

Sygn. akt VP 7/11

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2013 roku

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSO Elżbieta Krupińska

Protokolant Anna Matwiejuk

po rozpoznaniu w dniu 04 czerwca 2011 roku w Białymstoku

sprawy z powództwa **I. U.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
z siedzibą w P. gmina N.**

o zapłatę

I. Powództwo oddała.

II. Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 16.234 zł (szesnaście tysięcy dwieście trzydzieści cztery złote) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt VP 7/11

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 6 lipca 2009 r., sygn. akt VI P 152/09 oddalił powództwo I. U. o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki z o.o. z siedzibą w B. kwoty 28.950 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od września 2008r. do grudnia 2008r., wydania świadectwa pracy stwierdzającego istnienie stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwanym i odszkodowanie w kwocie 9.650 zł za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Sąd Rejonowy ustalił, że z powodem-członkiem zarządu w dniu 1 września 1999 roku została zawarta umowa o pracę (akta osobowe). Umowa o pracę została zawarta ze strony spółki przez U. U. (1) jedną z trzech wspólników spółki w ówczesnej dacie. Pozostałymi wspólnikami byli: J. W. oraz K. J..

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z treścią art. 203 Kodeksu handlowego, obowiązującego w dacie zawarcia z powodem umowy o pracę, w umowach między spółką a członkami zarządu tudzież w sporach z nimi reprezentuje spółkę rada nadzorcza lub pełnomocnicy, powołani uchwałą wspólników. W przypadku, o którym mowa w tym przepisie, chodzi o wszelkie umowy, jakie mogą być zawierane przez spółkę z członkami zarządu. Zarówno takie, które mogą wiązać się z pełnioną funkcją (dotyczy to przede wszystkim umów o pracę) jak też i te, które nie są związane z wykonywaniem funkcji członka zarządu. Pełnomocnik, o którym mowa w art. 203 k.h. nie jest zwykłym pełnomocnikiem spółki, gdyż taki jest powoływany przez zarząd, ewentualnie prokurenta lub pełnomocnika. Powołanie takiego pełnomocnika, o którym mowa w tym przepisie, może obejmować tylko i wyłącznie

reprezentowanie w sporach lub zawieranie umów z członkiem zarządu, a nie innych czynności prawnych. Umowa o pracę zawarta przez spółkę z członkiem zarządu tej spółki z naruszeniem wymagania formalnego, o którym mowa w art. 203 k.h., jest bezwzględnie nieważna. Uchybienie wymaganiu formalnemu nie może być konwalidowane przez jakiegokolwiek inne czynności dorozumiane.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dokumentach strony pozwanej brak było uchwały wspólników udzielającej U. U. (1) pełnomocnictwa do zawarcia z powodem umowy o pracę. Również w dokumentacji spółki nie znajduje się kwestionowana uchwała. Pełnomocnik powoda podnosił, że została ona podjęta 10 lat temu i prawdopodobnie zaginęła w czasie porządkowania archiwalnych dokumentów w spółce (...) sp. z o.o. Pozwany podnosił, że taka uchwała nigdy nie została podjęta, i powód ma tego świadomość. Przesłuchana w charakterze świadka U. U. (1) zeznała, że powód pełnił funkcję prezesa i z dniem 1 września 1999r. została podpisana z nim umowa o pracę. Zeznała, że ona podpisała z powodem umowę o pracę na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez zgromadzenie wspólników, wskazując, że uchwała wskazywała warunki zatrudnienia powoda, jak też wyznaczała ją do podpisania z powodem tej umowy. J. W. przyznał, że we wrześniu 1999r. było trzech wspólników. Odnośnie do podpisania z powodem umowy o pracę, zeznał, że odbyło się we wrześniu lub październiku 1999r. walne zgromadzenie, na którym udzielone zostało pełnomocnictwo dla U. U. (1), aby zawarła stosowną umowę o pracę. J. W. zeznał, że pełnomocnictwo dla U. U. (1) udzielił on sam, bo był przewodniczącym walnego zgromadzenia - uppełnomocnił ją do podpisania z powodem umowy o pracę i podpisał się pod tym pełnomocnictwem.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom ani U. U. (1) ani J. W., uznając je za złożone tylko i wyłącznie na potrzeby niniejszego procesu.

Zdaniem Sądu, z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że nie została podjęta żadna uchwała upoważniająca U. U. (1) do zawarcia z powodem umowy o pracę. W tym stanie rzeczy umowa o pracę zawarta z I. U. jest umową bezwzględnie nieważną, a jako taka nie mogła rodzić powstania stosunku pracy pomiędzy stronami. Sąd podkreślił, że fakt wykonywania czynności przez powoda na rzecz spółki nie ma w tym przedmiocie żadnego znaczenia, mając na uwadze, że Prezes zarządu, jak i inni członkowie zarządu mogą wykonywać czynności na rzecz spółki na innej podstawie organizacyjnoprawnej niż stosunek pracy. Aby uznać, że członka zarządu i spółkę łączy stosunek pracy, muszą być zachowane wszelkie wymogi wynikające z przepisów bezwzględnie obowiązujących w tym zakresie.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku wyrokiem z dnia 10 września 2009r., sygn. akt V Pa 91/09 oddalił apelację. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził w sprawie dokładne postępowanie dowodowe i wywiódł prawidłowe i logiczne wnioski oraz nie naruszył przepisów prawa. Ustalenia te Sąd Okręgowy całkowicie podzielił oraz uznał za własne, gdyż Sąd Rejonowy dokonał logicznej i zgodnej z zasadami doświadczenia życiowego oceny dowodów na okoliczność podjęcia uchwały wspólników upoważniającej U. U. (1) do zawarcia umowy o pracę z powodem. W szczególności Sąd prawidłowo ocenił zeznania U. U. (1) i J. W. oraz wskazał motywy, dla których nie dał wiary tym zeznaniom, jak również brak takiej uchwały w dokumentacji pozwanej Spółki i wyjaśnienia powoda odnośnie do braku. Zasadnie przy tym przyjął, w świetle przeprowadzonych dowodów, że sam fakt wykonywania przez powoda czynności na rzecz Spółki nie może stanowić o nawiązaniu stosunku pracy, bowiem zgodnie z art. 201 k.h. każdy członek zarządu ma prawo i obowiązek prowadzenia spraw spółki. Jakkolwiek nie jest wykluczona możliwość świadczenia przez członka zarządu pracy na rzecz spółki także na podstawie stosunku pracy, to jednak wskazane w powyższym przepisie prawa i obowiązki może on wykonywać również na podstawie innego stosunku prawnego, w tym również na zasadzie czynności związanych z prowadzeniem spraw spółki wynikających ze stosunku członkostwa w zarządzie.

Sąd Okręgowy podkreślił, że brak było jakichkolwiek przesłanek do stwierdzenia, że czynności wykonywane przez powoda nosiły znamiona stosunku pracy wskazane w art. 22 § 1 k.p. W żadnym razie powód takich okoliczności nie wykazał. Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki z

ograniczoną odpowiedzialnością z naruszeniem art. 203 k.h. (brak reprezentacji spółki przez radę nadzorczą lub pełnomocnika powołanego uchwałą wspólników) powoduje bezwzględną nieważność umowy, a osoba, z którą umowa o pracę została zawarta z naruszeniem tego przepisu nie może być uważana za pracownika.

Odnosząc się do złożonych przez stronę powodową w postępowaniu apelacyjnym nowych dowodów, Sąd drugiej instancji podniósł, że to podlegały one pominięciu na zasadzie art. 381 k.p.c. Pomijając kwestię, że nowe fakty i dowody powinny zostać powołane już w apelacji, należy zaznaczyć, że strona skarżąca nie wykazała istnienia przyczyn określonych w art. 381 k.p.c., usprawiedliwiających ich powołanie dopiero przed Sądem drugiej instancji, a nadto wskazane nowe fakty i dowody nie wpływają na wynik sprawy, bowiem nie mogą stanowić w świetle dowodów przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji o istnieniu stosunku pracy.

Powyższy wyrok został zaskarżony w całości skargą kasacyjną wniesioną przez powoda, w której zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności: naruszenie art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 1 k.p. oraz art. 11 k.p. poprzez ich niezastosowanie oraz poprzez przyjęcie, że powód nie może być uważany za pracownika; umowa bezwzględnie nieważna nie mogła rodzić powstania stosunku pracy pomiędzy stronami; fakt wykonywania czynności przez powoda na rzecz spółki nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu; powodowi nie przysługują żadne roszczenia na podstawie Kodeksu pracy, co w konsekwencji naruszyło przepis art. 6 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z dnia 19 grudnia 1966r. oraz art. 23 powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z dnia 10 grudnia 1948r.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono rażące naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności naruszenie art. 378 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez uznanie, że postępowanie dowodowe w sprawie nie wymaga uzupełnienia o dowody niezbędne do ustalenia istnienia stosunku pracy.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi pierwszej instancji oraz zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy wyrokiem z 8 czerwca 2010r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W ocenie Sądu Najwyższego słuszny był zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c., bowiem powód podniósł w apelacji zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. polegającego na nieprzeprowadzeniu dowodów na okoliczność realizowania przez strony umownego stosunku pracy. Zarzut ten nie został rozpoznany przez Sąd drugiej instancji mimo, że Sąd pierwszej instancji nie przeprowadził dowodów wnioskowanych już w pozwie. Ponadto nie zostały omówione okoliczności wynikające z akt osobowych powoda, w tym okoliczność wystawienia świadectwa pracy i uzyskiwania przez pracodawcę zezwolenia na zatrudnienie powoda jako cudzoziemca. Sąd Okręgowy ustosunkował się jedynie do aspektu nowości dowodów oferowanych w postępowaniu apelacyjnym mimo, że te same okoliczności wynikały z akt osobowych, dołączonych już w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, z czego należy wnioskować, że został przeprowadzony dowód z dokumentów w nich się znajdujących aczkolwiek Sądy nie ustosunkowały się do tego dowodu (dowodów) ani nie wysnuły z nich żadnych wniosków.

Zdaniem Sądu Najwyższego była to jedna z przesłanek uznania za zasadny zarzutu naruszenia art. 22 k.p. (w związku z art. 11 k.p.). Druga odnosiła się do wady wykładni prawa. Sąd Okręgowy poprzestał na ustaleniu, że umowa o pracę zawarta przez strony w 1999r. była nieważna jako naruszająca art. 203 k.h. Skonstatowanie nieważności umowy z tej przyczyny nie wyczerpuje jednakże zagadnienia pozostawania lub niepozostawania przez strony w stosunku pracy. Z art. 11 k.p. wynika, że nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Z przepisu tego nie wynika nakaz zachowania jakiegokolwiek formy tych oświadczeń pod rygorem nieważności umowy. Rygor taki nie wynika też z art. 29 § 2 k.p., w myśl którego umowę o pracę zawiera się na

piśmie. Obowiązek pisemnego potwierdzenia ustaleń co do rodzaju umowy i jej warunków zawarty w tym przepisie adresowany jest do pracodawcy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd o tym, że mimo nieważności zawartej umowy o pracę (nieważności niepodlegającej konwalidacji - tak, jak w przypadku naruszenia art. 203 k.h.) strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowania takiego stosunku prawnego" który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. Koncepcję tak zwanego faktycznego stosunku pracy zaakceptował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 marca 2000r. (I PKN 558/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 512). W wyroku z dnia 5 listopada 2003r. (I PK 633/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 346) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że nawet jeśli umowa o pracę okazała się nieważna, a zatem nie stworzyła zobowiązań stron w momencie jej zawarcia, to zobowiązania takie powstają wraz z dopuszczeniem pracownika do pracy na warunkach tej umowy. W wyroku z dnia 12 stycznia 2005r. (I PK 123/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 231) Sąd Najwyższy uznał za nieprzekonujące stanowisko, jakoby nieważność "pierwotnej" umowy o pracę sporządzonej z udziałem nieuprawnionego do reprezentacji spółki prokurenta (a zatem w sytuacji analogicznej do mającej miejsce w rozpoznawanej sprawie) stwarzała bezwzględną przeszkodę do nawiązania przez powoda i spółkę stosunku pracy. Podsumowanie wyrażanych utrwalonych w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądów zawarł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 2009r. (I PK 215/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 9, poz. 487). W tej sprawie chodziło również o naruszenie przepisu dotyczącego reprezentacji spółki kapitałowej .

Sąd Najwyższy podkreślił, iż Sąd Okręgowy nie poddał analizie bezspornych okoliczności zatrudnienia powoda przez okres 9 lat, rozwiązania przez stronę pozwaną umowy o pracę z powodem i sporządzenia przez nią świadectwa pracy. Te i inne okoliczności (jak na przykład uzyskiwanie zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca) winny być rozważone przed ustaleniem tego, czy strony wiązała (bądź nie wiązała) stosunek pracy. Zaoferowane w pozwie dowody mogły być pomocne do poczynienia ustaleń co do charakteru łączącej strony więzi prawnej. Tymczasem Sąd Okręgowy poprzestał na ustaleniu nieważności umowy o pracę z powodu niezachowania wymagań w zakresie reprezentacji pracodawcy. Takie ustalenie nie było wystarczające dla prawidłowego zastosowania art. 22 k.p.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 21 października 2010r. uchylił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego z 6.07.2009r. i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu w Białymstoku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego i apelacyjnego (k.293 załączonych akt VI P 473/10).

Na rozprawie w dniu 20.10.2011r. pełnomocnik powoda cofnął powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie i wydanie świadectwa pracy i zrzekł się tych roszczeń wywodząc, iż roszczeniem głównym jest żądanie o zapłatę wynagrodzenia za okres od 1 września 2008r. do 31 grudnia 2008r., zaś jego przesłankę stanowi ustalenie istnienia stosunku pracy (k.569-570 akt VI P 473/10). W tej sytuacji Sąd Rejonowy w Białymstoku postanowieniem z 20 października 2011r. umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezasadnego rozwiązania umowy o pracę i wydania świadectwa pracy (k.573 akt VI P 473/10). Roszczenie o zapłatę wynagrodzenia w kwocie 299.150 zł przekazał Sądowi Okręgowemu do rozpoznania zgodnie z właściwością rzeczową (k.500 akt VI P 473/10).

Powód ostatecznie sprecyzował swoje roszczenie na rozprawie w dniu 4 czerwca 2013r. i domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej spółki wynagrodzenia za pracę w wysokości po 9.600 zł miesięcznie, z odsetkami od 1 dnia następnego miesiąca za okres od 4 kwietnia 2008r. do 9 marca 2011r., bowiem został skutecznie odwołany z funkcji członka zarządu w dniu 9 marca 2011r (k.501 niniejszych akt).

Pełnomocnik pozwanej spółki wnosił o oddalenie powództwa, podnosząc, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje;

I. U.ukończył (...)Wyższą Szkołę (...), z zawodu jest prawnikiem. Wykonywał zawód adwokata w M.od 1994r. do 2000r. Obecnie nie pracuje, utrzymuje się z oszczędności, mieszka w M., jest rozwiedziony. Twierdził, iż w Polsce przebywał do 1.10.2011r. Mieszkał wówczas w W., w wynajmowanym mieszkaniu, Z U. U. (1)ozenił się 29.06.1999r. Ma z nią dwóch synów wieku: 11 i 13 lat, z którymi utrzymuje kontakt (k. 498). Od 1.09.1999r. był zatrudniony na stanowisku

Prezesa Zarządu najpierw P.W. (...) sp. z o.o.z siedzibą w W., następnie (...) sp. z o.o.(k.24 – 25, odpis pełny z Rejestru Przedsiębiorstw akt VI P 473/10).

Jego teść – J. W., który wspólnie z U. U. (1)był współnikiem spółki, zaproponował powodowi zarządzanie spółką. Jego miejscem pracy była W.. W (...)bywał około 3 razy na miesiąc. Terminalem w N.zarządzał W. L.. Do obowiązków powoda należało podejmowanie strategicznych decyzji związanych z zarządzaniem spółką, zawieraniem kontraktów, kontrolą finansów, reprezentacją na zewnątrz. Powód posiadał pozwolenie na pracę w Polsce, bowiem jako cudzoziemiec posiadał kartę stałego pobytu w Polsce, więc nie podlegał obowiązkowi uzyskania zezwolenia na wykonywanie pracy stosownie do art. 50 ustawy z 14.12.1994r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (k. 481 akt VI P 473/10, odpowiedź Wojewódzkiego Urzędu Pracy w W.). Powód został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego przez Makro (...)od września 1999r.

W ocenie Sądu strony łączył stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 2 k.p., bowiem powód świadczył swoją pracę, a pozwana tę pracę przyjmowała. Do zawarcia umowy o pracę doszło per facta concludentia. Ponadto powód otrzymywał wynagrodzenie wypłacane przez spółkę oraz podlegał ubezpieczeniu społecznemu przez około 9 lat, to jest do września 2008r. (k. 7 – 10 akt VI P 473/10).

Strona pozwana przyznała te okoliczności, skoro pismem z 26.09.2008r. rozwiązała z powodem umowę o pracę. Przyznała także w odpowiedzi na pozew w sprawie VI P 473/10 fakt wypłacania wynagrodzenia za pracę powoda do września 2008r. włącznie (k. 20). Zatem kwestionowanie w niniejszym procesie istnienia stosunku pracy nie może odnieść skutku prawnego.

Pozwana podnosiła w toku procesu, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi doręczone 26.09.2008r. podczas spotkania, na którym obecny był A. Ł., A. G. (1), powód, prawnicy z kancelarii (...).

Powód natomiast twierdził, iż w tej dacie nie otrzymał pisma o rozwiązaniu umowy o pracę. Jednakże należy zauważyć, iż już w piśmie z 14.01.2009r., skierowanym do pozwanej, domagał się wydania świadectwa pracy (k.11 akt VI P 152/09), zaś w pozwie z 20.03.2009r. (data wpływu do sądu) domagał się stwierdzenia istnienia stosunku pracy, następnie w dniu 29.04.2009r. (data wpływu do sądu) żądał przywrócenia terminu do zgłoszenia roszczenia o zasądzenie odszkodowania oraz zmienił żądanie pozwu i domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia ze względu na naruszenie przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., podnosząc, iż do dnia zapoznania się z aktami osobowymi w Sądzie Rejonowym nie wiedział o przyczynach i podstawie rozwiązania umowy o pracę (k.120 i k. 121 akt VI P 473/10).

Powód twierdzi także, że oświadczenie woli z 26.09.2008r. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nigdy nie zostało jemu doręczone, ponadto oświadczenie to podpisali członkowie zarządu, a więc osoby nieuprawnione do rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu. Zatem rozwiązanie to było bezskuteczne, bowiem powinno być dokonane przez współników spółki.

Zgodnie z poglądami wyrażanymi przez Sąd Najwyższy przyznanie wynagrodzenia powodowi z tytułu pełnienia funkcji prezesa zarządu powinno odbywać się w myśl art. 201 § 1 k.s.h. poprzez oświadczenie dokonane przez radę nadzorczą lub pełnomocnika powołanego uchwałą współników. Jednakże zgodnie z poglądami judykatury czynność powzięta z naruszeniem zasady reprezentacji spółki w stosunku do członka jej zarządu nie jest decydująca na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, gdyż świadczenie pracy przez powoda i decyzja o ustaleniu jego wynagrodzenia oraz wypłacie zostało dokonane per facta concludentia. Powód świadczył pracę, zaś pozwana spółka tę pracę przyjmowała i wypłacała wynagrodzenie w ustalonej wysokości, odprowadzała od niego podatek oraz składkę należną na ubezpieczenie społeczne i okoliczność ta nie była kwestionowana przez pozwaną 9 lat.

Zatem powód jako osoba fizyczna, pełniąca funkcję prezesa zarządu w pozwanej spółce, działającej w oparciu o przepisy prawa handlowego, był z tą spółką powiązany podwójnie. Wiązał go ze spółką stosunek organizacyjny – prawny podlegający regulacji kodeksu spółek handlowych i jednocześnie stosunek pracy podlegający przepisom

kodeksu pracy. Dlatego uprzednie rozwiązanie stosunku pracy powoda nie doprowadziło do ustania korporacyjnego stosunku członkostwa w zarządzie spółki, który ustał skutecznie znacznie później, w dniu 9 marca 2011r.

Zostało już ustalone, iż powód jako członek zarządu, któremu powierzono funkcję na podstawie umowy o pracę, poza stosunkiem mającym podstawę w prawie handlowym, pozostawał także w stosunku pracy. Odrębność stosunku organizacyjnego i stosunku pracy jako prezesa zarządu spółki prawa handlowego powoduje, że z odwołaniem pracownika z funkcji w zarządzie ustaje tylko stosunek organizacyjno – prawny, a stosunek pracy trwa do czasu, aż zostanie rozwiązany przez pracodawcę lub pracownika albo za porozumieniem stron (wyrok Sądu Najwyższego z 19.06.2012r., II UK 282/11).

Należy podkreślić również, iż zwroty powołanie i odwołanie używane w prawie pracy i prawie handlowym nie są tożsame. Powód pozostawał więc w złożonym stosunku łączącym go jako członka zarządu ze spółką (stosunku wewnętrznym, powstałym w wyniku powołania będącego aktem prawa handlowego, które wyznaczało jego pozycję na gruncie prawa handlowego) oraz w stosunku pracy powstałym na podstawie umowy o pracę (stosunku zewnętrznym), w ramach którego jego pozycję wyznaczały przepisy kodeksu pracy. Dlatego nie ma racji strona powodowa twierdząc, że dopóty istnieje stosunek wewnętrzny jako członka – prezesa zarządu, dopóty istnieje także i trwa umowa o pracę. Wbrew twierdzeniom strony powodowej odwołanie z funkcji członka zarządu może być potraktowane tylko jako przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Zatem kolejne decyzje pozwanej spółki (3) o odwołaniu powoda z zarządu mogły stanowić przyczynę wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, przy zastosowaniu przepisów kodeksu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 16.06.1999r., I PKN 117/99). Dlatego należy stwierdzić, iż 3 kolejne decyzje spółki podjęte wobec powoda jako prezesa zarządu o jego odwołaniu z tej funkcji nie miały wpływu na jego stosunek pracy. Z chwilą odwołania z zarządu powód stał się bowiem byłym członkiem zarządu i gdyby stosunek pracy trwał nadal, wówczas powinny mieć zastosowanie nie przepisy prawa handlowego lecz uregulowania wynikające z kodeksu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001r., I PKN 322/00).

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było działanie na szkodę spółki polegające na sprzedaży w dniu 23.06.2008r. części przedsiębiorstwa na co nie wyrazili zgody wspólnicy powódki w uchwale z 30.05.2008r. odnośnie istotnych elementów tej sprzedaży dotyczącej przedmiotu i ceny, co skutkowało stwierdzeniem, że umowa sprzedaży nastąpiła z przekroczeniem umocowania wynikającego z uchwały wspólników (akta VI P 473/10 - k. 315 wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 17.12.2009r. i k. 311 – postanowienie Sądu Najwyższego z 25.06.2010r. odmawiające przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania).

Na marginesie zauważyć należy, iż istnienie i prawdziwość przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem wynika z wyroku i uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 17.12.2009r. w sprawie I ACa 403/09 (k.315-325 akt VI P 473/10).

Zdaniem Sądu Okręgowego umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu, bowiem powód nie odwołał się od rozwiązania umowy o pracę. Ochrona pracownika w przypadku niezgodnego prawem rozwiązania umowy o pracę dochodzi do skutku na żądanie tego pracownika. W prawie pracy nie obowiązuje sankcja automatycznej, bezwzględnej nieważności oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy i tym samym trwałości stosunku pracy, bowiem byłoby to wkroczeniem w sferę wolności i uprawnień pracownika, który w przypadku zwolnienia może odwołać się do sądu pracy i zgłosić odpowiednie, właściwe żądania dotyczące reaktywacji stosunku pracy bądź zasądzenia odszkodowania. Zgodnie z utrwalonym już stanowiskiem judykatury oświadczenie o rozwiązaniu jest dokonane w momencie, w którym doszło do pracownika w sposób pozwalający na zapoznanie się treścią oświadczenia pracodawcy, choćby odmówił on zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Od tej chwili biegnie termin do zgłoszenia żądania w trybie art. 264 § 2 i 3 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 29.01.1998r., I PKN 50/97, OSNP 1999/1/15). Termin do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę jest terminem prawa materialnego, ale jeżeli pracownik nie złożył tego odwołania bez swojej winy, Sąd może przywrócić termin wynikający z art. 264 k.p. Po upływie terminów z art. 264 k.p. wygasa więc możliwość dochodzenia roszczeń określonych w tym przepisie na drodze sądowej (uchwała 7 sędziów z 14 marca 1986r., III PZP 8/86).

Pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i wyrok Sądu Najwyższego z 6.10.1998r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999, Nr 3, poz. 80).

Powód mógł wykazywać wyłącznie przez powództwo o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie, wniesione z zachowaniem terminów z art. 264 § 2 k.p., niezgodność z prawem, bezprawność rozwiązania umowy o pracę. Należy podkreślić, iż bez wytoczenia takiego powództwa w żadnym innym postępowaniu powód nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako przesłankę uznania zasadności innych roszczeń (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2009r., II PK 164/08, OSNP 2010, Nr 19-20, poz. 227).

Świadek R. I. zeznał, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało jemu doręczone na spotkaniu w siedzibie spółki przy ul. (...) w W., w którym uczestniczył A. Ł., A. G. (2), powód. Daty tego spotkania świadek nie pamięta. Jednakże powód nie pokwitował odbioru tego pisma (k. 418-420).

Powód zeznając w charakterze strony przyznał, iż był obecny na spotkaniu w dniu 25.09.2008r. (k.487), podczas którego został zawiadomiony o odwołaniu z zarządu pozwanej spółki, przekazano mu wówczas wypis aktu notarialnego zawierający stosowną uchwałę w tym względzie. Wezwano go wówczas do przekazania i zwrotu listy oraz kopii wszelkich pełnomocnictw. Powód pokwitował odbiór tego pisma (k. 487).

W ocenie Sądu wiarygodne jest więc twierdzenie pozwanej spółki, iż na tym spotkaniu powoda poinformowano także o rozwiązaniu z nim umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w związku ze sprzedażą zorganizowanej części przedsiębiorstwa na podstawie aktu notarialnego zwanego w dniu 23 czerwca 2008r. przed notariuszem W. Z., który wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 17.12.2009r. został unieważniony (k. 315 załączonych akt VII GC 94/08 i k. 495 akt niniejszych). W związku z powyższym ochrona budynku przy ul. (...) w W. została poinformowana o zmianie w zarządzie spółki i o tym, że między innymi powód nie ma prawa wstępu do jej siedziby przy ul. (...) (k. 494 i odwrot). Podobnej treści pismo otrzymali wszyscy pracownicy (k. 435 akt VI P 473/10).

Należy zauważyć, iż rozwiązanie umowy o pracę zostało opatrzone datą 26 września 2008r., zaś spotkanie powyższe odbyło się 25 września 2008r. (akta osobowe i k. 487).

Jeśli uwzględni się tę okoliczność i twierdzenia powoda, że zapoznał się z rozwiązaniem umowy o pracę styczniu 2009r. (k. 11 akt VI P 473/10, pismo z 14.01.2009r. o wydanie świadectwa pracy), wówczas należy stwierdzić, iż powód nie podjął próby dochodzenia roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. W tej sytuacji umowa o pracę uległa rozwiązaniu.

Roszczenia przewidziane w kodeksie pracy wyczerpują ochronę pracownika z powodu nieprawidłowego rozwiązania stosunku pracy. Powód nie może żądać obecnie ustalenia na podstawie art. 189 k.p.c., że pracodawca nie miał podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę w tym trybie (uchwała 7 sędziów z 24 lutego 1967r., III PZP 41/66, OSNCP 1967, nr 11, poz. 191).

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie jest bardzo obszerny i wynika z niego konflikt stron związany z odwołaniem powoda z zarządu, atmosferą i okolicznościami towarzyszącymi temu odwołaniu.

Jednakże istotą niniejszego sporu nie jest prawidłowość tego odwołania czy faktów związanych ze zmianami organizacyjnymi w spółce.

Rolą Sądu orzekającego w niniejszej sprawie jest ocena zasadności żądania dotyczącego wynagrodzenia za pracę.

Odnosząc treść tego żądania, przy uwzględnieniu wyroków zaprezentowanych powyżej, roszczenie powoda należało ocenić jako nieuzasadnione. Powód pierwotnie nie odwołał się od rozwiązania z nim umowy w trybie natychmiastowym, a po zgłoszeniu roszczenia o odszkodowanie i przywrócenie terminu cofnął pozew w tej części.

Zatem – w ocenie sądu – umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu, bowiem powód nie dochodził roszczeń określonych w art. 56 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas gdy przepisy tak stanowią. Przez wykonywanie pracy należy rozumieć spełnienie przez pracownika jego podstawowych obowiązków.

Powód mimo wielokrotnego zobowiązania Sądu nie udowodnił, aby zgłaszał swoją gotowość do pracy po 25.09.2008r. Wywodził, iż doznał przeszkód w świadczeniu pracy, bowiem otrzymał zakaz wstępu na teren zakładu pracy. Strona powodowa nie zaferowała żadnego dowodu, z którego wynikałoby, iż po 25.09.2008r. powód zgłaszał swoją gotowość do pracy, w jakiej formie i komu personalnie gotowość ta była zgłaszana.

Zeznał również, iż do jego obowiązków w ramach umowy o pracę należało pełne zarządzanie sprawami spółki i jej reprezentacja na zewnątrz. Nie można było także rozdzielić, rozróżnić jego obowiązków wykonywanych z tytułu powołania do zarządu spółki oraz z tytułu umowy o pracę, bowiem były one tożsame (k. 498).

Powód nie mógł więc wykonywać tych obowiązków na podstawie umowy o pracę, skoro uległa ona rozwiązaniu. Nadto powód przyznał, iż 27 września wyjechał do Turcji, a potem zamieszkał w M. na stałe, o czym poinformował Sąd Okręgowy w Białymstoku pismem z 28.10.2009r. stwierdzając, iż od dłuższego już czasu mieszka w M. (k. 469 akt VI P 473/10). Do Polski przyjeżdżał okazjonalnie spotykać się z dziećmi, ale jego pobyt tutaj był czasowy i uniemożliwiał wykonywanie stałej pracy w Polsce.

Z tych wszystkich powodów Sąd oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

O kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. (koszty zastępstwa procesowego obejmują koszty w postępowaniu apelacyjnym, kasacyjnym oraz przed sądem I instancji: 7.200 zł, 3.600 zł, 5.400 zł + 2x17 zł za pełnomocnictwo).