

Sygn. akt III APa 25/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2015 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Alicja Podlewska
Sędziowie:	SSA Aleksandra Urban (spr.) SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń
Protokolant:	stażysta Agnieszka Makowska

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2015 r. w Gdańsku

sprawy B. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji (...) Sp. z o.o. w G.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 6 maja 2015 r., sygn. akt VII P 20/14

uchyla zaskarżony wyrok, znosząc postępowanie przed Sądem pierwszej instancji w całości i przekazuje sprawę do ponownego rozpatrzenia Sądowi Okręgowemu w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

SSA Aleksandra Urban SSA Alicja Podlewska SSA Iwona Krzeczowska - Lasoń

Sygn. akt III APa 25/15

UZASADNIENIE

B. P. wniósł o zasądzenie do pozwanego (...) Sp. z o.o. w G. wynagrodzenia wynikającego z tytułu umowy o pracę w wysokości 93.340,08 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot. Powód wskazał, że od ponad 20 lat był związany ze Spółką (...), gdzie był zatrudniany na następujące po sobie umowy o pracę. W dniu 3 stycznia 2011 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 1 stycznia do 20 sierpnia 2011 roku w wymiarze całego etatu z wynagrodzeniem 9.410 zł brutto. Po upływie tego okresu strony kontynuowały wykonywanie umowy na dotychczasowych zasadach, jednak Spółka (...) odmówiła potwierdzenia warunków zatrudnienia na piśmie, z uwagi na przejściową trudną sytuacją finansową w firmie, twierdząc, że po jej poprawie warunki te zostaną potwierdzone

pisemnie wraz z zapłatą pełnego wynagrodzenia za ten okres. Między stronami nie doszło do potwierdzenia w/w umowy i nie wypłacono wynagrodzenia. W związku z planowaną likwidacją działu (...), którym kierował powód, pozwana zaproponowała powodowi nowe warunki pracy i płacy od dnia 1 września 2012 roku – 1/2 etatu z wynagrodzeniem 3.560 zł brutto na czas oznaczony do dnia 31 marca 2014 roku. Powód warunki te przyjął i strony potwierdziły umowę na piśmie.

Powód wskazał, iż w okresie od 20 sierpnia 2011 roku do dnia 1 września 2012 roku świadczył pracę na rzecz pozwanej na tych samych zasadach i warunkach co dotychczas, tj. od poniedziałku do piątku, pod kierownictwem pozwanej, we wskazanym okresie dzieląc pokój z W. D. (1). Do pracy powód wykorzystywał służbowy komputer, telefon, służbowy adres e-mail, posiadał wizytówki wskazujące, że jest „specjalistą ds. rozwoju” w (...) sp. z o.o. Powód w tym okresie wielokrotnie występował wobec osób trzecich (kierownicy sklepów, dealerzy, klienci) jako pracownik pozwanego. Brał udział w targach w P., W., w K., uczestniczył również w szkoleniach w Polsce i za granicą. Był także w Norwegii w spółce matce – J. A., w celu zaprezentowania urządzenia, które w tym czasie zostało zaprojektowane przy jego znacznym udziale (elektroniczny regulator spalin). Powód na polecenie pozwanej jeździł także do B., gdzie wspólnie w (...) sp. z o.o. prowadzone były prace nad regulatorem spalin, nad którym to urządzeniem prowadził intensywne prace.

Pozwana Spółka (...) w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, zaprzeczając jakoby po dniu 20 sierpnia 2011 roku powód świadczył pracę na dotychczasowych zasadach i warunkach. Pozwana wskazała, iż umowa zawarta na okres od 1 stycznia do dnia 20 sierpnia 2011 roku nigdy nie została przedłużona i wygasła z upływem czasu, na jaki została zawarta. Z powodem wówczas nie została także zawarta nowa umowa o pracę, o czym powód został poinformowany i czego miał pełną świadomość. Nadto, pozwana zaakcentowała, iż w okresie od 2006 roku do końca 2012 roku Dyrektorem Zarządzającym

i prokurentem samoistnym pozwanej był M. P. (1) – brat powoda. To on podpisywał z powodem umowy o pracę, jednak po dniu 20 sierpnia 2011 roku zdecydował, iż nie chce już kontynuować zatrudnienia z powodem. W konsekwencji powodowi zostało wystawione świadectwo pracy, został on również wyrejestrowany z ZUS. Następnie, powód pożegnał się z pracownikami, a przez 1,5 miesiąca nie pojawiał się w Spółce w godzinach jej pracy. Od połowy października 2011 roku powód zaczął pojawiać się w pomieszczeniach Spółki. Na pytanie W. D. (1), po co przychodzi do pracy, skoro jego stosunek pracy ustał, powód odpowiedział, iż nie ma co robić. W tym czasie rozpoczął on sprzątanie swojego miejsca pracy.

Pozwany zaznaczył, iż powód jest współwłaścicielem nieruchomości, którą pozwana wynajmowała od powoda, zatem obecność powoda w pomieszczeniach Spółki w okresie od połowy 2011 roku wiązała się z tym, że pełnił on rolę administratora. Powód od połowy października 2011 roku bywał w zakładzie pracy, jednak nie zachowywał się jak pracownik – nie podpisywał list obecności, w poniedziałki lub piątki w ogóle się nie pojawiał, natomiast w dni, w które przychodził do pozwanej Spółki, jego obecność trwała 2-4 godziny. W okresie od 29 grudnia 2011 roku do 27 sierpnia 2012 roku powód wykonywał na rzecz J. Polska różnego rodzaju usługi na podstawie kolejno zawieranych umów zlecenia, których przedmiot nie należał do zakresu obowiązków powoda łączonego go z pozwaną stosunku pracy. Dla potrzeb tych zleceń pozwana udostępniła powodowi telefon komórkowy oraz biurko w pokoju p. W. D. (1). Powód użytkował swój prywatny komputer, na którym została zainstalowana skrzynka e-mailowa: (...) Pozwana zaprzeczyła również, jakoby odmówiła potwierdzenia na piśmie warunków zatrudnienia powoda z powodu trudnej sytuacji finansowej, albowiem za rok 2011 roku spółka osiągnęła dodatni wynik finansowy, regulowała swoje zobowiązania i rozwijała nowe rynki zbytu.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 6 maja 2015 roku uwzględnił powództwo w całości, zasądzając także na rzecz powoda zwrot kosztów procesu. Swoje rozstrzygnięcie Sąd ten oparł na następujących ustaleniach faktycznych i prawnych.

B. P. zatrudnienie w pozwanej Spółce podjął w związku z przejęciem przez Spółkę (...) spółki (...), w której był współnikiem. Spółkę (...) powód prowadził m.in. z bratem – M. P. (1). Po wykupieniu Spółki (...) powód został w pozwanej prokurentem oraz Dyrektorem do spraw produkcji i (...) (badanie

i rozwój), natomiast jego brat został Dyrektorem Zarządzającym. M. P. (1) na stanowisku Dyrektora Zarządzającego był zatrudniony do września 2012 roku, kiedy to został zastąpiony przez P. B. (1). Pozwana za rok 2010 wykazała stratę w wysokości 32.685,02 zł, za rok 2011 zysk w wysokości 24.159,70 zł, natomiast za 2012 stratę w wysokości 235.645,25 zł.

W okresie od 2 stycznia 1997 roku do 9 kwietnia 2010 roku powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku kierownika ds. zaopatrzenia, a od 12 października 2006 roku na stanowiska dyrektora ds. produkcji. W dniu 17 maja 2010 roku powód zawarł z pozwaną kolejną umowę o pracę, na czas określony. Powód został zatrudniony na stanowisku konsultanta ds. rozwoju. Początkowo na 4/5 etatu, następnie porozumieniem z dnia 1 września 2010 roku strony zmieniły warunki umowy o pracę na pełen etat z wynagrodzeniem 9.410 zł brutto. W dniu 3 stycznia 2011 roku strony zawarły kolejną umowę z tymi samymi warunkami zatrudnienia na okres do 20 sierpnia 2011 roku. W tym okresie powód był niezdolny do pracy przez 14 dni – od 1 do 14 marca 2011 roku. Za powyższe okresy powodowi wystawiono świadectwo pracy. Od 21 sierpnia 2012 roku został on również wyrejestrowany z ubezpieczeń społecznych.

Powód, niezależnie od nazwy stanowiska, miał ten sam zakres obowiązków, tj. był odpowiedzialny za badania i rozwój, nadzorował produkcję warsztatową, dbał o jej jakość, zajmował się także udoskonalaniem istniejących produktów i tworzeniem oprzyrządowania do produkcji oraz nowych akcesoriów. Kiedy kończyły się możliwości produkcyjne pozwanej produkcję zlecano firmom zewnętrznym, jednak osobą, która opracowywała technologię produkcji, ustalała wszystkie wymagania i standardy produkcji był B. P.. Do normalnych obowiązków powoda należał również udział w targach i szkoleniach na terenie całej Europy (Norwegia, Uranina, Litwa, Francja, Włochy). W związku z tym powód nie otrzymywał dodatkowego wynagrodzenia, rozliczał jedynie delegacje. Od początku zatrudnienia do 20 sierpnia 2011 roku miał nienormowany czas pracy wyznaczony zakresem zadań do wykonania. Z racji charakteru obowiązków swoją pracę wykonywał nie tylko w biurze, ale również w warsztacie, gdzie bywał dość często, jak również wyjeżdżał na targi, szkolenia, spotkania z klientami. Praktycznie nie zdarzało się w tym czasie aby powód w siedzibie firmy przebywał przez 8 godzin, normalnie było to 4-5 godzin. Bywało jednak również tak, że powód, kiedy pracował nad prototypem, pracował przez więcej niż 8 godzin, do czasu zamknięcia warsztatu. Powód w okresie trwania umów o pracę podpisywał listy obecności, ale nigdy nie było konieczności popisywania ich codziennie. Listy były podpisywane zbiorczo kilka razy w miesiącu, czasem dopiero na koniec miesiąca.

Przed rozwiązaniem umowy o pracę, czyli przed 20 sierpnia 2011 roku, M. P. (1) uprzedził powoda, że nie będzie mógł podpisać z nim umowy o pracę ze względu na sytuację finansową firmy i całej grupy J. związaną ze spadkiem sprzedaży i początkami rozwoju działalności firmy na rynku wschodnim. Priorytetem dla Dyrektora Zarządzającego było wówczas wykazanie na koniec roku zysku z działalności Spółki – ówczesna polityka firmy polegała na przesunięciu możliwych wydatków z 2011 roku na rok następny. M. P. (1) powiedział powodowi, że ma dalej normalnie wykonywać pracę, a jak sytuacja w firmie się polepszy to dostanie umowę na piśmie. Obiecał również, że wyrówna powodowi wynagrodzenie za ten okres. O powyższych ustaleniach M. P. (1) poinformował E. M. – szefa grupy J. – podczas cotygodniowej rozmowy na temat działalności firmy, co nie wywołało żadnej reakcji przełożonego. M. P. (1) o nieformalnym zatrudnieniu powoda w okresie od 20 sierpnia 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku nie poinformował swojego następcy P. B. (1). Po rozwiązaniu umowy o pracę powód otrzymał świadectwo pracy za okres do 20 sierpnia 2011 roku.

Po dniu 20 sierpnia 2011 roku powód normalnie dalej pracował na dotychczasowych warunkach. O tym że powodowi skończyła się umowa o pracę wiedzieli: M. P. (1), prokurenci E. K. (1) i W. D. (1) oraz pracownicy zajmujący się kadrami. Pozostali pracownicy nie zostali poinformowani, że powodowi nie została przedłużona umowa o pracę. W. R. – osoba świadcząca usługi informatyczne dla pozwanej – nie został poproszony o przekierowanie poczty elektronicznej przychodzącej na adres powoda do innej osoby, ani też o zmianę haseł dostępu w związku z faktem, iż powód formalnie przestał być pracownikiem pozwanej, a co miało miejsce w sytuacjach, gdy inni pracownicy kończyli współpracę z pozwaną. Większość pracowników nie zauważyła też, aby w pracy powoda cokolwiek się zmieniło. Powód również na zewnątrz nadal występował w imieniu spółki, prowadził korespondencję z norweskim działem (...), miał wizytówki, z których wynikało, że jest pracownikiem pozwanej. Nikt z osób uprawnionych do reprezentowania pozwanej nie

powiedział powodowi, że ma nie przychodzić do firmy i nie wykonywać pracy. H. W. konsultował z powodem założenia budżetu działu (...) na 2012 roku. Powód dokonywał także korekty katalogu na 2012 roku.

Po dniu 20 sierpnia 2011 roku M. P. (1) zaproponował powodowi pracę nad regulatorem spalania. Pierwsze rozmowy na temat stworzenia regulatora spalin odbyły się na przełomie 2010/2011 roku. B. P. został wyznaczony osobą do kontaktu z firmą (...), on też wyłożył swoje oczekiwania, co do tego urzędu i cały czas brał udział w pracach nad nim. Urządzenie zostało zaprojektowane według wskazówek powoda. Praca nad urządzeniem odbywała się w roku 2011 i 2012. Powód był w stałym kontakcie telefonicznym

i mailowym z G. K., który zajmował się projektowaniem regulatora spalania w firmie (...). Powód trzy razy był również w siedzibie firmy (...) i nadzorował prace na urządzeniu, osobiście również dostarczył kominek, na którym regulator spalania był testowany w laboratorium firmy (...). Po powstaniu tego urządzenia zadaniem powoda było stworzenie oprogramowania (odpowiedniego algorytmu) do regulatora spalania dostosowanego do potrzeb pozwanej. Praca nad udoskonaleniem urządzenia polegała na trwających kilka miesięcy testach. Część z nich odbywała się w siedzibie pozwanej, gdzie było stanowisko badawcze. Każda próba testowa trwała 2-3 godziny i polegała na rozpaleniu pieca, obserwacji, wprowadzeniu ewentualnych zmian na programatorze, następnie trzeba było piec schłodzić, gdyż dopiero wtedy można było wykonać kolejną próbę. Z uwagi na czasochłonność tych czynności M. P. (1) zaproponował powodowi, aby z magazynu wypożyczył piec I 400, zainstalował go w swoim domku letniskowym i tam przeprowadzał próby. Powód najczęściej testy przeprowadzał w piątki. Powód w tym czasie nie podpisywał listy obecności, nie miał też obowiązku informowania przełożonych o tym, że nie będzie go w firmie np. z powodu urlopu. W okresie od 21 sierpnia 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku nie korzystał ze zwolnień lekarskich. Za powyższy okres powód nie otrzymał wynagrodzenia.

M. P. (1), po tym jak dowiedział się, że pozwana nie przedłuży mu umowy o pracę na stanowisku Dyrektora Zarządzającego poinformował powoda, że zawarł z nim umowę o pracę na piśmie. W dniu 1 września 2012 roku powód został ponownie zatrudniony u pozwanej, tym razem jako kierownik ds. badań i rozwoju oraz konsultant ds. produkcji w wymiarze 1/2 etatu. Wówczas powód ustalił z W. D. (1), że będzie pracował codziennie w stałych godzinach od 8 do 12. Ten stosunek pracy trwał do 1 lutego 2014 roku.

Jednocześnie w okresie od 20 sierpnia 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku pozwana zawarła z powodem umowy zlecenia, których przedmiotem były: konsultacje techniczne dot. reklamacji wymiennika wodnego w dniach 29-30 grudnia 2011 roku za wynagrodzeniem 2.135 zł; konsultacje techniczne w trakcie szkolenia przedstawicieli na Litwie w dniach 26-29 lutego 2012 roku za wynagrodzeniem 2.000 zł; konsultacje techniczne w trakcie szkolenia przedstawicieli na Litwie w dniach 5-9 marca 2012 roku za wynagrodzeniem 4.000 zł; konsultacje i prezentacja akcesoriów produkowanych w J. Polska na spotkaniu przedstawicieli (...) w Norwegii w dniach 16-20 kwietnia 2012 roku za wynagrodzeniem 3.000 zł (spotkanie to jest corocznym spotkaniem przedstawicieli grupy J. w Norwegii, na którym są prezentowane nowe rozwiązania, pracownicy wymieniają się doświadczeniami itd., powód wziął w nim udział jako przedstawiciel J. Polska, prezentując regulator spalania); spotkanie w sprawie konsultacji dot. zagadnień technicznych u przedstawicieli J. Polska w P. w dniach 4-8 maja 2012 roku za wynagrodzeniem 2.400 zł; wizyta i konsultacje techniczne u przedstawicieli J. Polska, konsultacje w firmie (...).

z o.o. w I. w dniach 11-12 czerwca 2012 roku za wynagrodzeniem 1.800 zł; szkolenie dealerów na Ukrainie w dniach 16-20 lipca 2012 roku za wynagrodzeniem 3.000 zł; szkolenie w firmie (...) w dniach 28-28 sierpnia 2012 roku, za wynagrodzeniem 600 zł. Powodowi wypłacono wynagrodzenie z tytułu powyższych umów.

Powód prowadzi także działalność gospodarczą od 1990 roku. Jej przedmiotem jest wynajem lokali. Powód jest współwłaścicielem budynku przy ul. (...), gdzie w spornym okresie swoją siedzibę miała pozwana. Powód zajmował się sprawami związanymi z budynkiem, w sytuacjach, kiedy były podejmowane działania związane z dużymi nakładami inwestycyjnymi, natomiast bieżącą administracją z ramienia pozwanej, zajmował się W. D. (1). W trakcie podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u pozwanej powód z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej odprowadzał jedynie składkę zdrowotną. W okresie od 21 sierpnia 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku powód

odprowadzał składki na ubezpieczenia społeczne oraz składkę zdrowotną w pełnej wysokości, w tym okresie do urzędu skarbowego wykazywał tylko dochód z wynajmu i zleceń.

Stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, akta osobowe, a także zeznania świadków M. P. (1), H. W., M. K., R. P., J. S., G. K., M. Ż., P. B. (1), R. R., M. M. oraz powoda.

Sąd Okręgowy wskazał, iż relacje rodzinne nie miały wpływu na wiarygodność zeznań M. P. (1). Powód i świadek swoje relacje określili jako trudne i napięte, a M. P. (1) nie miał żadnego interesu w tym, aby wynik niniejszej sprawy był korzystny dla powoda, albowiem pozwana w toku procesu uprzedziła, iż w razie uwzględnienia powództwa, wystąpi przeciwko powodowi z roszczeniem regresowym. Sąd ten jedynie częściowo oparł się na zeznaniach W. D. (1) i E. K. (1), obecnych prokurentów pozwanej, nie dając im wiary co do tego, że powód po 20 sierpnia 2011 roku, żegnał się z pracownikami, potem przez kilka miesięcy nie pojawiał się w firmie, a po tym okresie jego wizyty w biurze pozwanej związane były wyłącznie z czynnościami związanymi z administrowaniem budynkiem, ewentualnie o charakterze towarzyskim. W ocenie Sądu sytuacja, w której powód żegnał się z pracownikami istotnie miała miejsce, jednak było to nie w spornym okresie, ale w okresie marzec - maj 2010 roku. Jak bowiem zeznał powód, wówczas doszło między nim, a bratem M. P. (1) do kłótni. Powód przyznał, że wówczas faktycznie spakował swoje rzeczy i pożegnał się z pracownikami, jednak po miesiącu doszedł do przekonania, iż praca u pozwanej dużo dla niego znaczy, przeprosił brata i ponownie został zatrudniony. Ta wersja zdarzeń znajduje potwierdzenie w świadectwach pracy, z których wynika, iż powód miał przerwę w zatrudnieniu między 9 kwietnia a 17 maja 2010 roku, poza tym inni świadkowie, którzy na co dzień współpracowali z powodem - H. W., M. K., R. P., J. S. - wskazali, że nie zauważyli aby powoda nie było kilka miesięcy w pracy, wręcz przeciwnie podkreślali, że w jego pracy nic się nie zmieniło. Świadek M. K. przyznał co prawda że było tak, że powoda nie było w pracy „trzy tygodnie – miesiąc”, ale jednocześnie nie potrafił określić dokładnie kiedy to było, co nie wyklucza możliwości, aby taka sytuacja miała miejsce nie w 2011 roku tylko rok wcześniej, tym bardziej, że dalej świadek zeznał, że powód „co do zasady był w pracy” i „nie było takiego roku że nie przychodził do pracy”. Sąd nie dał wiary zeznaniom tych świadków również co do tego, że powód nie brał udziału w tworzeniu budżetu działu (...) na 2012 roku przede wszystkim dlatego, że stały one w sprzeczności z zeznaniami świadka H. W., bezpośrednio odpowiedzialnego za ten budżet, który przyznał, że konsultował założenia budżetu z powodem z uwagi na jego większe doświadczenie, a także z treścią wiadomości e-mailowej z 4 listopada 2011 roku dot. tego budżetu, którą E. K. (2) wysłała m.in. na firmowy adres powoda. Twierdzenia świadków w tym zakresie opierały się natomiast jedynie na założeniu, że powód nie mógł brać udziału w tworzeniu budżetu tylko z tego powodu, że formalnie nie był pracownikiem pozwanej albo na stwierdzeniu, że powód tak naprawdę nic do tego budżetu nie wносił.

Sąd Okręgowy, na podstawie art. 217 § 2 i 3 k.p.c., oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka E. M., gdyż kwestia wiedzy lub nie świadka w zakresie niewypłaconego powodowi wynagrodzenia nie miała wpływu na rozstrzygnięcie kwestii skutecznego, bądź nieskutecznego, zawarcia umowy o pracę z powodem w spornym okresie. Ponadto Sąd ten uznał za wystarczające dla poczynienia ustaleń w tym zakresie zeznania M. P. (1), który wskazał, że w cotygodniowej rozmowie telefonicznej poinformował E. M. o tym, że powód pracuje bez wynagrodzenia. Ponadto na zasadzie art. 217 § 3 k.p.c. Sąd ten uznał, że brak było podstaw do dopuszczenia dowodu z uzupełniającego przesłuchania W. D. (1), E. K. (1) oraz P. B. (1).

Zdaniem Sądu Okręgowego w okresie od 21 sierpnia 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku strony łączyła umowa o pracę, na warunkach jak w poprzedniej umowie, która uległa rozwiązaniu w dniu 20 sierpnia 2011 roku, na podstawie której powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku konsultanta ds. rozwoju z wynagrodzeniem 9.410 zł brutto. Na powyższą ocenę wpływ miały specyficzne relacje panujące w pozwanej spółce, w której nadal na porządku dziennym były nieformalne ustalenia, w szczególności na szczeblu kadry zarządzającej. Nadto pozwana wykupiła rodzinną spółkę, w której powód i jego brat – M. P. (1) byli współnikami. Z biegiem czasu te relacje ulegały modyfikacjom – powód początkowo zatrudniony na stanowisku Dyrektora ds. produkcji i (...) (badanie i rozwój), stał się podległym swojemu bratu pracownikiem. Napięte relacje między M. P. (1) a powodem, będące wynikiem mieszania się spraw rodzinnych i zawodowych, które rodziły częste konflikty – świadek M. P. (1) jako wieloletni Dyrektor Zarządzający z jednej strony zobowiązany był do dbałości o dobry wynik finansowy firmy, z drugiej strony

z pewnością miał na względzie dobro brata, którego oczekiwania finansowe były znacznym obciążeniem dla pozwanej. Nie budziło jednak wątpliwości Sądu, iż M. P. (1) pełniący w spornym okresie funkcję Dyrektora Zarządzającego był osobą uprawnioną do zawierania w imieniu pracodawcy umów o pracę i jak przyznał istotnie taką umowę, w formie ustnej, zawarł

z powodem, obiecując, iż wynagrodzenie z jej tytułu otrzyma w bliżej nieokreślonym, późniejszym terminie tj. kiedy poprawi się kondycja finansowa Spółki.

Powód, mimo braku pisemnej umowy, na polecenie M. P. (1), świadczył pracę od poniedziałku do piątku, pod kierownictwem pozwanej, wykonując nadal te same czynności. Powód zarówno do 20 sierpnia 2011 roku, jak i po tym czasie miał nienormowany czas pracy, wyznaczony wymiarem zadań do wykonania, jednocześnie ustalenia wymiaru czasu pracy powoda w spornym okresie nie można oceniać wyłącznie przez pryzmat czasu, jaki spędzał w biurze, albowiem należało wziąć pod uwagę, iż jego obowiązki były związane z tworzeniem nowych rozwiązań dla pozwanej i udoskonalaniem istniejących produktów, jak też nadzorem nad produkcją warsztatową. Powód w spornym okresie przez kilka miesięcy prowadził intensywne prace nad oprogramowaniem do regulatora spalania. Prace te powód przeprowadzał w domku letniskowym, na wypożyczonym z magazynu pozwanej kominku, ewentualnie na stanowisku badawczym w warsztacie. Świadkowie - pracownicy warsztatu, zgodnie zeznali, iż w spornym okresie z powodem spotykali się prawie codziennie w warsztacie. Żaden z nich nie potwierdził również twierdzeń pozwanej o wielomiesięcznej nieobecności powoda. W okresie trwania poprzednich umów o pracę do normalnych obowiązków powoda należał również udział w targach i szkoleniach na terenie całej Europy (Norwegia, Uranina, Litwa, Francja, Włochy), co w okresie spornym powód realizował w ramach umów zleceń. Pozwana zasadność zawierania z powodem umów zlecenia w spornym okresie tłumaczyła zmianą zasad współpracy, jednak w ocenie Sądu w tym zakresie bardziej wiarygodne są zeznania M. P. (1), który przyznał, iż zlecenia miały na celu formalne potwierdzenie tego, iż powód na szkoleniach, czy targach występuje w imieniu pozwanej oraz zapewnienie mu przynajmniej zwrotu wydatków. Jednocześnie świadek ten racjonalnie wytłumaczył powód dla którego nie zawarł z powodem umowy na piśmie wskazując, iż w ówczesnym czasie polityka w całej grupie polegała na przesunięciu wszelkich możliwych wydatków na rok 2012, a dla niego, jako Dyrektora Zarządzającego spółką, priorytetem było wykazanie na koniec roku 2011 zysku. Niewątpliwym było również, że uwzględnienie w bilansie wynagrodzenia powoda, które miesięcznie wynosiło 9.410 zł, spowodowałoby powstanie straty na koniec 2011 roku.

W ocenie Sądu I instancji zgromadzony materiał dowodowy potwierdza, że powód w okresie od 21 sierpnia 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku pracował w ramach stosunku pracy, w takim samym wymiarze czasu pracy, jak wcześniej, brał stały i czynny udział w pracach nad regulatorem spalania, brał udział w tworzeniu budżetu działu (...) na 2012 roku, dokonywał korekty katalogu na 2012 rok, jeździł na szkolenia i targi, jako przedstawiciel pozwanej, prowadził korespondencję mailową z norweskim działem (...). Powód po dniu 20 sierpnia 2011 roku nadal korzystał z firmowej skrzynki mailowej, podczas gdy w zakładzie tym praktyką było przekierowywanie poczty oraz zmiana haseł po zakończeniu umowy pracę. Natomiast umowy zlecenia na wyjazdy (szkolenia, targi itd.), które do tej pory wychodziły w normalny zakres pracowniczy obowiązków powoda, miały na celu usankcjonowanie działalności powoda jako przedstawiciela pozwanej. W tej sytuacji, za sporny okres, należało mu się, na podstawie art. 80 k.p., wynagrodzenie w wysokości w jakiej otrzymywał je dotychczas. Powód domagał się wynagrodzenia za pracę w spornym okresie w wysokości 9.410 zł miesięcznie, pomniejszonego o kwoty wypłacone z tytułu poszczególnych umów zlecenia. Pozwany nie kwestionował wyliczenia powoda, jak też terminów płatności. Dlatego też Sąd Okręgowy uznał roszczenie powoda za uzasadnione w całości. O odsetkach Sąd ten orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.p.c. zasądzając je zgodnie z żądaniem, tj. w wysokości ustawowej, od dnia wymagalności (art. 86 § 1 k.p. w zw. z art. 85 § 2 k.p.). O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając je w całości od pozwanego na rzecz powoda.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła pozwana Spółka (...) domagając się jego zmiany i oddalenia powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach instancji odwoławczej. Pozwana zarzuciła naruszenie przepisów postępowania oraz prawa materialnego, które miało wpływ na wynik sprawy,

skutkując w szczególności błędnym ustaleniem, iż pomiędzy powodem o pozwaną spółka istniał stosunek pracy oraz zasądzenie dochodzonego przez powoda wynagrodzenia, tj.:

- art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c. poprzez niezastosowanie tych przepisów w zakresie dotyczącym ustalenia wysokości dochodzonego przez powoda wynagrodzenia za pracę oraz ilości godzin świadczonej pracy;

- art. 229 k.p.c. oraz art. 230 k.p.c. poprzez uznanie, iż wysokość roszczenia nie była kwestionowana przez stronę pozwaną, podczas gdy strona pozwana wielokrotnie kwestionowała zarówno wysokość tego roszczenia zarówno jeśli chodzi o kwotę, jak i ilość godzin przepracowanych przez powoda;

- nie wyjaśnienie okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy dotyczących wysokości wynagrodzenia, ilości godzin pracy świadczonej przez niego pracy w spornym okresie;

- art. 233 k.p.c., polegające na tym, iż pomimo, że zeznania świadków zwłaszcza W. D., E. K. są spójne i konsekwentne, sąd odmówił im w dużej części wiary dając w pełni wiarę wyjaśnieniom powoda oraz świadka M. P. (2), który miał oczywisty interes, aby zeznawać na korzyść swojego brata i które są sprzeczne z zeznaniami świadków W. D. i E. K., a także z zeznaniami samego powoda;

- art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c. poprzez bezzasadne oddalenie wniosku o dopuszczenie zeznań świadka E. M.;

- błędne ustalenia Sądu Okręgowego pozostające w sprzeczności w zebranych w sprawie materiałach dowodowych oraz stanowiące naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów wynikającej z art. 233 k.p.c., polegające na przyjęciu, iż:

a. powód dalej pracował na dotychczasowych warunkach po 20 sierpnia 2011 roku pomimo oczywistej sprzeczności tego ustalenia z zeznaniami świadków W. D. i E. K., którzy mieli najbliższy kontakt z powodem w zakładzie pracy i którzy potwierdzili, iż powód nie stawał się do pracy, przebywał w budynku jedynie w niektóre dni tygodnia po 3-4 godziny, zajmował się w czasie pracy administrowaniem nieruchomości wynajmowanej Spółce;

b. uznanie za wiarygodne zeznań świadka M. P. (1) - brata powoda oraz zeznań B. P., pomimo istotnych rozbieżności pomiędzy tymi zeznaniami, a także sprzeczności z zeznaniami świadków W. D. oraz E. K.;

c. uznanie w całości za wiarygodne zeznań świadków H. W., M. K., R. P. oraz J. S. pomimo ich sprzeczności z zebranych w sprawie materiałach dowodowych, w tym w szczególności z okresami nieobecności powoda w pracy wynikającymi ze świadectwa pracy,

d. powodowi należało się wynagrodzenie w dochodzonej wysokości pomimo jednoczesnego ustalenia, iż pomiędzy stronami nigdy nie doszło do potwierdzenia umowy o pracę, a zatem także warunków tej umowy obejmujących wysokość wynagrodzenia za pracę, co potwierdził zeznając sam powód, oraz nie została wykazana ilość godzin świadczonej przez powoda pracy,

e. błędne ustalenie, iż powód objęty był zadaniowym systemem czasu pracy i miał nienormowany czas pracy wyznaczony zakresem zadań do wykonania;

f. błędne ustalenie, iż umowy zlecenia zawierane z powodem miały na celu jedynie „usankcjonowanie działalności powoda jako przedstawiciela pozwanej”;

g. błędne ustalenie, iż powód prowadził w spornym okresie intensywne prace nad oprogramowaniem do regulatora spalania, które polegały na licznych, wielogodzinnych eksperymentach - ustalenie to oparte zostało całkowicie na gołosłownych twierdzeniach powoda, którym Sąd dał bezkrytycznie w całości wiarę;

h. błędne ustalenia, iż w pozwanej spółce na porządku dziennym były nieformalne ustalenia, w szczególności na szczeblu kadry zarządzającej, chociaż ustalenie takie nie wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego i jest sprzeczne z zeznaniami świadków

W. D., E. K. i P. B..

- art. 80 k.p., co polegało na uznaniu, iż powodowi należy się wynagrodzenie za pracę, której nie wykonał.

W uzasadnieniu apelacji pozwana Spółka wskazała, iż Sąd Okręgowy błędnie przyjął, że roszczenie co do wysokości nie było sporne. Pozwana bowiem roszczenie to zakwestionowała już w odpowiedzi na pozew, w piśmie procesowym z dnia 10 marca 2015 roku oraz na rozprawie z dnia 23 kwietnia 2015 roku. Co więcej pozwana kwestionowała roszczenie powoda także co do zasady. Zeznania świadków, a zwłaszcza W. D. i E. K. potwierdziły, iż powód w niektóre dni (poniedziałki, piątki) w ogóle nie pojawiał się w pracy, a w te dni, w które się pojawiał, przebywał w pomieszczeniach firmy po 3-4 godziny. Tymczasem zgodnie z przepisem art. 80 kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W tej sytuacji, nawet przyjmując, iż powód pozostawał w spornym okresie w stosunku pracy, nie może on dochodzić wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, albowiem pracy w takim wymiarze w spornym okresie nie świadczył. Pozwana podkreśliła, iż zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodowego zawartą w art. 6 k.c., po zakwestionowaniu przez nią wysokości roszczenia i w sytuacji gdy powód był w pomieszczeniach pozwanej Spółki tylko w niektóre dni tygodnia oraz przebywał w nim jedynie po kilka godzin dziennie, to strona powodowa zobowiązana była udowodnić wysokość dochodzonego roszczenia, w tym także ilość godzin faktycznie przepracowanych.

Sąd Okręgowy bezpodstawnie przyjął, iż powodowi należało się wynagrodzenie w dochodzonej wysokości pomimo jednoczesnego ustalenia, iż pomiędzy stronami nigdy nie doszło do potwierdzenia umowy o pracę, a zatem także warunków tej umowy obejmujących wysokość wynagrodzenia za pracę. Nawet sam powód słuchany informacyjnie przyznał, iż „nie umawialiśmy się na żadne wynagrodzenie”.

Powód sam przyznał, iż w spornym okresie nie podpisywał list obecności, miał bowiem świadomość braku zatrudnienia. Dodatkowo świadek W. D., który przebywał z powodem w tym samym pokoju, a także świadek E. K. pełniący funkcję kadrowej, potwierdzili, iż powód przebywał w budynku jedynie po 3-4 godziny dziennie i nie we wszystkie dni tygodnia, a w niektóre dni (poniedziałki i piątki), powód w ogóle nie pojawiał się w pracy. Sąd Okręgowy nie ustalił, aby powód świadczył pracę przez 8 godzin przez pięć dni w tygodniu. Twierdzenia powoda, iż wykonywał pracę w domu rzekomo pracując godzinami nad regulatorem spalania są gołosłowne i nieoparte żadnymi dowodami. Na rozprawie w dniu 23 kwietnia 2015 roku pełnomocnik strony pozwanej zaprzeczył tym twierdzeniom powoda. Strona powodowa nie złożyła wykazu godzin spędzonych rzekomo przez powoda nad regulatorem spalin. Trudno zatem uznać za udowodnione, iż powód robił cokolwiek w tym zakresie, poza tym, iż regulator ten został mu wypożyczony. W tej sytuacji ustalenie, iż powód prowadził w spornym okresie intensywne prace nad oprogramowaniem do regulatora spalania, które polegały na licznych, wielogodzinnych eksperymentach, oparte zostało całkowicie na gołosłownych twierdzeniach powoda, którym Sąd dał bezkrytycznie w całości wiarę, pomimo zaprzeczenia tym twierdzeniom przez stronę pozwaną. Powód zresztą zeznając, nie był w stanie określić ile godzin pracy przeznaczał na pracę nad regulatorem spalin. Co więcej, nawet w czasie, gdy powód przebywał w zakładzie pracy, nie zajmował się wykonywaniem pracy, lecz innymi rzeczami w tym m.in. administrowaniem nieruchomością, którą wynajmował Spółce (...), a także porządkowaniem biurka czy pakowaniem rzeczy.

Wobec powyższego uznanie przez Sąd, iż wysokość roszczenia powoda nie była kwestionowana, pomimo jej wielokrotnego zakwestionowania przez stronę pozwaną, stanowiło naruszenie przepisów art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. oraz art. 229 i 230 k.p.c. W rezultacie Sąd Okręgowy nie wyjaśnił okoliczności mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy dotyczących wysokości wynagrodzenia powoda - ilości godzin pracy świadczonej w spornym okresie.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd Okręgowy dokonał także ustaleń sprzecznych z zebrany materiałem dowodowym z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. Sprzeczne z logiką oraz zasadami doświadczenia życiowego była odmowa dania wiary przez Sąd Okręgowy zeznaniom świadków W. D. oraz E. K., natomiast danie w całości wiary zeznaniom świadka M. P. (1), który jest bratem powoda i podobnie jak on ma interes w uzyskaniu dodatkowych wypłat z (...) Sp.

z o.o. Znajduje to potwierdzenie m.in. w tym iż M. P. (1) uzyskał nakaz zapłaty przeciwko (...) Sp. z o.o. wydany przez Sąd Okręgowy w Gdańsku Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt VII Np 1/15 na kwotę 140.400 zł z tytułu odszkodowania na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Podobnie w całości i bezkrytycznie Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom powoda, chociaż pozostają one w sprzeczności zarówno z zeznaniami świadków W. D. oraz E. K., jak i samego powoda. Tymczasem to właśnie ci świadkowie mieli najbardziej bezpośredni kontakt z powodem w czasie jego zatrudnienia w pozwanej zakładzie pracy, także w spornym okresie, a świadek W. D. zajmował przez cały ten okres z powodem wspólny pokój. Zeznania obu tych świadków są przy tym spójne i konsekwentne. Świadkowie ci przede wszystkim potwierdzili, iż powód miał świadomość po 20 sierpnia 2011 roku, że stosunek pracy pomiędzy nim a pozwaną spółką ustał. Pozostaje to w sprzeczności z zeznaniami świadka M. P. (1) oraz zeznaniami powoda, którzy utrzymywali, iż niejako od razu porozumieli się w kwestii nieformalnej umowy o pracę. Co więcej sam powód zeznał, iż jego brat - M. P. (1), regularnie, co miesiąc, obiecywał, że go zatrudni, jak poprawi się sytuacja finansowa. Sytuacja ta jednak się nie poprawiła. Brat „dał mu etat” dopiero jak sam odchodził z firmy we wrześniu 2012 roku w wyniku nie przedłużenia mu umowy o pracę. Wcześniej brat - M. P. (1) obiecywał powodowi, iż jak zrobi regulator spalania, to dostanie etat.

Powód pod 21 sierpnia 2011 roku podpisał dokumenty dotyczące wyrejestrowania go z ZUS, odebrał świadectwo pracy nie kwestionując czegokolwiek. Powód nie domagał się też zapłaty jakiegokolwiek wynagrodzenia. Zachowanie powoda wskazywało jednoznacznie, iż akceptuje on to, iż stosunek pracy ustał oraz nie jest już pracownikiem pozwanej Spółki. Następnie przez ponad 1,5 miesiąca powód nie pojawiał się w pozwanej Spółce w godzinach jej pracy. Około połowy października 2011 roku powód zaczął pojawiać się w pomieszczeniach Spółki (...). Na pytanie zajmującego z nim wspólnie ten sam pokój W. D. (1), po co przychodzi do pracy, skoro jego stosunek pracy ustał, powód odpowiedział, iż nie ma co robić. W tym czasie rozpoczął on sprzątanie swojego miejsca pracy. Polegało to w szczególności na porządkowaniu biurka i regałów w zajmowanym przez niego pokoju wspólnie z p. W. D. (1) oraz wkładaniu papierów do kartonu. Tego typu porządki wykonywane były przez powoda przez około miesiąc, podczas nieregularnych i krótkotrwałych wizyt w siedzibie Spółki. Dobitnie świadczyło o tym także to, iż pożegnał się z niektórymi pracownikami potwierdzając w rozmowach z nimi, iż jego stosunek pracy z pozwaną Spółką się zakończył, co powód sam potwierdził na rozprawie w 4 listopada 2010 roku, czym jednocześnie podważył wiarygodność zeznań swojego brata.

W tych okolicznościach uznanie zeznań M. P. za wiarygodne było sprzeczne z logiką oraz zasadami doświadczenia. Podobnie jak ustalenie, iż powód dalej normalnie pracował na dotychczasowych warunkach po 20 sierpnia 2011 roku pomimo oczywistej sprzeczności tego ustaleniami z zeznaniami świadków W. D. i E. K..

Zeznania świadków H. W., M. K., R. P. oraz J. S., którzy zeznali, iż widywali powoda w pracy, nie potwierdzają ani ilości godzin pracy powoda, ani wysokości dochodzonego przez niego wynagrodzenia, ani też faktu zatrudnienia powoda w spornym okresie. Powód miał dostęp do pomieszczeń zakładu pracy jako współwłaściciel oraz osoba pełniąca funkcję administratora nieruchomości. Świadkowie ci nie byli pewni okresu, którego dotyczą ich zeznania, a także nie wiedzieli o okresach nieobecności powoda w pracy twierdząc, iż cały czas był w pracy, co stoi w oczywistej sprzeczności ze stanem faktycznym ustalonym w sprawie, w tym z okresami nieobecności wynikającymi ze świadectwa pracy powoda z dnia 3 lutego 2014 roku. Ze świadectwa tego wynika, iż powód był nieobecny w pracy w m.in. od 1 do 14 marca 2011 roku z powodu choroby, a od 27 lipca do 13 sierpnia 2010, od 12 października do 10 listopada 2010, od 15 do 30 listopada 2010, od 22 grudnia 2010 do 26 stycznia 2011 oraz od 1 marca do 20 sierpnia 2011 roku. Wobec tego zeznania w/w świadków, jako sprzeczne z rzeczywistym stanem rzeczy, należało uznać tendencyjne, nieobiektywnie, składane na korzyść powoda, a w rezultacie jako niewiarygodne.

Ustalenie Sądu Okręgowego, iż powód w spornym okresie miał nienormowany czas pracy wyznaczony zakresem zadań do wykonania, nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym i pozostaje w sprzeczności z zeznaniami świadków W. D. oraz E. K.. Sąd Okręgowy błędnie ustalił, iż umowy zlecenia zawierane z powodem miały na celu jedynie „usankcjonowanie działalności powoda jako przedstawiciela pozwanej”. Przedmiotem w/w umów zleceń były czynności, które nie należały do zakresu obowiązków powoda w ramach łączącego go z pozwaną spółką stosunku pracy. W rzeczywistości jednak M. P. (1) wykorzystywał umowy zlecenia, aby wypłacić bratu - B. P. jakieś pieniądze

z uwagi na to, że był w tej sprawie indagowany przez brata. Sąd Okręgowy błędnie dokonał ustalenia, iż w pozwanej Spółce na porządku dziennym były rzekomo nieformalne ustalenia, w szczególności na szczeblu kadry zarządzającej. Ustalenie takie opiera się w całości na zeznaniach świadka M. P. (1), które nie są wiarygodne. Zeznania świadków W. D., E. K. i P. B., a nawet samego powoda, nie potwierdzają, aby istniały w pozwanej Spółce tego rodzaju nieformalne układy z pracownikami. Bez wątpienia M. P. (1) miał interes, aby tak zeznać, albowiem takie twierdzenie pozwoliło mu na wytłumaczenie własnego naruszenia polegającego na zawarciu rzekomo „nieformalnej” umowy z bratem z pełną świadomością naruszenia prawa pracy, co sam potwierdził zeznając w charakterze świadka.

W ocenie pozwanego powód mógłby dochodzić wynagrodzenia, gdyby wykazał, iż w spornym okresie faktycznie wykonywał pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Tymczasem powód sam przyznał, iż świadczył pracę przez kilka godzin dziennie, a w niektóre dni w ogóle nie pojawiał się w pracy. Świadkowie powołani przez stronę powodową stwierdzili jedynie, iż widywali powoda w pracy. Nie byli jednak w stanie określić jakiego okresu czasu dotyczyły ich spostrzeżenia oraz w jakim wymiarze czasu powód świadczył pracę. Twierdzenie powoda, iż świadkowie pomylili okresy, nie zasługuje na wiarę, albowiem nie zeznali oni, iż nieobecność powoda w tym czasie spowodowana była chorobą. Powód przy tym ewidentnie zachowywał się w sposób potwierdzający, iż ma świadomość zakończenia z nim stosunku pracy. Tymczasem strona powodowa nie wykazała, aby doszło do uzgodnienia pomiędzy braćmi, tj. M. P. (1) oraz B. P. jakiejś wysokości wynagrodzenia. Nie wiadomo zatem dlaczego przyjęto w pozwie, iż powód zarabiał miał 9.410 zł miesięcznie. Tym bardziej, że w późniejszym okresie, tj. od dnia 14 sierpnia 2012 roku M. P. (1) jako prokurent pozwanej spółki oraz B. P. uzgodnili kwotę w wysokości 3.560 zł brutto jako wynagrodzenie powoda na 1/2 etatu, co w przeliczeniu na pełny etat daje kwotę 7120 zł brutto, a zatem kwotę znacznie niższą od dochodzonej przez powoda w mniejszym procesie. Powód w swoich zeznaniach stwierdził, iż pracował średnio po 4-5 godzin sam nie precyzując, ile czasu spędził pracując rzekomo na regulatorium spalin. W tej sytuacji zasądzenie przez Sąd Okręgowy powodowi całej dochodzonej przez niego kwoty, nastąpiło z naruszeniem art. 80 k.p.

Pozwana dodała także, że Sąd Okręgowy bezzasadnie pominął wniosek o przesłuchanie świadka E. M. naruszając przy tym przepisy art. 217 § 1, 2 i 3 k.p.c. Zeznania tego świadka pomogłyby ustalić okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia sprawy, a mianowicie, iż doszło do nieformalnych ustaleń pomiędzy powodem a jego bratem w kwestii nieformalnego zatrudnienia oraz niepłacenia powodowi wynagrodzenia. Zeznania świadka E. M. pomogłyby także rozstrzygnięciu wiarygodności zeznania M. P. (1), który miał oczywisty interes, aby zeznawać na korzyść swojego brata. Jednocześnie potrzeba dopuszczenia zeznań świadka E. M. pojawiła się dopiero w trakcie procesu, w wyniku zeznań złożonych przez M. P. (1).

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja nie podlegała merytorycznemu rozpoznaniu z uwagi na stwierdzoną z urzędu nieważność postępowania, albowiem w myśl art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Stosownie do treści art. 379 pkt 4 k.p.c. nieważność postępowania zachodzi m.in. wówczas, gdy skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa. Zgodnie zaś z art. 47 § 2 ust. 1 k.p.c. w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznaje sprawy z zakresu prawa pracy m.in. o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Powyższy przepis dotyczy nie tylko spraw, w których strona powodowa formalnie występuje z roszczeniem opartym na art. 189 k.p.c. i domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy. Ławniczy skład rozpoznaje również sprawy, w których strona powodowa domaga się zapłaty wynagrodzenia za pracę, które warunkuje wstępne rozstrzygnięcie, czy w ogóle istniał stosunek pracy. Takie stanowisko wynika przede wszystkim z jednoznacznego stwierdzenia ustawodawcy, że sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy w pierwszej instancji rozpoznaje sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Nadto ustawodawca uznaje za niezbędny ich udział w niektórych istotnych sprawach z zakresu prawa pracy (art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c.), co znajduje również umocowanie w Konstytucji

(art. 182). Określony ustawą skład sądu jest bezwzględny, gdyż jego naruszenie powoduje nieważność postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Tym samym w sytuacjach gdy jedna ze stron kwestionuje istnienie stosunku pracy lub istnienie tego rodzaju stosunku jest wątpliwe za właściwy należy uznać sąd w pierwszej instancji w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (por. wyrok SN z dnia 7 czerwca 2011 roku, II PK 256/10, OSNP 2012/13-14/172). Jednocześnie zaznaczyć należy, że nieważność postępowania zachodzi w każdym przypadku, gdy skład sądu orzekającego jest sprzeczny z przepisami prawa (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1968 roku, III CZP 119/68; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2004 roku, V CK 326/03, LEX nr 602420).

Uzasadnienie dla decyzji ustawodawcy o uznaniu omawianej sytuacji za przyczynę nieważności postępowania należy odnosić do motywów pozostawienia rozpoznania spraw wymienionych w art. 47 § 2 pkt 1 k.p.c. w składzie z udziałem ławników. Uzasadnienie rządowego projektu nowelizacji omawianych przepisów z 2007 roku, zaakceptowane przez Sejm, wskazuje, iż celem takiej regulacji było rozpoznanie spraw z zakresu prawa pracy o: ustalenie istnienia, nawiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu i o roszczenia z tym związane, odszkodowanie lub zadośćuczynienie w wyniku stosowania mobbingu przez osoby z dużym doświadczeniem zawodowym i życiowym, z uwzględnieniem „sprawiedliwości społecznej” (Sejm RP V kadencji, nr druku: 639). W tym kontekście składem sędziowskim z udziałem ławników objęte są sprawy o największej doniosłości społecznej, a więc związane z istnieniem i funkcjonowaniem stosunku pracy jako najważniejszego źródła przychodów i podstawy egzystencji społeczeństwa (por. uchwała SN z dnia 5 czerwca 2013 roku, III PZP 2/13, OSNP 2014/2/17).

Nadmienić przy tym trzeba, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że jeżeli wśród roszczeń z zakresu prawa pracy dochodzonych w jednym postępowaniu znajduje się roszczenie, do którego rozpoznania w pierwszej instancji właściwy jest sąd w składzie jednego sędziego, jako przewodniczącego i dwóch ławników, sąd w takim samym składzie jest właściwy także do rozpoznania pozostałych roszczeń (uchwała SN z dnia 4 lutego 2009 roku, II PZP 14/08, OSNP 2009, nr 17-18, poz. 218). Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 20 marca 2009 roku (I PZP 8/08, OSNP 2009/17-18/219, Biul.SN 2009/3/19, M.P.Pr. 2009/9/481-486, LEX nr 486165), gdzie wyjaśnił, że w sprawie z zakresu prawa pracy w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników może rozpoznać kilka roszczeń łącznie dochodzonych przez powoda w jednym postępowaniu (art. 191 i 193 § 1 k.p.c.), jeżeli wśród nich znajduje się choćby jedno, którego rozpoznanie powinno nastąpić w takim składzie.

W niniejszej sprawie powód domagał się zapłaty wynagrodzenia ze stosunku pracy za okres blisko 12 miesięcy. Powód co prawda wprost nie wskazał, że żąda również ustalenia stosunku pracy, to jednak w pozwie wskazał jakie okoliczności świadczyły, jego zdaniem, o nawiązaniu stosunku pracy za określonym wynagrodzeniem. Powód sam wskazał, że nie zawarto umowy o pracę na piśmie i poczyniono w tym zakresie jedynie ustne ustalenia, zaś zaległe wynagrodzenie miało zostać mu wypłacone z chwilą poprawy kondycji finansowej pozwanej Spółki. Pozwany pracodawca w odpowiedzi na pozew wyraźnie zakwestionował roszczenie powoda nie tylko co do wysokości, ale też co do zasady, wskazując, iż dotychczasowa umowa o pracę wygasła z upływem czasu na jaki została zawarta, a z powodem nie zawarto nowej umowy o pracę, która to umowa w ocenie powoda stanowiła podstawę jego roszczenia, czego powód miał świadomość.

Przy tak określonym roszczeniu i zajętych przez pozwanego pracodawcę stanowisku stosunek pracy był wątpliwy i ocena zasadności roszczenia majątkowego powoda wymagała uprzedniego ustalenia stosunku pracy jako wstępnego (samodzielnego) elementu powództwa. Dopiero pozytywne rozstrzygnięcie w kwestii istnienia spornego stosunku pracy umożliwiło ustalenie czy dochodzona przez powoda kwota zaległego wynagrodzenia jest uzasadniona w świetle przepisów prawa i postanowień umowy o pracę.

Skoro zatem Sąd Okręgowy całe gros swoich ustaleń i rozważań prowadził na temat nawiązania i istnienia stosunku pracy, a jednocześnie sprawę rozpoznał w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego, bez udziału ławników, to przedmiotowe postępowanie

w całości dotknięte jest bezwzględłą przyczyną nieważności. Podkreślić bowiem trzeba, że skład sądu determinuje rzeczywisty przedmiot sprawy, a ten wymagał wstępnego ustalenia czy strony faktycznie łączył stosunek pracy. Skoro w toku przedmiotowej sprawy ocenie podlegało istnienie stosunku pracy, do rozpoznania którego jest właściwy wyłącznie sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników, to skład właściwy do rozpoznania roszczenia o zapłatę wynagrodzenia z tytułu pracy, które rozpoznawane jest w składzie jednego sędziego przewodniczącego, musiał zapewniać realizację tego wyjątku.

Z uwagi na to, że Sąd Apelacyjny stwierdził zaistnienie nieważności postępowania z przyczyn, o których mowa wyżej, zaistniała konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego, zniesienia postępowania w całości i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Z tych też względów bezprzedmiotowe było merytoryczne rozpoznawanie przez Sąd odwoławczy zarzutów apelacji, jak również prowadzenie uzupełniającego postępowania dowodowego. Dlatego też więc wyłącznie rozwładze Sądu Okręgowego przy ponownym rozpoznaniu sprawy pozostawić należy ocenę stanowiska pozwanego pracodawcy zaprezentowaną w apelacji.

Mając powyższe ustalenia i rozważania na uwadze, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 2 k.p.c. i art. 379 pkt 4 k.p.c. orzekł, jak w sentencji tj. uchylił zaskarżony wyrok, znosząc postępowanie przed Sądem I instancji w całości i przekazał sprawę Sądowi I instancji

do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej (art. 108 § 2 k.p.c.).