

Sygn. akt VII Pa 92/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2017r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska (spr.)

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu w dniu 23 listopada 2017r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko Instytutowi (...) w W.

o ustalenie stosunku pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 grudnia 2014r., sygn. akt VIP 251/14

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych celem ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Agnieszka Stachurska SSO Renata Gąsior

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2014r., wydanym w sprawie z powództwa A. W. przeciwko Instytutowi (...) w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3.617 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 7 marca 1988 roku Instytut (...) w W. i A. W. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, z powierzaniem obowiązków starszego specjalisty w Laboratorium (...). W trakcie trwania stosunku pracy powód wykonywał pracę:

- do 30 czerwca 1998 roku starszego specjalisty inżynierijno – technicznego,
- w okresie od 1 lipca 1998 roku do 14 listopada 2001 roku specjalisty badawczo – technicznego,
- w okresie od 1 maja 1990 roku do 30 kwietnia 1997 roku kierownika pracowni regeneracji i badań materiałowych,

- w okresie od 1 listopada 1993 roku do 30 kwietnia 1997 roku zastępcy kierownika Zakładu Laboratorium (...),
- w okresie od 1 maja 1997 roku do 31 października 1997 roku pełniącego obowiązki kierownika Zakładu Laboratorium (...),
- w okresie od 1 listopada 1997 roku do 2 stycznia 2005 roku kierownika Zakładu Laboratorium (...),
- w okresie od 15 listopada 2001 roku do 2 stycznia 2005 roku adiunkta,
- w okresach od 3 stycznia 2005 roku do 30 czerwca 2005 roku i od 1 lipca 2010 roku do 29 września 2010 roku kierownika Instytutu (...) w W.,
- w okresach od 1 lipca 2005 roku do 30 czerwca 2010 roku i 30 września 2010 roku do 30 września 2013 roku Dyrektora Instytutu (...) w W..

Powód w okresie od 2005 roku do 2013 roku uczestniczył w projektach naukowych, był autorem publikacji naukowych. Minister Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej pismem z dnia 27 września 2013 roku odwołał powoda ze stanowiska Dyrektora Instytutu (...) z dniem 30 września 2013 roku, wskazując jako podstawę prawną art. 26 ust. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 roku o instytutach badawczych. Powód w piśmie z dnia 4 grudnia 2013 roku skierowanym do kierownika Instytutu (...) w W. zwrócił się z prośbą o zatrudnienie na właściwym, wyznaczonym stanowisku w celu realizacji uzyskanych projektów badawczych od dnia 1 stycznia 2014 roku. Następnie w dniu 24 grudnia 2015 roku wysłał maila do pracowników pozwanego zatytułowanego „Pożegnanie”, w którym znalazły się m.in. następujące stwierdzenia „w dniu 30 września 2013 roku zakończyłem pracę w Instytucie (...) na stanowisku dyrektora”, a także „kończąc zatem 25 lat mojej pracy w Instytucie”.

W dniu 31 grudnia 2013 roku pozwany Instytut wystawił powodowi świadectwo pracy. Powód w piśmie z 10 marca 2014 roku zwrócił się do Dyrektora Instytutu (...) o dopuszczenie do pracy.

Sąd I instancji wskazał, że powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów, a także na podstawie zeznań stron. Zaznaczył, że strony nie kwestionowały dokumentów złożonych do akt sprawy i Sąd Rejonowy również nie miał podstaw do odmówienia im wiarygodności. Jeśli chodzi natomiast o zeznania, jakie złożyły strony, to zdaniem Sądu Rejonowego miały one jedynie podrzędne znaczenie dla dokonania ustaleń faktycznych.

Dokonując rozważań prawnych Sąd I instancji wskazał na wstępie, że powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę z dnia 7 marca 1988 roku pomiędzy nim a pozwanym. Dalej zacytował art. 189 k.p.c., zgodnie z którym ustalenie przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa może żądać każdy, kto wykaże interes prawny. Jak wyjaśnił Sąd I instancji, ww. przepis wprowadza istnienie interesu prawnego jako materialnoprawną podstawę zasadności powództwa o ustalenie. Interes prawny w żądaniu ustalenia należy rozumieć jako potrzebę ochrony sfery prawnej podmiotu, który tej ochrony poszukuje. Taka potrzeba musi wynikać z sytuacji prawnej, w jakiej dany podmiot się znajduje, przy czym potrzeba wydania wyroku ustalającego zachodzi wtedy, gdy powstała sytuacja grożąca naruszeniem stosunku prawnego lub powstała wątpliwość, co do jego istnienia. Powództwo o ustalenie zmierza do usunięcia stanu niepewności w łączącym strony stosunku prawnym. W literaturze i orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że powód nie ma takiego interesu, gdy na innej drodze niż powództwo o ustalenie możliwe jest uzyskanie dalej idącego rozstrzygnięcia. Powództwo o ustalenie nie może bowiem służyć uzyskaniu dowodów niezbędnych do realizacji konkretnych roszczeń bądź ustaleniu stanu prawnego dla takiej realizacji. Dlatego powszechnie przyjmuje się, że nie istnieje interes prawny w ustaleniu, jeżeli możliwa jest realizacja konkretnego roszczenia wynikającego z łączącego strony stosunku prawnego. Wówczas bowiem stan niepewności może być usunięty przez realizację konkretnego roszczenia w powództwie o świadczenie. Konieczne jest jednak, aby możliwość realizacji takiego roszczenia wyczerpywała w całości interes prawny w ustaleniu. Takiego wyczerpania interesu prawnego z reguły nie ma w sytuacji, gdy ustalenie istnienia stosunku prawnego ma usunąć stan niepewności na przyszłość względem różnych roszczeń, które mogą być realizowane, a jeszcze nie są określone - skonkretyzowane (tak: Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 18 listopada 1992 roku, sygn. akt II CZP

131/92, niepublikowane oraz Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 28 stycznia 2011 roku, sygn. akt VI ACa 338/10, nr LEX nr 1120249). Sąd Rejonowy zaakcentował również, że badając kwestię istnienia interesu prawnego w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy należy pamiętać o swoistości stosunku pracy, przejawiającej się tym, że jego byt stanowi przesłankę powstania innych stosunków prawnych (i to ex lege, jak np. stosunku ubezpieczenia społecznego), stąd interes prawny pracownika w ustaleniu istnienia stosunku pracy nie wyczerpuje się jedynie w żądaniu świadczeń należnych z tego stosunku prawnego (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2001 roku, sygn. akt I PKN 333/00, LEX nr 48840). Skoro sam ustawodawca wyodrębniła jako samodzielną sprawę o ustalenie stosunku pracy, to oznacza to, że są to regulacje szczególne do art. 189 k.p.c. i potwierdzają jedynie, że w takim powództwie o ustalenie zawsze zawiera się interes prawny, o który chodzi w tym przepisie. Wszak nie trzeba szerzej uzasadniać, że w sporze o istnienie stosunku pracy, żądanie jego ustalenia zawsze stanowi o żywotnym prawie (interesie) powoda pracownika nie tylko aktualnym, lecz i przysłym, nie tylko w sferze zatrudnienia, lecz i ubezpieczenia społecznego (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 grudnia 2009 roku, sygn. akt II PK 156/09, LEX nr 577459).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd I instancji uznał, że wobec niekwestionowania przez stronę pozwaną istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 7 marca 1988 roku, w okresie od 7 marca 1988 roku do powołania powoda na stanowisko Dyrektora pozwanego, brak jest w tym zakresie stanu niepewności, tym samym brak jest interesu prawnego powoda w ustaleniu istnienia stosunku pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 7 marca 1988 roku w zakresie, w jakim strony są zgodne co do istnienia stosunku pracy opartego na umowie o pracę. Sąd Rejonowy podkreślił, że żądanie powoda sprowadzało się faktycznie do ustalenia, że w okresie kiedy był Dyrektorem podstawę jego zatrudnienia nadal stanowiła umowa o pracę, a nie powołanie, stąd nadal był pracownikiem naukowym. Zdaniem Sądu I instancji, dla oceny, czy powód ma interes prawny w żądaniu takiego ustalenia konieczne było odwołanie się do wskazanych w pozwie roszczeń, z którymi powód zamierza wystąpić w przyszłości – realizacja świadczeń z ubezpieczenia społecznego, kontynuacja projektów badawczych, wynagrodzenie. Sąd Rejonowy w tym zakresie stwierdził, że roszczenia te nie sprowadzają się wyłącznie do dalej idących roszczeń o zapłatę wynagrodzenia, tym samym nie wyczerpują interesu prawnego powoda w ustaleniu stosunku pracy.

W ocenie Sądu I instancji spór między stronami sprowadzał się faktycznie do ustalenia, czy w okresach kiedy powód był Dyrektorem pozwanego strony łączył stosunek pracy oparty na umowie o pracę czy też stosunek pracy oparty na powołaniu. W tym zakresie Sąd Rejonowy odwołał się do art. 68 § 1 k.p., zgodnie z którym stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Dalej wskazał, że zarówno art. 21 ust. 2 zd. 3 ustawy z dnia 25 lipca 1985 roku o jednostkach badawczo – rozwojowych (w brzmieniu obowiązującym do dnia 9 sierpnia 2007 roku), jak i art. 24 ust. 4 w zw. z art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 roku o instytutach badawczych, pozwalają przyjąć, że powołanie Dyrektora pozwanego instytutu stanowiło powołanie w rozumieniu art. 68 § 1 k.p., ergo prowadziło do nawiązania stosunku pracy, a nie do powierzenia funkcji zarządczych. W realiach przedmiotowej sprawy, wobec istniejącego wcześniej stosunku pracy między stronami, wraz z powołaniem powoda na stanowisko Dyrektora, nie doszło więc do nawiązania stosunku pracy, lecz do przekształcenia dotychczasowego stosunku pracy opartego na umowie o pracę w stosunek pracy oparty na powołaniu.

Sąd Rejonowy zaakcentował, że powołanie powoda na stanowisko Dyrektora nastąpiło za jego zgodą. Najpierw powód zgłosił swój udział w konkursie, a następnie przyjął powołanie, wykonywał pracę Dyrektora, wobec czego zgodził się na zmianę podstawy stosunku pracy. W ocenie Sądu I instancji, zgoda na powołanie jest traktowana jako równoczesna rezygnacja z zatrudnienia na dotychczasowych warunkach (na podstawie umowy o pracę) u pracodawcy, u którego obejmowane jest stanowisko obsadzane w drodze powołania, chyba że strony co innego wyraźnie w tej kwestii postanowią. Strony mogły zawrzeć porozumienie, w którym przewidziałoby po upływie okresu powołania reaktywowanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 maja 1997 roku, sygn. akt I PKN 164/97, LEX nr 31732), jednakże przeprowadzone postępowanie nie wskazało, aby takie porozumienie zostało zawarte, tym samym wobec odwołania powoda ze stanowiska Dyrektora, wraz z upływem okresu wypowiedzenia stron nie łączył już żaden stosunek pracy, gdyż umowny stosunek pracy ustał wcześniej – wraz z

powołaniem (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 maja 2010 roku, sygn. akt I PK 10/10, LEX nr 602199 oraz Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 roku, sygn. akt I PKN 297/99, LEX nr 45272).

Sąd I instancji, mając na uwadze, że kwestię powołania Dyrektora instytutu regulowały kolejno ustawa o jednostkach badawczo – rozwojowych, a następnie ustawa o instytutach badawczych, nie znalazł podstaw do odwołania się do ustawy o szkolnictwie wyższym. Za niedotyczące istoty sporu uznał dywagacje dotyczące niemożliwości wygaśnięcia umowy o pracę powoda jako pracownika naukowego wobec braku zaistnienia którejkolwiek z okoliczności wskazanych w art. 46 ustawy o instytutach badawczych jako, że stosunek pracy powoda wynikający z umowy o pracę z dnia 7 marca 1988 roku nie wygasł, lecz został rozwiązany/przekształcony za porozumieniem stron w sposób dorozumiany wraz z powołaniem powoda na stanowisko Dyrektora.

W ocenie Sądu I instancji fakt, że powód uczestniczył w projektach naukowych realizowanych przez pozwanego w czasie zajmowania stanowiska Dyrektora oraz był uwzględniany w gronie pracowników naukowych pozwanego, samo przez się nie przesądza o istnieniu umownego stosunku pracy na stanowisku pracownika naukowego. Powód sam zeznał, że z pozwanym łączyły go również umowy cywilnoprawne, tym samym nie można wykluczyć, że działalność naukową powód prowadził właśnie w oparciu o te umowy, a nie w oparciu o stosunek pracy. Nadto wskazane w poprzednio obowiązującej ustawie z dnia 25 lipca 1985 roku o jednostkach badawczo – rozwojowych (art. 21) oraz aktualnie obowiązującej ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 roku o instytutach badawczych (art. 24) obowiązki dyrektora nie przewidują prowadzenia działalności naukowej, tym niemniej ustawy te nie zakazywały dyrektorowi uczestniczenia w pracach naukowych instytutu zwłaszcza, że dyrektor odpowiada za wyniki działalności naukowej i badawczo – rozwojowej jednostki. Również zachowanie samego powoda po dokonaniu odwołania – wnioski o zatrudnienie u pozwanego po zakończeniu okresu wypowiedzenia (k. 121) oraz treść maila skierowanego do pracowników, zatytułowanego „pożegnanie” (k. 118-119), wskazuje, że powód miał świadomość, że wraz z odwołaniem ze stanowiska dyrektora definitywnie ustaje jego stosunek pracy.

Powyższe okoliczności skutkowały oddaleniem powództwa przez Sąd Rejonowy, który dodatkowo wskazał, że zastrzeżenia budziło sformułowanie żądania pozwu. Pozew oparty na art. 189 k.p.c. musi zawierać dokładnie określone żądanie w sensie pozytywnym lub negatywnym i dokładne określenie ustalanego stosunku prawnego, tak pod względem przedmiotowym, jak i podmiotowym (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 września 1999 roku, sygn. akt I PKN 263/99, LEX nr 44923). O ile żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy zostało skonkretyzowane w znaczeniu podmiotowym, o tyle nie zostały wskazane ramy przedmiotowe tego żądania, choćby stanowisko pracy powoda. Sąd I instancji mając jednak na uwadze, że powód w postępowaniu reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika, nie znalazł podstaw do zastępowania go w prawidłowym określeniu wszystkich elementów stosunku prawnego, którego ustalenia domagał się powód.

Mając na uwadze wynik postępowania, Sąd I instancji na podstawie art. 98 k.p.c. obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w kwocie 3.617 zł, która objęła 3.600 zł (§ 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu) oraz 17 zł jako opłatę skarbową (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie z dnia 19 grudnia 2014r., k. 182, uzasadnienie wyroku, k. 193 - 199).

Apelację od wyroku z dnia 19 grudnia 2014r. złożył powód zaskarżając orzeczenie Sądu Rejonowego w całości i zarzucając mu naruszenie:

I. przepisów prawa materialnego, tj.:

1. art. 68 § 1 Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię zmierzającą do przyjęcia, iż przepis ten znajduje zastosowanie do pracowników, którzy wykonują pracę na podstawie umowy o pracę w jednostce organizacyjnej (na gruncie omawianej sprawy - jednostce badawczej) i którzy zostają następnie powołani do wykonywania funkcji zarządczych

oraz nie jest on ograniczony - pomimo swojej treści - wyłącznie do osób, które nie są związane z jednostką organizacyjną umową o pracę i dopiero w wyniku powołania stają się pracownikami jednostki organizacyjnej;

2. art. 68 § 1 Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię zmierzającą do przyjęcia, że w wyniku powołania powoda do wykonywania funkcji Dyrektora Instytutu (...) doszło do „przekształcenia dotychczasowego stosunku pracy opartego o umowę o pracę w stosunek pracy oparty na powołaniu”, podczas gdy zdaniem powoda, w wyniku powołania objął on funkcję Dyrektora (...) i nie łączyło się to z przekształceniem dotychczasowego stosunku pracy;

3. art. 189 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż powód jakoby „nie skonkretyzował ram przedmiotowych” żądania pozwu opartego na art. 189, podczas gdy żądanie to zostało sformułowane logicznie i zgodnie z normą wynikającą z w/w regulacji;

II. przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewłaściwe rozważenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, co w konsekwencji doprowadziło do nierozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy, tj. ustalenia, czy w wyniku odwołania powoda z funkcji Dyrektora (...), uległ rozwiązaniu stosunek pracy łączący powoda z w/w jednostką badawczą, czy też stosunek ten trwa w sposób nieprzerwany do chwili obecnej.

Wskazując na powołane zarzuty powód wniósł:

1. na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania od pozwanego na rzecz powoda;

2. w przypadku nieuwzględnienia ww. wniosku, w szczególności uznania, iż Sąd I instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego w całości albo nie rozpoznał istoty sprawy – na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. - o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania apelacyjnego;

3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego i postępowania przed Sądem Rejonowym według norm przepisanych.

Uzasadniając postawione zarzuty powód wskazał, że zdaniem Sądu I instancji, w wyniku powołania go jako Dyrektora (...) nastąpiło przekształcenie dotychczasowego stosunku pracy na podstawie mianowania w stosunek pracy oparty o konstrukcję powołania. Podstawę prawną w tym zakresie, zdaniem Sądu Rejonowego, stanowił art. 68 § 1 Kodeksu pracy oraz art. 21 ust. 2 zdanie 3 ustawy z dnia 1985r. o jednostkach badawczo rozwojowych (w brzmieniu obowiązującym do 9 sierpnia 2007r.), jak również art. 24 ust. 4 w zw. z art. 28 ust. 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010r. o instytutach badawczych. Zdaniem strony powodowej, w/w konstatacja jest nieprawidłowa i sprzeczna z treścią art. 68 § 1 Kodeksu pracy. Przepis ten znajduje zastosowanie wyłącznie do osób, które nie są związane z danym podmiotem stosunkiem pracy (np. na podstawie mianowania) i dopiero w wyniku powołania następuje nawiązanie przez te osoby stosunku pracy. W ocenie apelującego do takiego wniosku prowadzi zwrot użyty w dyspozycji art. 68 § 1 Kodeksu pracy „stosunek pracy nawiązuje się (...)”.

Powód zaakcentował również, że wbrew twierdzeniu Sądu I instancji, nie ma prawnej możliwości, aby istniejący stosunek pracy podlegał jakimkolwiek przekształceniu w nowy stosunek pracy oparty o powołanie. Podniósł ponadto, że Kodeks pracy w odniesieniu do konstrukcji zawarcia umowy o pracę poprzez powołanie nie operuje pojęciem przekształcenia stosunku pracy, co miałoby dodatkowo skutkować wygaśnięciem stosunku dotychczasowego. Zgodnie z art. 63 Kodeksu pracy umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. Do istoty wygaśnięcia stosunku pracy należy to, że jego zakończenie nie jest uwarunkowane dokonaniem jakiegokolwiek czynności prawnej, ponieważ następuje z mocy prawa, tj. na podstawie zdarzenia prawnego wskazanego w Kodeksie pracy bądź w innej ustawie. W literaturze prawa pracy wyrażany jest jednolity pogląd co do tego, że katalog przypadków, w których umowa o pracę wygasa, jest zamknięty. Zgodnie

z regulacjami Kodeksu pracy, umowa o pracę wygasa w sytuacji śmierci pracownika, śmierci pracodawcy, jeżeli pracownicy nie zostali przejęci przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy, jak również w razie upływu trzech miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania. Z kolei, przepisy ustawy o instytutach badawczych przewidują wygaśnięcie umowy o pracę w przypadkach określonych w art. 46 tej ustawy. Powód podniósł, że przepis ten stanowi, iż stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego wygasa z mocy prawa w przypadku:

- 1) stwierdzenia, że mianowanie nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów;
- 2) prawomocnego orzeczenia przez sąd utraty praw publicznych;
- 3) prawomocnego orzeczenia środka karnego w postaci zakazu zajmowania określonego stanowiska, w przypadku gdy orzeczenie to dotyczy wykonywania obowiązków pracownika naukowego;
- 4) upływu trzymiesięcznego okresu nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania;
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności;
- 6) upływu okresu mianowania;
- 7) śmierci pracownika naukowego.

W myśl ust. 2 ww. przepisu, stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego zatrudnionego na stanowisku profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego wygasa z końcem roku, w którym ukończył on 70. rok życia. Z kolei ust. 3 przewiduje, że wygaśnięcie stosunku pracy stwierdza dyrektor, natomiast zgodnie z brzmieniem ust. 4 stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego pełniącego funkcję dyrektora, z końcem roku, w którym ukończył on 70 rok życia, przekształca się - na czas pozostały do zakończenia pełnienia tej funkcji - w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, zdaniem apelującego, należy przyjąć brak podstawy do stwierdzenia, iż stosunek pracy łączący powoda z pozwanym (powstały na podstawie umowy o pracę z dnia 7 marca 1988r.) wygasł w jakimkolwiek momencie. Przepisy prawa pracy przewidują zamknięty katalog przypadków, w których umowa o pracę wygasa, a w przedmiotowej sprawie nie zaistniało żadne takie zdarzenie prawne warunkujące wygaśnięcie stosunku pracy. Oznacza to, że pozwany wyrażając wolę zakończenia stosunku pracy z powodem powinien był rozwiązać łączącą strony umowę z dnia 7 marca 1988r.

Zdaniem powoda, powołanie do pełnienia funkcji Dyrektora wiązało się jedynie z powierzeniem możliwości/kompetencji realizacji zadań kierowniczych w jednostce badawczej (...), bez skutku w postaci nawiązania innego stosunku pracy od istniejącego i związanego ze stanowiskiem naukowym adiunkta (wynagrodzenie i inne przywileje należały do obowiązków instytutu). Powołanie zatem do pełnienia opisaney funkcji kierowniczej pozostawało bez wpływu na zmianę charakteru dotychczasowego stosunku pracy. W okresie pełnienia w/w funkcji powód nadal był (licząc od dnia 15 listopada 2001r.) stroną stosunku pracy związanego ze stanowiskiem naukowym adiunkta.

Powód podkreślił, że gdyby faktycznie w wyniku powołania dochodziło do nawiązania stosunku pracy, to na zasadzie analogii konieczne byłoby zastosowanie normy art. 68³ Kodeksu pracy i dodatkowe rozwiązanie istniejącej umowy o pracę z zastosowaniem skróconego terminu wypowiedzenia (miesięcznego), co jednak nie miało miejsca. Apelujący wskazał, że Sąd I instancji nie odniósł się przy rozstrzygnięciu sprawy do tego zagadnienia. Ponadto zwrócił uwagę, że gdyby hipotetycznie - jak twierdzi Sąd I instancji - w wyniku powołania powoda doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy nim a (...) w trybie art. 68 § 1 Kodeksu pracy, to zgodnie z tezą wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi (sygn. akt III AUa 1277/12) konieczne byłoby istnienie przepisu, który wyraźnie przewidywałby taki skutek (w postaci nawiązania stosunku pracy). Taka norma w przypadku osób powoływanych na stanowiska Dyrektorów instytutów badawczych natomiast nie istnieje, jak zauważył bowiem Sąd w powołanym wyroku, użyty w art. 68 § 1 k.p. zwrot

„w przypadkach określonych w odrębnych przepisach” oznacza, że z przepisu przewidującego powołanie, jako sposób obsadzenia stanowiska, musi wynikać, iż to właśnie powołanie powoduje powstanie stosunku pracy określonego w art. 68 § 1 k.p.

Z tych przyczyn, w ocenie apelującego, Sąd I instancji naruszył art. 68 § 1 Kodeksu pracy dokonując jego błędnej wykładni. Na marginesie powód zaznaczył, że odwołanie go z funkcji Dyrektora nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa i ustawy o instytutach badawczych, czego dowodem były następujące okoliczności:

1. umorzenie przez prokuraturę postępowania z wniosku ministra MTBiGM, które to postępowanie prawdopodobnie stanowiło podstawę do odwołania powoda z funkcji Dyrektora (...);
2. odwołanie powoda z funkcji Dyrektora (...) nastąpiło bez wymaganej opinii Rady Naukowej Instytutu (...) (wymóg taki stawia ustawa o instytutach Badawczych).

W zakresie zarzutu dotyczącego naruszenia art. 189 k.p.c. powód podniósł, że z dywagacji Sądu I instancji, przedstawionych na ostatniej stronie uzasadnienia wyroku wynika, iż zastrzeżenie Sądu Rejonowego budził sposób sformułowania żądania pozwu i prawidłowość określenia jego ram przedmiotowych. W ocenie strony powodowej w/w zastrzeżenie jest bezpodstawne i nielogiczne, ponieważ żądanie pozwu oparte na art. 189 k.p.c. było precyzyjne i odnosiło się do stwierdzenia istnienia stosunku pracy wynikającego z umowy z dnia 7 marca 1988r. Stosunek ten - co jest niekwestionowane przez stronę przeciwną jak i znane Sądowi I instancji (taki wniosek płynie z treści uzasadnienia np. z części uzasadnienia oznaczonej jako „Sąd ustalił następujący stan faktyczny”) - był tylko jeden w odniesieniu do pozwanego pracodawcy. Zdaniem powoda niekwestionowane i znane Sądowi I instancji, co wynika np. z części uzasadnienia oznaczonej jako „Sąd ustalił następujący stan faktyczny”), jak również podnoszone w pozwie, pozostaje także stanowisko naukowe powoda - adiunkt. Dla potrzeb sprawy zostały więc przedstawione w treści żądania pozwu i w dalszej części jego uzasadnienia wszystkie konieczne informacje. Ponadto, informacje te są niekwestionowane przez stronę przeciwną. W takiej sytuacji zarzut rzekomego nieokreślenia wszystkich elementów stosunku prawnego jest zarzutem niezrozumiałym i jako taki nie powinien być stawiany przez Sąd Rejonowy, od którego oczekuje się profesjonalizmu z zachowaniem standardów rozumowej (zgodnej z zasadami logiki) analizy stanu prawnego i faktycznego sprawy. Skoro jak podniesiono, stosunek pracy był tylko jeden i strona żąda potwierdzenia istnienia tego stosunku w dacie złożenia pozwu, to argument Sądu I instancji, iż nie wie o jaki stosunek pracy chodzi, nie może być w żaden racjonalny sposób wytłumaczony. Sąd I instancji dokonał zatem nieprawidłowego zastosowania przepisu art. 189 k.p.c. przyjmując, iż żądanie pozwu zostało sformułowane nieprawidłowo ze względu na nieskonkretyzowanie ram przedmiotowych.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego powód podkreślił, że z wywodów przedstawionych w treści uzasadnienia wyroku wynika, iż w ocenie Sądu I instancji „żądanie powoda sprowadza się faktycznie do ustalenia, że w okresie kiedy był dyrektorem podstawę zatrudnienia nadal stanowiła umowa o pracę, a nie powołanie, stąd nadal był on pracownikiem naukowym”. Powyższa teza dowodzi braku dokonania właściwej analizy przez Sąd Rejonowy treści żądania strony powodowej, jak również świadczy o wadliwości przeprowadzonej oceny prawnej zgromadzonych w sprawie dowodów (a przedłożonych przez powoda). W konsekwencji powyższego, nie może być mowy o rozpoznaniu przez Sąd I instancji istoty sprawy. Sąd ten orzekł w całkowitym oderwaniu od zasadniczej kwestii, w sposób uniemożliwiający de facto przeprowadzenie kontroli instancyjnej. Istota sporu w rozpoznawanej sprawie sprowadzała się do kwestii odmiennej, aniżeli kwestia poddana analizie przez Sąd I instancji. Powód wskazał, że w sprawie chodziło o wyjaśnienie, czy w istocie po odwołaniu powoda z funkcji Dyrektora (...) (na podstawie pisma Ministra Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej z dnia 27 września 2013r.) uległa rozwiązaniu umowa o pracę łącząca powoda z (...) (na stanowisku pracownika naukowego - adiunkta). Jak podniesiono w treści pozwu i w kolejnych pismach powodowych, strona powodowa stoi na stanowisku, iż stosunek trwa nadal w sposób nieprzerwany do chwili obecnej. Zdaniem powoda, odwołanie go z funkcji Dyrektora Instytutu (...) w W., co nastąpiło z dniem 30 września 2014r. nie wywołuje równoczesnego skutku w postaci rozwiązania na zasadzie art. 70 § 1² i art. 70 § 2 Kodeksu pracy stosunku pracy na stanowisku adiunkta, albowiem powołanie do pełnienia funkcji Dyrektora wiązało się jedynie z powierzeniem możliwości/kompetencji realizacji

zadań kierowniczych w jednostce badawczej, bez skutku w postaci nawiązania innego stosunku pracy od istniejącego i związanego ze stanowiskiem naukowym adiunkta. Powołanie zatem do pełnienia opisanego funkcji kierowniczej pozostawało bez wpływu na zmianę charakteru dotychczasowego stosunku pracy. Apelujący wskazał, że w okresie pełnienia w/w funkcji powód nadal był (licząc od dnia 15 listopada 2001r.) stroną stosunku pracy związanego z ww. stanowiskiem naukowym.

Zdaniem powoda, nie bez znaczenia dla oceny analizowanego zagadnienia jest to, że w okresie pełnienia funkcji Dyrektora (...) równolegle wykonywał czynności jako pracownik naukowy, czego dowodem jest uczestnictwo w licznych projektach badawczo-naukowych oraz autorstwo licznych referatów i publikacji naukowych (co znalazło odzwierciedlenie w przedstawionych dowodach - wykazie osiągnięć w pracy naukowo badawczej w latach 2005 - 2013, wykazie projektów badawczych zrealizowanych ze środków krajowych, wykazie projektów finansowanych ze środków UE, bilansie tzw. zamknięcia, Funkcjonowanie Instytutu (...) w latach 2005-2012 pod kierownictwem dr inż. A. W., a które to dowody wydają się nie być w ogóle poddane ocenie Sądu Rejonowego). Ponadto, powód w okresie pełnienia funkcji Dyrektora (od 1 lipca 2005r. do 30 czerwca 2010r. i od 30 września 2010r. do 30 września 2013r.) nie realizował - wbrew twierdzeniu Sądu I instancji - żadnego z projektów badawczych niejako z tytułu „bycia dyrektorem”. Działalność naukowa znajdowała się bowiem poza zakresem kompetencji związanych z tym organem (do tego argumentu Sąd Rejonowy w ogóle się nie odnosi). Stosownie do zapisów art. 24 ustawy o instytutach badawczych w ramach powierzonych zadań Dyrektor: „1) ustala plany działalności instytutu; 2) realizuje polityki kadrowej; 3) zarządza mieniem i odpowiada za wykorzystanie mienia instytutu na realizację jego zadań statutowych, zgodnie z zasadami określonymi w art. 16 ust. 4; 4) odpowiada za wyniki działalności naukowej i badawczo-rozwojowej instytutu; 5) reprezentuje instytut; 6) podejmuje decyzje we wszystkich sprawach dotyczących instytutu, z wyjątkiem spraw należących do zakresu działania rady naukowej”. Mając powyższe na uwadze, apelujący wskazał, że powód podejmował się uczestnictwa w działalności naukowej Instytutu nie w zakresie kompetencji i zadań Dyrektora, a jedynie jako pracownik naukowy zatrudniony w Instytucie na stanowisku adiunkta.

Sąd I instancji w treści wyroku nie odniósł się również do kwestii, że powód jako pracownik naukowy Instytutu został zaliczony do tzw. liczby (...) (pracownicy naukowi jednostki) przez MNiSW, tzn. parametru, od którego MNiSW uzależniało przyznanie Instytutowi dofinansowania ze środków publicznych znajdujących się w jego dyspozycji. Osoba powoda została również wzięta pod uwagę przez (...), w związku z dokonywaną kompleksową oceną jakości działalności naukowej i badawczo-rozwojowej Instytutu jako jednostki badawczej.

W ocenie powoda objęcie stanowiska adiunkta (w drodze mianowania) łączyło się z wygraniem przez niego konkursu. W związku z tym apelujący zauważył, że jeżeli zgodzić by się z opinią Sądu I instancji, iż powołanie do pełnienia funkcji dyrektora jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy na stanowisku adiunkta, to w konsekwencji należałoby przyjąć, iż powód chcąc uczestniczyć w realizowanych na przestrzeni ostatnich lat (jak i obecnie) z jego udziałem projektach naukowych, musiałby ponownie przystąpić do konkursu na stanowisko naukowe, które dotychczas zajmował. Zdaniem apelującego jest to twierdzenie nielogiczne. Argumentacja przyjęta przez Sąd miałaby sens tylko wówczas, gdyby w momencie powierzenia funkcji Dyrektora powód zaprzestał realizacji czynności pracownika naukowego i uczestnictwa w projektach badawczo-naukowych, a Instytut równolegle zaprzestał korzystania z dorobku naukowego powoda oraz nie traktował go jako pracownika naukowego. Takie zdarzenie nie miało jednak miejsca. Powód oficjalnie figurował jako pracownik naukowy, a jego osoba była brana pod uwagę przy ocenach Instytutu oraz jako jedno z kryteriów branych pod uwagę przez MNiSW, od którego uzależniona była wysokość dofinansowania działalności statutowej przyznawanej corocznie dla Instytutu. Powód wskazał też, że pracownicy naukowi są brani pod uwagę przy wyliczaniu wielkości dotacji na działalność statutową, jak również przy przyznawaniu uprawnień do nadawania stopni naukowych i mogłoby spowodować wiele komplikacji dla jednostki ewentualne ponowne przystępowanie (lub nie przystąpienie) do konkursu na stanowisko naukowe tych pracowników i ewentualną utratę praw nadawania stopni naukowych i zmniejszenie dotacji, co należałoby uznać za naruszenie dyscypliny finansowej oraz naruszenie zasad gospodarności. Nadto powód wywiódł, iż choć status prawny funkcji pełnionej przez niego jako Dyrektora jednostki badawczej nie został wprost uregulowany przepisami ustawy z dnia 30 kwietnia 2010r. o instytutach badawczych, to jednak status ten jest ukształtowany podobnie do funkcji rektora wyższej uczelni. W świetle

przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2005r. o szkolnictwie wyższym, w tym m.in. art. 72, warunkiem pełnienia funkcji rektora jest pozostawanie w stosunku pracy z uczelnią, najpóźniej w dniu poprzedzającym objęcie funkcji. Istotne jest przy tym to, że powołanie na stanowisko rektora nie skutkuje utratą dotychczasowego stanowiska pracy. Zdaniem powoda, na zasadzie analogi w/w regulacje powinny być stosowane w odniesieniu do Dyrektora jednostki badawczej. Biorąc bowiem pod uwagę strukturę organizacyjną jednostki badawczej, jak również jej cel, jest ona konstrukcją zbliżoną do uczelni wyższych.

W podsumowaniu apelacji powód wskazał, że żaden z powołanych powyżej dowodów, jak również argumentów i przytoczonych zdarzeń faktycznych nie znalazł jakiegokolwiek odniesienia w uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sądu I instancji. W związku z tym apelujący stwierdził, iż Sąd ten, rozstrzygając sprawę, nie dokonał kompleksowej oceny dowodów, a zwłaszcza nie osądził swoich wywodów w kontekście całokształtu materiału procesowego (czego wymaga prawidłowe zastosowanie normy art. 233 k.p.c.), poprzestając tylko i wyłącznie na dowolnym uznaniu, iż w okresie od chwili powołania ustał/uległ przekształceniu stosunek pracy łączący powoda z pozwanym (apelacja powoda z dnia 28 stycznia 2015r., k. 207 - 216).

W odpowiedzi na apelację z dnia 5 marca 2015r. Instytut (...) w W. wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powoda kosztów w postępowaniu apelacyjnym, liczonych wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację strona pozwana wskazała, że autor apelacji powtórzył argumentację powołaną w pozwie oraz w późniejszym piśmie procesowym. Można uznać więc, że apelacja stanowi jedynie polemikę ze stanowiskiem prawnym, jakie przyjął Sąd Rejonowy.

Jako trafne ocenione zostało przez pozwanego stwierdzenie Sądu Rejonowego o braku podstaw do sięgnięcia do ustawy o szkolnictwie wyższym. Pełnomocnik powoda twierdząc, że tę ustawę należy stosować per analogiam nie ma racji. Zresztą swego stanowiska w tym względzie bliżej nie uzasadnił, poprzestając jedynie na ogólnym stwierdzeniu, że status dyrektora jednostki badawczej jest ukształtowany podobnie do funkcji rektora wyższej uczelni. Odnosząc się do sformułowanego w apelacji zarzutu naruszenia art. 68 § 1 k.p. pełnomocnik pozwanego wskazał, że wyczerpującą analizę odnośnie skutku aktu powołania na funkcję Dyrektora instytutu przedstawił Sąd I instancji. Jeśli chodzi zaś o art. 189 k.p.c., to podniesione zostało w odpowiedzi na apelację, że w oparciu o ww. przepis powództwo nie zostało oddalone. Z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego wynika jedynie, że sformułowanie żądania pozwu budziło zastrzeżenia tego Sądu. Ponadto, brak interesu prawnego, określony w art. 189 k.p.c., nie był podstawą oddalenia powództwa, co błędnie odczytał powód. Jak wynika z treści uzasadnienia wyroku zapadłego w I instancji, podstawą nieuwzględnienia powództwa były ustalenia Sądu dotyczące art. 68 § 1 k.p. W tej sytuacji, zdaniem pozwanego, zarzut naruszenia art. 189 k.p.c., nie mógł stanowić skutecznej podstawy apelacji.

Jako nietrafny został oceniony przez pozwanego również zarzut apelacji odnoszący się do art. 233 § 1 k.p.c. Pozwany podkreślił, że od samego początku wskazywał na zbędność tych okoliczności faktycznych, na które powołała się strona powodowa w apelacji, dla ustalenia istnienia stosunku pracy. Tę argumentację podtrzymał również na etapie postępowania apelacyjnego (odpowiedź na apelację z dnia 5 marca 2015r., k. 260 - 264).

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 27 sierpnia 2015r. oddalił apelację powoda i zasądził od niego na rzecz pozwanego Instytutu (...) w W. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym (wyrok Sądu Okręgowego Warszawa – Praga z dnia 27 sierpnia 2015r., k. 285).

Powód w dniu 23 grudnia 2015r. złożył skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa – Praga z dnia 27 sierpnia 2015r. (skarga kasacyjna z dnia 22 grudnia 2015r., k. 315 – 324). Sąd Najwyższy po jej rozpatrzeniu, wyrokiem z dnia 6 kwietnia 2017r. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu Warszawa – Praga w Warszawie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu wydanego orzeczenia Sąd Najwyższy, po dokonaniu analizy art. 68 kodeksu pracy, a także przepisów ustawy z dnia 25 lipca 1985r. o jednostkach badawczo – rozwojowych (Dz. U. Nr 36, poz. 170), ustawy z dnia 30

kwietnia 2010r. – Przepisy wprowadzające ustawy reformujące system nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 620 ze zm.) oraz ustawy z dnia 30 kwietnia 2010r. o instytutach badawczych (Dz. U. Nr 96, poz. 618) wskazał, że brak jest podstaw do uznania, że powołanie pracownika naukowego zatrudnionego w jednostce badawczo – rozwojowej, a po reformie systemu nauki w instytucie badawczym, na funkcję dyrektora tego instytutu, jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. i utratą statusu pracownika naukowego. Pracownik taki zatrudniony w jednostce badawczo – rozwojowej może być powołany na funkcję dyrektora tej jednostki jedynie w znaczeniu funkcyjno – organizacyjnym, co oznacza, że nie dochodzi do nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 68 § 1 k.p.

Przenosząc przedstawioną oceną na okoliczności rozpoznawanej sprawy Sąd Najwyższy wskazał, że będąc związany ustaleniami Sądów obu instancji rozważył, że powód był pracownikiem naukowym od 2001 roku zatrudnionym na stanowisku adiunkta w jednostce badawczo – rozwojowej, przy czym w okresie od 1 lipca 2005r. do 30 czerwca 2010r. i od 30 września 2010r. do chwili odwołania, tj. 30 września 2013r., pełnił funkcję dyrektora tej jednostki. Jednocześnie nieprzerwanie prowadził pracę naukową. Analizując status pracowniczy powoda, Sądy nie wzięły pod uwagę, że po upływie okresu powołania powoda na funkcję po raz pierwszy w roku 2010 nie doszło do rozwiązania stosunku pracy, a taka czynność została podjęta dopiero po odwołaniu. Niewyjaśniony pozostał status powoda między kolejnymi powołaniami, ale należy uznać, że pełniąc obowiązki dyrektora pozostawał w umownym stosunku zatrudnienia. Powód w dacie 4 grudnia 2015r. skierował do pracodawcy pismo o zatrudnienie na wyznaczonym stanowisku w celu realizacji projektów badawczych, a w marcu następnego roku domagał się dopuszczenia do pracy, co nie zostało ocenione przez Sądy. Nie oceniły też okoliczności związanych z definitywnym rozwiązaniem stosunku pracy, w szczególności w nawiązaniu do pracy naukowej powoda. Rozważania w powyższym zakresie są istotne, o tyle że Sądy stwierdziły przekształcenie dotychczasowego umownego stosunku pracy w stosunek wynikający z powołania regulowany wyłącznie przepisami kodeksu pracy. W tej kwestii oparły się na orzeczeniu Sądu Najwyższego z 12 maja 2010r. (sygn. akt I PK 10/10), lecz bez oceny pozostałego dorobku orzecznictwa i z pominięciem faktu, że w przywołanej sprawie o sygn. I PK 10/10 powód nie był pracownikiem naukowym, a co więcej w tamtej sprawie po odwołaniu z funkcji dyrektora instytutu zaproponowano powodowi inne stanowisko, które nie odpowiadało stronie finansowo, stąd sprawa przyjęła obrót typowo rozliczeniowy.

Sąd Najwyższy ocenił również, że okoliczność wyrażenia zgody przez powoda na zmianę statusu zatrudnienia z pracownika naukowego na pracownika powołanego w rozumieniu art. 68 § 1 k.p., nawet gdyby wprost została udzielona, była niedopuszczalna z racji art. 18 k.p. Przy tym Sąd Najwyższy wskazał, że nie można wykluczyć, zwłaszcza w kontekście prowadzonej równolegle pracy naukowej i zachowania powoda po odwołaniu, że jego zgoda, na którą zwróciły uwagę Sądy, dotyczyła jedynie pełnienia organizacyjnej funkcji dyrektora.

W podsumowaniu zostało zaakcentowane, że pracodawca po odwołaniu powoda z funkcji nie mógł legalnie, już tylko z tego powodu rozwiązać umownego stosunku pracy wynikającego z zatrudnienia powoda na stanowisku pracownika naukowego - adiunkta. Jeśli w takim zakresie wypowiedział umowę o pracę, uczynił to z naruszeniem przepisów, ponieważ odwołanie z funkcji nie mogło uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę dla pracownika naukowego. Zdaniem Sądu Najwyższego, w powyższym kontekście należy też ocenić podstawę prawną roszczenia, tj. art. 189 k.p.c. Sądy obu instancji prawidłowo odczytały interes prawny powoda w roszczeniu o ustalenie istnienia stosunku pracy, co nie budziło wątpliwości stron. Niemniej powód zgłaszając roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy musi wykazać, że stosunek pracy faktycznie istnieje i na określonych warunkach. Musi zatem sprecyzować te istotne elementy umowy o pracę, przynajmniej według wyszczególnienia z art. 22 § 1 k.p., których się domaga. Trafnie też Sądy uznały że w zakresie roszczenia dotyczącego zatrudnienia liczonego do daty powołania na funkcję nie było między stronami sporu co do istnienia stosunku pracy. Z drugiej strony w sprawie należy mieć na uwadze, że wykazanie nieprzerwanego istnienia stosunku pracy może okazać się niemożliwe, o ile pracodawca doprowadził do rozwiązania umowy o pracę, co wymaga szerszych ustaleń Sądu. Rozwiązanie umowy jest bowiem skuteczne prawnie nawet jak jest wadliwe. W sytuacji wadliwego rozwiązania umowy o pracę pracownikowi bowiem przysługują roszczenia wynikające z kodeksu. W tej kwestii sprawa jest nadal otwarta i wymaga ustaleń oraz oceny prawnej Sądu.

Na podstawie przedstawionych rozważań Sąd Najwyższy uznał zasadność skargi kasacyjnej. Wskazał, że Sądy obu instancji błędnie uznały, że za dorozumianą zgodą powoda doszło do zmiany treści stosunku pracy i nawiązania, w miejsce umownego, stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. W sprawie powołanie miało jedynie znacznie funkcyjno-organizacyjne i nie prowadziło do nawiązania stosunku pracy na tej podstawie. Jako takie nie uchylało więc umownego stosunku pracy i wraz z zakończeniem pełnienia funkcji powód był uprawniony do kontynuowania pracy na stanowisku wynikającym z umowy o pracę. Pozostała zatem otwarta konieczność merytorycznego rozstrzygnięcia o roszczeniu powoda na podstawie art. 189 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2017r. wraz z uzasadnieniem, k. 353 – 366 a.s.).

Sąd Okręgowy po ponownym rozpoznaniu sprawy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja powoda zasługiwała na uwzględnienie w zakresie, w jakim prowadziła do uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Analizując na wstępie ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny oraz zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 233 § k.p.c., a także uwzględniając stanowisko Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy stwierdził wadliwości w zakresie ustaleń faktycznych. Z tego względu zostały one uzupełnione przez Sąd II instancji, który ustalił dodatkowo:

A. W. w dniu 4 grudnia 2013r. skierował do dr. inż. M. Ś. – kierownika (...) trzy pisma: w sprawie wypłaty nagrody, w sprawie wypłacenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i o zatrudnienie na właściwym wyznaczonym stanowisku w celu realizacji projektów badawczych od dnia 1 stycznia 2014r. (pisma powoda z dnia 4 grudnia 2013r., kopia akt osobowych).

Pismem z dnia 11 grudnia 2013r. kierownik (...) dr inż. M. Ś. poinformował A. W., że do czasu wyjaśnienia sprawy prowadzonej przez Prokuraturę nie widzi możliwości zatrudnienia powoda w (...) (pismo z dnia 11 grudnia 2013r., k. 171 oraz kopia akt osobowych). W dwóch pismach z dnia 27 grudnia 2013r. ustosunkował się natomiast do pism powoda z 4 grudnia 2013r. i 14 grudnia 2013r., dotyczących nagrody i gratyfikacji jubileuszowej (pismo powoda z dnia 14 grudnia 2013r. oraz pisma z dnia 27 grudnia 2013r., kopia akt osobowych).

Świadectwo pracy od pozwanego Instytutu powód otrzymał w dniu 8 stycznia 2014r. W dniu 14 stycznia 2014r. samodzielnie, zaś w dniu 15 stycznia 2014r. za pośrednictwem swego pełnomocnika złożył wniosek o sprostowanie tego dokumentu w części obejmującej informację o wykorzystanym urlopie wypoczynkowym oraz wniosek o wypłatę ekwiwalentu za pozostały niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Dodatkowo powód w tej samej dacie wystąpił z drugim wnioskiem dot. wypłacenia nagrody jubileuszowej (wnioski z dnia 15 stycznia 2014r., k. 383 – 384 i k. 386 – 387, wniosek powoda z dnia 12 stycznia 2014r., kopia akt osobowych).

W dniu 10 marca 2014r. powód skierował do Instytutu (...) w W. pismo w sprawie dopuszczenia do pracy na stanowisku adiunkta (pismo powoda z dnia 10 marca 2014r., kopia akt osobowych). W odpowiedzi na nie kierownik (...) dr inż. M. Ś. poinformował powoda, że brak jest podstaw do uwzględnienia jego wniosku (pismo z dnia 10 kwietnia 2014r., k. 170). W dniu 17 marca 2014r. A. W. wystosował do dyrektora (...) kolejne pismo, domagając się zatrudnienia na właściwym stanowisku w (...) na nowych warunkach. Wskazał również, że z formalnego punktu widzenia jest umocowany w kilku projektach realizowanych w (...), jak również w wielu strukturach organizacyjnych (pismo powoda z dnia 17 marca 2014r., kopia akt osobowych). Z kolei w dniu 25 marca 2014r. powód wystąpił do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego o wyjaśnienie, czy odwołanie ze stanowiska dyrektora instytutu jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy z instytutem (pismo powoda z dnia 25 marca 2014r., k. 173). Odpowiedzi na wskazane pismo udzieliła w dniu 3 kwietnia 2014r. Zastępca Dyrektora Departamentu Nauki (pismo z dnia 3 kwietnia 2014r., k. 172).

W dniu 1 kwietnia 2014r. powód podpisał z Instytutem (...) w W. umowę o pracę na okres próbny od 1 kwietnia 2014r. do 30 czerwca 2014r. i został zatrudniony w wymiarze pełnego etatu na stanowisku Główny Specjalista. Następnie w dniu 30 czerwca 2014r. zawarł z tym samym pracodawcą umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2014r. do 31

marca 2015r. Wymiar czasu pracy i stanowisko pracy pozostały takie jak poprzednio (umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2014r., k. 169, umowa o pracę z dnia 30 czerwca 2014r., k. 168).

Dodatkowe ustalenia stanu faktycznego Sąd Okręgowy poczynił w oparciu o powołane dowody z dokumentów, które znajdują się w aktach osobowych powoda, a po części były przez obie strony składane w toku postępowania sądowego. Nie budziły one wątpliwości co do ich wiarygodności w zakresie okoliczności, których dotyczą. Strony zresztą ich nie kwestionowały i nie negowały ich autentyczności, dlatego stanowiły one podstawę ustaleń faktycznych.

Dokonując rozważań odnośnie zasadności apelacji, przy uwzględnieniu uzupełnionego stanu faktycznego oraz stanowiska wyrażonego przez Sąd Najwyższy, Sąd II instancji miał na względzie, iż kwestia dotycząca naruszenia przez Sąd I instancji art. 68 § 1 k.p. została przesądzona i szczegółowo omówiona w orzeczeniu Sądu Najwyższego. Wciąż otwarte pozostało jednak rozstrzygnięcie odnośnie sformułowanego w apelacji zarzutu naruszenia art. 189 k.p.c., co zaakcentował również Sąd Najwyższy. Sąd Okręgowy rozstrzygając tę kwestię miał na względzie, że powszechne i utrwalone jest w orzecznictwie stanowisko, że w sprawach ze stosunku pracy bezpośrednio z brzmienia art. 45 § 1 i art. 56 § 1 k.p. wynika zasada skuteczności wszelkich oświadczeń pracodawcy (jak też pracownika) w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Skuteczne jest także oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę dokonane przez nieuprawniony do tego organ. W wyżej wymienionych sytuacjach pracownik może, w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, wystąpić przeciwko pracodawcy z roszczeniami przewidzianymi w art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999r., sygn. akt I PKN 631/98, OSN 2000/10/381; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2006r., sygn. akt II PK 72/06). Wypowiedzenie umowy o pracę nawet sprzeczne z prawem lub nieuzasadnione nie jest nieważne z mocy prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 1997r., sygn. akt I PKN 170/97, OSNP 1998/8/239; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2016r., II PK 271/15).

W rozpatrywanej sprawie Sąd Najwyższy wskazał, że pracodawca po odwołaniu powoda z funkcji dyrektora nie mógł legalnie rozwiązać stosunku pracy wynikającego z zatrudnienia powoda na stanowisku pracownika naukowego – adiunkta. Jednocześnie jako otwartą i wymagającą szerszych ustaleń wskazał kwestię tego, czy pracodawca w istocie doprowadził do rozwiązania umowy o pracę z powodem. Sąd II instancji, po dokonaniu dodatkowych ustaleń oraz uwzględniając te ustalenia, które poczynił Sąd Rejonowy, zważył, że choć powodowi zostało przez (...) wydane świadectwo pracy, to nie doszło do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012r. (sygn. akt II PK 238/11, OSNP 2013/7-8/81), zgodnie z treścią art. 97 § 1 zdanie pierwsze k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Wykładnia językowo-logiczna tego przepisu musi prowadzić do wniosku, że wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie zastępuje (i nie może zastępować) odpowiednich oświadczeń woli pracodawcy w tym zakresie. Wynika to z faktu, iż rozwiązanie stosunku pracy jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie poprzez oświadczenie woli złożone pracownikowi przez przedstawiciela pracodawcy w sposób przewidziany w przepisach Kodeksu pracy właściwych dla tej czynności. Dlatego też wspomniane oświadczenie woli nie może być zastąpione przez samo tylko stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy. Innymi słowy, dopiero rozwiązanie stosunku pracy wskutek złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę rodzi obowiązek wystawienia i wydania pracownikowi świadectwa pracy. Zawarta w świadectwie pracy informacja o rozwiązaniu stosunku pracy ma więc jedynie stanowić potwierdzenie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, natomiast nie zastępuje go. W odniesieniu do rozwiązania umownego stosunku pracy stanowisko zarówno judykatury, jak i doktryny prawa pracy, jest w tym zakresie ugruntowane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1977r., sygn. akt I PRN 20/77, LexPolonica nr 317734). Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy zawarte w doręczonym świadectwie pracy lub przez doręczenie "obiegówki" względnie przez odsunięcie od pracy (niedopuszczenie do pracy), albo przez inne tego rodzaju - przygotowujące lub realizujące rozwiązanie umowy o pracę - akty zakładu pracy, których prawna skuteczność uwarunkowana jest wcześniejszym złożeniem przez zakład pracy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Analogiczny pogląd wyraził W. Masewicz (zob. W. Masewicz: Niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, Warszawa 1997, s. 62). Również w wyroku z dnia 10

października 2007r. (sygn. akt II PK 33/07, LEX nr 348305), wydanym w sprawie, w której rozwiązanie umowy o pracę miało nastąpić za porozumieniem stron, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ten sposób zakończenia stosunku pracy jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 1 k.p. przez zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika. Oświadczenia takie nie mogą być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym świadectwie pracy w formie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, które zostało sformułowane w sposób sugerujący, że pracownik wyraził na nią zgodę. Świadectwo pracy – co także jest stanowiskiem ugruntowanym - nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jedynie jest oświadczeniem wiedzy. Nie jest też dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. nawet wtedy, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 1991r., I PR 422/90, LexPolonica nr 317736; z dnia 17 maja 1996 r., I PRN 40/96 oraz z dnia 29 listopada 2006r., II PK 72/06), ale jedynie dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 k.p.c., wobec czego stanowi wyłącznie dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w tym dokumencie. Tym samym nie ma cech wyłączności w zakresie dowodowym.

W tym miejscu zaakcentować należy, że w judykaturze zgodnie przyjmuje się, że oświadczenie woli pracodawcy może być złożone przez każde jego zachowanie wskazujące jednoznacznie na wolę rozwiązania stosunku pracy, tj. przez czynności konkludentne (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), wobec czego w niektórych szczególnych przypadkach także wydanie świadectwa pracy może potwierdzać złożenie w sposób dorozumiany oświadczenia woli o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy, aczkolwiek z naruszeniem prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000r., I PKN 677/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 666), jednakże musi to w sposób jednoznaczny wynikać z całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

W rozpatrywanej sprawie, powód przyjął świadectwo pracy wydane przez pracodawcę i wnioskował o jego sprostowanie jedynie w części obejmującej zapisy o wykorzystanym urlopie wypoczynkowym (nie mógł domagać się sprostowania świadectwa pracy w części obejmującej zapisy dotyczące rozwiązania umowy o pracę, co potwierdził Sąd Najwyższy m.in. w uzasadnieniu uchwały z dnia 28 września 1990r., sygn. akt III PZP 25/90), podpisał tzw. obiegówkę, a ponadto wysłał do pracowników Instytutu pożegnalnego maila. Wskazany mail, któremu strona pozwana przypisuje szczególne znaczenie, rozpoczyna się jednak od słów „zakończyłem pracę w Instytucie (...) na stanowisku dyrektora.”. We wskazanym mailu powód żegna się więc głównie jako dyrektor, którym był przez długi czas, przedstawia podsumowanie swej pracy w takim właśnie charakterze, a z drugiej strony kieruje do pracodawcy pisma z 4 grudnia 2013r., a potem z 10 marca 2014r. i 17 marca 2014r. powołując się na wciąż niewyjaśnioną sytuację jego zatrudnienia w (...) oraz wnioskuje o dopuszczenie do pracy. Pozostaje zatem w przekonaniu – mimo odbioru świadectwa pracy, podpisania karty obiegowej czy wysłania maila do pracowników – że kwestia jego dalszej pracy u pozwanego nie jest definitywnie zakończona i przesądzona. Zresztą w tym przekonaniu utwierdza powoda pozwany, ponieważ w piśmie z dnia 11 grudnia 2013r., podpisanym przez kierownika (...), w odpowiedzi na wniosek o zatrudnienie na właściwym stanowisku, udziela powodowi odpowiedzi, że do czasu wyjaśnienia sprawy prowadzonej przez Prokuraturę nie widzi możliwości zatrudnienia powoda w (...). W związku z taką odpowiedzią powód we wspomnianym piśmie z 17 marca 2014r., odwołując się do przeprowadzonej rozmowy, a także w związku z umorzeniem śledztwa, wnosi powtórnie o zatrudnienie na właściwym stanowisku, a wobec faktu, że to nie następuje (odpowieź negatywna pozwanego z dnia 10 kwietnia 2014r.), w dniu 23 maja 2014r. składa pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy. Wprawdzie, z dniem 1 kwietnia 2014r. podejmuje zatrudnienie w Instytucie (...) w W., ta okoliczność nie ma jednak żadnego znaczenia dla kwestii skutecznego złożenia przez stronę pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy oraz nie przesądza o rodzaju roszczeń z jakimi powód może wystąpić.

W związku z powyższym, zdaniem Sądu II instancji, w okolicznościach faktycznych analizowanej sprawy nie doszło do złożenia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2013r. W takiej sytuacji powodowi nie przysługują roszczenia o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Może natomiast skutecznie dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy. Taki pogląd, w sprawie dotyczącej nauczyciela, któremu pracodawca wręczył świadectwo pracy i odmówił dopuszczenia do pracy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z upływem okresu, na który była zawarta, wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2013r. (sygn. akt I PZP 3/13, OSNP 2014/2/18). Zdaniem Sądu II instancji, zachowuje on swoją aktualność również w przedmiotowej sprawie –

mimo pewnych różnic w stanie faktycznym – ponieważ istotne było w przypadku, w którym rozstrzygał Sąd Najwyższy, jak i w przedmiotowej sprawie jest kluczowe, czy doszło do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Jeśli taka sytuacja nie miała miejsca, to niezależnie od tego, czy dotyczy nauczyciela, czy pracownika naukowego (w obu przypadkach na podstawie odesłania z ustawy – Karta Nauczyciela oraz z art. 65 ustawy o instytutach badawczych, stosuje się w sprawach dotyczących stosunku pracy, w zakresie nieuregulowanym, przepisy Kodeksu pracy), aktualizuje się roszczenie o ustalenie stosunku pracy, które pracownik może zgłosić na podstawie art. 189 k.p.c. (tak również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 czerwca 2015r., sygn. akt III PK 139/14, Lex nr 1747848). W takiej jednak sytuacji do rozważenia pozostaje sygnalizowana przez Sąd I instancji kwestia nienależytego sprecyzowania żądania powoda. Powód nie godząc się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego w tej kwestii wskazał, że powództwo, zarówno pod względem podmiotowym, jak i przedmiotowym zostało w sposób należyty sprecyzowane, co wynika z treści pozwu, w tym z jego uzasadnienia, w którym wyraźnie wskazał, że domaga się ustalenia tego samego stosunku pracy, który został nawiązany w roku 1988.

Sąd Okręgowy odnośnie wskazanej kwestii nie podziela stanowiska strony powodowej, która w swoich rozważaniach pominęła, że ustalenie istnienia stosunku pracy wymaga określenia przedmiotowo istotnych elementów (essentialia negotii) czynności prawnej konstytuującej stosunek pracy, takich jak rodzaj pracy, miejsce pracy, wynagrodzenie i wymiar czasu pracy (art. 29 § 1 pkt 1-4 k.p.). Ich wskazanie jest obowiązkiem powoda (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), bowiem w ten sposób ujawnia się istota sprawy, która została poddana pod osąd, co do której sąd może wyrokować (art. 321 k.p.c.). Niewątpliwie proces cywilny może się prawidłowo toczyć tylko wówczas, gdy zostanie dokładnie sformułowane żądanie pozwu, a więc ten brak formalny pozwu w sprawach z zakresu prawa pracy powinien być usunięty w toku czynności wyjaśniających (art. 468 § 2 pkt 1 k.p.c.; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 listopada 1965r., I PR 389/65, OSNCP 1966 nr 6, poz. 100; PiP 1966 nr 6, s. 1087, z glosą T. Misiuk; z dnia 4 marca 2010r., I PK 177/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 206; z dnia 19 października 2010r., II PK 99/10 oraz z dnia 15 lipca 2011r., I PK 10/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 233) i takie Sąd Rejonowy był uprawniony, a nawet zobowiązany podjąć. Tymczasem Sąd I instancji, choć zauważył braki w sprecyzowaniu roszczenia powoda, to nie przedsięwziął żadnych czynności, by je usunąć. Wydaje się, że przyjął, że skoro stosunek pracy między stronami w chwili jego zakończenia był ukształtowany na podstawie powołania i powód został skutecznie odwołany z funkcji dyrektora (...), to jego żądanie ustalenia, że stosunek pracy wciąż istnieje, było co do zasady (bez względu na essentialia negotii czynności prawnej konstruującej stosunek pracy) bezpodstawne. Jak jednak wynika ze stanowiska zaprezentowanego w tej sprawie przez Sąd Najwyższy oraz z rozważań, jakie poczynił Sąd Okręgowy, powód może sformułować żądanie ustalenia stosunku pracy. Powraca w związku z tym kwestia niedostatecznego sprecyzowania roszczenia. Wbrew stanowisku zaprezentowanemu przez powoda w apelacji, przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie, o których mowa w art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c., nie zwalnia od ścisłego sprecyzowania jego żądania. To zatem, że powód w uzasadnieniu pozwu podał fakty, na których opiera swoje żądanie, nie zwalnia go z obowiązku sprecyzowania żądania. Sąd Rejonowy orzekający w rozpatrywanej sprawie zaniechał jednak wyegzekwowania od powoda spełnienia tego obowiązku. Gdyby wystosował stosowane zobowiązanie zmierzające do precyzyjnego określenia żądań pozwu, to jego ewentualne niewykonanie uzasadniałoby zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 6 k.p.c., a nie oddalenie powództwa.

Podsumowując, skoro Sąd I instancji orzekał co do roszczenia, którego nie można zidentyfikować, zachodzi konieczność uchylecia wydanego wyroku. Nie można bowiem uznać, że Sąd ten rozpoznał istotę sprawy, jeśli nie zostało dokładnie określone żądanie pozwu (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 24 czerwca 2015r., III PK 139/14 oraz z dnia 15 lipca 2011r., I PK 10/11). Oceny, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę rozstrzygnięcia. Jeśli więc sąd nie ustalił dokładnie żądania pozwu, trudno mówić o tym, by rozpoznał istotę sprawy, co w dalszej kolejności oznacza konieczność zastosowania art. 386 § 4 k.p.c.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd I instancji powinien w pierwszej kolejności podjąć czynności zmierzające do dokładnego sprecyzowania roszczenia przez powoda, a dalej przeprowadzić, jeśli okażą się konieczne, dowody odnoszące się do elementów istotnych stosunku pracy, jakie doprecyzuje powód.

Na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego podlegał uchyleniu i przekazaniu temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Agnieszka Stachurska SSO Renata Gąsior

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska