

Sygn. akt IV Pa 48/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2014r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Alicja Romanowska

SO Renata Żywicka /spr./

Sędziowie: SO Grażyna Borzestowska

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 31 października 2014r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa J. G.

przeciwko (...) Centrum Medycznemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **6 maja 2014r.**, sygn. akt **IVP 83/13**

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. I, III i IV i oddala powództwo,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 150 zł /sto pięćdziesiąt złotych/ tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje.

Sygn. akt IV Pa 48/14

UZASADNIENIE

Powód J. G. wniósł pozew przeciwko (...) Centrum Medycznemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., w którym domagał się ustalenia, iż łączyła go z pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony i okres wypowiedzenia winien wynosić 3 miesiące, począwszy od dnia 22.02.2013r. do dnia 21.05.2013r.. Powód jednocześnie żądał od pozwanej zasądzenia na jego rzecz tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy kwoty 27.677,75 zł oraz kwoty 4.612,88 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a nadto zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska przedstawił, że w okresie od dnia 1 września 2008 roku do 31 sierpnia 2011 roku był zatrudniony w (...) w likwidacji na podstawie trzech umów na czas określony, na stanowisku likwidatora. Zaznaczył, że pomiędzy zawartymi umowami o pracę na czas określony nie było żadnych przerw i umowy te były kontynuowane na bieżąco. Z dniem 1 września 2011 roku (...) w likwidacji w B. przekształcił się w podmiot prawa handlowego, tj. (...) Centrum Medyczne Sp. z o.o. w B., po czym z dniem 2 września 2011 r. powód został powołany na stanowisko Prezesa Zarządu i Dyrektora pozwanej i zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia zatwierdzenia

sprawozdania finansowego za rok 2012. Następnie w dniu 20.02.2013r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę na czas określony z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia.

Powód nadto wskazał, że umowy o pracę kontynuowane były bez jakiegokolwiek przerwy, powołując się na art. 25¹ k.p., iż umowa o pracę na czas określony z dnia 2 września 2011 roku była umową zawartą na czas nieokreślony. Wobec tego strona powodowa wskazała, iż z tego tytułu okres wypowiedzenia umowy, zważywszy na fakt, że powód zatrudniony był u pozwanego przez okres przekraczający 3 lata, winien wynosić 3 miesiące. Zatem w świetle tych okoliczności i w oparciu o treść art. 36 § 1 k.p. pozwana powinna wypłacić mu wynagrodzenie zgodnie z obowiązującą umową o pracę w wysokości 2,5-krotnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej za okres trzech miesięcy co daje kwotę 9.225,75 zł. Jednocześnie powód zwrócił uwagę, iż wypowiadając powodowi umowę o pracę pozwana udzieliła mu urlopu wypoczynkowego za rok 2012, co jego zdaniem pozostaje w sprzeczności z dyspozycją art. 167¹ k.p., który wyłącza możliwość udzielenia w okresie wypowiedzenia urlopu zaległego. Stąd w ocenie powoda uzasadnione jest żądanie zasądzenia kwoty 4.612,88 zł tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy niewykorzystany w 2012 roku.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka (...) spółka z o.o. w B. wnosząc o oddalenie powództwa w całości, wskazała, iż żądania powoda są bezzasadne.

Zdaniem strony pozwanej bezspornym jest, iż stosunek pracy pomiędzy powodem, a pozwaną i jej poprzednikiem istniał na podstawie czterech następujących po sobie aktów stanowiących podstawy nawiązania stosunku pracy. W dniu 01 września 2008 roku została zawarta umowa o pracę na czas określony, która miała obowiązywać strony od dnia 01 września 2008 r. do dnia 28 lutego 2009 roku. Powód wówczas został zatrudniony na stanowisku likwidatora (...) w likwidacji w B.. W związku ze zbliżającym się rozwiązaniem dotychczasowej umowy o pracę w dniu 27 lutego 2009 roku zawarto kolejną umowę o pracę na czas określony, obowiązującą od dnia 1 marca 2009 roku do dnia 31 grudnia 2009 roku. Więc zdaniem pozwanej nie ulega przy tym wątpliwości, iż zachowana została ustawowa przesłanka określona w przepisie art. 25⁽⁽¹⁾⁾ k.p. Wystąpiła bowiem tożsamość stron stosunku pracy, który de facto nie uległ rozwiązaniu. Następnie przytoczono, że trzecią podstawę do nawiązania stosunku pracy na czas określony stanowi akt powołania z dnia 30.12.2009r., przez Starostę (...), na stanowisko likwidatora w (...) w likwidacji w B.. W wyniku tego stosunek pracy nawiązany został na okres od dnia 01 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku. Jednocześnie powierzono powodowi pełnienie obowiązków dyrektora (...) w likwidacji w B..

Pozwana podkreśliła, że o ile w okolicznościach niniejszej sprawy bez większego znaczenia pozostaje fakt, iż zachowana została dalsza ciągłość istniejącego uprzednio stosunku pracy, to niezwykle relewantne jest, że nie została zawarta umowa o pracę, gdyż zgodnie z przepisem art. 68 k.p. stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Strona pozwana wskazała, iż zgodnie z obowiązującą jeszcze w dniu 30 grudnia 2009 roku ustawą z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zarobkach opieki zdrowotnej /j.t. Dz. U. z 2007 r., nr 14, poz. 89 z zm./ dopuszczalne było nawiązanie stosunku pracy na podstawie powołania. Przedstawiono, iż zgodnie z treścią art. 44 ust. 3 wymienionej ustawy podmiot który utworzył publiczny zakład opieki zdrowotnej, nawiązuje z kierownikiem tego zakładu stosunek pracy na podstawie powołania lub umowy o pracę albo zawiera z nim umowę cywilnoprawną.

Również w ocenie pozwanej bezspornym powinno być, że w okresie trwania likwidacji danego podmiotu, funkcje kierownika jednostki sprawuje właśnie likwidator. Dlatego też starosta (...) był w przedmiotowych okolicznościach uprawniony do powołania w dniu 30 grudnia 2009 roku powoda na stanowisko likwidatora w (...) w likwidacji w B.. Nadto nie bez znaczenia pozostaje również fakt, iż powód nigdy nie kwestionował legalności nawiązania w okresie od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku stosunku pracy na podstawie aktu powołania. Ponadto w odniesieniu do zastosowania dwutygodniowego okresu wypowiedzenia należy wskazać, iż zgodnie z przepisem art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zdaniem strony pozwanej w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie ulega wątpliwości, iż zgodnie z umową z dnia 02

września 2011 roku przedmiotowa umowa o pracę mogła być rozwiązana za uprzednim dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Pozwana także wskazała, że konstrukcja automatycznego przekształcenia się umowy na czas określony w umowę bezterminową jest ściśle określony i uzależniony od spełnienia dwóch warunków. Po pierwsze dotyczy tylko następujących po sobie umów na czas określony. Nie odnosi się zatem do innych umów terminowych. Oceniając trzy kolejne umowy trzeba pominąć zarówno umowę o pracę na czas wykonywania określonej pracy jak i umowę o pracę na okres próbny. Jeżeli tego typu umowy, a także umowa o pracę na czas nie określony, jak również stosunek pracy nawiązany na innej podstawie niż umowa o pracę /powołanie, mianowanie/ rozdzielał ciąg umów zawartych na czas określony, to liczenie umów terminowych, o których mowa w art. 25¹ k.p. rozpoczyna się od nowa. Także w jej ocenie bez znaczenia pozostaje fakt, że umowa o pracę na czas określony z dnia 2 września 2011 roku jest trzecią umową w ramach de facto tego samego stosunku pracy. Niemniej jednak według pozwanej decydujące jest, iż stosunek pracy w okresie od dnia 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku trwał na podstawie aktu powołania, wobec czego ciąg umów o pracę na czas określony został bezsprzecznie przerwany. Strona pozwana zaznaczyła, że przedstawione stanowisko zostało także ugruntowane w doktrynie prawa pracy /Małgorzata Gersdorf, Kodeks Pracy, Komentarz LexisNexis, Warszawa 2012/.

W dalszej części odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że również bezzasadne jest zgłoszenie przez powoda roszczenia o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, gdyż w przedmiotowych okolicznościach nie ulega wątpliwości, że wypowiedzenie stosunku pracy z dnia 20 lutego 2013 roku jest całkowicie zgodne z przepisami prawa pracy. Z kolei odnośnie żądania powoda w przedmiocie zasądzenia od pozwanej kwoty 4.612,88 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2012, przedstawiono, że całkowicie niezasadne są twierdzenia powoda w przedmiocie rzekomej sprzeczności udzielenia przez pozwaną powodowi urlopu wypoczynkowego za poprzedni rok z dyspozycją przepisu art. 167¹ k.p.. Pozwana podała, że zgodnie z tym przepisem w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. Zaznaczono, że bezspornym przy tym jest, iż pismem z dnia 20 lutego 2013 roku pozwana udzieliła powodowi w dniach od 21 lutego 2013 roku do 9 marca 2013 roku urlopu wypoczynkowego za zaległy rok w wymiarze 12 dni. Pozwana także przytoczyła, że decyzja o wykorzystaniu przez pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę należy do pracodawcy bez względu na to, kto wypowiedział umowę oraz jak długi jest okres wypowiedzenia, a wymiar urlopu udzielonego w trybie art. 167¹ k.p. nie może przekroczyć wymiaru proporcjonalnego do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy. Nadto w doktrynie pojawiły się wątpliwości co do tego, jak interpretować zdanie drugie art. 167¹ k.p. „wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekroczyć wymiaru wynikającego z art. 155¹ k.p. Pozwana za zasadną uznała taką wykładnię omawianego przepisu, zgodnie z którą urlopu zaległego nie uwzględnia się przy ustalaniu wymiaru udzielonego urlopu proporcjonalnego, co oznacza że urlop zaległy może być udzielony w okresie wypowiedzenia niezależnie od urlopu proporcjonalnego. Zatem w jej przekonaniu jest, iż ta wersja znajduje uzasadnienie w zasadzie udzielania urlopu w naturze.

Strona pozwana przedstawiła, że na zasadach określonych w art. 167¹ k.p.. w okresie wypowiedzenia pracownik jest obowiązany wykorzystać zarówno bieżący jak i zaległy urlop wypoczynkowy, co zostało stwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 roku w sprawie o sygn. akt I PK 403/02. Z kolei długość okresu wypowiedzenia jest zarazem granicą możliwości wykorzystania urlopu, przy czym wymiar urlopu bieżącego jest proporcjonalny w związku z czym nie może przekroczyć wymiaru wynikającego z art. 155¹ k.p. Nadmienila także, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2007 roku w sprawie o sygn. akt I PK 261/06 wskazał, że urlopy zaległe powinny być udzielone w całości, w kolejności nabycia do nich prawa, oczywiście w zakresie wypowiedzenia urlopu w naturze pracownikowi nie będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny za urlop.

Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z dnia 06 maja 2014r., w punkcie I wyroku, zasądził od pozwanego (...) Centrum Medycznego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda J. G. kwotę 27.677,75 złotych

z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 09 marca 2013r. do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie /pkt II wyroku/. Nadto na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 9.424,57 zł (pkt III) oraz w punkcie IV zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powód J. G. był dyrektorem (...) w B., który z powodu nadmiernego zadłużenia sięgającego kwoty około 23,8 mln złotych został postawiony w stan likwidacji. Następnie w okresie od dnia 01 września 2008 roku do dnia 28 lutego 2009 roku zatrudniony był w (...) w likwidacji w B. na stanowisku likwidatora za co otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w wysokości 6.205,84 złotych brutto. Z powodu zbliżającego się końca umowy o pracę, w dniu 27 lutego 2009 roku zawarta została kolejna umowa o pracę na czas określony, tj. od dnia 01.03.2009r. do 31.12.2009r. pomiędzy J. G. i (...) w likwidacji w B., na mocy której powód był zatrudniony na stanowisku likwidatora z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 6.362,92 złotych brutto. Kolejny stosunek pracy na czas określony od dnia 01.01.2010r. do dnia 31.12.2011r., na tym samym stanowisku powstał na skutek powołania przez Starostę (...) w dniu 30 grudnia 2009 roku.

Każde zatrudnienie powoda poprzedzała uchwała Zarządu Powiatu (...): uchwała nr 125/08 z dnia 13 sierpnia 2008 roku, uchwała nr 147/09 z dnia 25 lutego 2009 roku oraz uchwała nr 220/09 z dnia 30 grudnia 2009 roku. Wszystkie uchwały oparte były na takim samym wzorcu, różniły się jedynie czasookresem świadczenia pracy. Nadto jedna z uchwał różniła się od pozostałych sformułowaniem w §1 ust. 2, zamiast określenia: zatrudnia się z dniem (...) do dnia (...) zawiera sformułowanie „powołuje na okres...”. Każda z uchwał określała identyczny zakres obowiązków powoda jako pracownika i w każdym przypadku zachodziła tożsamość miejsca pracy, stanowiska oraz obowiązków.

Sąd Rejonowy także przyjął, że w 2011 roku na podstawie analizy danych za lata 2008-2010 sporządzono biznesplan na lata 2011-2016 na potrzeby zakwalifikowania (...) w likwidacji w B. do programu rządowego działającego pod nazwą „Wsparcie jednostek samorządu terytorialnego w działaniach stabilizujących system ochrony zdrowia”.

Biznesplan przewidywał m.in. dostosowanie w 2012 r. nieużywanych pomieszczeń w budynku magazynowym na potrzeby biurowe kosztem około 430.000 zł, a w dalszej fazie w latach 2013-2014, przeniesienie administracji szpitala do nowych pomieszczeń. Zwolnione pomieszczenia miały zostać przebudowane na Zakład (...). W posiadaniu tego planu była pozwana spółka oraz starostwo. Biznesplan stanowił podstawę restrukturyzacji (...) w B. w likwidacji, przedstawioną Ministerstwu Zdrowia i Narodowemu Funduszowi Zdrowia. Przed podjęciem decyzji o ewentualnym przystąpieniu do realizacji planu koniecznym było rozstrzygnięcie o aporcie (pozytywnie lub negatywnie), gdyż ono pozwalało na opracowanie szczegółowego planu finansowego i operacyjnego w zależności od tego czy inwestycja prowadzona będzie na majątku własnym, czy cudzym. Starosta zwlekał z podjęciem decyzji w tym zakresie, co mogło świadczyć, iż nie był zainteresowany opracowaniem na tym etapie biznesplanu dla inwestycji.

W dniu 20 kwietnia 2011 roku w B. powód zawarł umowę o zarządzanie Spółką i pełnienie funkcji Dyrektora (...) z Radą Nadzorczą (...) Centrum Medycznego Spółka z o.o. w B. na czas określony tj. od dnia 20 kwietnia 2011r. do dnia 20 kwietnia 2013r. z wynagrodzeniem w wysokości 200 zł miesięcznie.

Z dniem 31.08.2011r. w związku z likwidacją (...) w B. w likwidacji i zakończeniem procesu likwidacji, ustał stosunek pracy powoda na stanowisku likwidatora (...) Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w B. w likwidacji.

Likwidacja (...) nastąpiła poprzez przekształcenie w spółkę kapitałową prawa handlowego - (...) Spółka z o.o. w B..

Porozumieniem zawartym w dniu 01.09.2011r. w B. powód rozwiązał umowę z (...) Centrum Medycznym Spółka z o.o. w B. rep. przez Przewodniczącą Rady Nadzorczej - T. J. (1), o zarządzenie Spółką i pełnienie funkcji Dyrektora (...) z Radą Nadzorczą (...) Centrum Medycznego Spółka z o.o. w B., ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2011 r.

W następstwie dnia 02 września 2011 r. powód zawarł umowę z (...) Centrum Medycznym Spółka z o.o. w B. na czas określony, tj. od dnia 01.09.2011r. na czas trwania kadencji w latach: 2011 do 2012, z zaznaczeniem, że umowa wygaśnie z dniem zatwierdzenia sprawozdania finansowego za ostatni pełny rok obrachunkowy kadencji prezesa zarządu. Wynagrodzenie miesięczne powoda określono w wysokości dwukrotności średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Była to kwota 7.09,60 zł. Aneksiem z dnia 30.05.2012r. wynagrodzenie to podwyższono do 2,5 krotności zaktualizowanego średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku, co odpowiadało kwocie 9.424,57 zł.

Sąd I instancji ustalił, iż w dniu 18 lipca 2012r. powód, na prośbę starosty zatrudnił B. D. - krewną starosty, jako prokurenta pozwanej spółki, do której obowiązków należało pozyskiwanie środków unijnych na inwestycje.

Dnia 8 sierpnia 2012r. odbyło się posiedzenie Zarządu Powiatu, na którym powód przedstawił propozycje rozbudowy Zakładu (...) i budowy biura. Zarząd Powiatu jako organ założycielski spółki i reprezentant Skarbu Państwa nie podjął decyzji w sprawie ewentualnego wniesienia /bądź nie/ do spółki aportem dwóch nieruchomości, które objęte były planem przebudowy.

Następnie od dnia 21.08.2012 roku powód był niezdolny do pracy. Niezdolność ta została poddana kontroli przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w E. i zwolnienie lekarskie /seria i nr (...)/ straciło ważność z dniem 20 lutego 2013 roku zwolnienie.

Podczas posiedzenia Rady Nadzorczej w dniu 22 października 2013 r. powód zaprezentował okresowe sprawozdanie z wykonania planu finansowego spółki według stanu na dzień 30 września 2012 r. Sprawozdania powód składał co kwartał. Zysk spółki na koniec III kwartału 2012 r. wyniósł około 415.000 zł brutto.

Prokurent spółki (...) zakwestionowała prawidłowość sprawozdania zarzucając mu, iż zysk spółki wbrew twierdzeniu powoda był około 200.000 złotych niższy, co miało świadczyć o manipulacji powoda i nierzetelności jego sprawozdania oraz miało podważyć wiarygodność składanych przez powoda danych. Na dowód nierzetelności sprawozdania prokurent przedstawiła podpisany przez Zastępcę Głównego Księgowego nieprawidłowy bilans, którego zapisy podważały rzetelność opracowania finansowego.

Uchwałą z dnia 22 października 2012 roku odwołano prezesa zarządu spółki J. G. z funkcji Prezesa (...) Spółki z o.o. w B..

W dniu 20 lutego 2013 roku rozwiązano z powodem umowę o pracę zawartą 02 września 2011 roku z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 09 marca 2012 roku. Za przyczynę odwołania wskazano fakt odwołania powoda z funkcji prezesa (...) Centrum Medycznego Spółki z o.o. w B. uchwałą z dnia 22.10.2012 roku. Jednocześnie zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia i od dnia 21 lutego 2013 roku do dnia 09 marca 2013 roku udzielono mu urlopu wypoczynkowego za 2012 rok.

Sąd I instancji dokonał swoich ustaleń w oparciu o akta osobowe J. G., akta osobowe B. D., zeznania powoda, B. D., świadków P. F., T. J. (2), K. K. (1), M. W., A. Z., Z. Ż., D. K. (1), U. L., a nadto zaświadczenia lekarskie o serii i nr (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), oświadczenie z dn. 26.04.2013r..

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo powoda J. G. przeciwko (...) Centrum Medycznemu Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. zasługiwało jedynie w części na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu I instancji dla oceny zasadności żądania powoda kluczowym znaczeniem było ustalenie charakteru umowy o pracę, jaka łączyła strony w momencie wypowiedzenia powodowi stosunku pracy oraz ustalenie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Sąd uznał zeznania świadków i stron za wiarygodne, co do okoliczności, do których one się odnosiły i wskazał iż jedynie interpretacja faktów przedstawiona przez strony różniła się zasadniczo. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania powoda w pełni zasługiwały na przyznanie waloru wiarygodności i rzetelności, gdyż były one zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Z kolei zeznania prezesa pozwanego w ocenie Sądu Rejonowego stanowiły próbę interpretacji faktów i zachowań strony pozwanej w sposób niekorzystny dla powoda, gdyż z ich treści wynika jednoznacznie, że prezes pozwanego miała pewną wiedzę i świadomość, że zarzuty przedstawione powodowi są nieprawdziwe i zmanipulowane.

Nadto, Sąd uznał, iż zeznania świadka K. K. (2), nie wniosły do sprawy istotnych okoliczności, gdyż świadek zasłaniał się niepamięcią i generalnie wypowiadał się w sposób niekonkretny. Zeznaniami pozostałych świadków Sąd I instancji przyznał walor wiarygodności, gdyż w Jego ocenie w znacznej mierze się uzupełniają.

Sąd w pierwszej kolejności wskazał, że bezspornym było, iż w okresie od dnia 01 września 2008 roku do dnia 28 lutego 2009 roku powód zatrudniony był w (...) w likwidacji w B. na stanowisku likwidatora pełniąc jednocześnie funkcję dyrektora oraz iż w związku ze zbliżającym się rozwiązaniem umowy o pracę, w dniu 27 lutego 2009 roku zawarta została kolejna umowa o pracę na czas określony, tj. od dnia 01.03.2009 roku do 31.12.2009 roku pomiędzy powodem, a (...) w likwidacji w B.. Nadto Sąd przyjął za bezsporne, iż kolejną podstawą do nawiązania stosunku pracy na czas określony w okresie od 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2011 roku, na to samo stanowisko był akt powołania przez Starostę B. z dnia 30 grudnia 2009 roku.

Sąd Rejonowy w Elblągu przytoczył, że zgodnie z przepisem art. 25¹ § 1 k.p. zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej, a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. Sąd przedstawił, że w świetle tego przepisu przedmiotem ochrony nie jest umowa o pracę, lecz stosunek pracy niezależnie od formy, w jakiej doszło do jego zawiązania. Podmiotowo chroniony jest pracownik. Nadto Sąd zawarł, że pracownik w rozumieniu prawa pracy, to osoba zatrudniona nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale także na podstawie powołania, wyboru mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, o czym wprost stanowi przepis art. 2 k.p., a ponadto stanowisko takie wynika również z przepisu art. 25¹ wzorowanego na dyrektywie Rady nr 91/383/EWG z 25 czerwca 1991r.. Ideą jej uchwalenia była poprawa bezpieczeństwa pracowników pozostających w stosunkach pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy. Wartością chronioną była więc trwałość stosunku pracy, a nie dokument w oparciu o który stosunek pracy został ukształtowany. Sąd przedstawiając swoje stanowisko powołał się na literaturę prawną: Kodeks Pracy Komentarz M. G., K. R., J. S. pod redakcją prf. Z. S.; Wydanie 7, Wydawnictwo prawnicze LexisNexis 2005 str. 162-163.

Sąd I instancji dodatkowo nadmienił, iż Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 sierpnia 2000r. o sygn. I PKN 758/99 również powziął takie stanowisko, w którym analizował ochronę osób pełniących funkcję organów spółki poprzez przyznanie przepisu art. 25¹ k.p. Wówczas SN wywiódł, że osoby takie /pełniąc funkcje organów spółki/ również podlegają ochronie powołanego przepisu. Pomiedzy powołaniem na funkcję organu spółki /np. prezesa zarządu/, a powołaniem na likwidatora zachodzi oczywista analogia .

W ocenie Sądu Rejonowego stanowisko strony pozwanej, że nawiązanie stosunku pracy z powodem przez powołanie przerwało ciąg umów, nie zasługiwało na uwzględnienie bowiem stosunek pracy oparty na powołaniu podlega w zasadzie tym samym przepisom, które regulują umowny stosunek pracy z zastrzeżeniem wynikającym z treści przepisów art. 69 i 70 k.p. Stąd Sąd uznał, iż poza wskazanymi ograniczeniami stosunek ten traktuje się jak umowny i korzysta on z ochrony prawnej w granicach jakie stosunkom umownym zapewniają przepisy kodeksu pracy.

W takim stanie rzeczy, Sąd Rejonowy uznał, że umowa z dnia 02 września 2011r. jest umową zawartą na czas nieokreślony i z uwagi na fakt, iż stosunek pracy łączący strony trwał powyżej 3 lat, okres wypowiedzenia zgodnie z przepisem art. 36 § k.p. winien wynosić 3 miesiące. W tym kontekście Sąd zaznaczył, że zdaniem SN /wyrok z dnia 11

maja 1999 r., I PKN 34/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 544/ okres zatrudnienia u danego pracodawcy liczony jest od dnia zawarcia umowy o pracę do daty jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia /art. 32 § 2 k.p./. Sąd wskazał, że początek okresu zatrudnienia rozpoczyna się w dniu powstania stosunku pracy, co nie zawsze jest równoznaczne z dniem zawarcia umowy /art. 26 k.p./.

Zdaniem Sądu I instancji w tak ustalonym stanie faktycznym istotne znaczenie miało ustalenie przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Sąd dokonując ustaleń w tej kwestii, w dużej mierze opierał się na zeznaniach świadków: T. J. (2), K. K. (1), M. W., A. Z. Z. Ż., D. K. (1) oraz U. L., jak również na zeznaniach powoda i prezesa pozwanej B. D..

Sąd w swoich ustaleniach stanął na stanowisku, iż starosta był podmiotem inspirującym zatrudnienie B. D. przez pozwanego na stanowisku prokurenta, po czym jej działanie zmierzało przeciwko powodowi, co świadczy o pozamerytorycznych przyczynach odwołania powoda. Zdaniem Sądu I instancji wskazana przyczyna odwołania powoda ze stanowiska prezesa była pozorna, a żądanie opracowania biznesplanu z harmonogramem prac w tamtym czasie było bezprzedmiotowe wobec braku decyzji, niezależnej od powoda, co do wniesienia aportu, bądź zaniechania wniesienia aportu i ewentualnej realizacji inwestycji na srodoku trwałym Skarbu Państwa. Nadto Sąd przyjął, iż o zbędności harmonogramu w tamtym czasie świadczy także fakt, że nikt opracowania takiego dokumentu nie oczekiwał od następczyni powoda /B. D./. Zatem żądanie stworzenia biznesplanu nie pojawiło się wobec nowego prezesa, który nie wykonał go również z własnej inicjatywy wiedząc, że poprzednik właśnie z powodu braku biznesplanu został zwolniony z pracy. Sąd podkreślił, że pozwana spółka i starostwo posiadali biznesplan obejmujący m.in. omawianą rozbudowę szpitala w B., który to biznesplan został przyjęty przez starostwo i stanowił podstawę restrukturyzacji (...) w likwidacji w B. przedstawioną Ministerstwu Zdrowia i (...). Nadto w ocenie Sądu podniesione przez prokurenta w dniu 22 października 2012 roku zarzuty były spreparowane, a ich celem było przedstawienie powoda w złym świetle. Przytoczono, że prokurent miała wiedzę, że oskarżenia powoda opierały się na błędnym dokumencie i mając tego świadomość nie podzieliła się swoją wiedzą tłumacząc to tym, że nikt nie spytał jej wprost o prawidłowość dokumentów. Także Sąd zwrócił uwagę, że ona miała tą wiedzę z informacji uzyskanych od głównej księgowej, a także mając wykształcenie ekonomiczne prokurenta z pewnością pozwalało jej na prawidłową ocenę przedłożonych przez zastępcę głównej księgowej dokumentów.

W takiej sytuacji, Sąd uznał, że działania prokurenta poparte postawą starosty miały na celu wyłącznie podważenie kwalifikacji powoda, zdyskredytowanie go jako prezesa pozwanej i przejęcie jego stanowiska przez krewną starosty pełniącą funkcję prokurenta. Wobec tego Sąd zważył, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie była prawdziwa.

Sąd przyznał walor wiarygodności zeznaniom powoda, gdyż uznał je za logiczne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym w postaci dokumentów. W Jego ocenie relacja przedstawiona przez powoda układa się w spójną i rozsądną całość.

W dalszej części Sąd przytaczając treść art. 45 § 1 k.p. wskazał, że w razie ustalenia, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei w związku z wadliwym wypowiedzeniem warunków pracy powodowi na zasadzie art. 45 § 1 k.p. przysługują roszczenia odszkodowawcze. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w dochodzonej przez niego wysokości, z tym że z uwagi na fakt, iż powód pozostawał w stosunku pracy do dnia 9 marca 2013 r. Sąd oddalił powództwo w części dotyczącej zapłaty odsetek za okres od dnia 7 marca 2013 r.

Sąd I instancji uznał jednocześnie żądania powoda w przedmiocie zasądzenia od pozwanej kwoty 4.612,88 zł z tytułu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2012 za niezasadne i oddalił powództwo w tym zakresie. Sąd wskazał, że przepis z art. 167¹ k. p. określa, iż w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu i przyjął, iż bezspornym w

niniejszym postępowaniu był fakt, iż pismem z dnia 20 lutego 2013 roku pozwana udzieliła powodowi w okresie od dnia 21 lutego 2013 roku do dnia 09 marca 2013 roku urlopu wypoczynkowego za zaległy rok w wymiarze 12 dni. Sąd wskazał, że decyzja o wykorzystaniu przez pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę należy do pracodawcy bez względu na to, kto wypowiedział umowę oraz jak długi jest okres wypowiedzenia, a wymiar urlopu udzielonego w trybie art.167¹ k.p. nie może przekroczyć wymiaru proporcjonalnego do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż w doktrynie pojawiły się wątpliwości co do tego, jak interpretować zdanie drugie przepisu art. 167¹ k.p. „wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekroczyć wymiaru wynikającego z art. 155¹ k.p.”, niemniej jednak Sąd przyjął, że urlopu zaległego nie uwzględnia się przy ustalaniu wymiaru udzielonego urlopu proporcjonalnego, co oznacza że urlopu zaległego może być udzielony w okresie wypowiedzenia niezależnie od urlopu proporcjonalnego, a nadto ta wersja znajduje uzasadnienie w zasadzie udzielania urlopu w naturze.

Następnie Sąd podał, że zgodnie z treścią przepisu art. 167¹ k.p.. w okresie wypowiedzenia pracownik jest obowiązany wykorzystać zarówno bieżący jak i zaległy urlopu wypoczynkowy, z zaznaczeniem, że takie stanowisko również wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 02 września 2003 roku w sprawie o sygn. akt I PK 403/02. Nadto Sąd wskazał, że długość okresu wypowiedzenia jest zarazem granicą możliwości wykorzystania urlopu, przy czym wymiar urlopu bieżącego jest proporcjonalny w związku z czym nie może przekroczyć wymiaru wynikającego z art. 155¹ k.p. Jednocześnie Sąd Rejonowy zawarł, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2007 roku w sprawie o sygn. akt I PK 261/06 wskazał, że urlopy zaległe powinny być udzielone w całości, w kolejności nabycia do nich prawa, z tym, że w zakresie wykorzystania urlopu w naturze pracownikowi nie będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny za urlopu.

Jednocześnie, Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. w pkt III, nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 9.424,57 zł.

O kosztach procesu Sąd orzekł na zasadzie przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2014 r. poz. 490 j.t.). zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd I instancji orzekł jak w sentencji.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w części, odnośnie jego punktu I, III i IV. Strona pozwana wniosła o

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych,
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm prawem przepisanych,

bądź ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Strona pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1/ obrażę prawa materialnego tj.:

a) art. 25¹ k.p. poprzez błędną jego wykładnię wyrażającą się w przyjęciu, iż nawiązanie z pracownikiem stosunku pracy na podstawie powołania nie przerywa ciągu umów o pracę na czas określony statuowanego przez ten przepis, czego konsekwencją było niesłuszne przyjęcie, iż zawarta z powodem umowa o pracę z dnia 01.09.2011r. była trzecią umową o pracę zawartą na czas określony, która uległa przekształceniu w umowę o pracę na czas nieokreślony,

b) art. 70 § 1 i 2 k.p., poprzez jego niezastosowanie, czego konsekwencją było pominięcie, iż:

- pracodawca rozwiązując stosunek pracy na podstawie powołania nie musi wskazywać, uzasadniać przyczyn takiego oświadczenia woli,

- brak jest podstaw do weryfikowania przyczyn odwołania,

- odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, które nie może być wówczas uznane jako pozorna przyczyna rozwiązania stosunku pracy.

2/ naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj:

a) art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. i art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów, przez dowolne, wybiórcze ich uwzględnienie, niepełną ocenę, brak analizy na tle innych dowodów, pominięcie części dowodów, czego konsekwencją mającą wpływ na treść zapadłego orzeczenia był błąd w ustaleniach faktycznych dotyczący przyjęcia, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie była prawdziwa

b) art. 328 § 2 k.p.c. wyrażającą się w zaniechaniu przeprowadzenia analizy wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, bądź ich jedynie częściową analizę pomijającą istotne okoliczności rzutujące na merytoryczny wynik sprawy, a zwłaszcza pełniej oceny dowodu w postaci zeznań świadków K. K. (1), T. J. (2), czy też wyjaśnień B. D., a które to dowody wskazują iż brak było podstaw do przyjęcia, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie była prawdziwa

W uzasadnieniu apelacji wskazano, iż w ocenie pozwanej wyrok Sądu Rejonowego w zaskarżonym zakresie jest chybiony. Apelant podał, że u podstaw pozytywnego rozstrzygnięcia Sądu I instancji legły dwie podstawowe konkluzje:

- nawiązanie z powodem stosunku pracy na podstawie powołania nie przerwało ciągu umów w rozumieniu art. 25¹ k.p.,
- przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie była prawdziwa.

Zdaniem pozwanej stanowisko Sądu Rejonowego nie jest słuszne, gdyż zostało wyprowadzone z naruszeniem przepisów prawa materialnego.

Pozwana podała, iż bezspornie powód miał nawiązane następujące stosunki pracy:

- od 01.09.2008r. do 28.02.2009r. z (...) w likwidacji w B. na stanowisku likwidatora na podstawie umowy o pracę,
- od 01.03.2009r. do 31.12.2009r. z (...) w likwidacji w B. na stanowisku likwidatora na podstawie umowy o pracę,
- od 01.01.2010 r. do 31.08.2011r. z . z (...) w likwidacji w B. na stanowisku likwidatora na podstawie aktu powołania,
- od 01.09.2011r. do 09.03.2013r. z (...) Centrum Medycznym Spółką z o.o. w B. na stanowisku Prezesa Zarządu Spółki na podstawie powołania i umowy o pracę.

Następnie zaznaczono, że w myśl art. 25¹ k.p. zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły

umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

W ocenie apelanta, wbrew twierdzeniu Sądu Rejonowego przytoczony przepis odnosi zastosowany w nim mechanizm tylko do jednego z wymienionych w art. 25 k.p. rodzajów umowy o pracę, a mianowicie do umowy na czas określony, co oznacza to, że do ciągu umów, o jakich mowa w art. 25¹ k.p. zalicza się jedynie umowy tego rodzaju. Wobec tego może się zdarzyć, że w istocie strony stosunku pracy łączyć będzie więcej umów terminowych (np. umów na okres próbny czy umów na czas wykonania określonej pracy).

Następnie pozwana podniosła, iż zakres ustanowionej przepisem konstrukcji automatycznego przekształcenia się umowy na czas określony w umowę bezterminową jest ściśle określony i uzależniony od spełnienia dwóch warunków. Po pierwsze, dotyczy tylko następujących po sobie umów na czas określony. Nie odnosi się zatem do innych umów terminowych. Umowa na okres próbny zatem nie jest objęta dyspozycją omawianego przepisu, który nie może być interpretowany rozszerzająco na inne rodzaje umów terminowych (por. wyrok SN z 7 lutego 2001 r., I PKN 229/00, LexPolonica nr 351598, M.Prawn. 2001, nr 14, s. 720). Apelująca wskazała, że oceniając kolejne trzy umowy, trzeba pominąć zarówno umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy, jak i umowę o pracę na okres próbny. Nadto jeżeli tego typu umowy, a także umowa o pracę na czas nieokreślony, jak również stosunek pracy nawiązany na innej podstawie niż umowa o pracę /powołanie na stanowisko, mianowanie/, rozdzielają ciąg umów zawartych na czas określony, to liczenie umów terminowych, o których mowa w art. 25⁽⁽¹⁾⁾, rozpoczyna się od nowa. (por. Kodeks pracy. Komentarz Raczkowski Michał, Gersdorf Małgorzata, Rączka Krzysztof, Autor komentarza do dz. DRUGI roz. II oddz. 1 art. 25[1]: Małgorzata Gersdorf; Kodeks pracy. Komentarz, red. dr hab. Arkadiusz Sobczyk, dr Dominika Dorre-Kolasa, dr Monika Gładoch, Paweł Korus, dr hab. Leszek Mitrus, dr hab. Jakub Stelina, dr hab. Marcin Zieleniecki, Rok wydania: 2014, Wydawnictwo: C.H.Beck). Według pozwanej ani w doktrynie, ani w judykaturze nie znajdziemy odmiennych poglądów na wskazane powyżej kwestie. Dodatkowo zaznaczono, iż powołany przez Sąd I Instancji komentarz i orzeczenie nie stanowią wyłomu dla przedstawionej w apelacji wykładni art. 25⁽⁽¹⁾⁾ k.p.

W dalszej części pozwana zauważyła, że Sąd Rejonowy opisując dyrektywę 99/70/WE, w której przewidziano trzy mechanizmy związane z przeciwdziałaniem nadużywania umów terminowych nie wziął pod uwagę, iż właśnie przedmiotowy art. 25¹ k.p. stanowił realizację wytycznych wynikających z dyrektywy i stanowił wprowadzenie jednego z mechanizmów ograniczenia umów o pracę zawieranych na czas określony. Nadto apelant podał, że wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.08.2000r. dotyczy zupełnie odmiennego stanu faktycznego, od rozpoznawanego w niniejszej sprawie. W stanie faktycznym, który legł u podstaw tego judykatu stosunek pracy pracownika powstał na podstawie powołania i na podstawie umowy o pracę. Tymczasem w przypadku powoda w dniu 01.01.2010r. jego stosunek pracy został nawiązany wyłącznie na podstawie powołania.

Zdaniem pozwanej, rozszerzając przedstawioną argumentację, należy wskazać, iż dopuszczalnym prawnie było nawiązanie przez pracodawcę z powodów stosunku pracy na podstawie powołania i takie działanie nie stanowiło obejścia przepisów kodeksu pracy, czy też Konstytucji RP. W tym zakresie strona pozwana podniosła stanowiska wielokrotnie potwierdzone w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak przedstawiono, iż w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 07.02.2001 r. (PKN 229/00, OSNAPiUS 2001, Nr 13, poz. 8) Sąd ten wyraźnie stwierdził, że "art. 25⁽⁽¹⁾⁾ k.p. w zakresie, w jakim przyjęto w nim, że dotyczy on jedynie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony, z wyłączeniem innych umów o pracę (umów terminowych), jest jasny zarówno w aspekcie językowym, jak i intencji ustawodawcy, które leżały u podstaw jego ustanowienia. Nie może być on interpretowany w sposób rozszerzający m.in. w związku z tym, że stanowi odstępstwo od reguły ogólnej, że to strony zgodnie ze swobodnie wyrażoną przez nie wolą decydują o tym, jakiego rodzaju umowa o pracę zostaje przez nie zawarta. Umowa o pracę na okres próbny nie może być identyfikowana z umową na czas określony, bo są to umowy różnego rodzaju, co wynika między innymi z art. 25 k.p., a przy tym na nieporozumieniu oparte jest twierdzenie zawarte w uzasadnieniu kasacji, że ich cele są jednakowe. Wobec tego zdaniem apelującej błędne jest stanowisko strony powodowej, które przyjęte zostało także przez Sąd I instancji, że umowa o pracę na okres próbny objęta jest hipotezą normy art. 25⁽⁽¹⁾⁾ k.p.. Następnie wskazano, że

podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 08.07.2009 r. (PK 46/09, MoPr 2010, Nr 2, s. 81) i z 10.2.2012 r. (II PK 145/11, Legalis) przyjęto, że "żaden przepis prawa pracy nie zakazuje zawarcia umowy na czas wykonania określonej pracy po dwóch kolejnych umowach na czas określony, wobec czego z zawarcia takiej umowy nie może wynikać, że doszło do nadużycia (obejścia) prawa". Umowa zawarta na czas wykonania określonej pracy, ze wskazaniem miejsca jej wykonywania, nie przekształca się w umowę na czas nieokreślony, gdy pracownik świadczy pracę zarówno w ustalonym miejscu, jak i w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę (zob. wyr. SN z 6.11.2001 r., I PKN 672/00, OSNP 2003, Nr 19, poz. 458; por. Kodeks pracy. Komentarz red. dr hab. Arkadiusz Sobczyk, dr Dominika Dórré-Kolasa, dr Monika Gładoch, Paweł Korus, dr hab. Leszek Mitrus, dr hab. Jakub Stelina, dr hab. Marcin Zieleniecki, Rok wydania: 2014, Wydawnictwo: C.H.Beck).

W konsekwencji w ocenie pozwanej wskazana argumentacja prawna, wbrew twierdzeniu Sądu ilustruje, iż nawiązanie z powodem stosunku pracy na podstawie powołania w dniu 01.01.2010r. przerwało ciąg umów o pracę zawieranych na czas określony i nawiązanie takiego stosunku pracy nie stanowiło naruszenia przepisów kodeksu pracy, ani przepisów Konstytucji RP. Więc tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy w Elblągu dokonał chybionej wykładni art. 25¹ k.p. co przełożyło się na wadliwość zaskarżonego w części wyroku.

Zgodnie z apelacją pozwanej kolejnym rażącym uchybieniem Sądu I instancji dotyczą przeprowadzonego przez ten Sąd ustalenia odnośnie przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i poczynionych konkluzji (opartych na wraźeniu), iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie była prawdziwa. Pozwana podała, że ustalenia Sądu zostały przeprowadzone z całkowitym pominięciem treści przepisu art. 70 k.p., w myśl którego pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. (§ 1) Odwołanie takie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. (§ 2)

Założeniem ustawodawcy było zapewnienie uprawnionym organom swobody decydowania zarówno o powołaniu, jak i odwołaniu pracowników na stanowiskach szczególnie istotnych, z punktu widzenia działalności pracodawców i kierowanych przez nich jednostek organizacyjnych. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie odwołany przez organ, który go powołał i od decyzji w tym przedmiocie nie przysługuje takiemu pracownikowi roszczenie o przywrócenie do pracy.

Apelująca podkreśliła, iż zatrudnienie na podstawie powołania nie zapewnia pracownikowi szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Bez podania powodów odwołania pracodawca może w każdym czasie, niezwłocznie lub w określonym terminie, odwołać pracownika z zajmowanego stanowiska. W oświadczeniu woli pracodawcy o odwołaniu, które jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, zbędne jest wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy (uchw. SN z 10.1.2007 r., III PIP 6/06, OSNP 2007, Nr 13-14, poz. 182; OSP 2008, Nr 1, poz. 1 z glosą A. Musiały; wyr. SN z 9.1.2007 r., II PK 135/06, OSNP 2008, Nr 3-4, poz. 37). Odmiennie niż w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę stosunek pracy zawarty na podstawie powołania na czas nieokreślony zapewniałby pracownikowi przez dłuższy okres gwarancję zatrudnienia. Ponieważ stosunek pracy zawiązany na podstawie powołania nie daje pracownikowi żadnej gwarancji zatrudnienia, odwołanie ze stanowiska z następstwami w zakresie rozwiązania stosunku pracy jest możliwe w każdym czasie, z uzasadnionych powodów, bez powodów oraz z jakichkolwiek powodów. Pracodawca odwołując pracownika ze stanowiska nie ma obowiązku informowania go o przyczynach odwołania. Pracodawca odwołując pracownika w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania (wyr. SN z 23.7.2009 r., II PK 30/09, MoPr 2010, Nr 4, s. 202, teza pierwsza). Odwołanie pracownika ze stanowiska musi być dokonane w formie pisemnej, lecz nie musi zawierać przyczyny odwołania. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania nie może skutecznie kwestionować odwołania równoczesnego z wypowiedzeniem umowy o pracę ze względu na brak uzasadnionej przyczyny (wyr. SN z 27.4.2010 r., U PK 314/09, MoPr2010, Nr 9, s. 483; por. Kodeks pracy. Komentarz, prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski, Rok wydania: 2012, Wydawnictwo: C.H.Beck, Wydanie: 4).

W ocenie strony pozwanej, mając na uwadze treść art. 70 k.p. bezprzedmiotowym było roztrząsanie przez Sąd przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy, co nastąpiło z rażącym naruszeniem tego przepisu, w sprzeczności z ideą podstaw nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy na podstawie powołania. Pracodawca podejmując decyzję o odwołaniu powoda nie musiał mieć ku temu żadnym konkretnych przyczyn, a jeżeli takowe posiadał to mogły mieć one merytoryczne, czy też nawet pozamerytoryczny charakter. Pracodawca nie musiał więc szukać przyczyn do odwołania powoda, rzekomego dyskredytowania go itp. Tym bardziej, iż co wskazano powyżej taka przyczyna odwołania, hipotetycznie mogła mieć nawet pozamerytoryczne przesłanki np. utrata zaufania i taka też przyczyna nie stanowi o bezprawności odwołania, czy też bezprawności wypowiedzenia umowy o pracę. W związku z tym jedyną z podstawowych i relewantnych dla oceny bezprawności rozwiązania z powodem stosunku pracy jest jego ocena aktu odwołania. Pozwana podała, iż powód został skutecznie, zgodnie z przepisami prawa odwołany. Odwołanie te nie było przez powoda kwestionowane. Tym samym jest tak oczywistym, iż stosownie do treści art. 70 § 2 k.p., przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę był akt odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu Spółki. Jest to realna, rzeczywista przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę, stanowiące oczywistą i prawną konsekwencję aktu odwołania. Po odwołaniu ze stanowiska Prezesa Zarządu Spółki, nie mógł on świadczyć pracy na tym stanowisku w oparciu o umowę o pracę. Więc nie można było uznać, iż przyczyna wskazana w umowie o pracę była pozorna.

W związku z przedstawionym stanowiskiem, apelująca podniosła, iż tym samym Sąd w niniejszym postępowaniu dokonał faktycznie próby nieprawego weryfikowania aktu odwołania, co jest rażąco sprzeczne z art. 70 k.p. Tymczasem wypowiedzenie umowy o pracę było oczywistą i prawną konsekwencją aktu odwołania, a nie odwrotnie. Wobec tego to akt odwołania jako pierwszy chronologicznie był następstwem podjęcia decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy. Natomiast pracownik nie może co do zasady skutecznie kwestionować i weryfikować odwołania. Zdaniem apelanta Sąd I instancji dokonał chybionej, nieprawnej analizy przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem, faktycznie dając się wciągnąć w polityczne meandry (nie związane z przedmiotem stosunku pracy opartym na powołaniu) leżące u podstaw powództwa powoda.

Jednocześnie pozwana zaznaczyła, iż wobec podniesionych zarzutów nie odniosła się do tych rzekomych "pozamerytorycznych" przyczyn odwołania, ograniczając się do stwierdzenia, iż twierdzenia Sądu w tym zakresie stanowią nadinterpretację opartą na wrażeniu Sądu, a także oparte na niepełnej, niewszechstronnej ocenie zeznań świadków, w tym m.in. zeznań świadków w postaci K. K. (1), T. J. (2), czy też wyjaśnień B. D..

Powód złożył odpowiedź na apelację, wnosząc o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że w jego ocenie strona pozwana w toku procesu przed Sądem I instancji zmierzała ku ograniczeniu procesu do zbadania pod względem formalnym samego odwołania powoda, odwracając uwagę Sądu od badania okoliczności towarzyszących odwołaniu. Nadto również apelacja konsekwentnie ogranicza się do tego elementu sprawy unikając kwestii wrażliwych związanych ze świadomym nieuzasadnionym szkalowaniem powoda, tworzeniem nieprawdziwego obrazu powoda, jako osoby niegodnej zaufania, przedstawiającej staroście i radzie powiatu nieprawdziwy obraz finansów szpitala (spółki).

Zdaniem strony powodowej problem podlegający zbadaniu i rozpoznaniu w sprawie nie sprowadzał się tylko do ustalenia, czy na pracodawcy spoczywała czy nie spoczywała powinność wskazania w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Powód podkreślił, że jeśli przyjąć, w ślad za jego stanowiskiem i słusznym rozstrzygnięciem Sądu I instancji, iż stosunek pracy wiążący powoda oraz pozwaną przekształcił się w umowę o pracę zawartą na czas nie oznaczony, to zgodnie z bezwzględnie obowiązującym unormowaniem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę winno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a ta podlega weryfikacji. Z kolei skoro wypowiedzenie nie zawierało oznaczenia przyczyny, lub przyczyna okazałaby się fałszywą, powodowi przysługiwałoby odszkodowanie. Następnie powód wskazał, że gdyby założyć, że zatrudnienie wywodziło się z powołania, pracodawca niewątpliwie nie miałby obowiązku podawania przyczyny odwołania pracownika ze stanowiska, które równoznaczne było z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Zdaniem strony powodowej nie można pominąć ani okoliczności zawiązania i odnawiania stosunku pracy w drodze kolejnych umów, ani okoliczności towarzyszących odwołaniu.

W odpowiedzi na apelację powód podtrzymał swoje stanowisko zaprezentowane w piśmie z 9.04.2013r., że przedmiotem ochrony stanowiącej przez art. 25¹ §1 k.p. nie jest umowa o pracę, lecz stosunek pracy niezależnie od formy, w jakiej doszło do jego zawiązania. Podmiotowo chroniony jest pracownik. W rozumieniu prawa pracy jest nim osoba zatrudniona nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale także na podstawie powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, o czym wprost stanowi art. 2 kp. Według powoda przedstawione stanowisko sprawia, że zabieg zastosowany przez pozwaną zmierzający do obejścia prawa nie zasługuje na ochronę prawa (pozostaje w sprzeczności z prawem) i z tego względu nie wywołał zamierzonego skutku. Taka ocena czynności stron z daty zawiązania ostatniego stosunku pracy oparta jest na unormowaniu art. 58 § 1 i 2 k.c. Nadto podkreślono, że strona pozwana argumentowała w procesie, iż pozwany godził się na takie uregulowanie stosunku pracy, niemniej jednak jej uwadze uchodziło, że jako pracownik w całości zależny od podmiotu zatrudniającego nie miał żadnego wyboru. Kwestionowanie powołania w tamtym okresie skutkowałoby, a przynajmniej mogło skutkować, wcześniejszym rozwiązaniem stosunku pracy z dowolnej przyczyny. Według powoda zasadności jego obaw potwierdziły przyszłe zdarzenia z 2011 i 2012r.. W konkluzji powód zaznaczył, że skoro stosunek pracy stron nabral właściwości umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, podlegał on ochronie właściwej dla tego rodzaju umów.

W dalszej części swoich racji powód przedstawił, że w toku procesu zabiegał o pokazanie całego kontekstu jego odwołania z funkcji prezesa zarządu i rozwiązania umowy o pracę jako całości, a jednocześnie jako zespołu zaplanowanych czynności, czynności rażąco nagannych, o ile nie karalnych, działań starosty i osoby kandydata na „nowego prezesa” podejmowanych sprzecznie z prawem, z zasadami współżycia społecznego, rażąco nieuczciwych, nieprawych, zasługujących na napiętnowanie, a nie ochronę.

Powód przedstawił, że w niniejszej sprawie nie sposób pominąć okoliczności, iż starosta ukrywał swe bliskie pokrewieństwo z prokurentem (swym kandydatem na „nowego prezesa”) i dopiero przywołany w trakcie przesłuchania sądowego do wypełnienia obowiązku zeznawania i mówienia prawdy pod groźbą kary, przyznał się do bliskiego pokrewieństwa. Nadto nie można nie zauważyć, że prokurent (protegowany starosty na zajęte stanowisko prezesa) podstępnie pod nieobecność głównej księgowej pozyskała od pracownika księgowości wydruk księgowy określany jako bilans spółki, w którym w nieznanych okolicznościach naniesiono nieprawdziwe dane i posłużyła się nim jak bilansem, wiedząc, że bilansem nie jest, oraz wiedząc, że jest to wydruk nierzetelny i wcale nie świadczy o jakichkolwiek nieprawidłowościach w spółce. Starosta pomimo, że dokument nie był podpisany ani przez główną księgową, ani przez prezesa zarządu i przez to nie był ani dokumentem jako takim, ani „bilansem” w rozumieniu ustawy o rachunkowości prezentował go jako dowód nierzetelności finansowej powoda (prezesa), dowód przedstawiania przez prezesa fałszywego obrazu pozwanej, manipulowania przez prezesa danymi finansowymi, choć wiedział, że to nie jest prawda.

Również w jego ocenie nie jest obojętne dla sprawy, iż obecna na posiedzeniu rady powiatu i uczestnicząca w procedurze zniesławiania powoda (wówczas prezesa) prokurent wiedząc, że starosta mówi nieprawdę oraz wiedząc, że posługuje się tzw. bilansem z wprowadzonymi do niego nieprawdziwymi danymi, nie reagowała, nie prostowała nieprawdziwych oświadczeń i pomówień, nie informowała, że ów „bilans” nie jest bilansem, ani, że dane w nim zawarte nie są prawdziwe. Dodatkowo zaznaczono, że prokurent jest z wykształcenia ekonomistką i doskonale wie, co to jest bilans, jak się go sporządza i kto wystawia takie dokumenty. Na rozprawie twierdziła, że zwróciła uwagę na błąd, ale jej wyjaśnienie nie jest ani wiarygodne, ani prawdziwe. Protokół z posiedzenia rady powiatu tego nie odzwierciedla, a zawiera jedynie zarzuty wobec powoda, których ówczesna prokurent nie korygowała.

Jednocześnie powód wskazuje, że ani prokurent, ani starosta nie uczynili najmniejszej próby wyjaśnienia przyczyn rozbieżności pomiędzy zapisami owego nieprawdziwego „bilansu”, a stanem głoszonym przez prezesa i przedstawianym radzie powiatu. Nikt nie miał woli zapytania o rozbieżność ani prezesa, ani głównej księgowej.

Zdaniem strony powodowej sam fakt powołania prokurenta tylko w celu opracowywania programów pomocowych jest znamieny, bowiem charakter instytucji prokurenta jest inny. Z kolei cały proceder miał jeden ewidentny cel zaprezentowania powoda (ówczesnego prezesa), jako osoby kłamliwej, nierzetelnej, niegodnej zaufania, niewłaściwej dla dalszego zajmowania stanowiska Prezesa Zarządu (...) Centrum Medycznego, którego winna zastąpić inna osoba - krewna starosty. Powód także podał, że w toku sprawy strona pozwana wskazywała, iż przyczyną odwołania miało być nieprzedłożenie przez pozwanego planu finansowego przebudowy szpitala, co jest w jego ocenie zarzutem nieprawdziwym, spreparowanym na potrzeby samego postępowania sądowego, gdyż na żadnym posiedzeniu rady powiatu nie żądano od niego takiego opracowania. Strona powodowa powołała się na fakt, iż na potwierdzenie tego faktu nie wskazuje żadne pismo, ani żaden z protokołów. Jego zdaniem, instrumentalnie, na potrzeby doraźne procesu sporządzono oświadczenie z 26.04.2013r. opatrzone podpisami wszystkich osób zależnych od starosty.

Powód podniósł, że gdyby przedmiotowy dokument był potrzebny starostwu, zapewne poproszono by, aby sporządziła go następczyni powoda. Jednak jak wykazało postępowanie, nigdy nie żądano od niej takiego opracowania. Tym bardziej, że Starostwo nie zamierzało realizować programu prywatyzacji szpitala w tym zakresie.

Strona powodowa nadmieniła o treści pisma z dnia 09.04.2013r., w którym wysnuła jednoznaczny zarzutu, że w przypadku rozpoznawanym w tej sprawie działanie starosty i pracodawcy stanowiło jawny przejaw nepotyzmu z jednoczesnym zlekceważeniem konstytucyjnej zasady ochrony pracy przez Państwo (art. 24 Konstytucji RP) przeniesionej na grunt prawa pracy w unormowaniach art. 8, li² i li³ k.p., z drastycznym naruszaniem zasady równości wobec prawa i godności, zasad dobrego gospodarowania i zarządzania mieniem publicznym. Po tym powód zaznaczył, że postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie wykazało zasadność tak postawionego zarzutu i zdemaskowania motywów oraz sposobu działania starosty dla pozyskania stanowiska dla bliskiej mu osoby.

W ocenie powoda jest on ofiarą takiego niedozwolonego działania. Nadto wiedza o celu, przyczynach i okolicznościach współdziałania starosty i pretendenta na stanowisko prezesa każą zakwestionować zgodność z prawem ich poczynąń w zakresie odwołania powoda z funkcji prezesa i rozwiązania z nim stosunku pracy, co prowadzić winno do odpowiedzialności odszkodowawczej.

Sąd Okręgowy zważył , co następuje:

Apelacja pozwanej skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku, choć nie ze wszystkimi jej zarzutami i argumentacją należy się zgodzić.

Bezspornym w sprawie było, że powód J. G. był zatrudniony od 01.09.2008r. do 28.02.2009r. z (...) w likwidacji w B. na stanowisku likwidatora na podstawie umowy o pracę, następnie od 01.03.2009r. do 31.12.2009r. z (...) w likwidacji w B. na stanowisku likwidatora na podstawie umowy o pracę, a od 01.01.2010 r. do 31.08.2011r. pozostawał w stosunku pracy z (...) w likwidacji w B. na stanowisku likwidatora na podstawie aktu powołania przez starostę (...), poprzedzonego uchwałą rady powiatu (...).

Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Centrum Medycznego Spółki z o.o. w B. z dnia 1 września 2011r. postanowiono zatrudnić, powołanego na podstawie uchwały Nr 11/2011 przez Zgromadzenie Wspólników, prezesa zarządu spółki w osobie J. G. na podstawie umowy o pracę . W następstwie powyższych uchwał, w dniu 02 września 2011 r. powód zawarł umowę z (...) Centrum Medycznym Spółką z o.o. w B. na czas określony, tj. od dnia 01.09.2011r. na czas trwania kadencji w latach: 2011 do 2012, z zaznaczeniem, że umowa wygaśnie z dniem zatwierdzenia sprawozdania finansowego za ostatni pełny rok obrachunkowy kadencji prezesa zarządu.

Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 22 października 2012 roku odwołano powoda J. G. z funkcji prezesa zarządu (...) Centrum Medycznego Spółki z o.o. w B.. W dniu 20 lutego 2013 roku nowy prezes zarządu B. D. rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą 02 września 2011 roku z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który

upłynął w dniu 09 marca 2012 roku. Za przyczynę odwołania wskazano fakt odwołania powoda z funkcji prezesa (...) Centrum Medycznego Spółki z o.o. w B. uchwałą z dnia 22.10.2012 roku.

Powyższy bezsporny stan faktyczny był wystarczający dla wydania merytorycznego rozstrzygnięcia zarówno przez Sąd Rejonowy, jak i Sąd odwoławczy.

Wskazać należy, że nawet gdyby zgodzić się z argumentacją Sądu Rejonowego, że nawiązanie stosunku pracy z powodem przez powołanie w dniu 01 stycznia 2010r. spowodowało przekształcenie tego stosunku pracy w stosunek pracy na czas nieokreślony w trybie art. 25¹ k.p., to powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, gdyż stosunek pracy powoda z (...) w likwidacji w B. zawarty w dniu 01.01.2010 r. ustał na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2011r..

Należy zauważyć, że w świetle art. 23¹ § 1 k.p.:

W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy...

Powód z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy (...) w likwidacji w B. nie mógł być przejęty przez nowy podmiot - (...) Spółkę z o.o. w B. w trybie art. 23¹ k.p., dlatego też ocena stosunku pracy na podstawie powołania pod kątem czy ma do niego zastosowanie przepis art.25¹ k.p. nie ma żadnego znaczenia dla wyrokowania, gdyż, niezależnie od podstawy zawarcia stosunku pracy, nie przekształcił się on w stosunek pracy na czas nieokreślony.

Na marginesie tylko należy zauważyć, że Sąd Okręgowy nie podziela argumentacji Sądu Rejonowego co do wykładni przepisu art. 25⁽¹⁾ § 1 k.p.. Sąd Rejonowy podkreślił, że w świetle tego przepisu przedmiotem ochrony nie jest umowa o pracę, lecz stosunek pracy niezależnie od formy, w jakiej doszło do jego zawiązania. Podmiotowo chroniony jest pracownik. Nadto Sąd Rejonowy zaznaczył, że pracownik w rozumieniu prawa pracy, to osoba zatrudniona nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale także na podstawie powołania, wyboru mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, o czym wprost stanowi przepis art. 2 k.p., a ponadto stanowisko takie wynika również z dyrektywy Rady nr 91/383/EWG z 25 czerwca 1991r.. Sąd I instancji zauważył, że ideą jej uchwalenia była poprawa bezpieczeństwa pracowników pozostających w stosunkach pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy. Wartością chronioną była zdaniem Sądu trwałość stosunku pracy, a nie dokument w oparciu o który stosunek pracy został ukształtowany. Sąd Rejonowy przedstawiając swoje stanowisko powołał się na literaturę prawną: Kodeks Pracy Komentarz M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński pod redakcją prf. Zb. Salwy; Wydanie 7, Wydawnictwo prawnicze LexisNexis 2005 str. 162-163.

W ocenie Sądu Okręgowego takie stanowisko nie znajduje żadnego oparcia w wykładni prounijnej prawa, jaką sąd krajowy ma obowiązek stosować przy orzekaniu. Należy jednak podkreślić, że granicę tego obowiązku należy upatrywać w możliwym znaczeniu językowym i w zakazie dokonywania takiej wykładni ze skutkiem contra legem. Co więcej, czasem, z uwagi na potrzebę ochrony ww. wartości przeprowadzenie prounijnej wykładni prawa krajowego będzie w świetle prawa unijnego nie tylko nie nakazane, ale i zakazane.

Podkreślenia wymaga, że przepis art.25⁽¹⁾ § 1 k.p jest wzorowany na dyrektywie Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991r., uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy oraz na dyrektywie Rady 99/70/WE z 28 czerwca 1999r. dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie umów o prace na czas określony, zawartego przez Europejską Unie Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych.

Podkreślić należy, że nie jest w doktrynie kwestionowana zasada bezpośredniego skutku prawa europejskiego, która pozwala osobom na bezpośrednie przywoływanie normy przed krajowym lub wspólnotowym wymiarem sprawiedliwości. Zasada ta dotyczy jednak tylko niektórych aktów wspólnotowych i podlega wielu uwarunkowaniom.

Zasada bezpośredniego skutku prawa europejskiego jest wraz z zasadą pierwszeństwa, fundamentem prawa wspólnotowego. Została zatwierdzona przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE). Dzięki niej podmioty indywidualne mogą powoływać się bezpośrednio na prawo wspólnotowe przed sądami niezależnie od tego, czy w prawie krajowym istnieją podobne regulacje. W ten sposób zasada bezpośredniego skutku gwarantuje stosowanie i skuteczność prawa UE w państwach członkowskich. Jednak TSUE określił szereg warunków możliwości bezpośredniego stosowania wspólnotowych aktów prawnych. Bezpośredni skutek aktu może ponadto dotyczyć wyłącznie stosunków między podmiotem indywidualnym a państwem członkowskim lub być rozszerzony na stosunki między osobami.

Zasada powyższa została ustanowiona przez Trybunał Sprawiedliwości w wyroku w sprawie Van Gend en Loos z 5 lutego 1963 r. W wyroku tym Trybunał oświadcza, że prawo unijne tworzy nie tylko obowiązki dla państw członkowskich, ale także prawa dla obywateli. W efekcie osoby otrzymują prawa i mogą bezpośrednio powoływać się na normy europejskie przed sądami krajowymi i wspólnotowymi. Nie ma nawet konieczności, żeby państwo członkowskie wprowadzało daną normę europejską do swojego wewnętrznego porządku prawnego. Jednak bezpośredni skutek ma wymiar horyzontalny i wertykalny. Bezpośredni skutek wertykalny ma znaczenie dla stosunków między osobami a państwem. Bezpośredni skutek horyzontalny ma znaczenie dla stosunków między osobami indywidualnymi. Co oznacza, że osoba prywatna może przywołać normę unijną w sporze z inną osobą.

W zależności od rodzaju aktu Trybunał Sprawiedliwości przyjął bądź pełny bezpośredni skutek (tzn. bezpośredni skutek horyzontalny i wertykalny) bądź częściowy bezpośredni skutek (tylko skutek wertykalny). Trybunał Sprawiedliwości w wyroku Van Gend en Loos umieścił zasadę bezpośredniego skutku w prawie pierwotnym, znajdującym się na szczycie wspólnotowego porządku prawnego. Z tym że zaznaczył jako warunek, że obowiązki muszą być doprecyzowane, jasne, bezwarunkowe i nie odwołujące się do dodatkowych środków, krajowych czy wspólnotowych. W wyroku Becker (z 19 stycznia 1982 r.) Trybunał Sprawiedliwości odmawia stosowania zasady bezpośredniego skutku, jeśli państwo posiada pewien najmniejszy nawet margines działania dotyczący wprowadzenia danego przepisu (wyrok z 12 grudnia 1990 r., Kaefer i Procacci).

Zasada bezpośredniego skutku dotyczy także aktów prawa wtórnego tzn. przyjętych przez instytucje na podstawie traktatów założycielskich. Jednak zakres bezpośredniego skutku zależy od rodzaju aktu. O ile rozporządzenie ma pełny skutek bezpośredni o tyle: dyrektywa jest aktem adresowanym do państw członkowskich i musi zostać przez nie poddana transpozycji do prawa krajowego.

Jednak Trybunał Sprawiedliwości uznaje, że w niektórych przypadkach ma zastosowanie zasada bezpośredniego skutku w celu ochrony praw osób indywidualnych. Trybunał uznał w orzecznictwie, że dyrektywa ma bezpośredni skutek, jeśli jej przepisy są bezwarunkowe oraz wystarczająco jasne i precyzyjne (wyrok z 4 grudnia 1974 r., Van Duyn). Niemniej jednak skutek bezpośredni może mieć tylko charakter wertykalny i może być stosowany tylko, jeśli państwa członkowskie nie transponowały dyrektywy w terminie (wyrok z 5 kwietnia 1979 r., Ratti).

Zatem, w niniejszej sprawie powyższa dyrektywa Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991r., na którą powołał się Sąd Rejonowy jako implementowana do porządku prawnego krajowego nie może odnosić żadnego skutku bezpośredniego.

W tym stanie rzeczy, zasadny był zarzut apelującej obrazy prawa materialnego tj. błędnej wykładni art. 25¹ k.p., choć jak wskazano wyżej nie miał on decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zupełnie natomiast niezrozumiały jest natomiast zarzut naruszenia przepisu art. 70 § 1 i 2 k.p., poprzez jego niezastosowanie, gdy zdaniem Sądu odwoławczego, apelujący myli stosunek organizacyjny łączący powoda ze spółką powstały na podstawie powołania przez Zgromadzenie Wspólników z powołaniem jako podstawą stosunku pracy, co w przypadku powoda nie miało miejsca podczas zatrudnienia w spółce.

Wskazać bowiem należy, że powód jako prezes zarządu spółki i dyrektor pozostawał w dwóch stosunkach prawnych ze spółką: po pierwsze w stosunku organizacyjnym – obejmującym pełnienie funkcji organu osoby prawnej na podstawie

powołania przez organ spółki, po drugie – w stosunku pracy, obejmującym pełnienie czynności dyrektora spółki. W wyroku z dnia 07 stycznia 2000r. I PKN 404/99 (OSNP z 2001r. , Nr 10, poz. 347), Sąd Najwyższy podkreślił, że stosunek pracy jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki z o.o., a o treści praw pracowniczych członka zarządu spółki decyduje treść stosunku pracy. Między tymi relacjami nie zachodzi stosunek wynikania, to znaczy, że samo powołanie do pełnienia funkcji organu spółki nie powoduje automatycznie powstania stosunku pracy. Innymi słowy można pozostawać w stosunku organizacyjnym ze spółką bez pozostawania z nią w stosunku pracy. Stosunek organizacyjny powstaje w wyniku powołania przez właściwy organ spółki do pełnienia funkcji członka zarządu. Dla powstania stosunku pracy niezbędna jest dodatkowa czynność w postaci zawarcia umowy o pracę. Nie działa też automatyzm w drugą stronę , to znaczy odwołanie z funkcji członka zarządu nie powoduje automatycznie ustania stosunku pracy.

Stosownie do art. 370 § 1 k. s. h. członek zarządu może być w każdym czasie odwołany. Nie pozbawia to go jednak roszczeń ze stosunku pracy. Jednak odwołanie za stanowiska członka zarządu może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy. W orzecznictwie przyjmuje się, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka zarządu.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy doszło do podjęcia uchwały w dniu 22 października 2012 roku przez Radę Nadzorczą (...) Centrum Medycznego Spółki z o.o. w B. o odwołaniu powoda J. G. z funkcji prezesa zarządu. Zaś w dniu 20 lutego 2013 roku nowy prezes zarządu B. D. rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą 02 września 2011 roku z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 09 marca 2012 roku. Zachowane zostały więc formalne wymogi obu czynności rozwiązujących stosunek organizacyjny i stosunek pracy , gdyż dokonały tego właściwe organy spółki i we właściwym trybie (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2006r. sygn. akt II PK 46/06).

Ponieważ umowa o pracę łącząca powoda ze spółką była umową na czas określony , zbędne było podawanie przez pracodawcę przyczyny jej wypowiedzenia. Dlatego też, należy zgodzić się z argumentacją pozwanej zawartą w apelacji w tej części, że bezprzedmiotowym było roztrząsanie przez Sąd Rejonowy przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy. Pracodawca podejmując decyzję o odwołaniu powoda nie musiał mieć ku temu żadnym konkretnych przyczyn, a wskazana przez pracodawcę przyczyna w wypowiedzeniu umowy o pracę mogła mieć nawet pozamerytoryczny charakter i taka przyczyna /jak słusznie wskazała pozwana / nie stanowi o bezprawności wypowiedzenia umowy o pracę powodowi.

Przepis art. 30 § 4 k.p. stanowi, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak wynika z brzmienia powyższego przepisu, obowiązek podania przyczyny wypowiedzenia obciąża tylko pracodawcę oraz dotyczy tylko umowy bezterminowej. Oznacza to, wbrew pogładowi Sądu Rejonowego, że pozwana spółka nie miała obowiązku wskazania powodowi przyczyny wypowiedzenia terminowej umowy o pracę , a zatem nie doszło z jej strony do naruszenia art.30 § 4 k.p. .

Uwzględniając powyższe rozważania, bezprzedmiotowe jest odnoszenie się przez Sąd odwoławczy do kolejnych zarzutów apelacji , a mianowicie naruszenia przepisów art. 217 § 1 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c. i art. 233 k.p.c. oraz przepisu art. 328 § 2 k.p.c. gdyż ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego co do zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powodowi nie mają żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro pracodawca nie miał obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Biorąc powyższe pod uwagę na zasadzie art. 386 § 1 kpc należało zmienić zaskarżony wyrok i oddalić powództwo.

Zważywszy na fakt ,iż powód przegrał w całości proces, w oparciu o art. 98 kpc w związku z art. 108 kpc w zw. z §. 11 ust.1 pkt1 i §.12 ust. 1pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. , nr 490 tekst jedn.) orzeczono o kosztach procesu za instancję odwoławczą, uwzględniając

wynagrodzenie pełnomocnika procesowego pozwanej w kwotach po 60 złotych za każdą instancję oraz kwotę 30 złotych opłaty od apelacji , którą uiściła pozwana.