

Uzasadnienie

wyroku z dnia 30 maja 2018 r.

Powód L. S., zastępowany przez zawodowego pełnomocnika, pozwem z dnia 8 sierpnia 2017 r. skierowanym przeciwko Ministerstwu (...)wniósł powództwo uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania. W uzasadnieniu powód podniósł, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu tj. odwołanie go ze stanowiska Przewodniczącego (...) nie stanowi uzasadnionego powodu rozwiązania z nim umowy o pracę. Powód wskazał bowiem, iż przed powołaniem na ww. stanowisko był już zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Ministerstwie (...) (pozew k. 4-6).

Strona pozwana, Ministerstwo (...), w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwane Ministerstwo (...)wskazało, że zastosowało prawidłowy tryb odwołania powoda ze stanowiska i w konsekwencji rozwiązania umowy o pracę (zgodny z treścią art. 77 ust. 2a ustawy z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim oraz z art. 70 § 1-2 kodeksu pracy). Ponadto strona pozwana podała, iż niezależnie od oświadczenia o odwołaniu powoda, wręczyła mu również wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia (odpowiedź na pozew k. 21-23).

W ostatecznym stanowisku procesowym pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 21.486,72 zł (pismo k. 195, protokół rozprawy k. 226).

Pełnomocnik pozwanego podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (protokół rozprawy k. 226).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód L. S. od dnia 28 lutego 2013 r. zatrudniony był w pozwanym Ministerstwie (...) w Departamencie (...)na podstawie umowy o pracę na czas określony 12 miesięcy na stanowisku głównego specjalisty w wymiarze pełnego etatu.

/akta osobowe: umowa o pracę k. B9

W dniu 10 września 2013 r. powód został powołany na Przewodniczącego (...). W okresie pełnienia ww. funkcji, w związku z nałożeniem na powoda nowych, dodatkowych obowiązków, otrzymywał on miesięczny dodatek zadaniowy, początkowo w wysokości 1.500 zł brutto miesięcznie, a następnie 2.000 zł brutto miesięcznie.

/akta osobowe: pismo k. B19, pisma o przyznaniu dodatku zadaniowego k. B20, B36, zeznania powoda k. 164-169/

Od 1 marca 2014 r. powód zatrudniony był w pozwanym Ministerstwie (...) (wcześniej Ministerstwo (...)) w Departamencie (...)na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku głównego specjalisty w wymiarze pełnego etatu.

/akta osobowe: umowa o pracę k. B27/

Zakres obowiązków pracowniczych powoda wynikających z jego pracy na stanowisku Głównego Specjalisty oraz pełnienia funkcji Przewodniczącego (...) nie był tożsamy. Do obowiązków powoda, wynikających z pełnienia funkcji Przewodniczącego (...) należało m.in.: kierowanie pracami Komisji, reprezentowanie Komisji na zewnątrz, zapewnienie właściwej organizacji i funkcjonowania Komisji, nadzorowanie przygotowania oraz przeprowadzania egzaminów, powoływanie zespołów egzaminacyjnych, zatwierdzanie wniosków o wypłatę wynagrodzenia dla egzaminatorów, rozpatrywanie odwołań, skarg, uwag w zakresie działalności Komisji, prowadzenie dokumentacji działalności Komisji. Z kolei z opisu stanowiska pracy powoda tj. Głównego Specjalisty – kierującego zespołem wynika, iż do jego głównych zadań należało m.in.: kierowaniem zespołem (...), dokonywanie podziału pracy i nadzorowanie wykonywania zadań przez członków zespołu; koordynowanie prac Komisji w tym opracowanie harmonogramu egzaminów Komisji we współpracy ze wskazanymi jednostkami; przygotowanie budżetu i planu pracy Komisji we

współpracy z innymi komórkami organizacyjnymi Ministerstwa; opracowanie projektów krajowych aktów prawnych w zakresie egzaminowania marynarzy, oficerów i żeglarzy oraz nadzorowanie zamówień publicznych związanych z organizacją infrastruktury egzaminacyjnej.

/pismo o przyznaniu dodatku zadaniowego k. B20, opis stanowiska pracy k. B35, zeznania powoda k. 164-169 nagranie k. 172/

Z dniem 1 grudnia 2014 r. powodowi powierzono stanowisko radcy ministra. Zakres zadań realizowanych na tym stanowisku pozostał ten sam, co na stanowisku głównego specjalisty.

/akta osobowe: pismo k. B37, opis stanowiska pracy k. B38/

Projekt opisu stanowiska pracy tworzony był w wydziale Ministerstwa (...), a następnie konsultowany z dyrektorem komórki organizacyjnej, który mógł zgłosić stosowne zastrzeżenia do jego treści. Za sporządzenie ostatecznej wersji opisu stanowiska pracy odpowiadał każdorazowo dyrektor komórki organizacyjnej. W czasie zatrudnienia powoda w pozwanym Ministerstwie nie zgłaszano zastrzeżeń co do opisu stanowiska pracy powoda.

/zeznania powoda k. 164-169 nagranie k. 172, świadka M. C. k. 169-171 nagranie k. 172/

W okresie od 10 września 2013 r. do 1 sierpnia 2016 r. powód pełnił funkcję zarówno Przewodniczącego (...), jak i Głównego Specjalisty, a następnie Radcy Ministra w pozwanym Ministerstwie (...). We wskazanym okresie powód uczestniczył w komisjach prawniczych jako pracownik Ministerstwa. Obecność powoda była również wymagana na cyklicznych spotkaniach naczelników w Departamencie (...) pozwanego Ministerstwa. Powód był bezpośrednim przełożonym osób, które były zatrudnione w wydziale (wcześniej zespole) (...) m.in. N. Z., P. G.. Wydawał im polecenia pracownicze, oceniał ich pracę, akceptował wnioski urlopowe. Powód uczestniczył w kursach organizowanych w zakresie opisu stanowisk, oceny pracowników. Zajmował się różnymi sprawami dotyczącymi Komisji, zdarzało się, że wykonywał te same obowiązki, co inni pracownicy.

/zeznania świadków N. Z. k. 87-91 nagranie k. 92, W. Z. k. 143-145 nagranie k. 148, P. G. k. 145-147 nagranie k. 148, powoda k. 164-169 nagranie k. 172/

Powód jako Przewodniczący (...) podlegał Ministrowi, a jako Główny Specjalista – kierujący zespołem i Radca Ministra – kierujący zespołem podlegał Dyrektorowi Departamentu. W okresie od października 2014 r. do listopada 2015 r. przełożonym powoda był W. Z..

/zeznania świadka W. Z. k. 143-145 nagranie k. 148, P. G. k. 145-147 nagranie k. 148 /

W dniu 1 sierpnia 2016 r. powód został odwołany ze stanowiska Przewodniczącego (...). Jednocześnie tego samego dnia powodowi wręczono wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano, odwołanie powoda ze stanowiska Przewodniczącego (...).

/akta osobowe: pismo k. B49, wypowiedzenie umowy o pracę k. B50/

Miesięczne wynagrodzenie powoda, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 7.162,24 złotych brutto.

/zaświadczenie k. 24/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów, kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o zeznania świadków N. Z. (k. 87-91 nagranie k. 92), W. Z. (k. 143-145 nagranie k. 148), P. G. (k. 145-147 nagranie k. 148) oraz powoda w charakterze strony (k. 164-169 nagranie k. 172).

Zdaniem Sądu, zeznania ww. świadków oraz stron postępowania w zakresie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie są spójne i logiczne, a także wzajemnie się uzupełniają. Ponadto, istotne okoliczności wynikają także z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony. W związku z tym, Sąd uznał przedstawione zeznania za wiarygodne w tym zakresie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków J. K. (k. 83-87 nagranie k. 92) oraz M. C. (k. 169-171 nagranie k. 172), albowiem odbiegały one istotnie od pozostałych dowodów zgromadzonych w sprawie, w szczególności zeznań pozostałych świadków. Sąd nie uwzględnił zeznań świadka J. K. w zakresie w jakim twierdził, że żaden pracownik pozwanego nie podlegał powodowi oraz że powód nie zatwierdzał wniosków urlopowych. Odmiennie zeznawał powód oraz pracownicy pozwanego tj. N. Z. i P. G., którzy wprost wskazywali, iż powód był ich przełożonym, udzielał im poleceń, podpisywał wnioski urlopowe. Za niewiarygodne Sąd uznał również twierdzenia świadka, w których podał, iż powód sam stworzył odpowiadający mu opis stanowiska pracy. Twierdzenie świadka wydaje się być mało prawdopodobne, tym bardziej, że z zeznań świadków N. Z., M. C. oraz powoda wynika, że opisy stanowisk pracy były konsultowane z dyrektorem komórki organizacyjnej (którego funkcję pełnił wówczas świadek), a następnie przesyłane do odpowiednich komórek Ministerstwa. Ponadto pod opisami stanowisk pracy powoda widoczne są pieczętki m.in. dyrektora generalnego, dyrektora Departamentu czy zastępcy dyrektora Departamentu, co jednoznacznie wskazuje, iż dokumenty te podlegały weryfikacji i zatwierdzeniu przez osoby nadzorujące pracę powoda. W odniesieniu do zeznań świadka M. C. Sąd nie dał wiary jej relacji, z której wynika, iż w pozwanym Ministerstwie, powierzenie pracownikom określonych obowiązków odbywało się w drodze odrębnego pisma, niezależnie od zadań zawartych w opisie stanowiska pracy. Analiza akt osobowych powoda oraz dokumentacji dotyczącej zakresu obowiązków pozostałych pracowników pozwanego (k. 98-130) prowadzi do wniosku, że w pozwanym Ministerstwie głównym sposobem powierzania pracownikom obowiązków było ich wskazanie w opisie stanowiska pracy, brak jest bowiem innych dokumentów regulujących tę kwestię. Wskazać również należy, iż świadek rozpoczęła pracę w pozwanym Ministerstwie dopiero w grudniu 2015 r. i wiedzę na temat pracy i obowiązków powoda czerpie jedynie z dokumentów i informacji jakie otrzymała.

Natomiast zeznania świadka P. S. (k. 48-50 nagranie k. 52) nie stanowiły podstawy dokonywanych ustaleń, albowiem świadek nie pamiętała okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Świadek rozpoczęła pracę w pozwanym Ministerstwie w lutym 2016 r., a więc zaledwie na kilka miesięcy przed zwolnieniem powoda. Jak wskazała, nie zna szczegółów dotyczących zakresu obowiązków wykonywanych przez powoda na poszczególnych stanowiskach.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, po ostatecznym sprecyzowaniu, podlegało uwzględnieniu w całości.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej działań pozwanego w zakresie odwołania powoda z funkcji Przewodniczącego (...) oraz wypowiedzenia mu umowy o pracę. Kluczowym dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie była ocena aktu powołania, w oparciu o który powód świadczył pracę jako Przewodniczący (...), a także skutków prawnych odwołania powoda ze wskazanego stanowiska. Na koniec należało również ustalić, czy rozwiązanie stosunku pracy z powodem było zgodne z przepisami prawa oraz uzasadnione z uwagi na spełnienie wymogu jasnego określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i w konsekwencji stwierdzenie, czy powód mógł skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z art. 68 § 1 k.p. stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.

Zgodnie z art. 77 § 2 ustawy o bezpieczeństwie morskim, Przewodniczącego (...) oraz jego dwóch zastępców powołuje i odwołuje minister właściwy do spraw gospodarki morskiej (...). W niniejszej sprawie powód został powołany na stanowisko Przewodniczącego (...) na podstawie art. 77 ustawy o bezpieczeństwie morskim z dnia 18 sierpnia 2011 r., a więc w brzmieniu obowiązującym w dniu powołania powoda. Dopiero ustawą o zmianie ustawy o bezpieczeństwie morskim oraz niektórych innych ustaw z dnia 24.07.2015 r. dodano do powyższego przepisu §

za, z którego wynika, że z dniem powołania z przewodniczącym oraz zastępcą przewodniczącego Komisji zawiera się umowę o pracę.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że użyty przez ustawodawcę termin "powołanie" nie zawsze stanowi podstawę nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. Nawiązanie stosunku pracy z powołania jest możliwe tylko wówczas, gdy przepis odrębny - w rozumieniu art. 68 § 1 k.p. - wyraźnie odnosi się do podstawy nawiązania stosunku pracy. Zatem sam przepis kompetencyjny, przewidujący powierzenie określonego stanowiska lub określonej funkcji i odwołanie z tego stanowiska lub funkcji oznacza jedynie powołanie organizacyjne i określa sposób powierzenia stanowiska lub funkcji, a nie powołanie właściwe, wywołujące skutek w postaci powstania stosunku pracy na tej podstawie (zob. wyrok SA w Łodzi z dnia 9 maja 2013 r. III Aua 1277/12). Powołanie organizacyjne ma miejsce m.in. w przypadku powierzenia pełnienia zadań organu spółki członkowi zarządu, kiedy to powstaje jedynie stosunek organizacyjny między spółką a osobą powołaną do pełnienia funkcji, lecz nie nawiązuje się stosunek pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2009 r., I PK 118/08). Analiza systemowa porządku prawnego wskazuje więc, że w przepisach prawa termin "powołanie" występuje w różnych znaczeniach. Powołanie można rozumieć jako akt wywołujący dwojakiego rodzaju skutki prawne, tj. w sferze organizacyjnej (ustrojowej), co wyraża się powierzeniem osobie powołanej określonego stanowiska, a wraz z nim kompetencji publicznej w określonym zakresie oraz w sferze prawa pracy przez nawiązanie stosunku pracy, dzięki czemu osobie powołanej przysługuje przymiot pracownika. Z drugiej strony wskazuje się, że powołanie może być czynnością czysto techniczną, tzw. „powołanie pozorne”, w wyniku którego albo w ogóle nie powstaje stosunek pracy, a jedynie dochodzi do powierzenia stanowiska, albo powstaje stosunek pracy na innej podstawie niż powołanie (por. wyrok SN z 4.11.2008 r., II PK 78/08).

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że od dnia 10 września 2013 r. powód pełnił obowiązki związane z pełnieniem funkcji Przewodniczącego (...). Strona pozwana kwestionowała natomiast okoliczność, iż we wskazanym okresie powód wykonywał także czynności wynikające z umowy o pracę zawartej między stronami.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż w dniu powołania powoda, obie strony łączył stosunek pracy, którego podstawą była zawarta wcześniej umowa o pracę na czas określony. Następnie, już w trakcie pełnienia przez powoda funkcji Przewodniczącego (...), zawarte z nim zostały dwie kolejne umowy o pracę na czas nieokreślony. Tym samym twierdzenie strony pozwanej wydaje się co najmniej niekonsekwentne, skoro bowiem powód miał pełnić wyłącznie funkcję Przewodniczącego (...), zawarto z nim dwie kolejne umowy o pracę. Ponadto zakres obowiązków wynikający z zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na stanowisku głównego specjalisty i radcy ministra nie był tożsamy z zadaniami wyznaczonymi powodowi jako Przewodniczącemu (...), przy czym opis stanowiska pracy powoda był każdorazowo zatwierdzany przez przełożonych powoda. Z opisu stanowiska pracy zarówno głównego specjalisty jak i radcy ministra wynika, iż do zadań powoda należało m.in. kierowanie zespołem ds. (...), podział pracy i nadzorowanie wykonywania zadań przez członków zespołu, opracowanie projektów krajowych aktów prawnych w zakresie egzaminowania. Z zeznań świadków wynika, iż w okresie pełnienia funkcji Przewodniczącego (...) powód wykonywał ww. zadania, co jednoznacznie świadczy o tym, że przez wskazany okres powód pozostawał pracownikiem Ministerstwa (...). O tym, iż funkcję Przewodniczącego (...) powód pełnił niejako obok wykonywania obowiązków jako główny specjalista i radca ministra, świadczy pośrednio również sposób uregulowania wynagrodzenia powoda. Strona pozwana wskazała bowiem, iż za pełnienie funkcji Przewodniczącego (...), powód otrzymywał będzie dodatek zadaniowy w wysokości 1.500 zł, a następnie 2.000 zł. Określenie wynagrodzenia jako „dodatek zadaniowy”, a także jego wysokość jednoznacznie wskazuje, iż nie było to zasadnicze wynagrodzenie powoda, a obowiązki wynikające z pełnienia funkcji Przewodniczącego (...), nie były jedynymi jakie we wskazanym okresie powód wykonywał.

Podsumowując powyższe wskazać należy, iż od dnia 10 września 2013 r. powód wykonywał pracę w pozwanym Ministerstwie jednocześnie na dwóch różnych stanowiskach - jako pracownik Ministerstwa (...) zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a także jako Przewodniczący (...) na skutek powołania przez Ministra (...).

W okolicznościach przedmiotowej sprawy, w ocenie Sądu, akt powołania powoda na Przewodniczącego Centralnej Morskiej Komisji Egzaminacyjnej należy rozumieć jako tzw. „powołanie pozorne”. Pozwany powierzył bowiem powodowi stanowisko, w znaczeniu organizacyjnym, nadającym mu uprawnienia i nakładającym na niego obowiązki

związane z objętym stanowiskiem, przy czym między powodem, a pozwanym nie powstał żaden nowy stosunek pracy. Strony łączył co prawda stosunek pracy, jednakże wynikał on z zawartej między nimi umowy o pracę, a nie z dokonanego powołania.

Powód został skutecznie odwołany ze stanowiska Przewodniczącego (...) w trybie art. 77 ust. 2 ustawy o bezpieczeństwie morskim. W ust. 2a przytoczonego przepisu wskazano, że w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy do przewodniczącego i zastępców przewodniczącego Komisji stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Z kolei zgodnie z treścią art. 70 § 2 k.p. odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Mając na uwadze wcześniejsze rozważania uznać należy, iż w niniejszej sprawie art. 70 § 2 k.p. nie znajduje zastosowania. Sąd ustalił bowiem, iż w wyniku powołania, między stronami nie powstał stosunek pracy, a powodowi powierzono jedynie określone stanowisko. Tym samym odwołanie powoda nie mogło skutkować rozwiązaniem stosunku pracy, powstałego na podstawie zawartej wcześniej między stronami umowy o pracę. Rozwiązanie takie doprowadziłoby do nieuzasadnionego pozbawienia powoda ochrony wynikającej z przepisów kodeksu pracy, w szczególności dotyczących ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie w licznych orzecznictwie. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 kwietnia 2011 r. sygn. akt II PK 255/10, wskazał, iż jeżeli stosunek korporacyjny poprzedza nawiązanie stosunku pracy, to ustanie stosunku korporacyjnego, które może nastąpić w każdym czasie wskutek odwołania z pełnionej funkcji korporacyjnej (art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h.), nie prowadzi do automatycznego rozwiązania stosunku pracy na podstawie uchwały rady nadzorczej o pozbawieniu go korporacyjnej funkcji członka zarządu (art. 203 § 1 zdanie drugie k.s.h.) ani nie usprawiedliwia późniejszego rozwiązania stosunku pracy przez radę nadzorczą z byłym już członkiem zarządu spółki. Z kolei zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r. sygn. akt II PZP 8/09 z przysługującej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością swobody odwołania członka zarządu w każdym czasie (art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h.) nie wynika wyłączenie ochrony członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przed wypowiedzeniem na podstawie przepisów prawa pracy. Jeżeli spółka i członek zarządu wybierają umowę o pracę jako podstawę zatrudnienia, to czynią to ze wszystkimi wiążącymi się z tym konsekwencjami, także konsekwencją w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Tożsame stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 czerwca 2012 r. sygn. akt II UK 282/11, w którym wyjaśnił, iż członek zarządu, któremu powierzono funkcję na podstawie umowy o pracę poza stosunkiem mającym podstawę w prawie handlowym, pozostaje w stosunku pracy. Odrębność stosunku organizacyjnoprawnego i stosunku pracy członka zarządu spółki prawa handlowego powoduje, że z odwołaniem pracownika z funkcji w zarządzie ustaje tylko stosunek organizacyjnoprawny, a stosunek pracy trwa do czasu, aż zostanie rozwiązany przez pracodawcę lub pracownika albo za ich porozumieniem.

Na marginesie zaznaczyć należy, iż zachowanie strony pozwanej pośrednio potwierdza przyjętą wyżej argumentację, skoro oprócz odwołania powoda ze stanowiska, strona pozwana wręczyła mu również wypowiedzenie umowy o pracę.

W odniesieniu do powyższych rozważań stwierdzić należy, iż w dniu 1 sierpnia 2016 r., wskutek skutecznego odwołania, powód przestał pełnić funkcję Przewodniczącego (...), co skutkowało aktualizacją jego obowiązków wynikających z umowy o pracę.

W niniejszej sprawie, oprócz odwołania powoda ze stanowiska Przewodniczącego (...), strona pozwana wręczyła powodowi również oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.) (por. wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001r., I PKN 370/00).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. następuje wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (zob. wyr. SN z 12 lipca 2012 r., II PK 305/11). Powtórzenie przez pracodawcę jako przyczynę rozwiązania umowy wyrażen ustawowych, czy zwrotów ogólnikowych nie spełnia wymogów komentowanego przepisu. Natomiast podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 KP), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (zob. wyrok SN z 13 października 1999 r., I PKN 304/99).

W niniejszej sprawie w wypowiedzeniu umowy o pracę, jako przyczynę rozwiązania umowy, strona pozwana wskazała odwołanie powoda ze stanowiska Przewodniczącego (...).

W ocenie Sądu tak ujęta przyczyna stanowi jedynie ogólnikowy zwrot, z którego nie można wywieść co stanowi okoliczność usprawiedliwiająca rozwiązanie z nim stosunku pracy. W tej sytuacji nie można uznać, że takie sformułowanie stanowiło wskazanie przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem Sądu, była ona niekonkretna i niezrozumiała dla powoda, zatem pozwany naruszył wymogi określone w art. art. 30 § 4 k.p.

Natomiast inną kwestią jest rozważenie, czy fakt odwołania powoda ze stanowiska Przewodniczącego (...) mógł w ogóle uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę. W podobnej sprawie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 stycznia 2000 r. I PKN 479/00, w którym wskazał, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w przypadku gdy z członkiem zarządu nawiązuje się umowę o pracę i to w tym celu, by jego powinności jako członka zarządu były jednocześnie jego obowiązkami pracowniczymi (obowiązek pracy polega na wykonywaniu funkcji zarządu do czego członek zarządu jest zobowiązany także równocześnie na podstawie przepisów prawa handlowego), dochodzi do powstania szczególnej sytuacji prawnej. Ze stosunkiem członkostwa w zarządzie spółki (stosunkiem prawnym z zakresu prawa handlowego) sprzężony zostaje stosunek pracy (umowa o pracę). Ponieważ jednakże pozbawienie członkostwa w zarządzie spółki jest równoznaczne z odebraniem danej osobie prawa do dokonywania czynności z zakresu zarządzania spółką, a celem nawiązania z nią stosunku pracy w danym przypadku jest zasadniczo umożliwienie jej uzyskiwania wynagrodzenia pracowniczego z tytułu pełnienia tego typu czynności (pracy) i uznanie, że ich wykonywanie stanowi jednocześnie zasadniczy element stosunku pracy, to oznacza to, iż pracownik zatrudniony w charakterze członka zarządu spółki, z chwilą jego odwołania z tego zarządu, traci możliwość wykonywania swojej podstawowej powinności pracowniczej (świadczenia pracy). W ocenie Sądu, zawartych w ww. uzasadnieniu wyroku argumentów nie można odnieść do stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie. Przede wszystkim wskazać należy, iż obowiązki powoda jako Przewodniczącego (...) nie były tożsame z jego obowiązkami pracowniczymi jako głównego specjalisty, a następnie radcy ministra w Ministerstwie (...). Odwołanie powoda z funkcji Przewodniczącego (...) w żaden sposób nie wpłynęło na możliwość dalszego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych wynikających z umowy o pracę. Ponadto wykonywanie obowiązków Przewodniczącego (...) nie było zasadniczym elementem stosunku pracy, powstałego na podstawie umowy o pracę między powodem i pozwanym. Tym samym uznać należy, iż w okolicznościach niniejszej sprawy, odwołanie powoda ze stanowiska Przewodniczącego (...) nie stanowiło uzasadnionej przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

W świetle poczynionych rozważań należało uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę przez stronę pozwaną było nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z treścią art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z kolei art. 36 § 1 k.p. stanowi, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy (pkt 1), 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy (pkt 2), 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata (pkt 3).

Wysokość odszkodowania została ustalona jako równowartość wynagrodzenia powoda odpowiadającego okresowi wypowiedzenia (3 miesiące) oraz wysokości miesięcznego wynagrodzenia (7.162,24 zł), ustalonego na podstawie niekwestionowanego przez powoda zaświadczenia pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe, roszczenie o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę podlegało uwzględnieniu w całości, o czym orzeczono w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach postępowania sąd orzekł na podstawie zasady odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. Powód wygrał sprawę w całości, dlatego należało zasądzić od pozwanego na rzecz powoda koszty procesu, w tym opłatę od pozwu w wysokości 3.733 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 360 zł ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w pkt II sentencji wyroku.

Jednocześnie na podstawie art. 477² k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, o czym orzeczono w pkt III sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...).