



Sygn. akt II PSKP 3/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. W.

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w A.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 listopada 2022 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Suwałkach
z dnia 30 października 2020 r., sygn. akt III Pa 12/20,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Suwałkach do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 30 października 2020 r., sygn. akt III Pa 12/20 Sąd Okręgowy w Suwałkach oddalił apelację R. W. od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach z 10 lipca 2020 r., sygn. akt IV P 41/19, którym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo przeciwko Urzędowi Miejskiemu w A. o zapłatę.

Powódka była zatrudniona w Urzędzie Miejskim w A. na podstawie umowy o pracę zawartej 2 lutego 2004 r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku Głównego Specjalisty w Referacie Zamówień Publicznych w Wydziale Organizacyjno-Prawnym.

Zarządzeniem ówczesnego Burmistrza Miasta A.- W. W. z 1 listopada 2018 r. nr [...], został nadany nowy regulamin organizacyjny Urzędu Miejskiego w A.. W świetle nowego Regulaminu, z dniem wydania zarządzenia, został zlikwidowany Samodzielny Referat Zamówień Publicznych, a zadania w zakresie udzielania zamówień publicznych zostały przypisane do zadań Wydziału Organizacyjno-Prawnego. W tym czasie pracownikami Wydziału Organizacyjno-Prawnego Urzędu Miejskiego w A. byli: E. S., D. W., B. F., A. C., A. C.1, E. P., E. Ż., J. O., L. K., M. K., M. L., K. C., D. C.. Po likwidacji Referatu ds. Zamówień Publicznych żaden z tych pracowników Wydziału Organizacyjno-Prawnego 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.. Nie została podpisana z nim umowa na prowadzenie zamówień publicznych.

W dniu 15 listopada 2018 r. powódka i Urząd Miejski w A., reprezentowany przez B. W. zawarli porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Strony zgodnie oświadczyły, iż w związku z Zarządzeniem Burmistrza Miasta A. nr [...] z 15 listopada 2018 r. i w konsekwencji likwidacją Samodzielnego Referatu Zamówień Publicznych, na mocy art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, rozwiązują za porozumieniem umowę o pracę zawartą w dniu 2 lutego 2004 r. z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa w dniu 28 lutego 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 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.

W dniu 4 listopada 2018 r. odbyła się II tura wyborów samorządowych i Burmistrzem Miasta A. został wybrany M. K., który objął urząd Burmistrza Miasta A. 19 listopada 2018 r.

Nowo wybrany Burmistrz Miasta A.- M. K. zarządzeniem z 21 listopada 2018 r. nr [...] uchylił Zarządzenie Burmistrza Miasta A. nr [...] z 15 listopada 2018 r. w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego Urzędu Miejskiego w A.. Od 21 listopada 2018 r. zamówieniami publicznymi w Referacie do Zamówień Publicznych UM 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..

Pismem z 30 listopada 2018 r. (doręczonym powódce 3 grudnia 2018 r.) Burmistrz M. K. polecił jej stawienie się w pracy od 21 grudnia 2018 r. do 28 lutego 2019 r. Wskazał, iż w tych dniach kieruje powódkę na urlop wypoczynkowy (38 dni) oraz od 18 lutego 2019 r. do 28 lutego 2019 r. polecił jej wykorzystanie dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych (71 godz.) - zgodnie z art. 167¹ k.p. i art. 36² k.p. Oświadczył, że w związku z zaprzestaniem od 16 listopada 2018 r. świadczenia pracy nie ma podstaw do wypłaty przyznanych pracownikowi dodatków specjalnych i funkcyjnego, w związku z czym zostają one cofnięte. W nawiązaniu do porozumienia z 15 listopada 2018 r. 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 niedotyczących pracowników). Likwidacja

Samodzielnego Referatu Zamówień Publicznych 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 15 listopada 2018 r. w zakresie stwierdzenia, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r., a tym samym uchylił się od skutków prawnych oświadczenia o wypłacie odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

W dniu 31 grudnia 2018 r. Burmistrz M. K. wystawił powódce kartę urlopową na okres od 21 grudnia 2018 r. do 15 lutego 2019 r. (38 dni urlopu wypoczynkowego) oraz od 18 lutego 2019 r. do 28 lutego 2019 r. (wykorzystanie dni wolnych za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości 71 godzin). Karta ta została odręczona powódce 4 stycznia 2019 r.

Pismem z 20 grudnia 2018 r. powódka poinformowała Burmistrza, że zgodnie z porozumieniem została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w terminie od 15 listopada 2018 r. do 28 lutego 2019 r. i oświadczyła, że nie wyraża zgody na stawienie się do pracy i polecenie 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 2018 r. - luty 2019 r. i wypłacił wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych - łącznie kwotę 4.997,10 zł.

Wyrokiem z 10 lipca 2020 r., sygn. akt IV P 41/19 Sąd Rejonowy w Suwałkach umorzył postępowanie w zakresie kwoty 4.997,10 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 1.998 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III) i zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 247 zł tytułem brakującej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy (pkt IV).

Wyrok ten zaskarżyła apelacją powódka, zarzucając mu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 327¹ § 1 pkt 2 k.p.c.; art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 18 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd odwoławczy wskazał, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podzielił i zaakceptował te ustalenia i właściwą argumentację prawną.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów. Apelujący podnosząc zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. 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 pierwszej instancji zasadnie przyjął, że działania pracodawcy reprezentowanego przez ustępującego Burmistrza W. W., dotyczące zmian organizacyjnych, wprowadzonych uchylonym zarządzeniem z 15 listopada 2018 r., były pozorne. Zasadnie zatem powołał się na art. 83 § 1 k.c. Sąd drugiej instancji nie podzielił zarzutu naruszenia art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. wskutek uznania, że reorganizacja Urzędu, polegająca na likwidacji Samodzielnego Referatu Zamówień Publicznych, była pozorna, a więc w konsekwencji brak jest podstaw do uznania, iż powódce przysługuje odprawa z tytułu rozwiązania z nią umowy z przyczyn jej nietyczących. Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że działania ustępującego Burmistrza świadczą o pozorności zmian organizacyjnych wprowadzonych uchylonym zarządzeniem z 15 listopada 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 Organizacyjnego, do którego właściwości te zadania wskutek zmian miały trafić, świadczy o intencjonalnym działaniu. Zmiana organizacyjna wprowadzona przez pracodawcę zarządzeniem z

15 listopada 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 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 listopada 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 nie dotyczących.

W ocenie Sądu odwoławczego nie był również 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 15 listopada 2018 r. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji zasadnie uznał, że pozwany pracodawca skutecznie uchylił się, przez oświadczenie złożone powódce na piśmie, od skutków prawnych oświadczenia z 15 listopada 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 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 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, nie powstało, jest prawidłowe.

Niezasadny był również, zdaniem Sądu odwoławczego, zarzut naruszenia art. 327¹ § 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 15 listopada 2018 r. Zasadnicze znaczenie dla oceny tego zarzutu ma charakter prawny oświadczenia z art. 36² k.p. o zwolnieniu z obowiązku świadczenia pracy. Sąd drugiej instancji wskazał, 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. 36² k.p. Równie przekonujące jest zapatrywanie, że czynność ta znajduje odzwierciedlenie w sferze kierowniczej pracodawcy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 marca 2019 r., III PK 96/18). 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 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. 36² 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.

Charakterystyka ta odpowiada właściwościom zwolnienia z art. 36² 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. 36² 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. 36² k.p. współgra funkcjonalnie z rozwiązaniem przewidzianym w art. 167¹ 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 „poluźnia” 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. 167¹ k.p. jest dla pracownika wiążące, 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. 36² 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 wchodzi 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. 167¹ 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. 167¹ k.p. Zmiana sytuacji prawnej (w obrębie wytyczonym przez omawiane przepisy) pozostawiona została swobodnej decyzji pracodawcy. Zaakcentowanie jednej sytuacji (urlopu udzielonego na podstawie art. 167¹ k.p.) niejako automatycznie sprawia, że nieaktualna pozostaje druga (zwolnienie z art. 36² k.p.). Ważne jest tylko to, czy wola pracodawcy została wyrażona w sposób zrozumiały dla pracownika i pozwalający na precyzyjne oddzielenie obu okresów.

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., był 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 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.

Powyższy wyrok skargą kasacyjną zaskarżyła powódka w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenia prawa materialnego przez:

1. niewłaściwe zastosowanie w sprawie art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. wskutek oczywiście błędnej wykładni art. 83 § 1 k.c. 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 nie odnosi się do przyczyny tam wskazanej, bowiem ta przyczyna jest oświadczeniem wiedzy;

2. oczywiście błędną wykładnię art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że przewidziana art. 83 § 1 k.c. 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);

3. bezzasadną odmowę zastosowania w sprawie art. 18 § 1 k.p.

W związku z powyższym skarżąca wniosła o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Suwałkach wraz z rozstrzygnięciem o kosztach niniejszego postępowania, a w tym o kosztach zastępstwa procesowego, wywołanych wniesieniem skargi kasacyjnej;

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu wg norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego, za wszystkie instancje, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o:

1. oddalenie skargi kasacyjnej jako bezzasadnej;

2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania.

Wyrok w niniejszej sprawie został wydany przedwcześnie, bez ustalenia wszystkich, kluczowych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy okoliczności, co powoduje, że nie jest możliwe dokonanie oceny prawidłowości zastosowania przez Sąd drugiej instancji przepisów prawa materialnego. Kontrola kasacyjna zastosowania przepisów materialnych jest bowiem możliwa jedynie w sytuacji, gdy zostały one zastosowane w pełni ustalonym stanie faktycznym.

W niniejszej sprawie natomiast Sąd Okręgowy, podobnie jak Sąd Rejonowy, nie ustalił, na jakiej podstawie doszło do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Jest to kluczowa okoliczność dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem od niej zależy ocena zasadności roszczeń dochodzonych przez powódkę. Zauważyć należy, że w sprawie ustalono, że 15 listopada 2018 r. powódka i pozwany Urząd Miejski w Augustowie, reprezentowany przez poprzedniego Burmistrza zawarli porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę. W treści porozumienia przewidziano, że w związku z Zarządzeniem Burmistrza Miasta A. nr [...] z 15 listopada 2018 r. i w konsekwencji likwidacją Samodzielnego Referatu Zamówień Publicznych, na mocy art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, rozwiązują za porozumieniem umowę o pracę zawartą w dniu 2 lutego 2004 r. z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływa w dniu 28 lutego 2019 r. Treść zawartego przez strony porozumienia wywołuje poważne wątpliwości, co do faktycznej podstawy rozwiązania stosunku pracy z powódką, które jednak całkowicie umknęły uwadze Sądu drugiej instancji. Strony porozumienia z jednej bowiem strony, wprost wskazały, że rozwiązują umowę o pracę za porozumieniem stron, powołując się zresztą na art. 30 § 1 pkt 1 k.p., który dotyczy rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Jednak z drugiej strony, przewidziały, że umowa o pracę rozwiązuje się z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, a jednocześnie powódce przysługuje

odprawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Sąd drugiej instancji w ogóle nie rozważał podstawy rozwiązania z powódką umowy o pracę, jednocześnie jednak bezrefleksyjnie zastosował w niniejszej sprawie art. 36² k.p., który stanowi, że 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. Podobnie Sąd odwoławczy bez żadnych głębszych rozważań zastosował art. 167¹ k.p., zgodnie, z którym 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. 155¹ k.p.

Należy zauważyć, że oba cytowane powyżej przepisy znajdują zastosowanie jedynie w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, nie mają natomiast zastosowania do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Stąd też, w niniejszej sprawie nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie przywołanych przepisów bez ustalenia, jaka była podstawa rozwiązania stosunku pracy z powódką. Jeżeli bowiem do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie porozumienia stron, to wskazane przepisy nie mogą znaleźć w niniejszej sprawie zastosowanie. W tej sytuacji postanowienia zawarte w porozumieniu stron z 15 listopada 2018 r., dotyczące zwolnienia powódki z obowiązku świadczenia pracy oraz wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop miały charakter postanowień umownych, nie wynikały natomiast z polecenia pracodawcy wydanego na podstawie art. 36² k.p., czy też art. 167¹ k.p. Godzi się w związku z tym zauważyć, że podlegałyby one wówczas ocenie na podstawie zasady uprzywilejowania pracownika wyrażonej w art. 18 k.p., jako postanowienia umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Przechodząc dalej, należy zauważyć, że również zastosowanie art. 83 § 1 k.c. w niniejszej sprawie jest zależne od dokonania oceny podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z tym przepisem 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. Wskazany przepis odnosi się do oświadczenia woli, nie zaś do wszelkich oświadczeń podmiotów prawa cywilnego, może on zatem znaleźć zastosowanie jedynie do składników oświadczenia woli stron niniejszego postępowania.

Jeżeli zatem w niniejszej sprawie doszło do rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, to faktycznie oświadczeniem woli każdej ze stron były objęte wszystkie elementy porozumienia, zarówno 1) wno dotyczące samego faktu rozwiązania umowy o pracę, jak i warunków tego rozwiązania oraz okoliczności mu towarzyszących. Jeżeli jednak w niniejszej sprawie uznamy, że umowa o pracę została rozwiązana na podstawie oświadczenia jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia, to elementem oświadczenia woli jest jedynie wola rozwiązania stosunku pracy, natomiast już przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie jest takim elementem oświadczenia woli, jak słusznie zauważyła skarżąca, jest to oświadczenie wiedzy. Ponadto, w takim przypadku, również wypłata odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników nie wynika z woli stron stosunku pracy, jest natomiast *ex lege* skutkiem takiego rozwiązania umowy o pracę. W związku z tym, w zależności od podstawy rozwiązania stosunku pracy różna będzie ocena zakresu objętego oświadczeniami woli stron niniejszego postępowania, które mogą podlegać ocenie pod kątem pozorności.

Należy również wziąć pod uwagę, że na podstawie art. 83 § 1 k.c. nieważność oświadczenia woli następuje z mocy prawa i nie jest uzależnione od złożenia stosownego oświadczenia przez jedną ze stron. Co więcej, na podstawie tego przepisu, strona zainteresowana nie może wybierać, które elementy oświadczenia woli będą nieważne, a które nie, jak bowiem wskazano powyżej, skutek w postaci nieważności następuje z mocy prawa. W niniejszej sprawie natomiast, Sąd drugiej instancji uznał, że pozwany mógł „uchylić się” od skutków oświadczenia woli dotkniętego, w ocenie Sądu, pozornością jedynie w zakresie przyczyny rozwiązania stosunku pracy i skutku w postaci wypłaty odprawy, nie zaś w zakresie samego rozwiązania umowy o pracę. Taka ocena, bez ustalenia podstawy rozwiązania stosunku pracy, jest przedwczesna. Jeżeli bowiem strony

rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron, to faktycznie można oceniać poszczególne elementy oświadczenia woli zawartego w porozumieniu pod kątem ich pozorności. Jeżeli jednak do rozwiązania umowy o pracę doszło na podstawie wypowiedzenia umowy o pracę, to nie można ocenić pozorności jedynie w zakresie przyczyny wypowiedzenia, czy też skutku w postaci obowiązku wypłaty odprawy, bez ustalenia pozorności samego rozwiązania umowy o pracę, nie są to bowiem elementy oświadczenia woli, a jedynie oświadczenie wiedzy i skutek rozwiązania umowy o pracę następujący z mocy prawa, niezależnie od woli stron stosunku pracy.

Nie można również pominąć faktu, że sama korzystność zawartego porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę dla pracownika nie może świadczyć o jego pozorności. Sąd drugiej instancji podkreślał, że zawarte porozumienie było bardzo korzystne dla powódki, jednak nie powinno to szczególnie dziwić. Generalnie pracownik negocjujący porozumienie rozwiązujące umowę o pracę stara się osiągnąć jak najkorzystniejsze dla siebie warunki, co ma mu umożliwić zminimalizowanie negatywnych skutków rozwiązania umowy o pracę, a także trybu jej rozwiązania. Stąd też dążenie do uzyskania jak najkorzystniejszych warunków rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie jest niczym nagannym. Pamiętać przy tym należy, że zawarcie porozumienia wymaga zgodnego oświadczenia woli obu stron stosunku pracy, a nie jedynie pracownika. Stąd też, jeżeli osoba reprezentująca pracodawcę narusza jakieś przepisy zawierając porozumienie określonej treści należy raczej rozważyć odpowiedzialność tej osoby, a nie obciążać skutkami takiego naruszenia pracownika, który działa przede wszystkim w swoim interesie.

Sąd drugiej instancji rozpoznając sprawę ponownie ustali zatem przede wszystkim, na jakiej podstawie doszło do rozwiązania umowy o pracę z powódką – porozumienia czy wypowiedzenia. Dopiero po dokonaniu tego ustalenia oceni natomiast zasadność roszczeń powódki, również w świetle ewentualnej pozorności oświadczeń woli stron stosunku pracy. Na marginesie warto również zwrócić uwagę, że postanowienie przyznające powódce odprawę zawarte w porozumieniu stron stosunku pracy należy ocenić nie tylko pod kątem przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn nie dotyczących pracowników, ale również jako odprawę przyznaną na podstawie umowy pomiędzy stronami stosunku pracy.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[as]

l.n