

Sygn. akt VIII **Pa 104/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 1 października 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** Z. M.

**przeciwko** P. G. L. L. P. N. R.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** pozwanego

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Gliwicach

**z dnia** 19 marca 2015 r. **sygn. akt** VI P 3701/14

1) oddala apelację,

2) zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. akt VIII Pa 104/15**

## UZASADNIENIE

Powódka Z. M. w pozwie skierowanym przeciwko P. G. L. - L. P. -N. R. w R., domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w pozwanym ewentualnie ustalenia łączącego strony stosunku pracy opartego na podstawie powołania oraz zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego poniesione koszty postępowania, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych w wysokości czterokrotnej stawki minimalnej.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie powołania, na stanowisku zastępcy nadleśniczego od dnia 1 czerwca 1997 roku. Obowiązki pracownicze powódka wykonywała do dnia 31 marca 2011 roku. Następnie pozwany udzielił powódce urlopu bezpłatnego w związku z objęciem stanowiska zastępcy burmistrza T. na okres od dnia 1 kwietnia 2011 roku do 21 listopada 2014 rok, to jest do końca kadencji. Z dniem 19 sierpnia 2014 roku stosunek pracy powódki uległ przekształceniu z mocy prawa, z powołania na umowę o pracę na czas nieokreślony. W okresie od dnia 11 sierpnia 2014 roku do dnia 22 sierpnia 2014 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Dnia 22 sierpnia 2014 roku powódka odebrała oświadczenie woli pozwanego o odwołaniu jej z zajmowanego stanowiska z powodu braku możliwości zatrudnienia jej na stanowisku zastępcy nadleśniczego. Pozwany wskazał w oświadczeniu woli, że odwołanie było równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 53 k.p. Powódka podała, że pozwany niezgodnie z prawem rozwiązał z nią stosunek pracy. Pozwany nie mógł odwołać powódki z zajmowanego stanowiska, gdyż jej stosunek pracy był oparty na umowie o pracę na czas nieokreślony. W związku z tym oświadczenie woli pozwanego dotyczy rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powódka podała, że pozwany nie wskazał należycie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Z jednej strony pozwany wskazuje jako podstawę prawną ustania stosunku pracy art. 53 k.p.; zaś z drugiej strony podaje, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy był brak możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku zastępcy nadleśniczego. Powódka wskazała, że pozwany nie mógł rozwiązać z nią umowy o pracę w trybie art. 53 k.p., bowiem przebywała ona na urlopie bezpłatnym. Nadto, nieprawdziwą przyczyną był brak możliwości zatrudnienia powódki na dotychczas zajmowanym stanowisku. Powódka dodała, że jest członkiem zakładowej organizacji związkowej i pozwany nie wyczerpał trybu konsultacji związkowej. Powódka zwróciła uwagę, że jej stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie, bowiem w chwili odebrania oświadczenia woli przebywała na zwolnieniu lekarskim i urlopie bezpłatnym (art. 41 k.p.); dodatkowo powódka korzysta z ochrony przedemerytalnej (art. 39 k.p.).

Powódka podała, że pozwany nie wykazał, aby przed odwołaniem jej ze stanowiska uzyskał na tę czynność zgodę dyrektora regionalnej dyrekcji Lasów Państwowych.

Powódka podniosła zarzut także nadużycia prawa podmiotowego przez pozwanego (art. 8 k.p.), bowiem art. 70 § 1 zdanie pierwsze k.p. nie może chronić praktyki odwoływania ze stanowisk pracy z przyczyn pozamerytorycznych.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż oświadczenie woli pozwanego zawarte w piśmie z dnia 8 sierpnia 2014 roku wywołało skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy opartego na powołaniu (art. 70 k.p.) przed dniem 19 sierpnia 2014 roku. Pozwany podał, że uzgodnił z powódką nowe warunki pracy po zakończeniu urlopu bezpłatnego. Powódka miała świadczyć pracę na stanowisku leśniczego leśnictwa P. na dotychczasowych warunkach płacy. Na dzień 8 sierpnia 2014 roku zostało ustalone spotkanie, podczas którego strony miały zawrzeć porozumienie w zakresie zmiany warunków pracy. Powódka odwołała wcześniej umówione spotkanie z pracodawcą. W związku z tym pozwany sporządził dnia 8 sierpnia 2014 roku pismo o odwołaniu powódki ze stanowiska nadleśniczego. Oświadczenie to mieli wręczyć powódce kadrowa S. F., która w towarzystwie adwokata P. K. (1) dnia 8 sierpnia 2014 roku udała się do urzędu miasta, gdzie pracę świadczyła powódka na stanowisku zastępcy burmistrza. Powódka odmówiła przyjęcia kadrowej. W związku z tym leśniczy Z. C. udał się do miejsca zamieszkania powódki, aby wręczyć jej oświadczenie woli pozwanego o odwołaniu z funkcji nadleśniczego. Powódka odmówiła przyjęcia oświadczenia woli pozwanego. Pozwany wskazał, że opisane zachowania powódki stanowią nadużycie prawa, bowiem pracownik świadomie odmówił przyjęcia oświadczenia woli pracodawcy, zarówno w miejscu pracy, jak i w miejscu zamieszkania. Powódka posiadała wiedzę o nowelizacji ustawy o lasach, zgodnie z którą stosunek pracy nadleśniczego ulegnie zmianie z powołania na umowę o pracę na czas nieokreślony. Pozwany dodał, że rozwiązując stosunek pracy oparty na powołaniu, nie miał obowiązku przeprowadzenia konsultacji ze związkami zawodowymi. Pozwany zwrócił uwagę, że związki zawodowe nie informowały pracodawcy o swoich członkach, co uniemożliwiało przeprowadzenia konsultacji związkowej. Pozwany dodał, że przed złożeniem oświadczenia woli powódce dokonał uzgodnienia z dyrektorem regionalnej dyrekcji Lasów Państwowych w K. K. S..

Wyrokiem z dnia 19 marca 2015r. sygn. VIP 3701/14 – Sad Rejonowy w G. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Jak ustalono, dnia 1 czerwca 1997 roku powódka została powołana na stanowisko zastępcy nadleśniczego Nadleśnictwa R. w R.. Stosunek pracy został nawiązany na podstawie powołania.

Pozwany udzielił powódce urlopu bezpłatnego na okres od dnia 1 lutego 2011 roku do dnia 21 listopada 2014 roku, w związku z objęciem przez powódkę stanowiska zastępcy burmistrza miasta T..

Pozwany podjął decyzję o odwołaniu powódki z zajmowanego stanowiska na podstawie art. 70 k.p. Decyzja pozwanego była związana z upływem kadencji powódki na stanowisku zastępcy burmistrza i niemożliwością kontynuacji zatrudnienia powódki na stanowisku zastępcy nadleśniczego. W okresie urlopu bezpłatnego powódki, pozwany zatrudnił na stanowiska zastępcy nadleśniczego H. W..

Pozwany swoją decyzję uzgodnił z dyrektorem regionalnej dyrekcji Lasów Państwowych K. S. na spotkaniu dnia 28 lipca 2014 roku. Uczestnicy spotkania K. S. oraz nadleśniczy Nadleśnictwa R. J. S. rozmawiali na temat powrotu powódki do pracy po zakończonym urlopie bezpłatnym oraz niemożnością zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku. Uczestnicy ustalili, że powódce zostanie zaproponowane nowe stanowisko pracy; a w przypadku odrzucenia propozycji, powódka zostanie odwołana ze stanowiska zastępcy nadleśniczego.

Pozwany wskazał, że ustalili z powódką oraz jej małżonkiem spotkanie na dzień 8 sierpnia 2014 roku, którego przedmiotem miało być uzgodnienie nowych warunków pracy powódki. Powódka zaprzeczyła twierdzeniom pozwanego, a pozwany nie wykazał, aby dnia 8 sierpnia 2014 roku miało odbyć się spotkanie z powódką w zakresie dalszego jej zatrudnienia po zakończonym urlopie bezpłatnym.

