

Sygn. akt VII Pa 90/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 grudnia 2019 r.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk

Sędziowie SO Renata Gąsior (spr.)

SO Małgorzata Jarzabek

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 grudnia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa J. P.

przeciwko Syndykowi masy upadłości (...) w W. w upadłości likwidacyjnej

o ustalenie stosunku pracy, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie
VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 marca 2019 r., sygn.
VI P 277/15

1. oddala apelację,

2. zasądza od powódki J. P. na rzecz pozwanego Syndyka masy upadłości (...) w W. w upadłości likwidacyjnej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Małgorzata Jarzabek SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 8 marca 2019 r. w punkcie 1 oddalił powództwo J. P. przeciwko syndykowi masy upadłości (...) w W. w upadłości likwidacyjnej z siedzibą w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od dnia 23 lipca 2014 r. do dnia 15 czerwca 2015 r. oraz o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę. Jednocześnie w punkcie 2 zasądzono od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że J. P. została zatrudniona

w (...) w W. zwanej „dalej” (...) na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 31 sierpnia 1999 r. na czas nieokreślony na stanowisku Wiceprezesa Zarządu. Powódka rozpoczęła pracę w dniu 1 września 1999 r. Strony ustaliły, że jej

wynagrodzenie za pracę poczynszy od dnia 1 stycznia 2013 r. będzie składało się z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 18.700,00 złotych brutto i dodatku funkcyjnego

w kwocie 1.500,00 złotych brutto. Następnie na podstawie aneksu nr (...) z dnia 20 grudnia 2013 r. wynagrodzenie powódki wynosiło 21.000,00 złotych brutto, zaś dodatek funkcyjny 2.000,00 złotych brutto, zaś za okres od dnia 1 marca 2014 r. do dnia 31 marca 2014 r. otrzymywała 23.319,20 złotych brutto.

W (...) obowiązywał Regulamin Pracy pracowników. Zgodnie z § 36 ust. 1

i 2 Regulaminu mogli oni rozpocząć urlop wypoczynkowy po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy na wniosku urlopowym, który następnie powinien być przekazany przez pracownika osobie prowadzącej sprawę kadrowe. Wnioski były przechowywane wraz z ewidencją czasu pracy w postaci karty na podstawie § 36 ust. 3 Regulaminu. W latach 2013-2014 powódka złożyła pisemnie wnioski o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w dniach: 7-18 stycznia 2013 r., 2 maja 2013 r., 22 lipca 2013 r., 12-16 sierpnia 2013 r.,

24 grudnia 2013 r., 24-28 lutego 2014 r. oraz 9-12 maja 2014 r. Powódka uzyskała zgodę na korzystanie z urlopów wypoczynkowych od Prezesa Zarządu M. G. (1). We wnioskach o udzielenie urlopu wskazywała osobę zastępującą ją w czasie urlopu. Powódka w dniu 23 kwietnia 2014 r. została zatrzymana przez Policję w związku z prowadzonym postępowaniem karnym. Postanowieniem z dnia 25 kwietnia 2014 r. wydanym przez Sąd Rejonowy

w Gorzowie Wielkopolskim VII Wydział Karny w sprawie o sygn. akt VII Kp 291/14 VI Ds. 22/13 został zastosowany wobec powódki jako podejrzaney środek zapobiegawczy w postaci tymczasowego aresztowania na okres trzech miesięcy, tj. od dnia 23 kwietnia 2014 r. do dnia 23 lipca 2014 r. Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielkopolskim II Wydział Karny postanowieniem z dnia 16 lipca 2014 r. wydanym w sprawie o sygn. akt II Kp 324/14 VI Ds. 22/13 przedłużył na dalsze trzy miesiące, do dnia 23 października 2014 r. okres tymczasowego aresztowania wobec powódki. Prokuratura Okręgowa w Gorzowie Wielkopolskim w postępowaniu przygotowawczym prowadzonym pod sygn. akt VI Ds. 22/13 przedstawiła powódce zarzuty popełnienia łącznie 317 czynów z: art. 258 § k.k., art. 296 § 1, 2 i 3 k.k. w związku z art. 65 § 1 k.k. i art. 13 § 1 k.k. w związku z art. 296 § 1 i 2 k.k. Powódka przyznała się do zarzucanych czynów popełnionych od lutego 2013 r. Powódka, w pierwszych dniach przebywania w Areszcie Śledczym w K., sporządziła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 145 dni

w okresie od dnia 23 kwietnia 2014 r. W czasie przedłużenia tymczasowego aresztowania na kolejny okres powódka sporządziła kolejny wniosek

o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Łącznie złożone wnioski o urlop obejmowały okres od dnia 23 kwietnia 2014 r. do dnia 18 listopada 2014 r. Sporządzone pisma przekazywała przez swojego obrońcę w postępowaniu karnym adwokata M. K. (1) do (...). Ówczesny Prezes Zarządu M. G. (2) udzielił zgody na wykorzystanie przez powódkę urlopu wypoczynkowego do dnia 23 kwietnia 2014 r. zgodnie z przyjętym w (...) sposobem jego akceptacji dla wiceprezesa zarządu. Powódka nie składała wniosku o urlop bezpłatny od dnia 19 listopada 2014 r. W okresie tymczasowego aresztowania pozostałych członków zarządu (...), przewodniczący Rady Nadzorczej akceptował ich wnioski udzielając im urlopów wypoczynkowych. Podpis na piśmie składał również Sekretarz Rady Nadzorczej (...), który udzielał zgody na korzystanie z urlopu wypoczynkowego do momentu aresztowania prezesa Zarządu. Pismem z dnia 12 stycznia 2015 r. Zarządca Komisaryczny (...) poinformował powódkę, że uznał udzielony jej w dniu 23 kwietnia 2014 r. urlop wypoczynkowy za czynność pozorną w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. i nieważną. Wobec tego stosunek pracy ustał na mocy art. 66 § 1 k.p. w dniu 24 lipca

2014 r., tj. z upływem trzech miesięcy nieobecności powódki z powodu tymczasowego aresztowania. W piśmie z dnia 19 stycznia 2015 r. Zarządca Komisaryczny w nawiązaniu do wcześniejszego pisma uznał, że nieobecność

w pracy powódki od dnia 23 kwietnia 2014 r. do dnia 9 listopada 2014 r. spowodowana była skorzystaniem przez nią z urlopu wypoczynkowego, zaś od dnia 10 listopada 2014 r. przebywaniem na zwolnieniu lekarskim. Wobec tego oświadczył, że stosunek pracy nie wygasł na mocy art. 66 § 1 k.p. Zarządca (...) poprosił o potraktowanie pisma z dnia 12 stycznia 2015 r. jako niebyłego. Syndyk masy upadłości (...) w (...) pismem z dnia 11 czerwca 2015 r. poinformował powódkę, że umowa o pracę zawarta w dniu 31 sierpnia 1999 r. na czas nieokreślony wygasła z upływem 23 lipca 2014 r. na podstawie art. 66 § 1 k.p. z powodu trzymiesięcznej nieobecności w pracy powódki spowodowanej zastosowaniem środka zapobiegawczego w postaci tymczasowego aresztowania. Powódka została pouczona o prawie do złożenia odwołania od zawiadomienia w terminie 14 dni do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie. Powódce zostało wystawione świadectwo pracy z dnia 22 czerwca 2015 r.,

w którym (...) wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku wygaśnięcia umowy o pracę z art. 66 § 1 k.p. Pismo z dnia 11 czerwca 2015 r. zostało odebrane przez matkę powódki M. K. (2) w dniu 15 czerwca 2015 r. Postanowieniem z dnia 19 marca 2015 r. wydanym w sprawie o sygn. akt X GUp 87/15 Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie zmienił sposób prowadzenia postępowania upadłościowego (...) w ten sposób, że postępowanie upadłościowe z możliwością zawarcia układu zmienił na postępowanie obejmujące likwidację majątku upadłego.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego zawartego w aktach sprawy oraz aktach osobowych powódki. Autentyczność dokumentów, na których Sąd I instancji oparł się ustalając stan faktyczny, nie została skutecznie zakwestionowana przez żadną ze stron. Ponadto Sąd Rejonowy dał wiarę świadkom: S. K., M. G. (2), T. K., G. P. (1), D. R., W. C. oraz D. V.. Świadkowie zeznający w tej sprawie w sposób spójny

i logiczny przedstawili okoliczności dotyczące złożenia przez powódkę wniosku o urlop wypoczynkowy w okresie, w którym przebywała w Areszcie Śledczym będąc tymczasowo aresztowaną. Pozwana nie przedstawiła w tym zakresie żadnego dowodu, który podważyłby wiarygodność twierdzeń w/w świadków. Ponadto ich zeznania są spójne z ustaleniami dokonanymi na podstawie zeznań powódki, którym Sąd Rejonowy dał również wiarę w całości. Sąd I instancji pominął dowód z przesłuchania świadka A. Z., gdyż świadek nie miał wiedzy związanej z udzieleniem powódce urlopu wypoczynkowego oraz, czy złożenie wniosku odbyło się za pośrednictwem jednego z zatrudnionych u niego prawników.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo J. P. podlegało oddaleniu. Powódka wniosła w terminie pozew zawierający żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowanie, ewentualnie ustalenie istnienia stosunku pracy. Z tego względu powództwo główne i ewentualne podlegało rozpoznaniu jako wniesione w terminie.

Sąd I instancji zważył, że stosunek pracy powódki ustał na podstawie art. 66 § 1 k.p. w skutek jego wygaśnięcia. Powódka została zatrzymana przez Policję w dniu 23 kwietnia 2014 r. i został wobec niej zastosowany środek zapobiegawczy w postaci tymczasowego aresztowania. Wobec tego jej umowa

o pracę ustała w dniu 23 lipca 2014 r. ze względu na upływ trzech miesięcy od tymczasowego aresztowania. Wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego przez powódkę został sporządzony w momencie, kiedy znajdowała się w Areszcie Śledczym. Poza sporem w tej sprawie pozostawała okoliczność, zgodnie z którą powódka nie występowała o korzystanie z urlopu wypoczynkowego od dnia 23 kwietnia 2014 r. do pracodawcy przed tymczasowym aresztowaniem. Ponadto we wspomnianym wniosku nie wskazała osoby do jej zastępstwa na okres nieobecności. Istotą udzielenia urlopu wypoczynkowego jest umożliwienie pracownikowi z realnego skorzystania

z przysługującego mu prawa do odpoczynku. Przepis art. 165 k.p. nie zawiera katalogu zamkniętego przyczyn usprawiedliwiających ewentualne przeniesienie urlopu na termin późniejszy w sytuacji odpadnięcia przyczyny niemożności korzystania z jego celu. W okresie kiedy pracownik nie może rozpocząć korzystania z urlopu, pracodawca ma obowiązek przesunąć go na termin późniejszy. W ocenie Sądu I instancji taką okolicznością był między innymi okres tymczasowego aresztowania. Niezależnie od formy, powódka złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy po fakcie tymczasowego aresztowania.

W takiej sytuacji nie miała możliwości rozpoczęcia realnego korzystania

z urlopu wypoczynkowego w dniu 23 kwietnia 2014 r. Ponadto jak wynika z art. 154² § 1 k.p. urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy.

W sytuacji, gdy pracownik nie świadczy w danym dniu pracy, pracodawca nie udziela mu urlopu wypoczynkowego. Jak wynika z istoty środka zapobiegawczego, jakim jest tymczasowe aresztowanie, powódka nie miała możliwości wykonywania pracy już w dniu 23 kwietnia 2014 r., bowiem stawiając się w pracy została zatrzymana przez Policję. W związku z tym złożenie wniosku o urlop było bezprzedmiotowe, ponieważ pracodawca nie mógł udzielić zgody. Pozwana zobowiązana była przesunąć urlop wypoczynkowy na okres po zakończeniu tymczasowego aresztowania. Udzielenie urlopu post factum tymczasowego aresztowania w wymiarze 145 dni musi być oceniane przez pryzmat celu jaki powódka i ówczesny Zarząd (...) chcieli osiągnąć, jakim było niedopuszczenie do ustania z mocy prawa umowy o pracę w wyniku upływu trzymiesięcznego okresu tymczasowego aresztowania. Taka czynność już w momencie jej dokonywania jest nieważna ze względu na chęć obejścia przepisów Kodeksu Pracy. Czynność prawna sprzeczna z

ustawą lub mająca na celu obejście ustawy występuje, gdy pozwala ona na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z ustawy

i tylko z takim zamiarem została dokonana. Pomimo, że sama czynność nie sprzeciwia się ustawie, to jednak ze względu na chęć zrealizowania określonego celu, którym jest uniknięcie określonych skutków prawnych, jest nieważna. Celem udzielenia urlopu wypoczynkowego jest umożliwianie korzystania

z niego pracownikowi. Wnioskowanie i udzielenie urlopu wypoczynkowego przez (...) dla powódki jest czynnością nieważną z mocy prawa. Powódka wnioskując o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego miała na celu obejście przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy w wyniku trzymiesięcznego okresu tymczasowego aresztowania. Powódka miała zamiar uniknięcia ustania stosunku pracy na podstawie art. 66 § 1 k.p. Urlop udzielany pracownikowi jest przeznaczony na czas wypoczynku związanego ze świadczeniem pracy

a powódka nie mogła z niego korzystać w okresie tymczasowego aresztowania. Złożenie przez powódkę wniosku o urlop wypoczynkowy jest również sprzeczne z prawem, bowiem zostało dokonane dla pozorów. Powódka

i akceptujący jej wniosek ówczesny Prezes Zarządu (...) zdawali sobie sprawę, że nie będzie ona korzystała z urlopu wypoczynkowego w czasie tymczasowego aresztowania. Okres tymczasowego aresztowania i osadzenia

w Areszcie Śledczym nie może być utożsamiany z wypoczynkiem. Środek zapobiegawczy w tej formie wiąże się z ograniczeniem możliwości swobodnego poruszania oraz kontaktów z innymi osobami. Wobec powyższego uznano, że zachowanie powódki należy traktować jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Co prawda powódka miała możliwość skorzystania z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 145 dni, jednakże składanie wniosku w chwili tymczasowego aresztowania jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Istotą urlopu wypoczynkowego jest okresowe zwolnienie pracownika

z obowiązku świadczenia prac z zachowaniem przez niego prawa do wynagrodzenia, zaś pierwotną przyczyną w takiej sytuacji niemożności świadczenia pracy było tymczasowe aresztowanie powódki. Złożenie wniosku

o urlop wypoczynkowy i udzielenie takiego urlopu już po aresztowaniu powódki w przypadku uznania za zgodne z prawem skutkowałoby uznaniem, że stosunek pracy powódki nie ustał z mocy prawa w dniu 23 lipca 2014 r. W ocenie Sądu

I instancji taki zamiar jest nie do zaakceptowania i czynność dokonana w tym celu nie korzysta z ochrony prawnej. Okres pobytu w areszcie tymczasowym jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu art. 41 k.p. W takiej sytuacji pracodawca nie mógłby wypowiedzieć takiemu pracownikowi umowy o pracę, a stosunek pracy nie ustałby z mocy prawa na podstawie art. 66 § 1 k.p. Przyjęcie poglądu odmiennego spowodowałoby, że art. 66 § 1 k.p. straciłby zastosowanie. Umożliwiłoby to obchodzenie tego przepisu poprzez zachowanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Pracownik dysponujący dużą liczbą dni urlopu wypoczynkowego miałby możliwość skorzystania z urlopu na okres tymczasowego aresztowania składając wniosek już po osadzeniu w areszcie i powrocie do pracy nawet po okresie dłuższym niż trzy miesiące tymczasowego aresztowania. Takie działanie jako sprzeczne z prawem i zasadami współżycia społecznego nie zasługuje na ochronę.

W związku z tym uznano, że powódka w okresie od dnia 23 kwietnia 2014 r. nie rozpoczęła korzystania z urlopu wypoczynkowego w okresie tymczasowego aresztowania. Wobec tego zgodnie z art. 66 § 1 k.p. stosunek pracy powódki jako pracownika pozwanej ustał z mocy prawa w wyniku upływu trzymiesięcznego okresu tymczasowego aresztowania z dniem 23 lipca 2014 r.

Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy od dnia 23 lipca 2014 r. do dnia 15 czerwca 2015 r. również podlegało oddaleniu. Niedopuszczalność powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w przypadku wygaśnięcia stosunku jest warunkowana przez brak interesu prawnego. Możliwość wytoczenia powództwa o przywrócenie do pracy bądź odszkodowanie wyklucza istnienie interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie naruszonego prawa lub stosunku prawnego. W tej sprawie powódka nie dochodziła ustalenia istnienia stosunku w okresie od dnia 23 kwietnia

2014 r. do dnia 22 lipca 2014 r., tylko za okres dalszy, od dnia 23 lipca 2014 r. Wobec powyższego z istoty tak sformułowanego roszczenia wynika, że powódka żądała ustalenia, iż stosunek pracy nie wygasł z mocy prawa na podstawie art. 66 § 1 k.p. Powódka nie była uprawniona do zgłoszenia takiego roszczenia w związku z jej zdaniem niezgodnym z prawem wygaśnięciem stosunku pracy. Przysługiwałoby jej tylko roszczenie, które zgłosiła jako roszczenie ewentualne, tj. o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Ponadto, żądanie ustalenia istnienia

stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c. nie jest roszczeniem alternatywnym przysługującym z mocy art. 67 k.p. w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu umowy o pracę. Pracownik, którego stosunek pracy ustał z mocy prawa, może tylko zgłosić żądanie przywrócenia do pracy lub zasądzenia odszkodowania w odpowiedniej wysokości.

Sąd I instancji uznał za nietrafne powoływanie się w toku postępowania przez powódkę na pismo Zarządcy Komisarycznego (...) z dnia 19 stycznia 2015 r., z którego wynikało, że stosunek pracy nie ustał z mocy art. 66 § 1 k.p. Do wywołania skutku w postaci ustania stosunku pracy w przypadku osoby tymczasowo aresztowanej wymagany jest tylko upływ czasu. Do tego nie można zaliczyć jakiegokolwiek oświadczenia pracodawcy, a ewentualnie jego sporządzenie nie jest wiążące z punktu widzenia przepisów prawa na gruncie art. 66 k.p. Pismo z dnia 19 stycznia 2015 r. stanowiło tylko interpretację dokonaną przez Zarządcę Komisarycznego (...) określonego stanu faktycznego i prawnego, jednakże jako takie nie było wiążące. Wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa jest szczególną formą zakończenia umowy

o pracę. Nie jest konieczne złożenie oświadczenia przez pracodawcę, ponieważ wymagany jest tylko upływ czasu (trzech miesięcy) w przypadku zajścia określonego zdarzenia (tymczasowego aresztowania). Wygaśnięcie stosunku pracy jest niezależne od woli stron. Jak wynika z Regulaminu obowiązującego

u pracodawcy pracownik mógł rozpocząć urlop wypoczynkowy po uzyskaniu pisemnej zgody pracodawcy na wniosku urlopowym, który następnie powinien być przekazany przez pracownika osobie prowadzącej sprawę kadrowe. Ponadto istniała też praktyka, zgodnie z którą członkowie zarządu wskazywali osoby zastępujące pracownika wnioskującego o urlop. W przypadku wniosku złożonego przez powódkę przebywającą w Areszcie Śledczym nie miało miejsca wskazanie osoby zastępującej w okresie jej nieobecności. Nieobecność powódki przez okres 145 dni, w sytuacji gdyby realnym celem ówczesnego Prezesa było udzielenie urlopu wypoczynkowego i niewskazanie osoby zastępującej, byłoby praktyką niespotykaną u pozwanej i mogącą doprowadzić do ujemnych następstw w zakresie spraw prowadzonych przez powódkę. Powódka będąc zatrudniona na stanowisku Wiceprezesa Zarządu była osobą odpowiedzialną za prowadzenie spraw i reprezentowanie (...). Ponadto zgodnie z postanowieniami Regulaminu złożyła pisemny wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w okresie od dnia 9 maja 2014 r. do dnia 12 maja 2014 r., na który Prezes Zarządu (...) wyraził zgodę. W takiej sytuacji nieprawdopodobne jest, że powódka planując nieobecność przez 145 dni składa na kilka dni przed jej rozpoczęciem wniosek o udzielenie urlopu w wymiarze dwóch dni w tym samym czasie. Wniosek o udzielenie dwudniowego urlopu powódka złożyła w dniu 17 kwietnia 2014 r. przed tymczasowym aresztowaniem. Wobec tego nie było jej realnym zamiarem wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w wymiarze 145 dni, ponieważ mogłaby wówczas złożyć przedmiotowy wniosek przed dniem 23 kwietnia 2014 r.

Sąd również uznał za nieuzasadnione roszczenie dotyczące ewentualnego przywrócenia do pracy lub odszkodowania, które mogłoby być uzasadnione, gdyby pracodawca konsekwentnie podtrzymywał, że stosunek pracy ustał z mocy prawa, pomimo jego niezgodności z prawem i odmawiał przywrócenia pracownika na poprzednie warunki pracy i płacy. Tymczasem pracodawca wskazywał powódce, że jej stosunek pracy ustał z mocy prawa z dniem 23 lipca 2014 r. Takie twierdzenie jest zgodne z prawem. Złożenie przez powódkę wniosku o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego od dnia 23 kwietnia 2014 r. nie spowodowało, że nie upływał trzymiesięczny okres usprawiedliwionej nieobecności. Złożenie wniosku o urlop wypoczynkowy od dnia 23 kwietnia 2014 r. miało miejsce w okresie usprawiedliwionej nieobecności powódki.

Zdaniem Sądu I instancji samo powództwo o przywrócenie do pracy nie byłoby uzasadnione, ponieważ nie istniałaby obiektywnie możliwość przywrócenia powódki do pracy. Powódka była zatrudniona w (...) na stanowisku Wiceprezesa Zarządu. Natomiast organ zarządzający stosownie do art. 433 § 2 ustawy Prawo upadłościowe w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2015 r. z dniem 5 lutego 2015 r. uległ rozwiązaniu z mocy prawa.

Z racjonalnego punktu widzenia wobec likwidacji organu zarządzającego

w (...) w postaci zarządu i ustanowienie Syndyka Masy Upadłości nie jest uzasadnione utworzenie nowego stanowiska pracy dla powódki zatrudnionej poprzednio jako Wiceprezes Zarządu. Syndyk (...) zredukował zatrudnienie i wykonuje ustawowo obowiązki należące do byłych członków zarządu. Wobec tego nawet, gdyby Sąd I instancji uwzględnił powództwo, to nieuzasadnione byłoby przywrócenie powódki do pracy.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu mając na względzie fakt, że powódka przegrała w zakresie roszczenia głównego i ewentualnego.

Powódka w dniu 29 maja 2019 r. złożyła apelację zaskarżając w całości wyrok Sądu I instancji i zarzucając mu:

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że udzielenie jej urlopu wypoczynkowego nastąpiło w okresie tymczasowego aresztowania, podczas gdy miało to miejsce w dniu 23 kwietnia 2014 r. w trakcie jej zatrzymania, kiedy nie wiadomym było, czy będzie ona tymczasowo aresztowana, które nastąpiło na mocy postanowienia Sądu dwa dni później;

- naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 245 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie błędnej oceny dowodu z dokumentu w postaci pisma Zarządy Komisarycznego (...) z dnia 19 stycznia 2015 r. informującego ją o prawidłowym i zgodnym z prawem udzieleniu urlopu wypoczynkowego oraz, że umowa o pracę nie wygasła na podstawie art. 66 § 1 k.p., podczas gdy dokument ten stanowi oświadczenie woli i wiedzy pracodawcy jednoznacznie potwierdzające, iż umowa o pracę nie wygasła z powodu tymczasowego aresztowania;

- naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 66 § 1 oraz art. 152 § 1 k.p. poprzez uznanie, że niemożliwym jest udzielenie urlopu wypoczynkowego osobie tymczasowo aresztowanej, podczas gdy wskazane przepisy nie ustanawiają takiego zakazu, zwłaszcza że art. 66 § 1 k.p. wprost odnosi się do nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, co wskazuje, iż ma on zastosowanie, gdy nieobecność pracownika spowodowana jest tymczasowym aresztowaniem, a więc a contrario nie ma zastosowania, gdy nieobecność spowodowana jest urlopem udzielonym dobrowolnie przez pracodawcę pracownikowi nawet podczas jego zatrzymania lub tymczasowego aresztowania;

- naruszenie prawa materialnego w postaci art. 8 k.p. poprzez błędne uznanie, że przebywanie przez powódkę na urlopie wypoczynkowym w czasie trwania tymczasowego aresztowania jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w sytuacji gdy pracodawca znał jej pełną sytuację udzielając dobrowolnie urlopu, co wskazuje, iż nie nadużyto prawa.

W związku z tym powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku

i uwzględnienie roszczenia w sformułowanym w ostatecznym kształcie na rozprawie w dniu 11 września 2018 r., albo ewentualnie o jego uchylenie

i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz

o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powódka stwierdziła, że nie składała wniosku

o urlop wypoczynkowy przed dniem, w którym została zatrzymana przez Policję. Natomiast w jej ocenie Sąd I instancji błędnie uznał, że nie stanowiło sporu pomiędzy stronami, iż powódka wystąpiła z przedmiotowym wnioskiem w dniu tymczasowego aresztowania, ponieważ zastosowano ten środek zapobiegawczy dopiero po dwóch dniach od zatrzymania, który należy uznać za następczą czynność przeprowadzoną przez sąd karny. Skarżąca stwierdziła, że wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w wymiarze 145 dni nastąpił przed jej tymczasowym aresztowaniem. Dodatkowo podkreśliła, że uwzględnienie przedmiotowego wniosku miało miejsce tuż po jej zatrzymaniu, co wynikało wprost z zeznań świadków. W jej ocenie udzielenie urlopu

w okresie tymczasowego aresztowania również należałoby uznać za prawnie dopuszczalne. Powódka wskazała, że dokonana interpretacja art. 66 § 1 k.p. narusza zasady wykładni językowej i celowościowej, bowiem przy dokonywaniu rozważań prawnych pominięto związek, który zachodzi pomiędzy aresztowaniem a nieobecnością pracownika w pracy. Podniosła też, że umowa

o pracę nie wygasa z powodu trzymiesięcznego aresztowania, jeżeli w tym czasie pracownik przebywał na urlopie. Jej zdaniem celem wprowadzenia regulacji wynikającej z art. 66 k.p. było wyłącznie umożliwienie rozwiązania stosunku pracy wobec pracownika, który jest tymczasowo aresztowany i z tego powodu nie może świadczyć pracy, a jednocześnie nie zaistniały żadne inne podstawy do rozwiązania jego umowy. W jej ocenie nie był istotny sam fakt tymczasowego aresztowania, a jedynie skutki związane z nieobecnością pracownika, które nie wystąpiły w niniejszej sprawie, bowiem skutecznie wystąpiła o urlop wypoczynkowy, którego udzielono jej z dniem 23 kwietnia 2014 r. Powódka stanęła również na stanowisku, że pismo Zarządcy Komisarycznego (...) z dnia 19 stycznia 2015 r. stanowiło jego oświadczenie woli, zgodnie z którym potwierdził, jako pracodawca, istnienie stosunku pracy, a w szczególności, że nie wygasł on z dniem 23 lipca 2014 r. Powódka uznała, że Zarządca był wówczas jej pracodawcą, a wskazane pismo należy traktować jako jego oficjalne oświadczenie potwierdzające istnienie stosunku pracy. Dalej nadmieniła, że jego stanowisko skutkowało wypłatą na jej rzecz zaległego wynagrodzeniu, które uzyskiwała również w kolejnych miesiącach. Powódka wskazała, że Sąd I instancji jest niekonsekwentny, ponieważ z uzasadnienia wyroku wynikało, że nie przysługiwało jej prawo do założenia wniosku o urlop, podczas gdy jednocześnie uznano, że nadużyła tego prawa. W jej ocenie pełna i świadoma zgoda pracodawcy na urlop wypoczynkowy wyłącza zatem możliwość nadużycia przez nią prawa, czym nie naruszyła art. 8 k.p.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki z dnia 29 maja 2019 r., jako niezasadna, podlegała oddaleniu.

Powódka w środku zaskarżenia zarzuciła obrazę przepisów prawa materialnego, jak również błędne ustalenie i ocenę stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

W pierwszej kolejności podniosła, że udzielenie jej urlopu wypoczynkowego nie nastąpiło w okresie tymczasowego aresztowania, lecz w trakcie jej zatrzymania przez Policję, które miało miejsce w dniu 23 kwietnia 2014 r. W ocenie skarżącej pracodawca uwzględnił wniosek o urlop tuż po jej zatrzymaniu, co rzekomo wynika wprost z zeznań świadków.

Zdaniem Sądu II instancji zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że powódka złożyła przedmiotowy wniosek przed wydaniem postanowienia o jej tymczasowym aresztowaniu. Przeprowadzony dowód z zeznań świadków również nie daje podstaw do uznania, że w dniu zatrzymania przez Policję apelująca złożyła wniosek o urlop. Z zeznań ojca powódki S. K., brata T. K. i jej męża G. P. (2) wynika, że spotkali się z nią dopiero po dwóch-trzech tygodniach od dnia jej zatrzymania. Swoją wiedzę dotyczącą procedury udzielenia urlopu wypoczynkowego posiadali od powódki. Apelująca poinformowała ich, że złożyła podanie o urlop przez swojego mecenasa. Następnie świadkowie spotkali się z pracodawcą, który potwierdził, że faktycznie został udzielony skarżącej urlop wypoczynkowy. Jednakże świadkom nie okazano tego wniosku. Co istotne nie potrafili również wskazać, w którym dniu powódka rzeczywiście sporządziła wniosek. Nadto świadkowie zeznający w imieniu pracodawcy, tj. M. G. (2) oraz W. C. nie pamiętali szczegółów dotyczących uwzględnienia wniosku powódki. W tym zakresie zeznania D. V. oraz A. Z. również nie dają podstaw do uznania, w którym konkretnie dniu apelująca złożyła wniosek o urlop i otrzymała zgodę na jego wykorzystanie od pracodawcy. Jedynym świadkiem posiadającym wiedzę w tym zakresie była D. R., która wskazała, że otrzymała przedmiotowy wniosek po terminie jego rozpoczęcia. Z relacji przedmiotowego świadka wynika, że urlop wypoczynkowy został udzielony apelującej post factum. Za taką oceną stanu faktycznego w niniejszej sprawie przemawiają również zeznania samej powódki. Podczas przesłuchania powódki w charakterze strony, wskazała ona, że w dniu zatrzymania 23 kwietnia 2014 r. miała kontakt z mecenasem, zaprzeczając jednocześnie, aby kontaktowała się wówczas z adwokatem M. K. (1). Natomiast całkowicie bezspornym w sprawie było, że to za jego pośrednictwem powódka skierowała wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego do akceptacji Prezesa Zarządu M. G. (3). Powódka twierdziła przy tym, że wniosek ten na pewno został sporządzony w kwietniu 2014 r. Tymczasem w chwili wydania postanowienia o tymczasowym aresztowaniu powódka nie była jeszcze reprezentowana przez adwokata M. K. (1), zatem nie miała możliwości złożenia wniosku o urlop tuż po zatrzymaniu.

Apelująca na potwierdzenie udzielenia jej urlopu wypoczynkowego przez pracodawcę powoływała się na skierowane do niej pismo sporządzone przez Zarządcę Komisarycznego (...) datowane na dzień 19 stycznia 2015 r. Z treści tego pisma wynikało, że pozwany przyznał powódce prawo do korzystania z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 145 dni w okresie od dnia 23 kwietnia 2014 r. do dnia 18 listopada 2014 r.

W ocenie Sądu Okręgowego skutki prawne jakie miałyby wywołać przedmiotowe pismo Zarządcy Komisarycznego (...) można porównać do skutków jakie wywołuje świadectwo pracy wystawione pracownikowi przez jego pracodawcę. Zarówno w jednym, jak i w drugim dokumencie pracodawca wyraża jednostronne oświadczenie wiedzy kierowane wprost do swojego pracownika. W związku z tym w analizowanej sprawie Sąd II instancji doszedł do przekonania, że uprawnionym będzie powołanie się na tezy orzecznictwa w sprawach dotyczących stricte świadectw pracy, które analogicznie należy zastosować przy rozważaniach nawiązujących do pisma skierowanego do powódki z dnia 19 stycznia 2015 r.

Z poglądów Sądu Najwyższego wynika, że świadectwo pracy wystawione przez pracodawcę nie jest dokumentem w rozumieniu art. 244 k.p.c. Stanowi ono dokument prywatny, o którym mowa w art. 245 k.p.c., i jest wyłącznie dowodem na to, że pracodawca podpisał oświadczenie stanowiące treść tego świadectwa. Dokumentem urzędowym świadectwo nie jest nawet wówczas, gdy wydane zostaje przez urząd administracji państwowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 1991 r., sygn. akt I PR 422/90). W ocenie Sądu Okręgowego zatem za dokument prywatny należało uznać również oświadczenie W. S. pełniącego wówczas funkcję Zarządcy Komisarycznego (...), który stwierdził, że stosunek pracy powódki nie wygasł i w dalszym ciągu obowiązuje.

Zgodnie z art. 244 k.p.c. dokument urzędowy sporządzany jest w przepisanej formie przez powołane do tego organy państwowe w ich zakresie działania i stanowi on dowód tego, co zostało w nim urzędowo zaświadczone, natomiast zgodnie z art. 245 k.p.c. dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Zarówno świadectwo pracy, o którym mowa w orzeczeniach Sądu Najwyższego, jak i znajdujące się w aktach niniejszej sprawy oświadczenie pracodawcy skierowane do powódki w dniu 19 stycznia 2015 r., jest ważnym dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenia wiedzy. Przepisy dotyczące oświadczenia woli nie dotyczą oświadczeń wiedzy zawartych

w dokumentach sporządzanych przez pracodawcę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 1994 r., sygn. akt I PRN 29/94 oraz z dnia 21 kwietnia 1998 r., sygn. akt II UKN 2/98). Należy zatem podkreślić, że pismo Zarządcy Komisarycznego nie jest dokumentem prawotwórczym. W postępowaniu sądowym traktuje się je jako dokument prywatny w rozumieniu art. 245 k.p.c., który stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Nie zawiera zatem domniemania prawdziwości zawartej w niej treści. W związku z tym Sąd orzekający jest zobowiązany do dokonania oceny, czy sporządzone oświadczenie wiedzy jest zgodne z ustalonym stanem faktycznym albo z aktualnym stanem prawnym. Zarządca Komisaryczny nie mógł jednostronnie zdecydować o tym, czy umowa o pracę wygasła, czy też nie z powodu tymczasowego aresztowania powódki. Podjęcie decyzji w tym zakresie należy do Sądu stosującego prawo.

Sąd Okręgowy jednocześnie uznał, że nie zważając na powyższe, podnoszone przez powódkę kwestie w zakresie błędnie dokonanych ustaleń stanu faktycznego nie miałyby wpływu na wydane rozstrzygnięcie. Nawet hipotetyczne przyjęcie, że apelująca złożyła wniosek o urlop przed jej tymczasowym aresztowaniem nie przesądziłoby o zasadności jej roszczeń.

Zgodnie z art. 66 § 1 k.p. umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika. W rozumieniu art. 152 § 1 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem". Przepis art. 8 k.p. stanowi, że 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.

Mając na uwadze zgromadzony materiał dowodowy w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy zważył, że w (...) stosowane były przepisy regulujące kwestie udzielania urlopów wypoczynkowych, które zawarte były w § 36 Regulaminu Pracy pracowników. Okoliczności zachodzące w niniejszej sprawie doprowadziły do ustalenia, że zaakceptowanie wniosku powódki przez jej pracodawcę dotyczącego udzielenia urlopu wypoczynkowego w wymiarze 145 dni było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W ocenie Sądu II instancji występowały różnice w procedurze udzielenia apelującej prawa do urlopu wypoczynkowego na okres począwszy od dnia 23 kwietnia 2014 r. w porównaniu do poprzednio zgłaszanych wniosków, które były również akceptowalne przez pozwaną. Z akt osobowych apelującej wynika, że w latach 2013-2014 złożyła ona wnioski o urlop wypoczynkowy: od dnia 7 stycznia 2013 r. do dnia 18 stycznia 2013 r., na dzień 2 maja 2013 r., na dzień 22 lipca 2013 r., od dnia 12 sierpnia 2013 r. do dnia 16 sierpnia 2013 r., na dzień 24 grudnia 2013 r., od dnia 24 lutego 2014 r. do dnia 28 lutego 2014 r. oraz od dnia 9 maja 2014 r. do dnia 12 maja 2014 r., które były zaakceptowane przez Prezesa Zarządu M. G. (1). Wówczas powódka wskazywała na wniosku osobę, która ją zastępowała w okresie jej nieobecności. Istotnym jest w kontekście analizowanej sprawy, że powódka wносиła o urlop na okres od dnia 9 maja 2014 r. do dnia 12 maja 2014 r., w dniu 17 kwietnia 2014 r. Z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy wynika zaś, że niecały tydzień później powódka została zatrzymana przez Policję, a następnie tymczasowo aresztowana. Sąd zważył, że celem powódki nie było skorzystanie z urlopu wypoczynkowego od dnia 23 kwietnia 2014 r. a jedynie z ochrony przed ustaniem stosunku pracy z mocy prawa, po trzech miesiącach tymczasowego aresztowania. Złożenie wniosku o urlop nie było przemyślanym i zaplanowanym wcześniej działaniem powódki. Apelująca miała w planach skorzystanie z urlopu przez cztery dni maja 2014 r. Należy zauważyć, że brak logiczności w podjęciu przez nią decyzji objawiał się tym, że w kolejnym wniosku złożonym po zatrzymaniu przez Policję, zdublowała cały okres, na który miała już przyznane prawo do urlopu wypoczynkowego w dniu 17 kwietnia 2014 r. Ponadto na uwagę zasługują różnice uwidaczniające się przy porównywaniu ostatniego urlopu udzielonego przez pracodawcę z pozostałymi, które zostały zaakceptowane choćby w tym samym roku kalendarzowym. O obejściu prawa i sprzeczności z zasadami współżycia społecznego decydował fakt, że na wniosku o udzielenie 145 dni urlopu powódka nie wskazała osoby jej zastępującej wbrew powszechnie stosowanej praktyce u pozwanej. Za każdym razem powódka uzupełniała wniosek o dane personalne innego pracownika pozwanej, który był zobowiązany do zastępstwa i wykonywania za nią obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego zamiarem powódki nie było skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w wymiarze aż 145 dni. Jej pracodawca również nie miał podstaw by zaakceptować wniosek. Apelująca była wówczas zatrudniona u pozwanej na stanowisku Wiceprezesa Zarządu. Udzielenie jej urlopu na tak długi okres musiałoby poprzedzić dokonanie odpowiednich zmian organizacyjnych u pracodawcy, co nie zostało udowodnione w toku postępowania sądowego. Zarówno powódka, jak i M. G. (1) mieli pełną świadomość, że udzielenie urlopu wypoczynkowego podczas jej tymczasowego aresztowania pełni jedynie funkcję ochronną przed wygaśnięciem umowy o pracę z mocy prawa. Zaprezentowane różnice wynikające z udzielanych powódce urlopu skutkują przyjęciem, że czynność związana z akceptacją ostatniego wniosku dokonana została z naruszeniem zasad współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy zważył, że tymczasowe aresztowanie powódki wpływało na istnienie jej stosunku pracy, ponieważ wystąpienie tego środka zapobiegawczego uniemożliwiało jej wywiązanie się z podstawowego obowiązku pracownika w postaci wykonywania czynności wynikających z zawartej umowy. W takim wypadku obowiązujące prawo stanowi, że stosunek pracy wygasa z mocy prawa. Uzyskanie przez powódkę zgody od pracodawcy na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego na czas tymczasowego aresztowania nie stanowi przesłanki wyłączającej zastosowanie art. 66 § 1 k.p. Zastosowanie wobec niej środka zapobiegawczego skutkowało trzymiesięczną nieobecnością w pracy, od czego przepis ten uzależnia możliwość wygaśnięcia umowy o pracę. W tym aspekcie powoływanie się przez powódkę w apelacji na treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1984 r. w sprawie o sygn. akt III PZp 1/84 jest całkowicie chybione. Przedmiotowa uchwała została przyjęta w odmiennym ustroju politycznym i dotyczyła pracownika działającego w związkach zawodowych. Jednakże użytej argumentacji prawnej w uchwale nie można zastosować na kanwie niniejszej sprawy. Sąd Najwyższy wówczas rozważał kwestię wygaśnięcia umowy o pracę pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego. W tej sytuacji pracownik jest zwolniony ze świadczenia czynności na rzecz macierzystego zakładu pracy. Wówczas jego nieobecność nawet w przypadku tymczasowego aresztowania jest usprawiedliwiona.

Natomiast w niniejszej sprawie powódka nie była skierowana do innego zakładu pracy, a co najważniejsze udzielenie jej urlopu było spowodowane tymczasowym aresztowaniem. Natomiast w stanie faktycznym ustalonym w uchwale pracownik w momencie tymczasowego aresztowania korzystał już wcześniej z urlopu bezpłatnego.

W niniejszej sprawie należy zauważyć ponadto, że przepisy Kodeksu Pracy uniemożliwiają skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w trakcie tymczasowego aresztowania. W ocenie Sądu Okręgowego dyspozycja art. 66

§ 1 k.p. koresponduje z treścią art. 165 k.p., zgodnie z którym jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy. Do katalogu tych przyczyn mających charakter otwarty należy zaliczyć zastosowanie wobec pracownika środka zapobiegawczego w postaci tymczasowego aresztowania. Wobec powyższego pracodawca powódki był zobowiązany do przesunięcia rozpoczęcia korzystania z urlopu przez apelującą do dnia, w którym opuściłaby ona areszt. Jednakże

w sytuacji, gdy powódka była pozbawiona wolności przez okres ponad trzech miesięcy, jej stosunek pracy wygasł z mocy ustawy. Sąd Okręgowy zważył też, że dyspozycja wspomnianego art. 165 k.p. wyłącza możliwość udzielenia urlopu wypoczynkowego w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika. Nie można bowiem korzystać z urlopu, który nie jest przeznaczony w celu odpoczynku od pracy, a jest wykorzystany jedynie w celu ochrony przed ustaniem łączącego strony stosunku pracy. W związku z tym powódka od dnia 23 kwietnia 2014 r. nie miała możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego zgodnie z jego przeznaczeniem.

Mając na uwadze powyższe, uznać należy, że Sąd I instancji wydał prawidłowe rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, a następnie ocenił stan faktyczny, po czym trafnie zastosował obowiązujące przepisy prawa. Wszystkie roszczenia powódki były nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy zważył, że apelująca nie posiadała interesu prawnego zgodnie z art. 189 k.p.c. w dochodzeniu ustalenia stosunku pracy. Sąd I instancji prawidłowo zastosował poglądy orzecznictwa wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2010 r. w sprawie o sygn. akt I PK 77/10. Zgodnie z tezą zawartą w tym orzeczeniu naruszenie przez pracodawcę przepisów o wygaśnięciu stosunku pracy, o którym stanowi art. 67 k.p., polega na odmowie dalszego zatrudniania pracownika, będącej skutkiem wadliwego uznania, że wystąpiło zdarzenie powodujące ustanie tego stosunku. Taka odmowa powoduje wygaśnięcie stosunku pracy, a pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. W tym przypadku początkiem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p. jest dzień, w którym pracodawca odmówił dalszego zatrudniania pracownika. W związku z tym Sąd I instancji słusznie rozważył, że nie były zasadne dwa pozostałe roszczenia, których alternatywnie dochodziła powódka w toku procesu. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dało podstaw do uznania, że stosunek pracy łączący skarżącą z pozwaną trwa nadal bądź został bezprawnie rozwiązany.

W związku z tym apelująca nie uzyskała prawa do przywrócenia do pracy ani odszkodowania w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W konsekwencji wnioszek powódki o zmianę zaskarżonego wyroku nie mógł podlegać uwzględnieniu. Apelująca wносиła ewentualnie również o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, jednakże w treści środka zaskarżenia nie wykazała żadnych uchybień, których miałby dopuścić się Sąd I instancji. Sąd Rejonowy rozpoznał bowiem istotę sprawy zgodnie z art. 386 § 4 k.p.c. i nie doszło do nieważności postępowania branej przez Sąd Okręgowy pod uwagę z urzędu na podstawie art. 386 § 2 k.p.c.

Sąd II instancji na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku. Natomiast w punkcie 2 wyroku orzeczono

o kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą na mocy art. 98 k.p.c. Powódka, jako strona przegrywająca proces, została zobowiązana do zwrotu tych kosztów na rzecz pozwanej w kwocie 120,00 złotych na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

SSO Renata Gąsior (spr.) SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarzabek

ZARZĄDZENIE

(...)