

Sygn. akt IV P 102/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Marta Ładzińska

Ławnicy: Barbara Dudzik, Zbigniew Mazurak

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2020 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo,

II. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Barbara Dudzik SSR Marta Ładzińska Zbigniew Mazurak

Sygn. akt IV P 102/19

UZASADNIENIE

Powód S. S. w pozwie wniesionym w dniu 30 lipca 2019 r. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w L. żądał przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach i zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że z dniem 9 lipca 2019 r. zarządzeniem nr (...) Burmistrz Miasta L. wypowiedział powodowi stosunek pracy na stanowisku dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. z powodu powzięcia w dniu 10 czerwca 2019 r. od Centralnego Biura Antykorupcyjnego wiadomości, że powód, zajmując stanowisko dyrektora Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w L. prowadzi jednocześnie działalność gospodarczą pod firmą (...) lek. med. S. S.", co zdaniem pracodawcy narusza zakaz określony w art. 4 pkt 6 w zw. z art. 6 Ustawy z dnia 21.08.1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne – tj. zakaz prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby wymienione w tejże Ustawie.

W ocenie powoda odwołanie go jest bezzasadne i nastąpiło z naruszeniem przepisów. Uzasadnienie, o które pracodawca oparł swoje oświadczenie, pracodawca powziął z informacji przekazanych przez (...), z których miało wynikać, że wg oceny (...) doszło do naruszenia przepisów ww. ustawy. Na tej podstawie (...) miało zażądać od Burmistrza Miasta L. zwolnienia powoda w trybie dyscyplinarnym.

Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w L. jest osobą prawną utworzoną przez gminę, a w zakresie swoich zadań nie realizuje żadnego władztwa administracyjnego. W ocenie powoda dyrektor SP ZOZ nie pełni żadnych funkcji publicznych, ani tym bardziej nie wydaje żadnych decyzji administracyjnych.

Już z tej przyczyny ustalenia (...) jak i podjęte na ich podstawie działania pracodawcy są wg powoda niezasadne. SP ZOZ nie wykonuje żadnych działań z zakresu władztwa administracyjnego, przez co nie jest gminną osobą prawną w rozumieniu ustawy antykorupcyjnej. Dyrektor SPZOZ nie jest osobą zarządzającą gminną osobą prawną, której przymiotem byłoby wydawanie decyzji administracyjnych. Dyrektor SP ZOZ, skoro nie pełni funkcji publicznych, nie może być podmiotem podlegającym pod ustawę o ograniczeniu działalności gospodarczej. Postanowienia tej ustawy nie mogą być interpretowane rozszerzająco. Zakazy objęte ustawą dotyczą wymienionych w niej podmiotów i innych osób, które wydają decyzje administracyjne.

Powód od 5.11.1997 r. prowadzi indywidualną praktykę lekarską, co w rozumieniu ustawy antykorupcyjnej stanowiło i stanowi wykonywanie wolnego zawodu i nie jest działalnością gospodarczą. Dla wykładni przepisów istotne jest znaczenie nadane jej pojęciom wg stanu z daty jej wejścia w życie – 1.01.1998 r. Fakt, że w innej ustawie tj. ustawie o swobodzie działalności gospodarczej, która weszła w życie 21.08.2004 r. tym samym zwrotom nadaje się inne znaczenie, jest bez znaczenia dla zakresu zastosowania ustawy antykorupcyjnej i użytych w niej pojęć.

Powód już w dacie zatrudnienia go przez pracodawcę prowadził samodzielną praktykę lekarską, więc nie może być mowy o naruszeniu obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana uznała powództwo w całości, jednak ta odpowiedź na pozew została przez Sąd zwrócona. Strona pozwana nie była na tym etapie postępowania prawidłowo umocowana w niniejszym sporze. Upoważnienie dla pełnomocnika strony pozwanej zostało udzielone przez dyrektora SP ZOZ S. S., który jest również powodem w niniejszej sprawie. Zwrócić bowiem uwagę należy, że odpowiedź na pozew sporządzona była przez adw. T. K., któremu upoważnienia do działania w imieniu Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej udzielił S. S. – będący powodem w niniejszym postępowaniu. Jako że okres wypowiedzenia powoda nie upłynął, sąd uznał, że w sprawach ze stosunku pracy pracodawcę powoda, który pełni funkcję dyrektora SP ZOZ, reprezentuje organ założycielski, tj. Gmina L. reprezentowana przez Burmistrza.

Z tych względów Sąd zobowiązał pełnomocnika strony pozwanej do przedłożenia właściwego umocowania, udzielonego przez Burmistrza Gminy L.. Pełnomocnik strony pozwanej takie upoważnienia nie przedłożył, co skutkowało zwróceniem odpowiedzi na pozew.

Postanowieniem z dnia Sąd zawiesił postępowanie w sprawie.

Postanowieniem z dnia Sąd podjął zawieszony postępowanie.

Ostatecznie strona pozwana prawidłowo umocowała pełnomocnika w dniu 13.12.2019 r. (pełnomocnictwo k. 53).

Pełnomocnik strony pozwanej pismem z dnia 17 grudnia 2019 r. (k. 47 i nast.) cofnął oświadczenie woli o uznaniu powództwa i wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że strona pozwana w chwili udzielania pełnomocnictwa była reprezentowana przez pełnomocnika, którego zatrudnił powód. Ta sytuacja wywołała niedopuszczalny konflikt interesów, ponieważ powód jednocześnie zatrudnił pełnomocnika w imieniu strony pozwanej.

Odnosząc się merytorycznie do żądania pozwu strona pozwana zarzuciła, że Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w L. jest gminną osobą prawną. Pojęcie to nie zostało w przepisach prawa zdefiniowane, jednak zgodnie z przeważającym stanowiskiem doktryny prawa samorządowego za gminne (komunalne) osoby prawne można uznać podmioty, które są przedsiębiorcami publicznymi, w tym publiczne zakłady opieki zdrowotnej prowadzone w formie

samodzielnych zakładów, dla których organami założycielskimi są gminy i które działają na podstawie Ustawy o działalności leczniczej. W myśl przepisu art. 42 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej ustrój podmiotu leczniczego niebędącego przedsiębiorcą, a także inne sprawy dotyczące jego funkcjonowania, nieuregulowane w ustawie określa statut. Statut nadaje podmiot tworzący zgodnie z art. 42 ust 4 u.d.l. Podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą jest m.in. samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej (art. 2 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 4 ust. 1 pkt 2 u.d.l.).

Zgodnie z przepisem art. 46 ust. 1 u.d.l. odpowiedzialność za zarządzanie podmiotem leczniczym niebędącym przedsiębiorcą ponosi kierownik. Kierownik samodzielnego zakładu opieki zdrowotnej jest więc osobą zarządzającą tym podmiotem leczniczym i ponoszącą za te czynności odpowiedzialność w świetle art. 46 ust. 1 u.d.l., posiada status osoby zarządzającej gminną osobą prawną w rozumieniu art. 2 ust. 6 ustawy antykorupcyjnej i z tej przyczyny podlega ograniczeniom wskazanym w tej ustawie.

W ocenie strony pozwanej w związku z powyższym można przyjąć, że S. S. zajmujący stanowisko dyrektora strony pozwanej i jednocześnie prowadzący działalność gospodarczą – naruszał w ten sposób przepis art. 4 pkt 6 ustawy antykorupcyjnej.

W myśl przepisu art. 5 ust. 6 ustawy antykorupcyjnej odwołanie i rozwiązanie umowy o pracę w trybie określonym w ust. 2-5 jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powodowi nie można jednoznacznie zarzucić winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa - zwłaszcza wobec faktu uprzedniego rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie ustawy antykorupcyjnej i następnie reaktywowania stosunku pracy przez Sąd Pracy.

Z tych względów z powodem rozwiązano stosunek pracy w drodze wypowiedzenia.

W toku postępowania strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. S. prowadzi od dnia 5.11.2005 r. działalność gospodarczą pod firmą (...) lek. med. S. S.”.

(dowód : wydruk z (...), k – 59)

Od dnia 31 grudnia 1992 r. do dnia 31 października 2019 r. S. S. był zatrudniony w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w L. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym od dnia 16 marca 1997 na stanowisku kierownika (ówczesnego Miejsko – Gminnego ZOZ w L.), a następnie na stanowisku dyrektora.

(dowód : bezsporne, a nadto: dokumenty zawarte w aktach osobowych powoda: umowa o pracę, k – cz. B, powierzenie obowiązków, k – 15 cz. B)

S. S. roku składał oświadczenia majątkowe w oparciu o przepis art. 24h ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym. W oświadczeniach tych co najmniej od 2014 r. umieszczał informację o prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej.

(dowód: oświadczenia majątkowe powoda za 2014 r. i 2015 r., k -60-63, przesłuchanie powoda S. S., k – 68v-69)

W dniu 11 czerwca 2014 r. rozwiązano stosunek pracy z powodem w związku z naruszeniem przez niego zakazu posiadania w spółkach prawa handlowego więcej niż 10% udziałów i zakazu prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek.

S. S. wniósł odwołanie od tego rozwiązania umowy o pracę. Wyrokiem Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze z dnia 9 października 2014 r. w sprawie sygn. akt IV P 141/14 S. S. przywrócono do pracy.

(dowód: dokumenty zawarte w aktach sprawy tut. Sądu IV P 141/14, wyrok tut. Sądu z dnia 9.10.2014 r. w sprawie IV P 141/14)

W dniu 28 czerwca 2012 r. Rada Miejska w L. podjęła uchwałę Nr VI/156/12, m.in. na podstawie przepisów art. 42 ust. 4 i art. 54 ust. 2 Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej. Uchwałą tą zmieniono statut SP ZOZ w L..

(dowód: statut SP ZOZ w L., k – 55-57)

W okresie od 13 grudnia 2018 r. do 7 lutego 2019 r. u strony pozwanej trwała kontrola prowadzona przez Centralne Biuro Antykorupcyjne Delegatura we W.. Na skutek kontroli na podstawie przepisu art. 46 ust. 1 pkt 1 lit. a oraz pkt 5 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym wystąpiono do burmistrza miasta L. z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z powodem, zajmującym stanowisko dyrektora strony pozwanej. Centralne Biuro Antykorupcyjne ustaliło, że powód w okresie od dnia 5.11.2005 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) lek. med. S. S.” czym narusza przepis art. 4 ustawy antykorupcyjnej.

(dowód: informacja (...) z dnia 9.06.2019 r., k- 58-58v)

Zarządzeniem Burmistrza Miasta L. nr 145/19 z dnia 9 lipca 2019 r., doręczonym powodowi w tym samym dniu, strona pozwana rozwiązała stosunek pracy z powodem na stanowisku dyrektora, jako przyczynę podając naruszenie zakazu określonego w przepisie art. 4 pkt 6 w zw. z art. 2 pkt 6 Ustawy antykorupcyjnej.

(dowód : zarządzenie Burmistrza Miasta L. nr 145/19 z dnia 9 lipca 2019 r. wraz z uzasadnieniem, k – 6-7)

Burmistrz Miasta L. przedstawił wniosek w sprawie rozwiązania umowy o pracę z powodem Radzie Społecznej.

(dowód: bezsporne, a nadto: dokumenty zawarte w aktach osobowych powoda: k- 54 cz. B)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.280 zł.

(dowód : zaświadczenie o zarobkach, k – 12)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, tj. z dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda – umowy o pracę, rozwiązania umowy, a także na dokumentach zawartych w aktach sprawy tutejszego Sądu sygn. akt IV P 141/14, które nie były sporne. Sąd oparł się także na przesłuchaniu powoda. Podkreślić należy, że w niniejszym postępowaniu stan faktyczny nie był sporny, a sporna była jedynie jego ocena prawna.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i jako takie zostało oddalone.

Powód żądał przywrócenia do pracy.

Podstawą materialnoprawną żądania powoda był przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie z przepisem art. 47 (1) k.p. odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Strona pozwana w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę z powodem wskazała naruszenie przez niego przepisu art. 2 pkt 6 w zw. z art. 6 pkt 6 Ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 216, poz. 1584 ze zm.) – nazywanej dalej Ustawą antykorupcyjną.

Przepis art. 2 pkt 6 w zw. z art. 4 pkt 6 Ustawy antykorupcyjnej określa ograniczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej przez, między innymi, wójtów (burmistrzów, prezydentów miast), zastępców wójtów (burmistrzów, prezydentów miast), skarbników gmin, sekretarzy gmin, kierowników jednostek organizacyjnych gminy, osoby zarządzające i członków organów zarządzających gminnymi osobami prawnymi oraz inne osoby wydające decyzje administracyjne w imieniu wójta (burmistrza, prezydenta miasta).

W myśl przepisu art. 4 pkt 6 cyt. ustawy osoby wymienione w art. 2 w okresie zajmowania stanowisk lub pełnienia funkcji, o których mowa w tym przepisie, nie mogą prowadzić działalności gospodarczej na własny rachunek lub wspólnie z innymi osobami, a także zarządzać taką działalnością lub być przedstawicielem czy pełnomocnikiem w prowadzeniu takiej działalności; nie dotyczy to działalności wytwórczej w rolnictwie w zakresie produkcji roślinnej i zwierzęcej, w formie i zakresie gospodarstwa rodzinnego, a także pełnienia funkcji członka zarządu na podstawie umowy o świadczenie usług zarządzania, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (Dz. U. z 2019 r. poz. 1885).

Przepis art. 5 ust 2 i 6 cyt. ustawy stanowi, że jeżeli zakazy, o których mowa w art. 4, narusza osoba, o której mowa w art. 2 pkt 6-6b właściwy organ, odwołuje ją albo rozwiązuje z nią umowę o pracę, najpóźniej po upływie miesiąca od dnia, w którym uzyskał informację o przyczynie odwołania albo rozwiązania umowy o pracę. Odwołanie w trybie określonym w ust. 2-5 jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W przedmiotowej sprawie spór dotyczył następujących okoliczności:

1. czy strona pozwana posiada status gminnej osoby prawnej;
2. czy powód jako dyrektor samodzielnego publicznego ZOZ jest osobą pełniącą funkcje publiczną w rozumieniu ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej (nazywanej dalej Ustawą antykorupcyjną);
3. czy działalność powoda, prowadzącego praktykę lekarską pod firmą (...) lek. med. S. S.” jest prowadzeniem działalności gospodarczej w rozumieniu Ustawy antykorupcyjnej;
4. przy pozytywnej odpowiedzi na wszystkie wyżej postawione pytania – czy zachowanie powoda polegające na prowadzeniu działalności gospodarczej pod nazwą „Indywidualna (...) – Ginekologiczny lek. med. S. S.” stanowi uzasadnioną przyczynę, umożliwiającą pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę.

Przechodząc do analizy powyższych zagadnień stwierdzić należy, że w ocenie Sądu Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w L. jest gminną osobą prawną. Pojęcie „gminnej osoby prawnej” nie zostało w przepisach zdefiniowane, jednak zgodnie z przeważającym stanowiskiem doktryny prawa samorządowego za gminne (komunalne) osoby prawne można uznać podmioty, które są przedsiębiorcami publicznymi, w tym publiczne zakłady opieki zdrowotnej prowadzone w formie samodzielnych zakładów, dla których organami założycielskimi są gminy i które działają na podstawie Ustawy o działalności leczniczej.

Także problem podlegania kierownika samodzielnego zakładu opieki zdrowotnej przepisom ustawy antykorupcyjnej był wielokrotnie rozstrzygany przez sądy administracyjne i Sąd Najwyższy. W orzecnictwie tym jednolicie i jednoznacznie rozstrzygano, że kierownik samodzielnego ZOZ-u, będącego samorządową jednostką organizacyjną, podlega przepisom ustawy antykorupcyjnej (tak: Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 20 maja 2014 r. sygn. akt I PK 206/13 publ. L., wyroki NSA z dnia 10 listopada 2011 r., II OSK (...), z dnia 29 października 2001 r., (...) SA/KA 1003/01, publ. Prawo Pracy 2002 nr 5, s. 39, z dnia 9 maja 2006 r., II OSK 193/06, z dnia 5 lipca 2006 r., II OSK 439/06, (...) 2007 nr 2, poz. 51), wyrok WSA w Krakowie z dnia 06-04-2011 r., sygn. akt III SA/Kr 309/10, publ. L.. -

Także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.03.2009 r. (II PK 190/08, opubl. OSNP 2010/19-20/237) wyraził stanowisko, że kierownik samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, którego organem założycielskim jest samorząd województwa, jest osobą zarządzającą wojewódzką osobą prawną i podlega przepisom ustawy antykorupcyjnej (por. uchwała SN z dnia 05.04. 2007 r., I PZP 4/07, opubl. OSNP 2007/23-24/340 i inne).

Powyższe stanowisko jest od lat jednolite i nie ma rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych, administracyjnych i Sądu Najwyższego.

Podzielając wyżej przytoczone stanowisko, Sąd przyjął, że dyrektor publicznego ZOZ podlega regulacjom zawartym w ustawie antykorupcyjnej, gdyż wchodzi on w krąg podmiotów, o których stanowi przepis art. 2 pkt 6 tej ustawy.

Odnosząc się do zagadnienia, czy działalność powoda, prowadzącego praktykę lekarską, jest prowadzeniem działalności gospodarczej w rozumieniu Ustawy antykorupcyjnej, Sąd doszedł do przekonania, że działalność taką należy zakwalifikować jako prowadzenie działalności gospodarczej.

Zgodnie z nieobowiązującą już Ustawą o swobodzie działalności gospodarczej z dnia 2 lipca 2004 r. (Dz.U. 2004 Nr 173 poz. 1807) działalnością gospodarczą była „Zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły” (art. 2 ustawy). Po uchyleniu Ustawy o swobodzie działalności gospodarczej i uchwaleniu Ustawy z dnia 6 marca 2018 r. (Dz. U. poz. 646) Prawo przedsiębiorców definicja uległa pewnej zmianie i obecnie działalnością gospodarczą jest zorganizowana działalność zarobkowa, wykonywana we własnym imieniu i w sposób ciągły.

Działalność powoda wypełnia przesłanki zacytowanej wyżej definicji i nietrafiona jest w ocenie Sądu argumentacja, że definicja ta została stworzona w dacie późniejszej niż rozpoczęcie przez powoda działalności. Zwrócić uwagę należy, że sam powód nigdy nie kwestionował, że swoją praktykę lekarską prowadzi w ramach działalności gospodarczej – jest wszak wpisany do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej od 1.11.2005 r., a więc od daty, w której obowiązywała już cytowana wyżej Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej.

Wobec przyjęcia, że strona pozwana posiada status gminnej osoby prawnej, że powód jako dyrektor samodzielnego publicznego ZOZ jest osobą pełniącą funkcje publiczną w rozumieniu ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej oraz że działalność powoda, prowadzącego praktykę lekarską jest prowadzeniem działalności gospodarczej w rozumieniu Ustawy antykorupcyjnej zaktualizował się problem, czy zachowanie powoda polegające na prowadzeniu działalności gospodarczej stanowi uzasadnioną przyczynę, umożliwiającą pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę.

Zwrócić uwagę należy, że przepisy Ustawy antykorupcyjnej w art. 5 przewidują, że jeżeli zakazy, o których mowa w art. 4 powyżej, narusza osoba, o której mowa w art. 2 pkt 6-6b powyżej, z wyłączeniem wójta (burmistrza, prezydenta miasta), właściwy organ, odwołuje ją albo rozwiązuje z nią umowę o pracę, najpóźniej po upływie miesiąca od dnia, w którym uzyskał informację o przyczynie odwołania albo rozwiązania umowy o pracę. Odwołanie w trybie określonym w ust. 2-5 jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jeśli odwołanie równoznaczne jest z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, oznacza to, że jest ono rozwiązaniem umowy o pracę w trybie natychmiastowym i wymaga wykazania przez pracodawcę, że naruszenie zakazów, o których mowa w jej art. 4 było zawinione w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Do prawidłowego zastosowania instytucji odwołania ze stanowiska w trybie zrównanym z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika potrzebne jest wystąpienie po stronie odwoływanej przesłanki w postaci winy przynajmniej w postaci rażącego niedbalstwa. Przepis art. 5 Ustawy antykorupcyjnej określa termin jednego miesiąca, w czasie którego umowa ma być rozwiązana.

Pracodawca nie zastosował jednak wobec powoda trybu przewidzianego w art. 5 ust. 2 Ustawy antykorupcyjnej, lecz zastosował wypowiedzenie umowy o pracę, jako przyczynę tego wypowiedzenia podając jedynie naruszenie

zakazu określonego w przepisie art. 4 pkt 6 w zw. z art. 2 pkt 6 Ustawy antykorupcyjnej. Oznacza to, że pracodawca w prowadzeniu przez powoda działalności gospodarczej wbrew przepisom ustawy upatrywał zachowania uzasadniającego wypowiedzenie umowy.

Stanowisko to jest w ocenie Sądu trafne.

Sąd w pierwszej kolejności badał, czy zachowane zostały wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę oraz odwołania się od tego rozwiązania umowy. Naruszenia w tym zakresie prowadzą do uwzględnienia bądź oddalenia powództwa bez merytorycznego badania przyczyn wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. W realiach niniejszej sprawy pismo wypowiadające umowę zostało doręczone powodowi w dniu 9 lipca 2019 r. Powództwo wpłynęło do tutejszego Sądu w dniu 1 sierpnia 2019 r., a jak wynika z pieczęci na kopercie zostało nadane 26.08.2019 r. Data nadania w placówce pocztowej późniejsza niż data wpływu do sądu (adresata) jest niemożliwa, więc Sąd przyjął, że prawidłowa data nadania to 26.07.2019 r., a więc z zachowaniem ustawowego terminu.

Przepis art. 30 k.p. określa wymogi formalne, których powinien dochować pracodawca wypowiadający umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 30 k.p. oświadczenie o wypowiedzeniu powinno nastąpić na piśmie (§ 3), powinna być w nim wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie (§ 4), powinno być w nim zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

W niniejszej sprawie bezsporne było, że strona pozwana dochowała wszystkich powyższych warunków formalnych. Wypowiedzenie umowy o pracę miało formę pisemną, wskazano w nim przyczynę rozwiązania umowy oraz pouczeno pracownika o prawie odwołania do sądu pracy.

Do warunków formalnych należało także przedstawienie radzie społecznej wniosku w sprawie rozwiązania umowy. Zgodnie z przepisem art. 48 ust. 2 pkt 1 lit. d Ustawy o działalności leczniczej do zadań rady społecznej należy przedstawianie podmiotowi tworzącemu wniosków i opinii w sprawach rozwiązania stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej z kierownikiem. Pracodawca uczynił zadość także temu warunkowi.

W myśl przepisu art. 30 § 4 k.p. rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno wskazywać przyczynę dokonania tej czynności. Ugruntowane poglądy doktryny i orzecznictwa wskazują, że przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna, przy czym okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 19.04.2010 r., II PK 306/09). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem (rozwiązaniem) umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia (rozwiązania) powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r. II PK 60/12).

Naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania umowy o pracę albo gdy wskazana przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618).

Sąd badał, czy przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, podane przez stronę pozwaną w oświadczeniu woli z dnia 9 lipca 2019 r. były konkretne, rzeczywiste i czy uzasadniały one wypowiedzenie umowy.

Zgodnie z utrwalonymi poglądami piśmiennictwa konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie

obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (cyt. za P. Wąż, Komentarz do art. 45 k.p. pod red. K. Muszalskiego, publ. Lex, por. XI teza uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164).

Powołanie się na szczegółowy przepis ustawy wyczerpuje w ocenie Sądu definicję „konkretności” wypowiedzenia, tym bardziej, że tożsame zarzuty zostały powodowi postawione w zarządzeniu burmistrza miasta L. z dnia 11.06.2014 r., którym odwołano powoda z funkcji dyrektora. Od tego wypowiedzenia powód się odwołał, formułując pozew o przywrócenie do pracy o treści de facto tożsamej z pozvem złożonym w niniejszym postępowaniu. Konieczność sformułowania pozwu wymagało już wówczas w 2014 r. zapoznania się z przepisem ustawy, na którą pracodawca się powoływał. Z tych względów Sąd przyjął, że tym bardziej w 2019 r. powód miał świadomość zarzucanych mu naruszeń. Ponadto pracodawcę *expressis verbis* wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest powzięcie w dniu 10 czerwca 2019 r. wiadomości, że zajmując stanowisko Dyrektora SP ZOZ w L. powód prowadzi jednocześnie działalność gospodarczą.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być także rzeczywista.

Podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Jeżeli wskazana w rozwiązaniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 k.p.), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (cyt. za op. cit).

W ocenie Sądu wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była prawdziwa i uzasadniała wypowiedzenie umowy o pracę z powodem. Wskazaną w wypowiedzeniu przyczyną było naruszenie zakazu określonego w przepisie art. 4 pkt 6 w zw. z art. 2 pkt 6 Ustawy antykorupcyjnej, a więc prowadzenie – wbrew przepisom ustawy - działalności gospodarczej przez powoda jako osobę pełniącą funkcję publiczną.

Odnośnie prawdziwości przyczyn wypowiedzenia powtórzyć by należało wszelkie rozważania czynione w kontekście analizy charakteru strony pozwanej jako gminnej osoby prawnej, charakteru stanowiska pozwanego oraz prowadzonej przez niego działalności. Sąd odpowiedział twierdząco na wszystkie postawione pytania, co pozwala na przyjęcie, że przyczyny wypowiedzenia były rzeczywiste.

W ocenie Sądu uzasadniały one wypowiedzenie umowy. Wystarczającym uzasadnieniem jest dla Sądu okoliczność, że wypowiedzenie umowy doprowadziło do stanu zgodnego z prawem, tj. z Ustawą antykorupcyjną. Utrzymanie istniejącego stanu rzeczy, tj. tolerowanie faktu, że dyrektor SP ZOZ jednocześnie prowadzi działalność gospodarczą, oznaczałoby utrwalanie niezgodnej z przepisami konfiguracji i nie zasługuje na akceptację. W ocenie Sądu można wręcz sformułować ocenę, że utrzymanie stanu sprzecznego z prawem, pomimo działań pracodawcy zmierzających do usunięcia stwierdzonej niezgodności z obowiązującymi przepisami, budzą dezaprobatę i sprzeciw.

W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Na marginesie rozważań wskazać należy, że oświadczenie o cofnięciu oświadczenia woli w przedmiocie uznania powództwa, złożone przez stronę pozwaną w piśmie z dnia 17.12.2019 r. było zbędne i z tych względów Sąd nie badał jego skuteczności.

Oświadczenie o uznaniu powództwa, zawarte w odpowiedzi na pozew było bowiem nieskuteczne, ponieważ zostało złożone przez osobę niewłaściwie umocowaną. Strona pozwana na etapie składania odpowiedzi na pozew nie była prawidłowo umocowana w niniejszym sporze. Upoważnienie dla pełnomocnika strony pozwanej zostało udzielone przez dyrektora SP ZOZ S. S., który jest również powodem w niniejszej sprawie.

Zgodnie z przepisem art. 3 § k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Jak stanowi przepis art. 46 ust. 3 Ustawy o działalności leczniczej z dnia 15 kwietnia 2011 r. w przypadku podmiotów leczniczych niebędących przedsiębiorcami podmiot tworzący nawiązuje z kierownikiem stosunek pracy na podstawie powołania

lub umowy o pracę albo zawiera z nim umowę cywilnoprawną. Przepis ten normuje tryb nawiązania stosunku pracy przez podmiot tworzący z kierownikiem podmiotu wykonującego działalność leczniczą.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lutego 2014 r. sygn. akt II PK 134/13 (publ. L.): „Niewątpliwie sprawa wywołana pozwem wniesionym przez dyrektora szpitala, który nie był odwołany, a nadal pełnił stanowisko Dyrektora Szpitala, który w chwili wytoczenia powództwa we własnej sprawie upoważnił pełnomocnika do działania w imieniu samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej narusza zasadę kontrydiktoryjności. W takiej sytuacji procesowej ewidentnie ta sama osoba nie może występować po dwóch przeciwstawnych „stronach” procesu: raz w roli powoda - pracownika, raz w roli reprezentanta pracodawcy. W przypadku „kolizji” wynikających z tożsamości personalnej po stronie powodowej i osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy – zgodnie z art. 31 § 1 k.p. w związku § 7 ust. 4 i 5 Statutu Szpitala Wojewódzkiego we W. w związku z art. 9 k.p. właściwym podmiotem do reprezentowania pracodawcy w stosunkach pracowniczych z kierownikiem samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej był marszałek województwa”.

Co prawda osoba pełniąca funkcję kierownika samodzielnego publicznego ZOZ co do zasady jest uprawniona do reprezentowania kierowanej placówki, jednak w kontekście przepisu art. 3 (1) k.p. reprezentacja pracodawcy w zakresie stosunków pracy może być regulowana w sposób odmienny, co przekłada się także na procesową reprezentację pracodawcy (tak: wyrok SN z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie sygn. akt II PK 300/15, publ. L.).

Jak wynika z § 1 ust. 2 statutu strony pozwanej podmiotem, który utworzył placówkę jest Gmina L., a organem, który powołał dyrektora na stanowisko – Burmistrz Gminy L., który złożył również oświadczenie o odwołaniu dyrektora ze stanowiska.

Z tych względów w ocenie Sądu ustanowienie pełnomocnika dla strony pozwanej przez pełniącego nadal funkcję dyrektora S. S., który jest również powodem w niniejszej sprawie, było niedopuszczalne.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powód jest stroną, która w rozumieniu art. 98 k.p.c. proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie go kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

O kosztach zastępstwa procesowego poniesionych przez pozwaną orzeczono w punkcie III wyroku na podstawie przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie, z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800), które w niniejszej sprawie wyniosły 180 zł.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.