Pozwany polecił S. F., aby w towarzystwie pełnomocnika adwokata P. K. (1) udała się do Urzędu Miasta w T. i wręczyła powódce dokument o odwołaniu jej ze stanowiska zastępcy nadleśniczego.

S. F. wraz z P. K. (1) udała się do urzędu miasta, gdzie sekretarka H. J. poinformowała ich, że powódka jest zajęta, bowiem ma umówione spotkanie. Pracownicy pozwanego podjęli decyzję, że będą czekać aż spotkanie zakończy się. Po godzinie sekretarka spytała się oczekujących na spotkanie z powódką o dane personalne. Następnie sekretarka, po rozmowie z powódką, poinformowała pracowników pozwanego, że powódka w dniu 8 sierpnia 2014 roku nie przyjmie ich, bowiem jest zajęta. S. F. oraz P. K. (2) nie podali sekretarce H. J., jaki jest cel ich wizyty w urzędzie miasta.

Dnia 14 sierpnia 2014 roku pracownik pozwanego Z. C. otrzymał polecenie udania się do miejsca zamieszkania powódki, celem wręczenia jej przesyłki od pozwanego. Na miejscu, małżonek powódki M. M. powiedział Z. C., że powódka jest na zwolnieniu lekarskim i nie przyjmie go ani nie odbierze przesyłki. Z. C. nie informował małżonka powódki o zawartości przesyłki pozwanego.

Dnia 22 sierpnia 2014 roku pozwany za pośrednictwem poczty złożył powódce oświadczenie woli o odwołaniu jej z dniem 8 sierpnia 2014 roku ze stanowiska zastępcy nadleśniczego na podstawie art. 70 k.p. Pozwany podał, że odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 53 k.p. – z powodu braku możliwości zatrudnienia na stanowisku zastępcy nadleśniczego.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach zasługuje na uwzględnienie.

Wskazał na wstępie rozważań, iż istotnym w niniejszej sprawie było ustalenie, kiedy powódka miała możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli pozwanego o odwołaniu jej ze stanowiska zastępcy nadleśniczego – art. 61 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p.

Do dnia 18 sierpnia 2014 roku obowiązywała norma prawna zawarta w art. 35 ust. 1 pkt) 2b lit. a) ustawy z dnia 28 września 1991 roku o lasach (Dz.U. z 2000 roku, Nr 56, poz. 679), zgodnie z którą [...] nadleśniczy powołuje i odwołuje zastępców nadleśniczego w uzgodnieniu z dyrektorem regionalnej dyrekcji Lasów Państwowych. Natomiast z dniem 19 sierpnia 2014 roku stosunek pracy zastępcy nadleśniczego przekształcił się z mocy prawa w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 2 ustawy z dnia 10 czerwca 2014 roku o zmianie ustawy o lasach (Dz.U. z 2014 roku, poz. 1032).

Powódka pierwotnie była zatrudniona na podstawie powołania.

W związku z powyższym ustalenie daty realnej możliwości zapoznania się przez powódkę z treścią oświadczenia woli o odwołaniu jej ze stanowiska zastępcy nadleśniczego zmierzało do ustalenia - czy w chwili doręczenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, strony łączył stosunek pracy oparty na powołaniu, czy na umowie o pracę na czas nieokreślony.

W toku procesu strona pozwana twierdziła, że doręczyła skutecznie oświadczenie woli o odwołaniu powódki ze stanowiska zastępcy nadleśniczego w chwili, kiedy strony łączył stosunek pracy oparty na powołaniu.

Z takim stanowiskiem Sąd I instancji się nie zgodził.

Wskazał, iż zgodnie z art. 70 § 1 zdanie pierwsze k.p. pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Natomiast art. 70 § 1<sup>1</sup> k.p. stanowi, że odwołanie powinno być dokonane na piśmie; zaś art. 70 § 3 k.p. stanowi, że odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53.

