

Sygn. akt III Pa 5/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2020 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Jolanta Pardo

Sędziowie: Janusz Wyszyński

Andrzej Kordowski

po rozpoznaniu 28 maja 2020 r. w Ł., na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa T. F.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

od wyroku Sądu Rejonowego w Łomży IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z (...) r., sygn. akt (...)

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Łomży pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

J. W. J. P.A. K.

Sygn. akt III Pa 5/20

UZASADNIENIE

Powódka T. F. w pozwie przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. żądała zasądzenia na jej rzecz kwoty 42.770,40 zł tytułem należnego jej wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od:

- 1) kwoty 14.256,80 zł od dnia 09.03.2019r. do dnia zapłaty,
- 2) kwoty 14.256,80 zł od dnia 11.04.2019r. do dnia zapłaty,
- 3) kwoty 14.256,80 zł od dnia 11.05.2019r. do dnia zapłaty.

Wniosła także o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podała, że była zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku wiceprezesa zarządu w okresie od 1 września 2017 r. do 30 kwietnia 2019 r., za wynagrodzeniem miesięcznym (zasadniczym) wynoszącym 14.256,80 zł brutto. Podniosła, że do chwili wniesienia pozwu strona pozwana nie wypłaciła na jej rzecz wynagrodzenia za miesiące: luty, marzec, kwiecień 2019 r., nawet mimo nakazu wystawionego przez Państwową

Inspekcję Pracy. Powódka podała, że termin wymagalności roszczenia ustaliła na podstawie art. 85 § 2 KP i informacji o warunkach zatrudnienia, że wynagrodzenie za pracę jest płatne do 10 dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego.

04.06.2019 r. Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał w niniejszej sprawie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, zgodnie z żądaniem pozwu.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w złożonym sprzeciwie wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Potwierdziła fakt zatrudnienia powódki i rozwiązania stosunku pracy. Podniosła, że powódka w miesiącach: luty, marzec, kwiecień 2019 r. nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej spółki, a wynagrodzenie należałoby się jej za pracę wykonaną. Za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy wynagrodzenie zaś nie przysługuje. Pozwana wskazała, że z tytułu zatrudnienia przysługiwał jej urlop w wymiarze 26 dni w roku kalendarzowym. Za 2017 r. przysługiwał więc jej urlop w wymiarze 9 dni, za 2018 r. – 26 dni i za 2019 r. – 9 dni + 2 dni opieki nad dzieckiem. Stwierdziła, że powódka w okresie od października 2017 r. do lutego 2019 r. łącznie przez 53 dni nie świadczyła pracy, ponieważ w tym okresie przebywała za granicą, nie usprawiedliwiając swojej nieobecności w jakikolwiek sposób. Na tej podstawie pozwana uznała, że powódka wykorzystała przysługujący jej urlop wypoczynkowy i nie należy jej się wynagrodzenie za 3 ostatnie miesiące pracy. Zaznaczyła, że powódka od października 2017 r. do grudnia 2017 r. była nieobecna przez 14 dni, od stycznia 2018 r. do listopada 2018 r. przez 34 dni, a w styczniu i lutym 2019 r. przez 5 dni. Wskazując na analizę połączeń wykonywanych przez powódkę ze służbowego telefonu komórkowego, pozwana zarzuciła powódce fałszowanie ewidencji czasu pracy. Podniosła, że w okresie od 21 lutego 2019 r. do 30 kwietnia 2019 r. jej nieobecność w pracy była nieusprawiedliwiona, dlatego też nie przysługuje jej wynagrodzenie za wskazany w pozwie okres.

Wyrokiem z (...) r. wydanym w sprawie (...) Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. Zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powódki T. F.:

a) tytułem wynagrodzenia za pracę za luty, marzec i kwiecień 2019 r. kwotę 42.770,40 złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie:

- od kwoty 14.256,80 złotych od dnia 09.03.2019 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 14.256,80 złotych od dnia 11.04.2019 r. do dnia zapłaty,

- od kwoty 14.256,80 złotych od dnia 11.05.2019 r. do dnia zapłaty,

b) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 2.700,- złotych;

II. Nakazał ściągnąć od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.139,- złotych tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powódka była zwolniona mocy prawa;

III. Wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 14.256,80,- złotych.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Powódka T. F. posiada obywatelstwo (...). 31.08.2017 r. zawarła z pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. reprezentowaną przez P. K. (1) (Prezesa Zarządu) umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Wiceprezesa Zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości: 11.386,36 zł brutto. Powódka była współwłaścicielką pozwanej spółki, której działalność była związana z branżą budowlaną. Powódka posiadała 50% udziałów tej spółki (bezsporne). Jako osoba zarządzająca spółką jej czas pracy był nienormowany, co było akceptowane przez Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...). Jego czas pracy także był nienormowany, lecz zarówno powódka, jak i Prezes Zarządu podpisywali indywidualne listy obecności. Do zadań powódki na stanowisku Wiceprezesa Zarządu należało koordynowanie i kierowanie pracami zarządu, wyznaczanie, ocenianie i rozliczanie

wykonywania zadań przez podległych pracowników, reprezentowanie członków zarządu razem z innymi osobami upoważnionymi do reprezentowania spółki, informowanie członków zarządu o istotnych, bieżących sprawach i zagadnieniach, związanych z funkcjonowaniem spółki, wykonywanie innych czynności przewidzianych dla Prezesa Zarządu wynikających z przepisów prawa, Statutu, uchwał Walnego Zgromadzenia, podejmowanie wiążących decyzji w sprawach niecierpiących zwłoki, o których informuje zarząd na najbliższym posiedzeniu. W ramach wykonywanych obowiązków zarówno P. K. (1), jak i powódka wyjeżdżali służbowo, w tym za granicę, w celach biznesowych. Powódka nawiązywała kontakty biznesowe w celu pozyskiwania kontrahentów, wyszukiwała maszyny do prowadzonej działalności, a także zajmowała się poszukiwaniem i rekrutowaniem pracowników z Ukrainy. W okresie zatrudnienia powódka wyjeżdżała na Ukrainę, do USA, Niemiec i Włoch.

Jak wynika z dokumentu „Informacja o warunkach zatrudnienia z 01.09.2017 r.” powódka miała otrzymywać wynagrodzenie płatne raz w miesiącu, 10 dnia kolejnego miesiąca, za które przysługiwało jej wynagrodzenie, płatne w siedzibie zakładu pracy. Zgodnie z dokumentem przeszerogowania powódka od 01.09.2018 r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 14.256,80 zł. Pracodawca wydał powódce zaświadczenie o zatrudnieniu i zarobkach z którego wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto powódki z ostatnich 6 miesięcy wyniosło: 14.256,80 zł. Powódka 1 lutego 2019 r. odsprzedała posiadane przez nią w pozwanej spółce udziały P. K. (1). Powódka zwróciła się do kadrowej J. R., aby wyliczyła wymiar przysługującego powódce urlopu wypoczynkowego i kadrowa to uczyniła.

Do 20 lutego 2019 r. powódka świadczyła pracę. 20 lutego 2019 r. powódka złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy i dwa dni wolne z tytułu opieki nad dzieckiem - w okresie od 20 lutego 2019 r. do 26 kwietnia 2019 r., w wymiarze łącznym 46 dni. Wniosek ten nie był wówczas kwestionowany przez prezesa P. K. (1). Powódka w związku z tym od 21 lutego 2019 r. nie była obecna w pracy, wykorzystywała urlop wypoczynkowy.

Pismem z 04.03.2019 r. powódka wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym złożyła wniosek o wykorzystanie przysługującego jej urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Prezes Zarządu P. K. (1) na tym piśmie złożył adnotację o treści: „Akceptuję. P. K.”. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu 30.04.2019 r. Pracodawca sporządził 30.04.2019 r. świadectwo pracy, w którym w pkt 4 zapisano, że powódka w trakcie zatrudnienia wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni (72 godziny) i nie otrzymała ekwiwalentu pieniężnego. Powódka odebrała to świadectwo 07.05.2019 r.

Powódka była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez pozwaną spółkę w okresie od 01.09.2017 r. do 30.04.2019 r.

Pozwana spółka nie wypłaciła powódce wynagrodzenia za miesiące: luty, marzec i kwiecień 2019 r. Skutkowało to zgłoszeniem przez nią 23.04.2018 r. skargi do Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. Oddział w Ł.. Jak wynika z ustaleń kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy, powódce zostało naliczone wynagrodzenie za miesiące: luty 2019 r. – w kwocie 14.256,80 zł, za marzec 2019 r. - w kwocie 14.256,80 zł i za kwiecień 2019 r. - w kwocie 14.256,80 zł. W dokumentach nie znaleziono potwierdzenia, że powódce wypłacono wynagrodzenie za te miesiące.

Pomiędzy stronami toczy się spór sądowy na tle rozliczeń w związku odsprzedaniem przez powódkę P. K. (1) udziałów w spółce. Kondycja finansowa spółki jest dobra.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd Rejonowy ustalił w oparciu dokumenty zgromadzone w toku postępowania, jak również znajdujące się w aktach osobowych powódki, których treść i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie były przez strony kwestionowane. Sąd Rejonowy również nie znalazł podstaw do podważenia ich mocy dowodowej oraz wiarygodności. Podstawę ustaleń Sądu Rejonowego stanowiły również zeznania powódki i pozwanego, jak też przesłuchanych w sprawie wyżej wskazanych świadków, które Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne, ponieważ korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności z treścią dokumentów zebranych w toku prowadzonego postępowania. Sąd Rejonowy dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd Rejonowy wskazał, że istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy za miesiące: luty, marzec i kwiecień 2019 r. powódce przysługiwało wynagrodzenie za pracę lub wynagrodzenie urlopowe.

Wskazał, że powódka twierdziła, że do 20 lutego 2019 r. świadczyła pracę, zaś od 21 lutego 2019 r. do 30 kwietnia 2019 r. wykorzystywała urlop wypoczynkowy i dwa dni opieki na dzieckiem, na co wyraził zgodę Prezes Zarządu P. K. (1), nie kwestionując jej uprawnień do wymiaru niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Powódka podała, że Prezes P. K. (1) zaczął kwestionować jej uprawnienia do urlopu dopiero, gdy doszło pomiędzy nimi do sporu na tle rozliczeń udziałów spółki. Powódka wyjaśniła, że na Ukrainę wyjeżdżała głównie w celu poszukiwania pracowników, a przy okazji w czasie weekendu odwiedzała rodzinę. Podała, że prezes K. wiedział o jej wyjazdach do USA i do W. i tego nie kwestionował, ponieważ na terenie tych krajów starała się wyszukiwać korzystne oferty dla pozwanej spółki, która cały czas się rozwijała. Sprowadzała też oferty na zakup maszyn budowlanych dla firmy, bo była zainteresowana rozwojem firmy. Nadto podniosła, że wszystkie wyjazdy służbowe realizowała na własny koszt nie domagając się zwrotu kosztów, ponieważ taka była umowa pomiędzy nią i prezesem P. K. (1). Ponadto wskazała, że P. K. (1) także wyjeżdżał służbowo. Podniosła także, że po powrocie z każdej podróży służbowej podpisywała listę obecności, czego także prezes K. wcześniej nie kwestionował. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana twierdziła zaś, że w trakcie zatrudnienia powódka wyjeżdżała za granicę w celach prywatnych i w tym okresie wykorzystywała urlop wypoczynkowy. Przyznał, że powódka jako współniczka nie miała normowanego czasu pracy, pracowała tyle godzin ile uważała za potrzebne. On także pracował w takim systemie. Prezes P. K. (1) przyznał, że powódka świadczyła pracę do 20 lutego 2019 r. oraz, że w momencie złożenia przez powódkę wniosku o urlop nie kwestionował jej uprawnień do urlopu we wskazanym wymiarze. Twierdził, że powódce nie zostało wypłacone wynagrodzenie za okres od 1 do 20 lutego 2019 r. z uwagi na złą kondycję finansową spółki. Stwierdził także, że obecnie przeanalizował bilingi rozmów z telefonu służbowego powódki i doszedł do wniosku, że powódka urlopy wypoczynkowe wykorzystwała w całości w dniach, kiedy przebywała za granicą. Nie kwestionował zaś faktu, że powódka na Ukrainie poszukiwała pracowników do spółki.

Przy ocenie okoliczności sprawy Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka była członkiem kadry zarządzającej, piastowała stanowisko wiceprezesa zarządu i była współwłaścicielką firmy decydującą o jej rozwoju. Sąd Rejonowy przyjął za bezsporne, że pomiędzy współnikami, tj. powódką i P. K. (1) istniała niepisana umowa, na podstawie której obydwójce mieli nienormowany czas pracy i wyjeżdżali za granicę kraju w celach służbowych i prywatnych. Wzajemnie się informowali o tych wyjazdach, po powrocie uzupełniali listy obecności. Fakt powyższy jednoznacznie wynika ze zbieżnych w tym zakresie zeznań, złożonych przez powódkę i pozwanego. Znalazł on także potwierdzenie w wiarygodnych i obiektywnych zeznaniach świadka J. R. (specjalistki ds. kadr). Podała ona, że współnicy wyjeżdżali za granicę i podpisywali swoje imienne listy leżące na ich biurkach kiedy byli w pracy. Nie była ona informowana o celach ich wyjazdów, lecz prezes P. K. (1) nigdy nie kwestionował wyjazdów powódki. Sąd Rejonowy uznał twierdzenia powódki w tym zakresie za polegające na prawdzie, że pozwany wiedział o wszystkich wyjazdach i nie traktował ich jako nieusprawiedliwionych nieobecności czy też urlopu wypoczynkowego.

Na tej podstawie Sąd Rejonowy uznał, że pomiędzy stronami obowiązywała w tym okresie wzajemna, niekwestionowana wtedy formuła współpracy, która została ułożona na podstawie osobistego porozumienia. Sąd I instancji uznał za wiarygodne złożone przez strony zeznania w tym zakresie. Jednocześnie zgodził się z powódką, iż przyczyną późniejszego zakwestionowania przez pozwanego, że przebywała ona na urlopie wypoczynkowym i dniach wolnych z tytułu opieki nad dzieckiem od 21 lutego 2019 r. do 30 kwietnia 2019 r., był aspekt finansowy związany z jej odejściem ze spółki, koniecznością spłaty udziałów i spór który zaistniał pomiędzy stronami na tym tle. Wskazać należy, że pozwany jednoznacznie stwierdził, że był poinformowany o wyjazdach powódki za granicę, akceptował je wówczas, a wręcz nie interesował się co powódka robi podczas wyjazdów zagranicznych. Świadek J. R. zeznała, że pozwany nie zgłaszał pretensji co do nieobecności powódki w pracy i nie twierdził, że są to nieobecności usprawiedliwione. Sąd Rejonowy ocenił te zeznania jako rzeczowe, logiczne, konsekwentne, a przede wszystkim znajdujące potwierdzenie w zebranych w sprawie pozostałym materiale dowodowym. Na ich podstawie Sąd Rejonowy uznał, że skoro we wcześniejszym okresie pozwany nie kwestionował zasadności tychże wyjazdów, to nie miał podstaw do podważenia ich zasadności w terminie późniejszym. Wskazał, że pozwany dopiero po wniesieniu pozwu, dokonał zmiany stanowiska i uznał, że powódka wyjeżdżała w celach prywatnych, a nie służbowych. W ocenie Sądu Rejonowego

zmiana stanowiska przez pozwanego w tym zakresie jest próbą uniknięcia konieczności wypłaty na rzecz powódki wynagrodzenia za sporne miesiące. Zwrócił uwagę, że pozwany zakwestionował wyjazdy powódki na Ukrainę (ich ilość), ponieważ uznał w okresie późniejszym, że nie wszystkie dotyczyły pozyskiwania pracowników. Jednocześnie sam stwierdził, że nie jest w stanie wskazać, które były służbowe, a które prywatne.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozwana spółka nie wykazała, że powódce nie przysługuje wynagrodzenie za luty, marzec, kwiecień 2019 r. Zdaniem Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie strona pozwana nie wykazała się w zasadzie w tym zakresie aktywnością dowodową, która mogłaby służyć podważeniu stanowiska powódki. Wykazanie powyższej okoliczności, jako element stanu faktycznego obciążało stronę, która z faktu tego wywodziła skutki prawne, czyli pozwaną. W ocenie Sądu Rejonowego pozwana nałożonemu na nią obowiązki nie sprostowała. Z tego samego względu Sąd I instancji uznał za nieobiektywne i stronnicze zeznania Prezesa Zarządu P. K. (1), w części w której twierdził, że powódka wykorzystywała urlop wypoczynkowy wyjeżdżając za granicę i że te wyjazdy nie miały charakteru służbowego. Zeznania P. K. (1) w tej części były motywowane jego osobistym interesem, który w ocenie Sądu Rejonowego nadużył zaufania powódki jako byłej współpracownicy i przedsiębiorcy. Dlatego też jego zeznania, że wyjazdy powódki za granicę były wyjazdami w trakcie urlopu wypoczynkowego uznał za niewiarygodne, nieobiektywne i odmówił im wiarygodności.

Reasumując, Sąd Rejonowy stwierdził, że stanowisko procesowe strony powodowej zasługiwało na uwzględnienie. Podał, że zgodnie z art. 80 KP wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (art. 172 KP). Art. 188 § 1 KP stanowi, że pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powódka, co wynika z akt osobowych, posiada dwoje dzieci w wieku poniżej 14 lat. Dalej wskazała, że zgodnie z art. 86 § 1 KP pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonym w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. W pozwanej (...) wynagrodzenie jest wypłacane 10 dnia kolejnego miesiąca, za który przysługuje wynagrodzenie. Stosownie do treści art. 85 § 3 KP jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

Zatem, Sąd Rejonowy uznał, że za okres od 1 do 20 lutego 2019 r. powódce przysługiwało wynagrodzenie za pracę, bo w tym okresie pracę świadczyła, co przyznał prezes P. K. (1). Za okres od 21 lutego 2019 r. do 28 kwietnia 2019 r. powódce przysługiwało zaś wynagrodzenie urlopowe na podstawie art. 172 KP, a za dwa dni opieki nad dzieckiem w dniach 29 i 30 kwietnia 2019 r. normalne wynagrodzenie za pracę. Powódce za 2017 r. przysługiwało 9 dni urlopu wypoczynkowego, za 2018 r. 26 dni i za 2019 r. 9 dni. Powódce w każdym roku kalendarzowym przysługiwały także dwa dni z tytułu opieki na dzieckiem. Powódka wykorzystywała w dniach 29 i 30 kwietnia 2019 r. dwa płatne dni z tytułu opieki na dzieckiem. Wynagrodzenie powódki składało się tylko z wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 14.256,80 zł brutto, więc w takiej wysokości powódce przysługiwało wynagrodzenie za sporne miesiące.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 80 KP i 172 KP Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 42.770,40 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od poszczególnych kwot częściowych do dnia ich wymagalności do zapłaty. Za luty 2019 r. wynagrodzenie winno być wypłacone w dniu roboczym 8 marca 2019 r., zaś za marzec w dniu 10 kwietnia 2019 r., a za kwiecień 2019 r. w dniu rozwiązania stosunku pracy, tj. 30 kwietnia 2019 r. Z tych względów Sąd Rejonowy ustalił od należnych za poszczególne sporne miesiące kwot, odsetki ustawowe za opóźnienie, na podstawie art. 481 § 1 KC w zw. z art. 300 KP, zgodnie z żądaniem pozwu, powinno, iż od wynagrodzenia za kwiecień odsetki przysługiwały od 1 maja 2019 r.

O kosztach procesu, na które składają się tylko koszty zastępstwa procesowego pełnomocnika powódki, Sąd Rejonowy orzekł stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 KPC. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego została ustalona zgodnie z dyspozycją § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

O kosztach sądowych orzekł na podstawie art. 98 KPC w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Na koszty sądowe składa się opłata od pozwu w kwocie 2.139 zł, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzekł na podstawie art. 477² § 1 KPC.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik strony pozwanej zaskarżając go w całości. Powyższemu wyrokowi, na podstawie art. 368 § 1 i 2 KPC zarzucił:

I. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

1) art. 210 KSH wzw. z art. 17 ust. 1 KSH w zw. z art. 58 KC poprzez ich niezastosowanie i pominięcie, iż umowa zawarta pomiędzy (...) Sp. z o.o. a powódką T. F. została zawarta w sposób wadliwy, ponieważ została zawarta z członkiem zarządu, zaś spółka nie była reprezentowana przez radę nadzorczą bądź pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników, co powoduje, iż umowa z 31 sierpnia 2017 r. jest bezwzględnie nieważna z mocy prawa na podstawie art. 58 k.c.;

2) art. 80 KP w zw. z art. 172 KP poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 42.770,40 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres luty - kwiecień 2019 r., w sytuacji gdy powódka w przedmiotowym okresie nie świadczyła pracy, zaś uprawniający ją do uzyskania wynagrodzenia urlop wypoczynkowy, został przez nią we wcześniejszym terminie wykorzystany,

II. naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie w sprawie, a mianowicie:

1) art. 67 KPC w zw. z art. 210 § 1 KSH polegające na ich niezastosowaniu i przeprowadzeniu postępowania sądowego przy udziale osoby P. K. (1) jako reprezentanta spółki, w sytuacji gdy osoby prawne działają przez swoje organy bądź osoby uprawnione do działania w ich imieniu, zaś w sporze z członkiem zarządu, P. K. (1) jako prezes zarządu spółki (...) Sp. z o.o. nie był uprawniony w myśl art. 210 § 1 KSH do reprezentacji spółki w takiej sprawie, co w konsekwencji powoduje nieważność postępowania określoną w pkt 379 pkt 2 KPC;

2) art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie dowolnej, sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz wybiórczej oceny materiału dowodowego w sprawie i w konsekwencji przyjęcie, że pozwana nie traktowała wyjazdów powódki jako urlopu wypoczynkowego, w sytuacji gdy z całokształtu materiału dowodowego w sprawie wynika, iż wyjazdy powódki miały właśnie taki charakter, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, iż nieobecność powódki nie miała charakteru nieusprawiedliwionego, a zatem przysługuje jej wynagrodzenie na niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

3) art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie całkowicie dowolnych ustaleń w sprawie polegających na uznaniu, iż fakt niekwestionowania przez P. K. (1) wyjazdów zagranicznych powódki, świadczy o wzajemnej niekwestionowanej formule współpracy pomiędzy stronami i tym samym nie sposób uznać, jakoby powódka wykorzystwała w tym okresie urlop wypoczynkowy;

4) art. 205 (12) §2 KPC w zw. art. 227 KPC poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i oddalenie wniosku pełnomocnika pozwanej spółki o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, kadr i płac, w sytuacji gdy dowód ten został zgłoszony już w treści odpowiedzi na sprzeciw i miał istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Jednocześnie wskazał, iż pełnomocnik stosownie do treści art. 162 KPC w toku rozprawy z 17 grudnia 2019 r. zgłosił zastrzeżenia do protokołu wskazując na poczynione przez Sąd uchybienia,

III. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie polegające na tym, iż pozwany nie wykazał jakoby wyjazdy powódki nie miały charakteru służbowego, w sytuacji gdy z materiału dowodowego w sprawie wynika, że takowego właśnie nie miały, w szczególności, iż:

- 1) powódka na wyjazdy zagraniczne wyjeżdżała z całą swoją rodziną;
- 2) powódka nie wykazała w żaden sposób jakoby jej wyjazdy do W. bądź USA miały mieć charakter służbowy;
- 3) sama powódka przyznała że na Ukrainę jeździła również w celach prywatnych, zaś biorąc pod uwagę liczbę i czasookres zatrudnianych pracowników pochodzenia Ukraińskiego brak jest podstaw do twierdzenia, iż to powódka ich zatrudniła w ramach wyjazdów zagranicznych;
- 4) P. K. (1) nie podpisał i nie wyraził zgody na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

Mając powyższe zarzuty na uwadze, na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 KPC w zw. z art. 386 § 1 KPC wniósł (z uwagi na zarzut określony w pkt II ppkt 1) o:

I. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji; w dalszej kolejności:

II. zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I lit a poprzez oddalenie powództwa w całości;

III. zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I lit b poprzez zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych;

IV. zmianę zaskarżonego wyroku w pkt II poprzez nakazanie ściąganie od powódki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.139 zł tytułem kosztów sądowych;

V. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas po upływie tygodnia od dnia ogłoszenia orzeczenia do dnia zapłaty.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Najdalej idącym zarzutem jest zarzut nieważności postępowania określonej art. 379 pkt 2 KPC. Pozwany wskazywał na nieprawidłową reprezentację spółki w sporze z członkiem zarządu. Otóż nie ulega wątpliwości, że T. F. była członkiem zarządu (...) sp. z o.o. w G.. Z odpisu KRS spółki (k. 204-207) wynika jednak, że została wykreślona z rejestru spółki, i jako członek zarządu i jako wspólnik, wpisem z 18 marca 2019 r. A zatem wniosła pozew o zapłatę nie będąc już członkiem zarządu pozwanej co jednoznacznie przesądza o prawidłowej reprezentacji spółki w niniejszym postępowaniu przez zarząd w osobie P. K. (1). Prawo do reprezentowania spółki kapitałowej należy co do zasady do kompetencji zarządu – art. 201§ 1 i 204 § 1 KSH w zw. z art. 67 KPC. Wyjątek określa art. 210 § 1 KSH. Zgodnie bowiem z tą normą w umowie między spółką a **członkiem zarządu** oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Z chwilą odwołania z funkcji członka zarządu przepisu art. 210 § 1 KSH już nie stosuje się. A zatem nieważność postępowania nie zachodzi i nie ona była powodem uchylenia wyroku do ponownego rozpoznania.

Apelacja jest jednak zasadna, gdyż w sprawie nie doszło do rozpoznania istoty sporu właśnie z uwagi na nie dostrzeżenie przez Sąd I instancji nakazu wynikającego z cytowanego art 210 § 1 KSH. To sprawiło, że ustalono, iż strony łączył stosunek pracy będący źródłem roszczeń powódki, bez przeprowadzenia jakiegokolwiek postępowania w tym zakresie. Nie ulega natomiast wątpliwości, że umowa o pracę zawarta 31.08.2017 r. jest nieważna. W dokonaniu

tej czynności prawnej spółki nie reprezentowała ani rada nadzorcza ani pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników, a jedynie drugi z członków zarządu spółki. Podstawowym skutkiem niezastosowania się do zasad określonych w art. 210 § 1 KSH jest bezwzględna nieważność dokonanej czynności na podstawie art. 58 KC nie podlegająca konwalidacji. Na zasadzie wyjątku dopuszcza się jednak w orzecznictwie nawiązywanie z członkami zarządu stosunku pracy w sposób dorozumiany (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 16/10, z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, z dnia 16 stycznia 2013 r., II CSK 280/12, oraz z dnia 13 listopada 2013 r., I PK 94/13). Jednakże ocena, czy z członkiem zarządu spółki została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony, a przede wszystkim od tego, czy nawiązanie stosunku pracy w ten sposób nie miało na celu obejścia prawa (art. 210 § 1 KSH) oraz od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy (zob. A. Kidyba: Komentarz do Kodeksu spółek handlowych, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 16/10). W doktrynie podkreśla się też, że skuteczne dopuszczenie pracownika- członka zarządu do pracy wymaga, aby w spółce istniał organ lub pełnomocnik, o którym mowa w art. 210 § 1 KSH Tylko bowiem dopuszczenie pracownika-członka zarządu do pracy za zgodą i wiedzą organu czy reprezentanta, o którym mowa w art. 210 § 1 KSH, może być uznane za skuteczne nawiązanie stosunku pracy mimo nieważności umowy o pracę zawartej z naruszeniem art. 210 KSH (zob. J. Jaruchowski: Zawarcie umowy o pracę z naruszeniem art. 210 KSH studium przypadku, Monitor Prawniczy 2012 nr 6, s. 334; E. Marszałkowska-Krześ, S. Krześ: Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej z naruszeniem art. 210 § 1 albo art. 379 § 1 KSH (w:) Prawo handlowe XXI w., s. 593; S. Koczur: Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu przez czynności konkludentne w obliczu naruszenia szczególnych zasad reprezentacji spółki kapitałowej, Przegląd Prawa Handlowego 2015 nr 6, s. 37 i n.).

Problematyka zatrudniania właścicieli czy współwłaścicieli spółek też jest szeroko omawiana w literaturze i orzecznictwie i często kontestowana. Ma to swoje uzasadnienie w brzmieniu art. 22 § 1 KP zgodnie z którym pracownik zobowiązuje się do wykonywania odpłatnej pracy na rzecz pracodawcy czyli innej osoby. To oczywiście rodzi problem oceny podporządkowania pracownika – właściciela w procesie pracy. W przypadku powódki była ona i właścicielem i członkiem zarządu. W okolicznościach sprawy kwestią podstawową jest zatem ustalenie czy strony rzeczywiście łączył stosunek pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zaakceptowano koncepcję tak zwanego faktycznego stosunku pracy np. w wyroku z dnia 27 marca 2000 r. (I PKN 558/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 512). W wyroku z dnia 5 listopada 2003 r. (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. Rzeczą Sądu Rejonowego było zatem ustalenie czy powódka będąca współwłaścicielem i członkiem zarządu spółki była też jej pracownikiem. W tym celu konieczne było zbadanie jak wyglądała kwestia kierownictwa pracodawcy czyli wydawanie poleceń, zależność ekonomiczna od pracodawcy, ustalanie rozkładu czasu pracy, wymierzanie kar porządkowych, udzielanie urlopów i innych zwolnień z pracy, wypłata wynagrodzenia za pracę, ale też np. kwestii określenia wysokości wynagrodzenia, kto o niej zdecydował i jakie kierowały nim motywy, kwestia zaliczek, diet czy ryczałtów z tytułu podróży służbowych. Oczywiście nie można też tracić z pola widzenia samodzielności organizacyjnej pracownika na kierowniczym stanowisku. W przypadku łączenia statusu członka zarządu z zatrudnieniem pracowniczym w miejsce ścisłego podporządkowania pojawia się podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania (patrz SN w wyroku z 07.03.2006 r. I PK 146/05). Ten rodzaj podporządkowania też winien być przedmiotem ustaleń sądu. Sposób wykonywania obowiązków członka zarządu może mieścić się w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy przedstawionym wyżej, gdyż w takim przypadku przyjąć należy, iż podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków płynących z KSH ciężących z jednej strony na spółce, z drugiej zaś na członku zarządu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 12 maja 2011 roku, w sprawie II UK 20/11, opublikowanym w OSNP z 2012 roku, Nr 11-12, poz. 145). W tym systemie podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy muszą wystąpić jednak choćby takie elementy jak odgórne określenie godzin czasu pracy i wyznaczenie zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. **Co ważne, podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze a następnie sama je wykonuje.** Dla przyjęcia czy strony

łączył stosunek pracy nie wystarczy sama wypłata wynagrodzenia, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i opłacenie składek, wystawienie świadectwa pracy, ale rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Przy ustaleniach czy strony łączył stosunek pracy pewne być musi, że w sprawie doszło do świadczenia pracy podporządkowanej w rozumieniu art. 22 § 1 KP. Konieczne jest więc odtworzenie mechanizmu w jakim pracodawca -spółka egzekwował wykonywanie pracy podporządkowanej.

Brak ustaleń Sądu I instancji czy strony łączył stosunek pracy prowadzi do nierozpoznania istoty sprawy. Przy ponownym rozpoznaniu rolą Sądu I instancji będzie przede wszystkim ustalenie tej kwestii. Sąd I instancji winien dokonać szczegółowej analizy stosunku prawnego łączącego powódkę z pozwaną spółką przez pryzmat art. 22 KP i ustalić czy był to stosunek pracy, a jeśli nie to jaki i czy może być on źródłem żądań powódki. Bez tego rodzaju ustaleń faktycznych nie jest możliwa ocena roszczeń powódki na podstawie art. 80 KP, 86 KP i 172 KP, które to przepisy były podstawą rozstrzygnięcia przez Sąd Rejonowy.

Dlatego, na mocy art. 386 § 4 KPC Sąd II instancji uchylił zaskarżony wyrok w całości i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Łomży. O kosztach rozstrzygnięto na zasadzie art. 108 § 2 KPC.

J. W. J. P. A. K.