

Sygn. akt III Pa 26/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2019r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Piotr Witkowski</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Danuta Poniatowska (spr.)</b> <b>SSO Mirosław Kowalewski</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>st.sekr.sąd. Marta Majewska-Wronowska</b>

po rozpoznaniu w dniu 30 grudnia 2019r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **A. L. (1)**

przeciwko **Urzędowi Miejskiemu w A.**

o zapłatę wynagrodzenia za pracę

na skutek apelacji powoda A. L. (1)

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

z dnia 28 października 2019r. sygn. akt IV P 42/19

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od A. L. (1) 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 26/19

## UZASADNIENIE

Powódka A. L. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Urzędowi Miejskiemu w A. początkowo domagała się zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwoty 23.246,90 zł. brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 marca 2019 r. do dnia zapłaty wraz z kosztami procesu z tytułu zapłaty wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odprawy pieniężnej.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z 4.06.2019 r. Sąd uwzględnił powództwo w całości.

Pozwany Urząd Miejski w A. w sprzeciwie od nakazu zapłaty, zaskarżając go w całości, domagał się oddalenia powództwa i zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ostatecznie precyzując powództwo powódka A. L. (1) domagała się zapłaty łącznie kwoty 19.978,43 zł. brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 26 dni (7.656,83 zł. brutto) i odprawy pieniężnej (12.321,60 zł. brutto) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 marca 2019 r. do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie tj. co do kwoty 3.268,47 zł., wobec uregulowania należności przez pozwanego, cofnęła powództwo wraz ze zrzeczeniem się roszczenia w tym zakresie.

### **Sąd Rejonowy w Suwałkach wyrokiem z 28.10.2019 r.:**

umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o zapłatę 3.268,47 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Rozstrzygnął też o kosztach procesu w ten sposób, że zasądził od powódki A. L. (1) na rzecz pozwanego Urzędu Miejskiego w A. kwotę 1.944,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 162,00 zł tytułem brakującej części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Sąd Rejonowy rozstrzygnął sprawę w oparciu o ustalony następujący stan faktyczny i rozważania prawne:

A. L. (1) pozostawała zatrudniona w Urzędzie Miejskim w A. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 30.10.2015 r., ostatnio na stanowisku Głównego Specjalisty w(...).

Zarządzeniem ówczesnego Burmistrza Miasta A. W. W. z 15.11.2018 r. 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 (...). Jednak żadnemu z dotychczasowych pracowników Wydziału (...)Urzędu Miejskiego w A., pomimo prowadzenia w tym czasie kilkunastu postępowań przetargowych, nie zmieniono zakresu obowiązków poprzez przypisanie zadań z zakresu udzielania zamówień publicznych.

W dniu 15.11.2018 r. A. L. (1) 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 15.11.2018 r. i w konsekwencji likwidacją (...) Referatu (...), na mocy art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, rozwiązują za porozumieniem umowę o pracę zawartą 30.10.2015 r. z przyczyn niedotyczących pracownika w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa 28.02.2019 r. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę postanowiono, iż pracownikowi zostanie wypłacona odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia pracownika (na mocy art. 10 w związku art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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.

Sąd Rejonowy ustalił też, że w wyniku drugiej tury wyborów samorządowych przeprowadzonej 4.11.2018 r. Burmistrzem Miasta A. został wybrany M. K., który objął urząd Burmistrza(...)19.11.2018 r.

Nowo wybrany Burmistrz Miasta A. M. K. zarządzeniem z 21.11.2018 r. nr (...) uchylił Zarządzenie Burmistrza Miasta A. nr (...) z 15.11.2018 r. w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego Urzędu Miejskiego w A., dotyczące likwidacji (...) Referatu (...).

Pismem z 30.11.2018 r. (doręczonym A. L. (1) 5.12.2018 r.) Burmistrz M. K. polecił A. L. (1) stawienie się w pracy w dniach od 17 stycznia 2019 r. do 28 lutego 2019 r. Wskazał, iż w tych dniach, czyli od 17 stycznia 2019 r. do 21 lutego 2019 r. kieruje A. L. na urlop wypoczynkowy (26 dni) oraz od 22 lutego 2019 r. do 28 lutego 2019 r. polecił A. L. wykorzystanie dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych (38 godz. 25 min.) - zgodnie z art. 167<sup>1</sup> Kodeksu pracy i art. 36<sup>2</sup> Kodeksu pracy. Oświadczył równocześnie, iż w związku z zaprzestaniem od 16 listopada 2018 r. świadczenia pracy, nie ma podstaw do wypłaty przyznanych A. L. dodatków specjalnych i funkcyjnego. Dodatki te z dniem 16 listopada 2018 r. zostają cofnięte. Oświadczył, w nawiązaniu do porozumienia z 15 listopada 2018 r., 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 niedotyczących 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 listopada 2018 r. w zakresie stwierdzenia, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a tym samym uchylił się od skutków prawnych oświadczenia o wypłacie odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

W dniu 31.12.2018 r. Burmistrz M. K. wystawił A. L. (1) kartę urlopową na okres od 17.01.2019 r. do 21.02.2019 r. (26 dni urlopu wypoczynkowego) oraz od 22.02.2019 r. do 28.02.2019 r. (wykorzystanie dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości 38 godzin 25 minut). Karta ta została odręczona A. L. (1) 4.01.2019 r.

Pismami z dnia 20.12.2018 r., z 17.01.2019 r. i z 18.01.2018 r. A. L. (1) odmówiła stawienia się do pracy w dniach od 17.01.2019 r. do 28.02.2019 r. i nie zgodziła się z nakazem pracodawcy na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego i wykorzystania dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy uznał, że w zakresie nieobjętym oświadczeniem powódki o cofnięciu pozwu wraz ze zrzeczeniem się roszczenia co kwoty 3.268,47 zł. brutto, powództwo nie jest uzasadnione. Ostatecznie precyzując powództwo powódka domagała się zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni oraz dwumiesięcznej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Sąd Rejonowy powołał się na art. 36<sup>2</sup> kodeksu pracy, zgodnie z którym 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> k.p., 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> k.p.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 6.04.2011 r. II PK 302/10, udzielenie pracownikowi urlopu w okresie wypowiedzenia polega na zwolnieniu pracownika z obowiązku wykonywania pracy w tym czasie (zwolnienie urlopowe), jednak cel tego zwolnienia jest w tym przypadku wyraźnie określony - jest nim wypoczynek pracownika. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik może być również zwolniony z obowiązku wykonywania pracy (na zasadzie zawartego przez strony porozumienia, co oznacza, że pracownik musi wyrazić zgodę - choćby dorozumianą, przez każde swoje zachowanie poddające się ocenie według art. 60 kodeksu cywilnego - na zwolnienie go od obowiązku wykonywania pracy). Jest to sytuacja zasadniczo odmienna od udzielenia pracownikowi w okresie wypowiedzenia urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167<sup>1</sup> k.p. W obydwu wypadkach pracownik jest zwolniony z obowiązku wykonywania pracy, nie musi także pozostawać w gotowości do pracy. Inny jest jednak cel obu tych rodzajów zwolnień od pracy. W przypadku zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy (na zasadzie porozumienia stron umowy o pracę,

a więc za zgodą pracownika) celem tym jest odsunięcie pracownika od pracy z powodu braku możliwości zatrudnienia go albo szkodliwości dla pracodawcy świadczenia przez niego pracy w tym czasie. W odróżnieniu od stosunku pracy z powołania, w którym zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia wynika bezpośrednio z ustawy, w umownym stosunku pracy pracownik powinien w zasadzie wyrazić zgodę na zwolnienie go z obowiązku wykonywania pracy. Dlatego też, aby odróżnić urlop wypoczynkowy udzielony pracownikowi na podstawie art. 167<sup>1</sup> k.p. od innego zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (z innych przyczyn niż zwolnienie urlopowe), pracodawca powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych (od konkretnego dnia do innego dnia), a jeżeli wcześniej zawarł z pracownikiem porozumienie (choćby dorozumiane) co do zwolnienia go z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, powinien uzyskać zgodę pracownika (która również może być wyrażona w sposób dorozumiany, musi być jednak jednoznaczna i nie budzić wątpliwości) na jego rezygnację z uzgodnionego wcześniej przez strony zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z innych przyczyn na rzecz udzielenia mu w tym okresie urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167<sup>1</sup> k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego, z powyższych rozważań wynika, że pracodawca powinien co do zasady uzyskać zgodę pracownika na rezygnację z uzgodnionego wcześniej przez strony w porozumieniu zwolnienia od obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę na rzecz udzielenia mu w tym okresie urlopu wypoczynkowego. Jednakże w realiach rozpoznawanej sprawy obowiązek uzyskania takiej zgody po stronie pracodawcy nie powstał. Sąd Rejonowy w tym kontekście w pełni podziela stanowisko wyrażone w głosie aprobującej do wyroku Sądu Najwyższego z 5 lipca 2005 r. (sygn. akt I PK 176/04, OSP 2007/1/4), zgodnie z którą jeżeli pracodawca wskutek okoliczności niedających się przewidzieć w momencie zwolnienia pracownika znajduje się w trudnej sytuacji kadrowej, a pracownik odmawia podjęcia pracy, mimo braku ważnych przeszkód, to jego zachowanie może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odmowy wyrażenia zgody na odwołanie zwolnienia ze świadczenia pracy (i tym samym do odmowy wykonania polecenia wykonywania pracy) lub zasadami współżycia społecznego. W takim przypadku nieuzasadniona ważnymi przyczynami odmowa podjęcia pracy w okresie wypowiedzenia może być potraktowana jako naruszenie obowiązku ze stosunku pracy. Mimo zwolnienia z głównego obowiązku pracowniczego, pracownik ma w dalszym ciągu obowiązek szeroko pojętej dbałości o dobro pracodawcy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że z uwagi na powyższe, zachowanie powódki polegające na odmowie podjęcia pracy mimo braku ważnych przeszkód (brak bowiem podstaw by uznać, że w okresie od dnia 17 stycznia 2019 r. do dnia 28 lutego 2019 r. powódka była niezdolna do pracy lub by istniały po jej stronie inne przeszkody, uniemożliwiające jej podjęcie pracy) w sytuacji, gdy wiedza powódki o zakładzie pracy pracodawcy była dla pozwanego niezwykle cenna (a więc pracodawca znajdował się w trudnej sytuacji wskutek okoliczności niedających się przewidzieć w momencie zwalniania pracownika) byłoby zachowaniem sprzecznym ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem ewentualnego prawa do odmowy udzielenia zgody na cofnięcie oświadczenia pracodawcy. Tym samym niestawienie się powódki do pracy 17 stycznia 2019 r. i w dniach następnych w dalszym ciągu, stanowiłoby ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Do takiego oświadczenia pracodawcy zresztą doszło, jednak nie wywołało ono skutków prawnych z uwagi na doręczenie go powódce po 28.02.2019 r.

Sąd Rejonowy zgodził się ze stanowiskiem pozwanego, iż wytłumaczeniem zmian organizacyjnych podejmowanych przez ówczesnego Burmistrza była chęć umożliwienia odejścia z pracy w Urzędzie Miejskim w A. powódki i drugiej pracownicy na niespotykane korzystnych warunkach z pokrzywdzeniem zakładu pracy. Ponadto umożliwienie odejścia wszystkim pracownikom jednej komórki organizacyjnej przy zwolnieniu ich z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, sparaliżowało wykonywanie zadań urzędu w tym zakresie. Żądania powódki naruszają zatem zasady współżycia społecznego. Powódka wiedziała, iż nie istnieją żadne przesłanki do likwidacji jej stanowiska pracy. Nie istniały też żadne przesłanki do zwalniania powódki 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 jest zatem powodów, dla których powódka z tego świadczenia pracy miałaby być w

okresie wypowiedzenia zwolniona. Wykonywana przez nią praca istniała, a jej zadania nie zostały przekazane innym pracownikom.

W ocenie Sądu Rejonowego, działania pracodawcy reprezentowanego przez ustępującego Burmistrza W. W. świadczą o pozorności zmian organizacyjnych wprowadzonych uchylonym zarządzeniem z 15.11.2018 r. Istotne jest w sprawie, iż wprowadzenie tej regulacji zostało dokonane na 4 dni przed ustąpieniem Burmistrza z urzędu. Kończąca się kadencja z pewnością nie uzasadniała tak radykalnych zmian organizacyjnych w strukturze Urzędu Miejskiego w A.. Brak powierzenia obowiązków z zakresu zamówień publicznych pracownikom Wydziału (...), do którego właściwości te zadania wskutek zmian miały trafić, świadczy o intencjonalnym działaniu. Zmiana organizacyjna wprowadzona przez pracodawcę zarządzeniem z 15.11.2018 r. miała zatem charakter pozorny i służyła jedynie stworzeniu przyczyny dla zwolnienia dwóch pracowników (w tym powódki) na bardzo korzystnych dla nich warunkach finansowych. Założenie w kwestionowanym porozumieniu, iż pracodawca wypłaci A. L. odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, powódka zostanie zwolniona 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 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 15.11.2018 r. nie miała być faktycznie wprowadzona, była pozorna, to w konsekwencji brak jest podstaw do uznania, iż powódce przysługuje odprawa z tytułu rozwiązania z nią umowy z przyczyn jej nie dotyczących.

Dlatego Sąd Rejonowy uznał, iż pozwany pracodawca skutecznie uchylił się przez oświadczenie złożone powódce na piśmie od skutków prawnych oświadczenia z dnia 15 listopada 2018 r. w zakresie stwierdzenia, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. 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 (por. pismo z dnia 30.11.2018r. – w aktach osobowych). Zatem roszczenie powódki o zapłatę dochodzonej odprawy z tytułu nieważnego porozumienia (art. 83 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), co do uznania, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, nie powstało.

Sąd Rejonowy uznał, że fakt, iż Prokuratura Rejonowa w(...)postanowieniem z 25.02.2019 r. sygn. (...)odmówiła wszczęcia śledztwa w sprawie o czyn z art. 231§1 k.k. świadczy jedynie o tym, iż w zachowaniu W. W. nie dopatrzono się znamion przestępstwa.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w okolicznościach sprawy podstawą roszczenia o zapłatę odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracownika jest art. 8 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.), a podstawą żądania zapłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest art.171 §1 k.p. Konkludując stwierdził, że skoro powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni na polecenie pracodawcy, w naturze, w okresie od 17.01.2019 r. do 21.02.2019 r. oraz nie przysługuje jej odprawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, jej roszczenia w tym zakresie zostały oddalone na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników i art.171 §1 k.p.– a contrario.

Wobec cofnięcia części powództwa tj. co do kwoty 3.268,47 zł. z tytułu wynagrodzenia za pracę powódki w godzinach nadliczbowych i dodatku funkcyjnego wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, Sąd Rejonowy na podstawie art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w sprawie w tej części.

O kosztach procesu orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. Skoro powódka przegrała proces co do kwoty 19.978,43 zł. tj. w ok. 86%, została zobowiązana do zwrotu na rzecz pozwanego kwoty 1.944,00 zł. Pozwany bowiem poniósł w

procesie koszty w wysokości 2.700,00 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 (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 265 z późn. zm.). Skoro natomiast pozwany pracodawca już po wniesieniu pozwu w przedmiotowej sprawie dokonał zapłaty części roszczenia (tj. w kwocie 3.268,47 zł.), należy go traktować jako przegrywającego sprawę w tej części tj. w 14%. 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 162,00 zł., na podstawie art. 100 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 785 ze zm.).

### ***Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka A. L. (1).***

Zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolne uznanie, że:

a) „zachowanie powódki polegające na odmowie podjęcia pracy, mimo braku ważnych przeszkód w sytuacji, gdy wiedza powódki o zakładzie pracy pracodawcy była dla pozwanego niezwykle cenna, byłoby zachowaniem sprzecznym ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem ewentualnego prawa do odmowy udzielenia zgody na cofnięcie oświadczenia pracodawcy. Tym samym niestawienie się powódki do pracy w dniu 17 stycznia 2019 r. i w dniach następnych w dalszym ciągu stanowiłoby ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Do takiego oświadczenia pracodawcy zresztą doszło, jednak nie wywołało ono skutków prawnych z uwagi na doręczenie go powódce po dniu 28.02.2019 r.”

b) „powódka była zobowiązana do stawienia się do pracy 17 stycznia 2019 r. i w dniach następnych, a obowiązek ten z pewnością zalicza się do katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaniechanie wykonania polecenia pozwanego i niestawienie się do pracy w okresie od 17 stycznia 2019 r. do 28 lutego 2019 r. 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 26 dni A. L. wykorzystwała na polecenie pracodawcy zgodnie z treścią karty urlopowej i w ten sposób zrealizowała roszczenie z tego tytułu.”

c) „wytłumaczeniem zmian organizacyjnych podejmowanych przez ówczesnego Burmistrza była chęć umożliwienia odejścia z pracy w Urzędzie Miejskiego w A. powódki i drugiej pracownicy na niespotykane korzystnych warunkach z pokrzywdzeniem zakładu pracy. Ponadto umożliwienie odejścia wszystkim pracownikom jednej komórki organizacyjnej przy zwolnieniu ich z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia sparaliżowało wykonywanie zadań urzędu w tym zakresie. Żądania powódki naruszają zatem zasady współżycia społecznego. Powódka wiedziała, iż nie istnieją żadne przesłanki do likwidacji jej stanowiska pracy. Nie istniały też żadne przesłanki do zwalniania powódki 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 jest zatem powodów, dla których powódka z tego świadczenia pracy miałaby być w okresie wypowiedzenia zwolniona. Wykonywana przez nią praca istniała, a jej zadania nie zostały przekazane innym pracownikom.”

d) pozorne były zmiany organizacyjne, wprowadzone uchylonym zarządzeniem z dnia 15 listopada 2018 r., ponieważ „Istotne jest w tej sprawie, w ocenie Sądu, iż wprowadzenia tej regulacji ustępujący Burmistrz dokonał na 4 dni przed ustąpieniem z urzędu. Kończąca się kadencja z pewnością nie uzasadniała tak radykalnych zmian organizacyjnych w strukturze Urzędu Miejskiego w A..”

2. naruszenie art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. 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.,

3. oczywiście niewłaściwe zastosowanie art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.,
4. bezzasadne pominięcie w ocenie prawnej art. 18 § 1 k.p.

Wskazując na powyższe, apelująca wnosila o:

1. zmianę wyroku w zaskarżonych częściach i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 19 978,43 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 marca 2019 r. do dnia zapłaty,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie. Powódka sformułowała w apelacji zarzuty dotyczące naruszenia zarówno norm prawa materialnego, jak i norm prawa procesowego. W pierwszym rzędzie należało odnieść się do zarzutów formalnych, bowiem dopiero stwierdzenie braku uchybień w tym zakresie, stwarza możliwość dokonania oceny prawidłowości zastosowania norm prawa materialnego.

W ocenie Sądu Okręgowego, przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji ocena zgromadzonych w postępowaniu dowodów, jako respektująca wskazania wynikające z art. 233 § 1 k.p.c., zasługuje na aprobatę. Stanowiła ona podstawę poczynienia prawidłowych ustaleń w zakresie okoliczności faktycznych sprawy istotnych dla rozstrzygnięcia, które z kolei były oparciem dla trafnych wniosków natury prawnej. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy akceptuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, a jako że traktuje je jako własne, brak jest podstaw do ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP z 1999 r., Nr 24, poz. 776).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji zasadnie przyjął, że działania pracodawcy reprezentowanego przez ustępującego Burmistrza W. W., dotyczące zmian organizacyjnych, wprowadzonych uchylonym zarządzeniem z 15.11.2018 r., były pozorne.

Zgodnie z treścią art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozor. 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 pozor, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozor, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. 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 k.c. 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 k.c. 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 pozor 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 k.c. w związku z art. 300 k.p. wskutek uznania, że reorganizacja (...), 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 niedotyczących.

Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że działania ustępującego Burmistrza świadczą o pozorności zmian organizacyjnych wprowadzonych uchylonym zarządzeniem z 15.11.2018 r. 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 15.11.2018 r. 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 niedotyczących 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 15.11.2018 r. 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 niedotyczących.

Nie jest też zasadny zarzut apelacji, że Sąd Rejonowy naruszył art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. 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 pierwszej 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 niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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.



Przy ocenie pozorności, nie można pominąć też faktu, że powódka była cenionym pracownikiem Urzędu w czasie kadencji pełnionej przez Burmistrza W. W., awansowanym, nagradzanym za zasługi, kierowanym na wiele szkoleń z zakresu zamówień publicznych i studia podyplomowe. Pełniła też m.in. funkcję koordynatora zamówień publicznych Urzędu, w dwuosobowej komórce organizacyjnej. Zasadne jest zatem przyjęcie, że miała świadomość niezbędności stanowiska – komórki do obsługi zamówień publicznych w Urzędzie, a tym samym znaczenia i skutków rzekomej reorganizacji i porozumienia, co do zwolnienia. Zatem rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, że roszczenie powódki o zapłatę dochodzonej odprawy z tytułu nieważnego porozumienia (art. 83 §1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), co do uznania, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie powstało, jest prawidłowe.

Niezasadny jest również zarzut naruszenia art. 327<sup>1</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. 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> k.p. o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy.

Rozważania należy rozpocząć od wskazania, że odesłanie zawarte w art. 300 k.p. 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> k.p. 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 publ. Legalis nr 1894909). Zwolnienie od pracy należy skonfrontować z zobowiązaniem, jakie wziął na siebie pracownik przez zawarcie umowy o pracę – art. 22 § 1 k.p. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy jest odstępstwem od umówionego wzorca, obowiązku świadczenia pracy przez pracownika w ramach stosunku pracy. Zostało ono wprowadzone w przepisach 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> k.p. 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> k.p. 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> k.p. nie stosuje się reguły wyrażonej w art. 61 § 1 k.c., gdyż aspekt związany z czynnościami kierowniczymi został w prawie pracy

uregulowany w sposób zupełny, co wyklucza sięgnięcie po upoważnienie z art. 300 k.p. Również cofnięcie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy ma ten sam charakter i właściwości.

Konstrukcja z art. 36<sup>(2)</sup> k.p. współgra funkcjonalnie z rozwiązaniem przewidzianym w art. 167<sup>(1)</sup> k.p. 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> k.p. 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 k.p., 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> k.p., 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> k.p.) 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> k.p. 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> k.p.) niejako automatycznie sprawia, że nieaktualna pozostaje druga (zwolnienie z art. 36<sup>(2)</sup> k.p.). 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 k.p., 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, wykorzystwała 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 k.p. 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 k.p.c. oddalił apelację, jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

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

(...)