarze 38 dni powódka wykorzystała na polecenie pracodawcy zgodnie z treścią karty urlopowej i w ten sposób zrealizowała roszczenie z tego tytułu. Nie istniały przesłanki do zwalniania powódki z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, co miałyby skutkować brakiem możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze.

Mając wszystko powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie o zapłatę za ekwiwalent za niewykorzystany urlop jest niezasadne i w tym zakresie powództwo również podlegało oddaleniu. Powództwo zostało więc oddalone na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i art.171 §1 kp – a contrario.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 kpc, gdyż powódka przegrała proces co do kwoty (...)zł tj. w ok. 87%. Została zatem zobowiązana do zwrotu na rzecz pozwanego kwoty 1.998zł. Pozwany poniósł w procesie koszty w wysokości 2.700 zł tytułem zastępstwa procesowego (obliczone na podstawie §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018r. poz. 265 z późn. zm.).

Pozwany już po wniesieniu pozwu w przedmiotowej sprawie dokonał zapłaty części roszczenia (w kwocie (...)zł), należało go traktować jako przegrywającego sprawę w tej części tj. w 13%. W takiej zatem proporcji na pozwanym Urzędzie Miejskim w A. ciąży obowiązek zapłaty na rzecz Skarbu Państwa części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy. Dlatego zasądzono od pozwanego Urzędu Miejskiego w A. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 247zł, na podstawie art. 100 kpc w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2019 r. poz. 785 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, zaskarżając go w części co do punktów II i III, zarzucając mu:

**1.** naruszenie art. 233 § 1 kpc przez dowolne pominięcie faktu, że:

a) poprzedni Burmistrz prowadził negocjacje z T. F. (2) celem powierzenia prowadzenia spraw, związanych z zamówieniami publicznymi, na podstawie umowy cywilnoprawnej, ale rozwiązanie to nie zostało zaakceptowane przez nowego Burmistrza, ponieważ zarządzeniem nr (...) z dnia 21.11.2018 r. uchylił zarządzenie swego poprzednika nr (...) z dnia 15.11.2018 r., przywracając poprzednią strukturę organizacyjną,

b) od dnia 21.11.2018 r. nowy Burmistrz zatrudnił B. C., powierzając prowadzenie spraw, związanych z zamówieniami publicznymi,

c) od dnia 15.11.2018 r. do dnia 21.11.2018 r. u pozwanego pracodawcy obowiązywał Regulamin organizacyjny Urzędu Miejskiego w A., wprowadzony zarządzeniem Burmistrza Miasta A. nr (...) z dnia 15.11.2018 r.,

d) wiedzę o rzekomo pozornej likwidacji (...) Referatu (...)powódka powzięła dopiero z twierdzeń pozwanego pracodawcy, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, bowiem w przeciwnym wypadku Sąd Rejonowy w Suwałkach uwzględniłby powództwo;

**2.** naruszenie art. 233 § 1 kpc przez dowolne przyjęcie, że powódka zobowiązana była do stawienia się do pracy w dniu 21.12.2018 r. i w dniach następnym, co pozostaje w oczywistej sprzeczności z treścią pisma z dnia 30.11.2018 r. pozwanego pracodawcy polecającego powódce stawienie się do pracy w dniach od dnia 21.12.2018 r. do dnia 28.02.2019 r. z jednoczesnym skierowaniem powódki w tych dniach, tj. od dnia 21.12.2018 r. do dnia 28.02.2019 r. na urlop wypoczynkowy (38 dni),

**3.** naruszenie art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 2 kpc przez zaniechanie wyjaśnienia podstawy prawnej z przytoczeniem przepisów prawa, zezwalającej pozwanemu pracodawcy na jednostronną zmianę uzgodnionych przez strony postanowień porozumienia z dnia 15 listopada 2018 r.,

**4.** niewłaściwe zastosowanie w sprawie art. 83 § 1 kc w związku z art. 300 kp wskutek oczywiście błędnej wykładni art. 83 § 1 kc przez przyjęcie, że pozorność może dotyczyć przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy wada pozorności może odnosić się tylko do oświadczenia woli, a więc do oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, natomiast niewątpliwie tam wskazana przyczyna jest oświadczeniem wiedzy,

**5.** oczywiście błędną wykładnię art. 83 § 1 kc w związku z art. 300 kp przez przyjęcie, że przewidziana art. 83 §1 kc nieważność oświadczenia woli wymaga złożenia oświadczenia strony o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli w sytuacji, gdy przewidziana tym przepisem nieważność następuje z mocy prawa i ma charakter definitywny (bezwzględny),

**6.** bezzasadne pominięcie w ocenie prawnej art. 18 § 1 kp

Wskazując na powyższe wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonych częściach i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty (...)zł brutto z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 01.03.2019r. do dnia zapłaty i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w zapłacie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty, a w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

***Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.***

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną.

W pierwszej kolejności rozważeniu podlegały zarzuty błędnych ustaleń faktycznych, albowiem jedynie w poprawnie ustalonym stanie faktycznym możliwa jest ocena prawidłowości zastosowanych przepisów prawa materialnego.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Taka ocena dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a ponadto powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru

określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc wymaga wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając - to jest - czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. Tylko takie skonstruowanie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc pozwala na skuteczne podważenie przeprowadzonej przez Sąd oceny dowodów, a także będących jej konsekwencją ustaleń stanu faktycznego i subsumowanie ich pod określony przepis prawa. Zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego może tylko wówczas wzruszyć zaskarżony wyrok, gdy istnieje dysharmonia między materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł Sąd na jego podstawie. To natomiast, że określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 kpc. Przekładając powyższe rozważania na grunt analizowanej sprawy wskazać należy, iż zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów. Apelujący podnosząc zarzut naruszenia art. 233 kpc co do istoty skupił się na odmiennej ocenie prawnej, a nie na podważeniu ustalonych przez Sąd Rejonowy okoliczności faktycznych. Zarzut ten należało zatem uznać za chybiony.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji zasadnie przyjął, że działania pracodawcy reprezentowanego przez ustępującego Burmistrza W. W., dotyczące zmian organizacyjnych, wprowadzonych uchylonym zarządzeniem z 15.11.2018r., były pozorne. Zasadnie zatem powołał się na art. 83 § 1 kc, zgodnie z którym nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Wadę pozorności oświadczenia woli wyznaczają łącznie przesłanki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorów. Oznacza to, że mamy do czynienia z dwoma oświadczeniami woli: jedno z nich jest skierowane "na zewnątrz", bez zamiaru wywołania skutków prawnych, obliczone na wywołanie określonego, mylnego wrażenia o treści czynności prawnej wśród osób trzecich, zaś drugie ujawnione tylko pomiędzy stronami.

Zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z treścią złożonego oświadczenia, a więc jest to z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie woli stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Sens art. 83 § 1 kc nakazuje uznać skierowane "na zewnątrz" oświadczenie za nieważne, ponieważ brak mu konstytutywnej cechy każdego oświadczenia woli, jakim jest zamiar wywołania skutków prawnych. Zwrócić należy uwagę, że przepis art. 83 § 1 kc opisuje dwie różne sytuacje, w pewnym uproszczeniu można powiedzieć, że zawiera dwie normy prawne. Pierwsza z nich dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej dla pozorów i jej dokonanie nie służy ukryciu innej czynności prawnej (pozorność zwykła). Druga dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej pozornej w celu ukrycia innej czynności prawnej.

Nie można zgodzić się z zarzutem apelującej, że Sąd Rejonowy naruszył art. 83 § 1 kc w związku z art. 300 kp wskutek uznania, że reorganizacja Urzędu, polegająca na likwidacji (...) Referatu (...), była pozorna, a więc w konsekwencji brak jest podstaw do uznania, iż powódce przysługuje odprawa z tytułu rozwiązania z nią umowy z przyczyn jej nie dotyczących.

Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że działania ustępującego Burmistrza świadczą o pozorności zmian organizacyjnych wprowadzonych uchylonym zarządzeniem z 15.11.2018r. Istotny w sprawie jest fakt, iż wprowadzenie tej regulacji zostało dokonane na cztery dni przed ustąpieniem Burmistrza z urzędu. Kończąca się kadencja z pewnością nie uzasadniała tak radykalnych zmian organizacyjnych w strukturze Urzędu Miejskiego w A., a wręcz naruszała standardy obowiązujące urzędników samorządowych. Ponadto brak powierzenia obowiązków z zakresu zamówień publicznych konkretnym pracownikom Wydziału (...) do którego właściwości te zadania wskutek zmian miały



trafić, świadczy o intencjonalnym działaniu. Zmiana organizacyjna wprowadzona przez pracodawcę zarządzeniem z 15.11.2018r. miała zatem charakter pozorny i służyła jedynie stworzeniu przyczyny odejścia z pracy dwóch pracowników (w tym powódki) na bardzo korzystnych dla nich warunkach finansowych. Założenie w kwestionowanym porozumieniu, iż pracodawca wypłaci powódce odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, zostanie zwolniona ona z obowiązku świadczenia pracy przez okres 3 miesięcy, bez konieczności wykorzystania w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego, a ponadto, że otrzyma ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, kłóci się też z zasadami dyscypliny finansów publicznych i jest oczywiście niekorzystne dla pracodawcy. O powyższym świadczy też fakt, iż nowo wybrany Burmistrz w pierwszych dniach urzędowania uchylił kwestionowane zarządzenie poprzednika. W tej sytuacji, skoro reorganizacja wprowadzona zarządzeniem z 15.11.2018r. nie miała być faktycznie wprowadzona, była pozorna, to zasadnie Sąd Rejonowy przyjął, że brak jest podstaw do uznania, iż powódce przysługuje odprawa z tytułu rozwiązania z nią umowy z przyczyn jej nie dotyczących.

Nie jest też zasadny zarzut apelacji, że Sąd Rejonowy naruszył art. 83 § 1 kc w związku z art. 300 kp uznając, że pozwany pracodawca skutecznie uchylił się, przez oświadczenie złożone powódce na piśmie, od skutków prawnych oświadczenia z dnia 15.11.2018 r. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji zasadnie uznał, że pozwany pracodawca skutecznie uchylił się, przez oświadczenie złożone powódce na piśmie, od skutków prawnych oświadczenia z dnia 15.11.2018 r. w zakresie stwierdzenia, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a tym samym uchylił się od skutków prawnych oświadczenia o wypłacie odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca zarzuciła, że ryzykiem ze stosunku pracy Sąd obciążył pracownika (powódkę), a nie pozwanego pracodawcę. Wskazała, że do cech wyróżniających stosunek pracy zalicza się nie tylko dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy, ale także ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego) związanego z realizacją zobowiązania. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za organizację pracy Urzędu, a w tym za wprowadzone zmiany tej organizacji w związku ze zmianą osoby, piastującej funkcję Burmistrza.

W ocenie Sądu Okręgowego, zarzuty te byłyby zasadne, gdyby decyzja o reorganizacji Urzędu została podjęta nie pozornie a faktycznie, a ponadto, gdyby Burmistrz podjął ją bez zgody i wiedzy powódki, co do rzeczywistych zamiarów. Jak wykazał Sąd Rejonowy, rzeczywistym zamiarem zarówno ustępującego Burmistrza, jak i powódki, było stworzenie pozornych podstaw prawnych do uzyskania przez powódkę nienależnych korzyści finansowych. Nie sposób zgodzić się z założeniem zawartym w apelacji, że pracodawca wprowadził powódkę w błąd, dokonując likwidacji referatu, w którym była zatrudniona. Gdyby tak rzeczywiście było, informacja o uchyleniu spornego zarządzenia powinna spowodować zainteresowanie powódki powrotem do pracy na poprzednie stanowisko. Takiej woli powódka nie przejawiała. To również świadczy o porozumieniu z W. W., co do jej odejścia z pracy na bardzo korzystnych warunkach i stworzeniu pozornej podstawy prawnej do gratyfikacji finansowych. Rozstrzygnięcie więc Sądu Rejonowego, że roszczenie powódki o zapłatę dochodzonej odprawy z tytułu nieważnego porozumienia (art. 83 §1 kc w zw. z art. 300 kp), co do uznania, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, nie powstało, jest prawidłowe.

Niezasadny jest również zarzut naruszenia art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 2 kpc przez zaniechanie wyjaśnienia podstawy prawnej z przytoczeniem przepisów prawa, zezwalającej pozwanemu pracodawcy, bez uzyskania zgody powódki, na zmianę postanowień, uzgodnionych przez strony w porozumieniu z dnia 15 listopada 2018 r. Zasadnicze znaczenie dla oceny tego zarzutu ma charakter prawny oświadczenia z art. 36<sup>2</sup> kp o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy.

Rozważania należy rozpocząć od wskazania, że odesłanie zawarte w art. 300 kp zawiera złożony „filtr”. Rozwiązania przewidziane w kodeksie cywilnym można transponować na grunt prawa pracy, pod warunkiem że dana kwestia

nie jest uregulowana. Dodatkowo zapożyczenie to odbywa się „odpowiednio” i tylko wtedy, gdy rozwiązania zawarte w kodeksie cywilnym nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Prawo pracy posługuje się formułą „czynności z zakresu prawa pracy”. Nie ma wątpliwości, że obejmuje ona nie tylko czynności prawne, ale również czynności kierownicze. Te ostatnie nie dość, że tylko niekiedy stanowią czynność prawną, a w pozostałych wypadkach statusu takiego nie posiadają, to przede wszystkim nie są znane prawu cywilnemu. O ile jasne jest, że wypowiedzenie umowy o pracę kwalifikowane jest jako czynność prawna, o tyle pewności takiej nie ma w przypadku zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z art. 36<sup>2</sup> kp. Równie przekonujące jest zapatrywanie, że czynność ta znajduje odzwierciedlenie w sferze kierowniczej pracodawcy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19.03.2019 r. sygn. III PK 96/18). Zwolnienie od pracy należy skonfrontować z zobowiązaniem, jakie wziął na siebie pracownik przez zawarcie umowy o pracę – art. 22 § 1 kp. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest odstępstwem od umówionego wzorca, obowiązku świadczenia pracy przez pracownika w ramach stosunku pracy. Zostało ono wprowadzić zadekretowane w przepisie prawnym, jednak jego realizacja pozostawiona została pracodawcy lub pracownikowi. Czynności te realizowane są zatem w ramach więzi prawnej i reguł w niej określonych. Skoro umowa o pracę, która przecież została zawarta w wyniku czynności prawnych, jest podstawą do dokonania zwolnienia od pracy, to nie ma potrzeby kwalifikowania tego rodzaju zdarzeń jako czynności prawnej. Wyjątkowość art. 36<sup>2</sup> kp polega jedynie na tym, że w przeciwieństwie do pozostałych przepisów upoważnienie do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przyznano pracodawcy, a nie pracownikowi. Czynności kierownicze identyfikują specyfikę zatrudnienia pracowniczego. Definiuje się je jako jednostronne czynności podejmowane w sprawach z zakresu prawa pracy przez pracodawców, które kształtują zmienne składniki treści stosunku pracy i wynikają z bieżącej organizacji pracy oraz porządku pracy. Nie przystają one do czynności prawnych typu cywilnoprawnego, dlatego przyjmuje się, że nie znajdują do nich zastosowania przepisy Kodeksu cywilnego. Od czynności cywilnoprawnych różni je to, że nie powodują trwałej zmiany w stosunku prawnym, ale wynikają z władztwa pracodawcy, znajdującego umocowanie w zawartym stosunku pracy (zob. M. Lewandowicz-Machnikowska, (w:) K.W. Baran (red.), System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, Warszawa 2017, s. 1325).

Charakterystyka ta odpowiada właściwościom zwolnienia z art. 36<sup>2</sup> kp. Kształtuje ono jeden ze składników umownych (obowiązek świadczenia pracy), przy czym nie prowadzi do trwałej zmiany zobowiązania, a uprawnienie do jego dokonania przyznane zostało jednostronnie pracodawcy. Oznacza to, że do czynności

z art. 36<sup>2</sup> kp nie stosuje się reguły wyrażonej w art. 61 § 1 kc, gdyż aspekt związany z czynnościami kierowniczymi został w prawie pracy uregulowany w sposób zupełny, co wyklucza sięgnięcie po upoważnienie z art. 300 kp. Również cofnięcie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy ma ten sam charakter i właściwości.

Konstrukcja z art. 36<sup>(2)</sup> kp współgra funkcjonalnie z rozwiązaniem przewidzianym w art. 167<sup>(1)</sup> kp. Wspólne pozostaje to, że zarówno prawo do zwolnienia ze świadczenia pracy, jak i obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego dotyczą okresu wypowiedzenia. Sens tych przepisów polega na tym, że zaistnienie wypowiedzenia „połuźnia” standardy ochronne, w pierwszym przypadku uchyla prawo pracownika do świadczenia pracy, w drugim, daje sposobność do jednostronnego skierowania zatrudnionego na urlop wypoczynkowy. Nie znaczy to bynajmniej, że nie występują różnice. O ile polecenie zatrudniającego w sprawie skorzystania z urlopu wypoczynkowego wydane na podstawie art. 167<sup>(1)</sup> kp jest dla pracownika wiążące (L. Mitrus, Sytuacja pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Część II, PiZS Nr 8/2010, s. 4), o tyle zobowiązanie go do świadczenia pracy w okresie urlopu wypoczynkowego wymaga, po pierwsze, zaistnienia przesłanek z art. 164 § 2 i art. 167 § 1 kp, a po drugie, złożenia przez pracodawcę oświadczenia o odwołaniu pracownika z urlopu albo o przesunięciu jego terminu. Analogicznego ograniczenia nie przewidziano w art. 36<sup>(2)</sup> kp, co jest zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że sytuacja tam opisana jest mniej korzystna dla pracodawcy niż w przypadku wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Potwierdza to pośrednio, że kodeks pracy autonomicznie reguluje odwoływanie oświadczeń dotyczących zwolnień z obowiązku świadczenia pracy, co sprzeciwia się korzystaniu z rozwiązań przewidzianych w kodeksie cywilnym. Oba przepisy wchodzą w relację konkurencyjną. Nie można jednocześnie korzystać z urlopu wypoczynkowego i zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Nie jest jednak tak, że udzielenie urlopu wypoczynkowego (w ramach uprawnienia z art. 167<sup>(1)</sup> kp) nie może być kwalifikowane

jako jednoczesne przerwanie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Jeśli pracodawca w ramach uprawnień kierowniczych ma prawo zobowiązać zatrudnionego do świadczenia pracy, to tym bardziej może udzielić mu urlopu wypoczynkowego w ramach art. 167<sup>(1)</sup> kp Zmiana sytuacji prawnej (w obrębie wytyczonym przez omawiane przepisy) pozostawiona została swobodnej decyzji pracodawcy. Zaakcentowanie jednej sytuacji (urlopu udzielonego na podstawie art. 167<sup>(1)</sup> kp) niejako automatycznie sprawia, że nieaktualna pozostaje druga (zwolnienie z art. 36<sup>(2)</sup> kp). Ważne jest tylko to, czy wola pracodawcy została wyrażona w sposób zrozumiały dla pracownika i pozwalający na precyzyjne oddzielenie obu okresów (zob. wyrok SN z 19.1.2017 r., I PK 40/16, OSNP Nr 3/2018, poz. 31).

W sprawie nie jest sporne, że powódka otrzymała informację o zmianie stanowiska pracodawcy, co do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy i udzieleniu jej urlopu wypoczynkowego. Wbrew stanowisku skarżącej, zgodnie z przedstawionymi powyżej wywodami, jej zgoda w tym zakresie nie była potrzebna. Wystarczające jest, że informacja o tym dotarła do niej w sposób niebudzący wątpliwości.

Co do zawartego w apelacji zarzutu naruszenia art. 18 kp, jest on w ocenie Sądu Okręgowego niezrozumiały, nieznajdujący zastosowania w niniejszej sprawie. Pracodawca zawarł z pracownikiem pozorne porozumienie, co do przyczyn i zasad jego odejścia z pracy. Obie strony tego porozumienia miały świadomość pozorności przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Pozorna czynność prawna jest nieważna, a w jej miejsce wchodzi regulacje prawem przewidziane. Powódka rozwiązała stosunek pracy z pozwanym Urzędem za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, w trakcie którego otrzymała należne jej wynagrodzenie wraz z dodatkami, wykorzystała część urlopu wypoczynkowego, a za niewykorzystaną część otrzymała stosowny ekwiwalent. Takie działania są zgodne z przepisami prawa pracy i nie naruszają przewidzianych w art. 18 kp zasad.

Kierując się powyższymi ustaleniami i rozważaniami, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzuty apelacyjne powódki nie zdołały podważyć prawidłowości dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych i przyjętej przez ten Sąd oceny zasadności powództwa. Z tych wszystkich przyczyn Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc. oddalił apelację, jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 kpc. w związku z § 9 ust. 1 pkt 2, § 2 pkt 5 i § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 265 ze zm).

PW/mt