Odwołanie staje się skuteczne z chwilą doręczenia pracownikowi pisma o odwołaniu w taki sposób, że mógł się z tym pismem zapoznać (art. 61 k.c. w związku z art. 70 § 1<sup>1</sup> k.p.).

Norma prawna zawarta w art. 69 k.p. nakazuje do powołania stosować przepisy o umowie o pracę na czas nieokreślony. W sprawach zaś dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony nieunormowanych przepisami prawa pracy znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Przepisy ustawodawstwa pracy dotyczące umów o pracę nie normują wyczerpująco sposobu składania oświadczeń woli. Nie regulują między innymi kwestii, kiedy – w jakim momencie – należy uważać, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu (odwołanie) zostało złożone. Odpowiedź na to pytanie zawiera art. 61 zdanie 1 k.c., zgodnie z którym oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią. Przepis ten ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy z powołania.

Przewidziana w art. 61 k.c. norma nie wymaga, aby adresat faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia. Decydujące jest to, iż istniała taka możliwość (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2004 roku, w sprawie II CK 358/02, opublikowany w: Wokanda z 2004 roku, Nr 9, s. 6).

Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, dla którego obligatoryjna jest forma pisemna, jest złożone pracownikowi z chwilą doręczenia pisma adresatowi w sposób bezpośredni – czyli do rąk pracownika bądź osoby upoważnionej do działania w jego imieniu – lub w dniu, w którym adresat listu przesłanego pocztą mógł zapoznać się z jego treścią (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1995 roku, w sprawie I PRN 2/95, opublikowany w OSNP z 1995 roku, Nr 18, poz. 229, oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 roku, w sprawie III ZP 31/98, opublikowana w OSNP z 1999 roku, Nr 3, poz. 80). Niedopuszczalne jest natomiast uznanie za taki moment chwili przygotowania pisma zawierającego to oświadczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 roku, w sprawie I PRN 111/84, opublikowany w OSNC z 1985 roku, Nr 4, poz. 57, oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 1982 roku, w sprawie II CR 380/82, opublikowany w OSNCP z 1983 roku, Nr 8, poz. 117). Decydujący jest zatem moment realnej możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z

dnia 6 listopada 1980 roku, w sprawie I PRN 109/80, opublikowany w OSNCP z 1981 roku, Nr 6, poz. 107, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 roku, w sprawie I PRN 111/84, opublikowany w OSNCP z 1985 roku, Nr 4, poz. 57), chociażby z własnej woli pracownik tego nie uczynił (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1996 roku, w sprawie I PK 36/96, opublikowany w OSNP z 1997 roku, Nr 14, poz. 251, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 1995 roku, w sprawie I PR 2/95, opublikowany w OSNP z 1995 roku, Nr 18, poz. 229).

Ponadto wskazał Sąd I instancji, że odmowa przyjęcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę (o odwołaniu) nie ma znaczenia prawnego. Wypowiedzenie jest czynnością jednostronną, która dochodzi do skutku bez względu na zgodę drugiej strony. Pracownik, który bez usprawiedliwionych przyczyn odmówił przyjęcia pisma wypowiadającego mu umowę o pracę, zgodnie z wymogami Kodeksu pracy nie może domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania do Sądu Pracy ani powołać się na to, że pracodawca nie poinformował go o możliwości, terminie i trybie odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2004 roku, w sprawie I PK 429/03, opublikowany w MoPr-wkł z 2005 roku, Nr 2, s. 1-3). Za formę odmowy przyjęcia oświadczenia woli pracodawcy należy uznać m.in. sytuację, w której adresat z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie (wyrok Sądu Najwyższy z 11 grudnia 1996 roku, w sprawie I PKN 36/96, opublikowany w OSNAPiUS z 1997 roku, Nr 14, poz. 251; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 roku, w sprawie I PKN 41/96, opublikowany w OSNAPiUS z 1997 roku, Nr 13, poz. 268, oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1998 roku, w sprawie I PKN 501/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 1, poz. 15). Warto jednak zaznaczyć, że podjęcie przez pracownika zawiadomienia o przesyłce pocztowej skierowanej na jego adres przez pracodawcę (awizo) nie jest równoznaczne z doświadczeniem do niego zawartego w tej przesyłce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w taki sposób, iż mógł się zapoznać z jego treścią. Możliwość taka powstaje bowiem dopiero w chwili, gdy w zwykłym toku czynności adresat uzyskuje realną możliwość zapoznania się z treścią przesyłki pocztowej, co wymaga udania się na pocztę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 1999 roku, w sprawie I PKN 375/99, opublikowany w OSNP z 2001 roku, Nr 7, poz. 227). Podkreśla się również, że możliwość zapoznania się pracownika z treścią oświadczenia woli o odwołaniu ze stanowiska powinna mieć charakter konkretny w tym znaczeniu, iż odnosi się do danego oświadczenia przesłanego do określonego adresata. W szczególności nie można wymagać, by pracownik, który powinien spodziewać się rozwiązania z nim stosunku pracy, oczekiwał w domu na pismo pracodawcy w tym przedmiocie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 roku, w sprawie I PKN 369/98, opublikowany w OSNP z 1999 roku Nr 21, poz. 686).

Sąd I instancji przyjął, że możliwość zapoznania się pracownika z treścią oświadczenia woli, o której mowa w art. 61 k.c., nie może być pojmowana w sposób zbyt abstrakcyjny, oderwany od konkretnych okoliczności, w których dochodzi do istnienia lub braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia. Na gruncie art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. nie można wymagać od pracownika przejawiania aktywności w szukaniu możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy, z którym powinien się liczyć (czy też, które powinien przewidywać) ani też, by z uwagi na prawdopodobne rozwiązanie z nim umowy o pracę (odwołanie ze stanowiska) przebywał pod znanym pracodawcy adresem, podporządkowując w ten sposób swoje życie oczekiwaniom czy wręcz wygodzie pracodawcy.

Sąd I instancji wskazał, iż strona pozwana podała, że powódce skutecznie wręczyła oświadczenie woli o odwołaniu jej ze stanowiska zastępcy nadleśniczego przed dniem 19 sierpnia 2014 roku. Na tę okoliczność przytoczyła dwa zdarzenia. Pierwsze z dnia 8 sierpnia 2014 roku – wizyta pracownika pozwanego w miejscu pracy powódki, celem wręczenia aktu odwołania ze stanowiska. Drugie z dnia 14 sierpnia 2014 roku, wizyta pracownika pozwanego w miejscu zamieszkania powódki, której celem także było wręczenie aktu odwołania ze stanowiska.

W ocenie Sądu I instancji wynik postępowania dowodowego wskazywał, że przytoczone przez pozwanego zdarzenia, nie stanowiły o możliwości zapoznania się pracownika z treścią oświadczenia woli pracodawcy zgodnie z art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Z ustaleń faktycznych przyjętych przez Sąd I instancji wynikało, że pracownik pozwanego S. F. stawiała się w miejscu pracy powódki – urządzie miasta; jednakże nie poinformowała pracownika sekretariatu H. J. ani samej powódki o celu swojej wizyty, a jedynie oczekiwała na przyjęcie przez powódkę. Z uwagi na wykonywane obowiązki służbowe, powódka nie mogła przyjąć S. F.. Wobec tego powódka nie mogła zapoznać się z oświadczeniem woli pracodawcy,

skoro nie wiedziała w jakim celu pracownik przybył do zakładu pracy. Pracownik pozwanego Z. C. przybył do domu powódki. Powódka była wówczas chora (legitymowała się zwolnieniem lekarskim) i nie mogła go przyjąć. Pracownik pozwanego rozmawiał z M. M., który odmówił przyjęcia korespondencji, uznając tym samym, że nie jest upoważniony do odbierania korespondencji kierowanej do swojej małżonki. Z. C. nie poinformował małżonka powódki o treści korespondencji pozwanego. Także i w tym przypadku powódka nie miała realnej możliwości zapoznania się z oświadczeniem woli pozwanego o odwołaniu jej z zajmowanego stanowiska. Oba zdarzenia przedstawione przez pozwanego nie stanowią nadużycia prawa przez powódkę (art. 8 k.p.).

W ocenie Sądu Rejonowego, pozwana znacznie szerzej pojmuje realną możliwość zapoznania się powódki z treścią skierowanego do niej za pośrednictwem pracowników oświadczenia woli. Takie ujęcie nie znajduje jednak uzasadnienia na tle art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż w gruncie rzeczy prowadzi do podważenia sensu tego unormowania, skoro teoretycznie pracownik zawsze powinien liczyć się z prawdopodobieństwem, iż pracodawca może z nim rozwiązać stosunek pracy i wobec tego, w tym sensie ma możliwość dowiedzenia się, czy ewentualność taka jest przez pracodawcę aktualizowana.

Pozwany zatem skutecznie doręczył powódce akt odwołania ze stanowiska zastępcy nadleśniczego dnia 22 sierpnia 2014 roku, to jest w chwili, gdy strony łączyła już umowa o pracę.

Pozwany za pośrednictwem poczty złożył powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 53 k.p. – z powodu braku możliwości zatrudnienia na stanowisku zastępcy nadleśniczego.

Pozwany rozwiązał umowę o pracę na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika w okresie przebywania powódki na urlopie bezpłatnym. Oświadczenie woli pozwanego choć skuteczne było wadliwe.

Sąd Rejonowy wskazał, iż urlop bezpłatny (art. 174 k.p.) jest okresem, w którym, mimo trwania stosunku pracy, ulegają zawieszeniu wzajemne obowiązki i uprawnienia stron tego stosunku (świadczenie pracy oraz wypłata wynagrodzenia) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 roku, w sprawie II PK 111/08, opublikowany w Lex nr 738348. Zatem urlop bezpłatny stanowi przerwę w realizacji pracowniczego obowiązku pracy, udzielaną przez pracodawcę, w czasie której jest on zwolniony ze świadczeń na rzecz pracownika.

Udzielenie przez pracodawcę urlopu bezpłatnego pracownikowi na jego pisemny wniosek jest w istocie umową, w której pracodawca zobowiązuje się zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy przez określony czas, a pracownik rezygnuje z korzystania z prawa jej wykonywania w tym okresie.

Zgodnie z art. 174<sup>1</sup> § 1 k.p. za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że powódka wystąpiła do pozwanego o zgodę na udzielenie urlopu bezpłatnego w związku z zatrudnieniem na stanowisku zastępcy burmistrza w urzędzie miasta. Pozwany wyraził zgodę na udzielenie powódce urlopu bezpłatnego na okres od dnia 1 lutego 2011 roku do dnia 21 listopada 2014 roku.

W związku z powyższym nadejście przewidzianego przez strony końcowego terminu urlopu zobowiązywało powódkę do powrotu do pracy u pozwanego, a pozwanego do dopuszczenia powódki do pracy. Po powrocie powódki z urlopu bezpłatnego pracodawca był obowiązany zatrudnić ją na tych samych warunkach, jak przed rozpoczęciem urlopu.

Należy wskazać, że w czasie urlopu bezpłatnego pracownik korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 41 k.p.), z wyjątkiem ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41<sup>1</sup> k.p.).

Omawiana ochrona została ograniczona również ustawą z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015 roku, poz.

192), dalej ustawą o zwolnieniach grupowych. Ten akt prawny mają obowiązek stosować pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników w razie rozwiązywania stosunków pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę lub w drodze porozumienia stron, których przyczyna nie leży po stronie pracownika. Zwolnienia dokonywane w trybie powołanej ustawy mogą mieć charakter grupowy albo indywidualny w zależności od liczby jednocześnie zwalnianych pracowników. Z art. 5 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że dopuszczalne jest podczas zwolnień grupowych wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności, możliwe jest wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy (art. 5 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych). Podczas zwolnień indywidualnych pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami korzystającymi z 3-miesięcznych urlopów, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

Pracownik może wypowiedzieć umowę o pracę w każdym czasie. Jednak w czasie urlopu bezpłatnego pracodawca i pracownik mogą rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia tylko na podstawie art. 52 k.p. lub 55 k.p.

Pozwany w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym wskazał podstawę prawną – art. 53 k.p.

Zgodnie z art. 53 § 1 pkt) 2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1 (to jest długotrwałej i nieprzerwanej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą), trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

W ocenie Sadu Rejonowego pozwany nie mógł rozwiązać umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych (art. 53 k.p.) w okresie przebywania powódki na urlopie bezpłatnym. Uwadze pozwanego umknęła okoliczność, że zawarł on z powódką umowę o udzielenie urlopu bezpłatnego na czas oznaczony w związku z zatrudnieniem jej u innego pracodawcy. Natomiast po zakończeniu urlopu bezpłatnego obowiązkiem pozwanego było dopuścić powódkę do pracy na stanowisku zastępcy nadleśniczego. Pozwany swoim zachowaniem nie może naruszać tej umowy poprzez rozwiązanie stosunku pracy z powodu niemożności zatrudnienia powódki na stanowisku zastępcy nadleśniczego.

Powołując z art. 56 § 1 zdanie pierwsze k.p. – Sad Rejonowy wskazał, iż pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Skoro pozwany wadliwie rozwiązał umowę o pracę, to na podstawie art. 56 § 1 k.p. przywrócono powódkę do pracy na poprzednich warunkach. Uwzględnienie powództwa głównego spowodowało, że powództwo ewentualne pozostawiono bez rozpoznania.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 2, § 12.1 pkt 1), rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( Dz. U. Nr 163, poz.1348 z późn. zm.).

Apelacje wniosła strona pozwana. Zaskarżyła wyrok w całości i zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a to:

1. art. 61 kc w zw. z art. 70 par 1(1) i art. 8 kp, polegające na ustaleniu przez Sąd błędnego stanu faktycznego i przyjęcie, że pozwany w dniach 8 i 14 sierpnia 2014r. bezskutecznie złożył powódce oświadczenie o odwołaniu jej z funkcji zastępcy Nadleśnictwa R.,

2. art. 61 kc w zw. z art. 70 par. 1(1) i art. 8 kp polegające na ustaleniu, że powódka, odmawiając przyjęcia kierowanej do niej korespondencji w dniu 8 i 14 sierpnia 2014r. – uniemożliwiając tym samym złożenie pozwanemu oświadczenia woli o odwołaniu, dopuściła się naruszenia prawa podmiotowego oraz zasad współżycia społecznego.

Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:**

#### Apelacja pozwanego nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia., a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w przepisie art. 233 kpc, dlatego też Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji.

Ponadto Sąd Okręgowy podziela w całości rozważania Sądu I instancji. Sąd I instancji oparł rozstrzygnięcie o właściwe przepisy, a zaprezentowana argumentacja prawna, odzwierciedla stanowisko zarówno doktryny jak i judykatury.

Apelacja strony skarżącej zmierza do wykazania, iż Sąd I instancji błędnie uznał, iż nie doszło do skutecznego doręczenia powódce w dniach 8 i 14 sierpnia 2014r. oświadczenia woli przez pozwanego w przedmiocie odwołania powódki z dotychczasowego stanowiska nadleśniczego Nadleśnictwa R.. Ponadto zarzucono , iż Sąd I instancji nie zauważył , że powódka uniemożliwiając pozwanemu doręczenia oświadczenia woli o odwołaniu ze stanowiska - dopuściła się naruszenia prawa podmiotowego tj. przywrócenia do pracy oraz zasad współzycia społecznego.

Zgodnie z przepisem art. 8. Kp - nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.12.2013r. (...) 91/13 stwierdził, iż - klauzula generalna zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy.

W uzasadnieniu wskazano, iż na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. Z samej istoty rzeczy - ze względu na przedmiot, którym jest nadużycie prawa podmiotowego - zaskarżona norma ma charakter ogólny w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przy tym przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej.

Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 Nr 16, poz. 283, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 Nr 10, poz. 210 oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 Nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161). Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.



Sąd Okręgowy, mając na uwadze okoliczności faktyczne ustalone w sprawie, podziela w tym zakresie ocenę Sądu I instancji, a mianowicie ani w dniu 8 sierpnia 2014r., ani też w dniu 14 sierpnia 2014r. nie doszło do skutecznego doręczenia powódce oświadczenia woli pozwanego o odwołaniu powódki ze stanowiska nadleśniczego. A mianowicie z tego powodu, iż powódka nie mogła mieć wiedzy, iż pozwany zamierza jej doręczyć jakąkolwiek korespondencję, a tym samym nie mogła świadomie powziąć decyzji o odmowie odebrania tej korespondencji. Zarówno bowiem w dniu 8 jak i 14 sierpnia 2014r. pracownicy pozwanego nie poinformowali sekretarki powódki, jak i też męża powódki ( w dniu 14.08.2014r. )- iż celem ich wizyt jest doręczenie powódce jakiegokolwiek korespondencji.

Można zatem uznać, iż powódka nie mogła wiedzieć jaki jest cel tych wizyt. W tej sytuacji nie można powódce zarzucić, iż świadomie – wiedząc o ewentualnych zamiarach pozwanego odmówiła przyjęcia korespondencji. A tym samym nie można uznać, iż powódka uniemożliwiając pozwanemu skutecznego doręczenie jej oświadczenia woli o odwołaniu jej ze stanowiska, nadużyła prawa podmiotowego i naruszyła zasady współzycia społecznego domagając się przywrócenia do pracy.

W okolicznościach niniejszej sprawy roszczenie powódki o przywrócenie do pracy znajduje uzasadnienie w przepisach zaprezentowanych przez Sąd I instancji. Strony bowiem łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, natomiast pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę ewidentnie naruszając przepisy o wypowiedaniu umów. Po pierwsze wskazując nierzeczywistą przyczynę wypowiedzenia, a ponadto dokonał wypowiedzenia umowy w okresie kiedy powódka przebywała na urlopie bezpłatnym. Umknęło uwadze pozwanego, iż wyraził zgodę na udzielenie powódce urlopu bezpłatnego, a zatem obowiązkiem pozwanego było po zakończeniu urlopu zatrudnienie powódki na dotychczasowym stanowisku i bez znaczenia pozostaje fakt, iż na tym stanowisko zatrudniona została inna osoba, bowiem pozwany powinien mieć świadomość swoich obowiązków.

Ponadto, w ocenie Sądu Okręgowego, jedyną stroną, która w okolicznościach niniejszej sprawy dopuściła się naruszenia zasad współzycia społecznego, to pozwany, a nie powódka. Zauważyć należy, iż celem zachowania pozwanego, było doręczenie powódce za wszelką cenę, oświadczenia woli o odwołaniu ze stanowiska, jeszcze przed zmianą przepisów jaka nastąpiła w dniu 19 sierpnia 2014r. kiedy to stosunek pracy nadleśniczego zatrudnionego na podstawie powołania z mocy prawa przekształcił się w umowę o pracę na czas nieokreślony. Jak widać pozwany ostatecznie skorzystał z prawnie skutecznego doręczenia za pośrednictwem poczty.

Reasumując z wyżej wskazanych przyczyn, apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie, a zatem na mocy art. 385 kpc podlega oddaleniu.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono po myśli przepisu art. 98 kpc w zw. z par. 12 i 13 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu - z dnia 28 września 2002r. ( Dz. U. z 2013r. Nr 461).

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia