

Sygn. akt III APa 15/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Dariusz Płaczek (spr.)
Sędziowie:	SSA Grażyna Wiśniewska SSA Krystian Serzysko
Protokolant:	st.sekr.sądowy Dorota Stankowicz

po rozpoznaniu w dniu 3 sierpnia 2016 r. w Krakowie

sprawy z powództwa **P. J.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w L.**

o wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i odszkodowanie

na skutek apelacji powoda P. J. i pozwanego (...) Sp. z o.o. w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Kielcach V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 30 marca 2016 r. sygn. akt V P 35/14

I. z m i e n i a zaskarżony wyrok w pkt IV w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w L. na rzecz powoda P. J. kwotę 4 785 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

II. w pozostałym zakresie oddala apelację powoda;

III. oddala apelację strony pozwanej;

IV. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w L. na rzecz powoda P. J. kwotę 1880 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt III APa 15/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 marca 2016r. Sąd Okręgowy w Kielcach w punkcie I zasądził od strony pozwanej – (...) Sp. z o.o. w L. na rzecz P. J. tytułem wynagrodzenia kwoty: 5929, 26 zł. wraz ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty, 11 400, 00 zł. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2013 r. do dnia zapłaty, 11400

zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty; 11400 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2013 r. do dnia zapłaty; 11400 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 12 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty; 11400 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 września 2013 r. do dnia zapłaty; 4350 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2014 r. do dnia zapłaty. W punkcie II wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 23 885, 71 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 lutego 2014r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalenty na niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W pozostałym zakresie Sąd oddalił powództwo (punkt III), a koszty postępowania między stronami wzajemnie zniósł (punkt IV).W punkcie V wyroku Sąd Okręgowy nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 448, 73zł, a w punkcie VI nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 11 400 zł.

Sąd Okręgowy ustalił, iż P. J. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony zawartą w dniu 12 października 2004 r. był zatrudniony w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Handlowym (...) z siedzibą w L. należącym do A. J., z wynagrodzeniem w wysokości 2 200 zł, na stanowisku dyrektora. W dniu 7 sierpnia 2012 r. Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Handlowym (...) zostało wniesione aportem do (...) Sp. z o.o, w L., w wyniku czego nastąpiło przejście dotychczasowego zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23⁽⁽¹⁾⁾§ 1 k.p. Wspólnikami spółki byli A. J. pełniący funkcję prezesa zarządu i E. J.. W skład rady nadzorczej wchodził K. W. i E. J. oraz K. M.. Na podstawie uchwały rady nadzorczej spółki z dnia 23 listopada 2012 r. P. J. został powołany do zarządu spółki i pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki. W dniu 27 listopada 2012r. K. W., jako członek rady nadzorczej tej spółki podpisał z powodem aneks do umowy o pracę, mocą którego z dniem 1 grudnia 2012 r. powodowi powierzone zostało stanowisko pracy prezesa zarządu spółki i podwyższone zostało dotychczasowe wynagrodzenie do kwoty 11 400, 00 zł. brutto. W dniu 2 stycznia 2013 r. K. W. podpisał z powodem kolejny aneks do umowy o pracę, mocą którego wprowadzono zapis o wydłużeniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę do sześciu miesięcy oraz zapis o zachowaniu wynagrodzenia za pracę na poziomie określonym aneksem z dnia 27 listopada 2012 r., tj. w kwocie 11 400, 00 zł. w przypadku odwołania powoda z zajmowanego stanowiska w zarządzie spółki. Sąd Okręgowy ustalił również, iż rada nadzorcza spółki nie podjęła uchwał upoważniających do zawarcia aneksów do umów o pracę z powodem ani też nie umocowała K. W. do ich zawarcia w jej imieniu. W dnia 11 września 2013 r. uchwałą nr 1 rady nadzorczej spółki odwołano P. J. z zarządu spółki i z pełnienia funkcji prezesa zarządu, zaś uchwałą nr 2 powołano do pełnienia funkcji prezesa zarządu M. S. (1). Powód złożył w dniu 14 stycznia 2014r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1⁽⁽¹⁾⁾k.p., wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków polegające na niewypłaceniu należnego mu wynagrodzenia za okres od lutego 2013 r. W dniu 14 stycznia 2014 r. strona pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy, w którym wskazano, że zajmował on stanowisko prezesa zarządu.

Sąd Okręgowy dalej ustalił, iż w miesiącach od marca do sierpnia 2013 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 11400, 00 zł brutto (8009, 72 zł netto), zaś za miesiąc styczeń 2014 r., w którym powód pracował do dnia 14 stycznia 2014 r. należne powodowi wynagrodzenie wyniosło 4 885, 71 zł. brutto. Strona pozwana tytułem części wynagrodzenia za miesiąc marzec 2013 r. wypłaciła powodowi kwotę 5 470, 74 zł. Łącznie za okres od marca 2013 r. do sierpnia 2013 r. oraz 14 dni miesiąca stycznia 2014 r. należne wynagrodzenie, po uwzględnieniu wypłaty na rzecz powoda wynosiło 67814, 97 zł brutto. (46 058,02 zł netto). Ekwiwalent za 44 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego P. J. wyniósł 23 885, 71 zł brutto tj. 15 635, 46 zł netto. (...) Sp. z.o.o. w L., jako płatnik składek wskazał podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia w następujących wysokościach: 08/2012r. - 0, 00 zł, 09/2012r. - 0, 00 zł, 10/2012r. - 1770, 16 zł, 11/2012r. - 0, 00 zł, 12/2012r. - 0, 00 zł, 01/2013r. - 0, 00 zł, 02/2013r. - 5556, 33 zł, 03/2013r. - 2057, 97 zł, 04/2013r. - 18561, 23 zł, 05/2013r.- 0, 00zł, 06/2013r. - 0, 00 zł, 07/2013r. - 0, 00 zł, 08/2013r. - 0, 00 zł, 09/2013r.- 13538, 55 zł, 10/2013r. - 13552, 20 zł, 11/2013r. - 11400, 00 zł, 12/2013r.- 554, 60 zł, 1/2014r. - 10609, 31 zł, 02/2014r. - 10 046, 62 zł, 03/2014r. - 11265, 36 zł. Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, z zeznań świadków: K. W., K. D., K. M. oraz dowód z przesłuchania w charakterze strony powoda oraz M. S. (2), a także w oparciu o dowód z opinii biegłej z zakresu księgowości E. P..

W świetle takich ustaleń Sąd Okręgowy ocenił, iż powództwo było częściowo uzasadnione. Sąd wskazał, iż P. J. domagał się zasądzenia od (...) Sp. z o.o. w L. łącznej kwoty 164 178, 30 zł., na którą składały się: kwota 67 509, 18 zł. z tytułu niewypłaconego powodowi wynagrodzenia za pracę za okres od marca 2013 r. do sierpnia 2013 r. oraz 14

dni stycznia 2014 r., kwota 28 509, 18 zł. tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwota 68 400, 00 zł. tytułem odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji odwołał się przede wszystkim do ustaleń, w świetle których rada nadzorcza spółki w dniu 23 listopada 2012 r. podjęła uchwałę o powołaniu powoda do pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki, a w dniu 27 listopada 2012 r. K. W., jako członek rady nadzorczej spółki, podpisał z powodem aneks do dotychczasowej umowy o pracę, mocą którego z dniem 1 grudnia 2012 r. powodowi powierzone zostało stanowisko pracy prezesa zarządu spółki i podwyższone zostało dotychczasowe wynagrodzenie do kwoty 11 400, 00 zł. brutto.

Sąd Okręgowy dalej wskazał, iż szczególne zasady reprezentacji spółki w umowach pomiędzy nią a członkiem zarządu określa przepis art. 210 §1 k.s.h., w świetle którego możliwa jest reprezentacja spółki bądź to przez pełnomocnika powołanego uchwałą wspólników, bądź też przez radę nadzorczą. Sąd zwrócił też uwagę, iż umowa spółki (...) Sp. z o.o. w L. stanowi w § 22, że do kompetencji rady nadzorczej należy reprezentowanie spółki w umowie między nią o członkiem zarządu. Z treści aneksów do umowy o pracę z dnia 27 listopada 2012 r. (zmieniający warunki płacy powoda) oraz z dnia 2 stycznia 2013 r. (wprowadzający sześciomiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę powoda) wynika, iż spółkę przy ich zawarciu reprezentował jeden z członków rady nadzorczej - K. W.. Sąd Okręgowy podniósł, iż rada nadzorcza spółki nie podjęła uchwał w przedmiocie zawarcia aneksów do umów o pracę z powodem ani też nie upoważniła K. W. do ich zawarcia w imieniu Spółki i nie odbyły się nawet posiedzenia rady nadzorczej w tym przedmiocie. W rezultacie, zdaniem tego Sądu, pozwana spółka nie była reprezentowana w sposób zgodny z przepisami ustawy, co skutkuje nieważnością przedmiotowych aneksów do umowy o pracę (art. 58 § 1k.c.) W ocenie Sądu, mimo, iż brak jest podstaw do uznania, iż na podstawie aneksu z dnia z dnia 27 listopada 2012 r. doszło do modyfikacji stosunku pracy powoda w zakresie warunków płacy z uwagi na niewłaściwą reprezentację spółki, to jednak doszło w sposób dorozumiany do ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda w kwocie 11400 zł. Nie ulega bowiem wątpliwości, że przez cały okres pełnienia przez powoda funkcji prezesa zarządu spółki rada nadzorcza, jak również nowo powołany zarząd spółki nie kwestionowali wysokości wynagrodzenia w kwocie 11400 zł., określonego aneksem z dnia 27 listopada 2012r. Ustalając wysokość należnego powodowi wynagrodzenia w spornym okresie Sąd Okręgowy oparł się na opinii biegłej z zakresu księgowości. Jak wynika z przedmiotowej opinii, łącznie za okres od marca 2013 r. do sierpnia 2013 r. oraz 14 dni miesiąca stycznia 2014 r. należne powodowi wynagrodzenie po uwzględnieniu wypłaty tytułem części wynagrodzenia za miesiąc marzec 2013 r. w kwocie 5 470, 74 zł. wynosić powinno 67 814, 97 zł brutto, tj. 46 058,02 zł netto. Odnośnie wynagrodzenia za miesiąc marzec 2013 r. powód żądał kwoty 6159, 18 zł. Tymczasem jak wynika z opinii biegłej wynagrodzenie powoda w wysokości 11 400 zł. Powinno - zdaniem Sądu Okręgowego - zostać pomniejszone o dokonaną na rzecz powoda wypłatę w kwocie 5470, 74 zł tytułem części wynagrodzenia za miesiąc marzec 2013r.. Należne powodowi wynagrodzenie za miesiąc marzec wyniosło zatem 5 929, 26 zł. (11400,00 zł – 5470,74 zł), a tym samym brak jest podstaw do uwzględnienia żądania powoda w wysokości przewyższającej powyższą kwotę. Jednocześnie jak wynika z opinii biegłej, wynagrodzenie powoda za miesiąc styczeń wynosić powinno 4 885,71 zł., lecz Sąd, będąc związany żądaniem pozwu określającym wysokość dochodzonego wynagrodzenia na kwotę 4 350 zł oraz mając na względzie zakaz orzekania ponad żądanie wyrażony w przepisie art. 321 k.p.c. zasądził na rzecz P. J. kwotę 4350, 00 zł. W ocenie Sądu Okręgowego zasadnym było zatem zasądzenie tytułem wynagrodzenia kwot wyszczególnionych w punkcie I wyroku, a ustalając datę początkową liczenia odsetek ustawowych Sąd miał na względzie art. 85§ 2 k.p.

Sąd Okręgowy uznał również za uzasadnione roszczenie powoda o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a jak wynikało z niekwestionowanej opinii biegłego z zakresu księgowości, ekwiwalent za 44 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego wyniósł 23 885, 71 zł. brutto. Uwzględniając powyższe, Sąd Okręgowy w punkcie II wyroku zasądził od (...) spółka z o.o. w L. na rzecz P. J. kwotę 23 885, 71 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2014 r. do dnia zapłaty.

W pozostałej części tj. w części dotyczącej odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy w wysokości wynagrodzenia za sześciomiesięczny okres wypowiedzenia, (art. 55 § 1¹ k.p.), Sąd oddalił powództwo. Wskazał, iż zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków; w takim wypadku

pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Przesłanką wynikającą z tego przepisu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków, nawet, gdy nie zostało ono prawidłowo wskazane w oświadczeniu pracownika o rozwiązaniu umowy. Przepis ten ma zastosowanie jednak wtedy, gdy podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest prawdziwa. Zdaniem Sądu Okręgowego w przypadku powoda sytuacja taka nie miała miejsca, bowiem w dniu 14 stycznia 2014r. powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków polegające na niewypłacaniu należnego mu wynagrodzenia za okres od lutego 2013 r.. Tymczasem, jaka wynika z zestawienia przedłożonego przez biegłego oraz dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy wynagrodzenie dla powoda było wypłacane. W miesiącu lutym i marcu 2013 r. było wypłacane powodowi wynagrodzenie w części, a przerwa w jego wypłacaniu wystąpiła dopiero w miesiącach od marca do sierpnia 2013 r. W następnych miesiącach wynagrodzenie było wypłacane, na co wskazuje opinia biegłej, jak również dokumenty w postaci przelewów oraz dokumentów wypłat gotówkowych. Zatem w ocenie Sądu wskazana przez powoda w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna okazała się w okolicznościach mniejszej sprawy przyczyną nieprawdziwą i dlatego Sąd Okręgowy oddalił powództwo o odszkodowanie.

Rozstrzygając o kosztach procesu w punkcie IV wyroku, Sąd na zasadzie art. 100 k.p.c., koszty postępowania między stronami wzajemnie zniósł. Mając na uwadze kwotę dochodzonego przez powoda roszczenia (164 178, 30 zł.) oraz kwotę, w jakiej powództwo ostatecznie uwzględniono (91 164, 97 zł.), powód wygrał sprawę w 55 %. Zdaniem Sądu, powód i strona pozwana ponieśli koszty w zbliżonej wysokości, zaś wynik postępowania takimi rozstrzygnięciami się nie sprzeciwia. Jednocześnie na mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 ze zm.) Sąd nakazał pobrać w punkcie V wyroku tytułem zwrotu kosztów sądowych od (...) spółka z o.o. w L. na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Okręgowy w Kielcach) kwotę 448, 73 zł stanowiącą 45% kwoty 997,19 zł. wynagrodzenia biegłej z zakresu księgowości.

Wnosząc apelację, strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w Kielcach w części tj. w punktach I, II i IV i zarzuciła temu wyrokowi naruszenie przepisów prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie przez Sąd granicy swobodnej oceny dowodów i dokonanie jej w sposób dowolny i sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania, a to oceny zeznań świadków: K. D., K. M. i K. W., poprzez pominięcie ich zeznań odnoszących się do samodzielnego decydowania P. J., prezesa zarządu pozwanej spółki do dnia 11 września 2013 r., w przedmiocie wypłat wynagrodzeń, ich terminie i kwotach. W konsekwencji pozwana zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, poprzez przyjęcie, że mimo wadliwości aneksów do umowy o pracę z powodem z uwagi na niewłaściwą reprezentację pozwanej spółki doszło w sposób dorozumiany do ustalenia wysokości wynagrodzenia w kwocie 11 400 zł., podczas gdy to powód jako prezes zarządu spółki posiadał wyłączną kompetencję w zakresie wypłat wynagrodzeń, ich kwot i terminów. Strona pozwana wniosła zatem o uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, a także o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji strona pozwana wskazała, iż Sąd pierwszej instancji słusznie zważył, że niewłaściwa reprezentacja pozwanej spółki przy zawarciu aneksów do umowy o pracę powoda skutkowałą nieważnością tych aneksów. W zaskarżonym wyroku błędnie jednak ustalono, jakoby doszło do zmiany wynagrodzenia powoda w sposób dorozumiany, poprzez faktyczne wypłacanie wynagrodzenia powodowi w zwiększonej wysokości. Przeprowadzone dowody z potwierdzają, że to powód, jako prezes zarządu pozwanej spółki do dnia 11 września 2013 r. osobiście decydował o wypłatach wynagrodzeń w spółce, ich terminach i kwotach, a także jako jedyny miał możliwość autoryzacji wykonywanych przelewów bankowych. Nie mogło zatem dojść do konkludentnej zmiany wynagrodzenia poprzez wypłacenie przez powoda samemu sobie wynagrodzenia w imieniu pozwanej Spółki, bowiem w istocie byłaby to czynność z samym sobą, skutkująca nieważnością. Nie jest też zasadne ustalenie Sądu odnośnie braku kontestacji wysokości wynagrodzenia powoda przez radę nadzorczą spółki oraz nowo

powołany we wrześniu 2013 r. zarząd spółki. Nowy zarząd w osobie M. S. (1), który dokonał inwestycji kapitałowej w spółkę, wiedzę o pobieraniu przez powoda uposażenia w wysokości niezasadnie zwiększonej powziął dopiero po przeprowadzeniu analizy dokumentacji, w szczególności istniejących protokołów i uchwał rady nadzorczej spółki. Niezwłocznie po powzięciu wiedzy o powyższym, nowy zarząd zakwestionował wysokość uposażenia wypłacanego powodowi, przez co nie sposób przyjąć, by do zmiany wysokości pensji powoda mogło dojść w drodze czynności konkludentnych. O czynności dorozumianej mówić można wyłącznie wówczas, gdy brak jest wątpliwości do faktycznej intencji (treści oświadczenia woli) danej osoby. Wymagana jest przy tym zgoda i pełna wiedza reprezentanta podmiotu odnośnie treści danej czynności z inną osobą. Z uwagi na brak wiedzy nowego zarządu co do okoliczności ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda nie można stwierdzić by, mimo nieważności podpisanych z powodem aneksów do umowy o pracę, godził się na dorozumiane ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda w kwocie 11 400 zł. Zwiększenie wynagrodzenia powoda w ciężkiej sytuacji finansowej spółki w danym czasie, w istocie godziło w jej ekonomiczny interes, zaś dla powoda stanowiło wyłącznie realizację dążenia do materialnego zabezpieczenia w sytuacji przejścia (...) Sp. z o.o. przez zewnętrznego inwestora.

Powód wnosząc apelację, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w Kielcach w części dotyczącej punktu III wyroku tj. w zakresie oddalonego powództwa o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez powoda bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w zakresie kwoty 34 200, 00 zł. odpowiadającej sumie wynagrodzenia za 3 miesięczny okres wypowiedzenia oraz w części dotyczącej punktu IV wyroku, tj. w zakresie kosztów postępowania. Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił naruszenie art. 55 § 1¹ k.p. poprzez uznanie, że powodowi nie przysługuje odszkodowanie z tytułu dokonanego przez niego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz, że wskazana przez powoda przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa, a także zarzucił naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób dowolny, bez jego wszechstronnego rozważenia w oparciu o zasady logiki i doświadczenia życiowego oraz poprzez dokonanie ustaleń sprzecznych z treścią zebranego materiału dowodowego polegających na pominięciu przez Sąd faktycznych i rzeczywistych przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez powoda, a to braku zapłaty wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2013r. w dacie złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Powód zarzucił również naruszenie art. 100 k.p.c. poprzez orzeczenie o wzajemnym zniesieniu kosztów postępowania z uwagi na poniesienie przez strony kosztów postępowania w zbliżonej wysokości oraz wygraną powoda w 55%, w sytuacji pominięcia przez Sąd, że powód poniósł zdecydowanie większe koszty postępowania niż pozwany. W oparciu o powyższe zarzuty powód wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i zasądzenie dodatkowo od pozwanego na rzecz powoda kwotę 34 200, 00 zł. wraz z odsetkami od dnia 11 lutego 2014r. oraz o zmianę pkt. IV wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu zgodnie z regułami proporcjonalności, a także zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. W ocenie powoda, Sąd I instancji winien w pierwszej kolejności zbadać, kiedy zostało wypłacone wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2013r. i czy zdarzenie to mogło uzasadniać podjęcie decyzji przez powoda w zakresie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie Sąd winien wziąć pod uwagę fakt, że brak zapłaty w terminie wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2013r. to nie był jednostkowy przypadek, bowiem pracodawca permanentnie zalegał z wypłatą wynagrodzenia dla powoda, a jeżeli już były realizowane płatności względem niego, to były one niepełne albo nastąpiły znacznie po terminie. Apelujący powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r. II PK 220/11 podnosząc, iż nieterminowe wypłacanie nawet jednego składnika wynagrodzenia lub innych należności ze stosunku pracy może uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania stosunku pracy o którym mowa w art. 55 § 1¹ k.p., jednak ciężkość naruszenia powinna być oceniana z uwzględnieniem okoliczności sprawy. Wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2013r. zostało opłacone przez Pozwanego pracodawcę po terminie, niezwłocznie po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. kwota 4 000, 00 zł. w dniu 14.01.2014r. oraz kwota 3.458,84 zł. w dniu 20.01.2014r. Postępowanie pozwanego pracodawcy, który zalegał z wypłatą wynagrodzenia za kilka miesięcy 2013r. oraz zalegał z wypłatą wynagrodzenia za grudzień 2013r. dawało słuszną podstawę powodowi do złożenia w dniu 14 stycznia 2014r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód jako przyczynę wskazał zaleganie z wypłatą wynagrodzenia od lutego 2013r. i nie można twierdzić, że takie oświadczenie było nieprawdziwe, a jedynie można

powodowi zarzucić nieprecyzyjne sformułowanie. W uzasadnieniu apelacji powód podniósł również, iż aktualnie stoi na stanowisku, że okres wypowiedzenia dla celów wyliczenia przedmiotowego odszkodowania powinien odnosić się do podstawowych okresów wypowiedzenia określonych w art. 36 § 1 k.p., a więc w przypadku powoda podstawowy okres wypowiedzenia wynosić winien 3 miesiące. Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy w swoim orzeczeniu z dnia 10 maja 2012 r. (II PK 215/11) 1086, przyjmując, że okres wypowiedzenia jako miernik należnego pracownikowi odszkodowania odnosi się do okresu podstawowego z art. 36 § 1 k.p., a nie do okresu wydłużonego z woli stron (art. 36 § 5 k.p.). Sąd pierwszej instancji winien zatem zasądzić na jego rzecz odszkodowanie w wysokości co najmniej wynagrodzenia wyliczonego dla 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, a więc w kwocie 34 200, 00 zł. i takiej kwoty dotyczy apelacja powoda. Powód wskazał też, iż Sąd I instancji w zakresie kosztów postępowania orzekł o wzajemnym ich zniesieniu z uwagi na fakt, iż w ocenie Sądu strony poniosły koszty postępowania w zbliżonej wysokości oraz z uwagi na wygraną powoda w 55% w stosunku do zgłoszonego roszczenia. Tymczasem poniesione przez stronę powodową koszty procesu są znacznie większe niż poniesione przez pozwanego uwagi na poniesioną przez powoda opłatę od pozwu w wysokości 5% wartości zgłoszonego roszczenia.

W odpowiedzi na apelację pozwanego, powód wnosil o jej oddalenie, podnosząc między innymi, że pozwana spółka zaraz po odwołaniu powoda z zarządu jak i znacznie później, nawet po rozwiązaniu umowy o pracę, wypłacała powodowi zaległe wynagrodzenie w zwiększonej - zakwestionowanym aneksem - wysokości, a nowy zarząd nie miał najmniejszych wątpliwości w jakiej wysokości przysługuje powodowi wynagrodzenie. Powód zauważył również, że zeznania ówczesnych członków rady nadzorczej spółki w zakresie zwiększonego wynagrodzenia pozostają zbieżne i wynika z nich, że A. J. otrzymywał wynagrodzenie w wysokości około 15 000 zł. i taką, porównywalną kwotę wynagrodzenia miał otrzymywać P. J..

W odpowiedzi na apelację powoda, strona pozwana wniosła o jej oddalenie podnosząc, iż Sąd dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego słusznie przyjmując, że powództwo podlega oddaleniu we wskazanym zakresie z uwagi na podanie przez powoda w oświadczeniu z dnia 14 stycznia 2014 r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia niepolegającej na prawdzie, tj. jakoby pracodawca nie wypłacał powodowi wynagrodzenia od lutego 2013 r. Tymczasem nie ulega wątpliwości, że pracodawca faktycznie wypłacił w tym czasie powodowi część jego wynagrodzenia tj. część wynagrodzenia za luty oraz wynagrodzenie za wrzesień, październik i listopad 2013r. Zdaniem pozwanej nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie. W niniejszej sprawie pozwana spółka miała wszelkie podstawy do tego by przyjąć, że wynagrodzenie oczekiwane przez powoda jest nienależne, zarówno w zakresie jego podstawy jak i wysokości.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej jest bezzasadna, zaś apelacja powoda uzasadniona jest jedynie w części dotyczącej rozstrzygnięcia o kosztach postępowania zawartego w zaskarżonym wyroku.

Apelacja strony pozwanej.

Zarzuty apelacji strony pozwanej dotyczą wyłącznie niektórych ustaleń faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia. W szczególności pozwana spółka kwestionuje ustalenia Sądu o dorozumianym zawarciu umowy o pracę (aneksu do umowy) twierdząc, iż z materiału dowodowego – błędnie zdaniem skarżącego ocenionego przez Sąd pierwszej instancji – wynika, że to sam powód, jako prezes spółki posiadał wyłączną kompetencję decydowania o wysokości i terminie wypłat wynagrodzenia. Podkreślić należy, iż pozostałe ustalenia Sądu, stanowiące podstawę dla uwzględnienia powództwa o wynagrodzenie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop nie są kwestionowane w apelacji strony pozwanej. Sąd Apelacyjny zważył, iż ten w zasadzie jedyny zarzut pozwanej jest o tyle uzasadniony, że istotnie z materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadków wynika, iż to powód, jako prezes zarządu spółki, kierujący jej bieżącą działalnością, decydował o terminie wypłaty i o wysokości faktycznie wypłacanych kwot pracownikom spółki, w tym również własnego wynagrodzenia. Przywołując w apelacji te okoliczności, strona

pozwana wyciąga jednak z nich błędny wniosek. Formując taki zarzut, pozwana nie dostrzega bowiem różnicy między ustaleniem wysokości wynagrodzenia w ramach umowy o pracę, jako istotnego warunku tej umowy (zawartej nawet w sposób dorozumiany), a decyzją osoby działającej za pracodawcę (w tym wypadku prezesa zarządu) o charakterze technicznym, wykonawczym, dotyczącym samego faktu i terminu wypłaty wynagrodzenia oraz wielkości wypłaconej z tego tytułu kwoty (w całości lub w części). Okoliczność, że powód miał decydować o tej drugiej kwestii jako prezes zarządu, uwzględniając przy tym aktualne możliwości finansowe spółki, (co jednoznacznie wynika z zeznań świadków M. i W.), w żaden sposób nie dyskwalifikuje ustaleń Sądu dotyczących zaakceptowanych w praktyce przez strony stosunku pracy warunków umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu spółki. O wysokości należnego pracownikowi wynagrodzenia decyduje bowiem treść umowy o pracę (również zawartej w sposób dorozumiany), a nie to, jaką kwotę pracodawca faktycznie wypłacił mu w danym miesiącu. Natomiast jedynie na marginesie w tym miejscu należy wskazać, iż podnoszona i akcentowana przez stronę pozwaną w apelacji kwestia dotycząca decydowania przez powoda o terminach i wielkości poszczególnych wypłat tytułem wynagrodzenia powoda, może mieć znaczenie dla oceny roszczenia powoda o odszkodowanie przewidziane w art. 55 § 1¹ k.p.

Zasadnicza jednak, sporna kwestia warunkująca ocenę zasadności roszczeń powoda o wynagrodzenie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (wysokość ekwiwalentu) dotyczy tego, czy między powodem a pozwaną spółką nawiązano (zmodyfikowano) stosunek pracy, którego treścią obok stanowiska pracy - prezesa zarządu, było wynagrodzenie miesięczne na takim stanowisku w wysokości 11 400 zł. Takie właśnie wynagrodzenie wskazano w aneksie do umowy o pracę, który w imieniu pracodawcy podpisał jeden z członków rady nadzorczej pozwanej spółki.

Przepis art. 210 §1 k.s.h. stanowi, iż w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Rada nadzorcza jako ciało kolegialne ma zatem kompetencję do reprezentowania spółki przy dokonywaniu wszelkich czynności prawnych w stosunkach umownych z członkami zarządu - także w odniesieniu do umów o pracę. Reprezentacja spółki przez radę nadzorczą oznacza w tym przypadku konieczność działania całego tego organu w przepisanej prawem formie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2004 r., sygn. I PK 501/03). Oczywiście możliwa jest wyjątkowa sytuacja, w której wszyscy członkowie rady podpisują w imieniu pracodawcy umowę o pracę, działając in corpore. Zasadniczo jednak, oświadczenie woli za spółkę przy zawieraniu umów z członkami zarządu powinno być złożone w postaci uchwały rady nadzorczej i oświadczenie woli złożone przez radę musi być zakomunikowane członkowi zarządu spółki. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 2009 r. II (PK 36/09 OSNAPiUS 2011 nr 5-6, poz. 77, str. 216,) przepis art. 210 § 1 k.s.h. nie wymaga, aby wszyscy członkowie rady nadzorczej spółki uczestniczyli w zawarciu umowy o pracę z członkiem zarządu. Jednak sposób działania rady nadzorczej będącej organem kolegialnym określa art. 222 k.s.h. i zasadą jest podejmowanie przez radę uchwał przy zachowaniu odpowiedniej procedury (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 82/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 3, s. 151). Czynności jednego z członków rady nadzorczej powinny więc sprowadzać się wyłącznie do dokonywania czynności techniczno-prawnych, polegających na zakomunikowaniu członkowi zarządu spółki oświadczenia woli pracodawcy - spółki (w imieniu, której działa rada nadzorcza) zamiast rady nadzorczej występującej in corpore (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2008 r., II PK 179/07). Reasumując, zawarcie z członkiem zarządu umowy o pracę, określenie jej warunków, czy zmiana jej treści mogą być dokonane przez członka rady nadzorczej dopiero po wcześniejszym podjęciu przez radę stosownej uchwały w tym przedmiocie. Skoro według art. 210 § 1 k.s.h. jedynie dwa podmioty w nim wskazane są upoważnione do zawierania z członkami zarządu w imieniu spółki wszelkich umów (w tym także umów o pracę), to niezachowanie tego wymagania powoduje bezwzględną nieważność umowy na podstawie art. 58 § 1 k.c.. Pogląd ten jest utrwalony w judykaturze (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 489/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 8; z dnia 20 grudnia 2001 r., III RN 164/00, Prawo Pracy 2002 nr 11, s. 63 oraz z dnia 23 września 2004 r., I PK 501/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 56; por. też uchwałę składu siedmiu sędziów NSA z dnia 10 lipca 2000 r., FPS 3/00 i FPS 4/00, ONSA 2001 nr 1, poz. 87). Na podstawie art. 210 § 1 k.s.h. w związku z art. 58 § 1 k.c. nieważna jest zatem umowa ustalająca warunki zatrudnienia z członkiem zarządu spółki z o.o., przy zawarciu której członek rady nadzorczej nie posiadał upoważnienia wyrażonego w uchwale rady nadzorczej. W przedmiotowej sprawie uchwały takiej nie podjęto, w szczególności zgodnie z zasadami przewidzianymi w tym zakresie w art. 222 k.s.h., co nie oznacza jednak, iż wszyscy członkowie rady nie uzgadniali warunków zatrudnienia powoda i nie akceptowali prawa

powoda do wypłaty określonego w nieważnym aneksie do umowy wynagrodzenia. Jak trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji, w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, iż pomimo nieważności umowy o pracę (w szczególności spowodowanej wadliwą reprezentacją pracodawcy) strony mogą nawiązać (ważnie) umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, przede wszystkim w następstwie dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy na określonych warunkach (wyroki z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 558/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 512; OSP 2001 nr 3, poz. 40.; OSP 2002 nr 4, poz. 49.; z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 633/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 346; z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 145; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 123/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 231; z dnia 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 283). Z art. 11 k.p. wynika, że nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Z przepisu tego nie wynika jednak 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. Dlatego w świetle powołanego wyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego, jako ugruntowany należy uznać jest pogląd o tym, że mimo nieważności zawartej umowy o pracę (nieważności niepodlegającej konwalidacji) strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, w szczególności skutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowania pracy przez pracodawcę i realizowania takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. W szczególnych okolicznościach przedmiotowej sprawy, występującym za pracodawcę podmiotem „dopuszczającym powoda do pracy na określonych warunkach” mogła być jedynie rada nadzorcza spółki. W wyroku z dnia 5 listopada 2003 r. (I PK 633/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 346) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, który Sąd Apelacyjny w pełni akceptuje, 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 okolicznościach przedmiotowej sprawy, bez wątpienia wszyscy członkowie rady nadzorczej mieli świadomość i akceptowali sytuację, w której powód został dopuszczony do pracy na nowych zasadach tj. wykonywał zatrudnienie na nowym stanowisku prezesa zarządu, za które przysługiwać mu miało wynagrodzenie znacznie wyższe od dotychczasowego tj. adekwatne do zajmowanego stanowiska i porównywalne z wynagrodzeniem jego poprzednika na tym stanowisku.

W przedmiotowej sprawie ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego, w szczególności w zakresie tej podstawowej dla rozstrzygnięcia kwestii dotyczącej przyjętych przez strony warunków zatrudnienia powoda, w tym wynagrodzenia za pracę na stanowisku prezesa zarządu, zasługują ostatecznie na aprobatę, (poza niejednoznacznym stwierdzeniem Sądu o braku upoważnienia ze strony członków rady dla K. W. do podpisania aneksów), bowiem znajdują one odzwierciedlenie w zgromadzonym, wiarygodnym materiale dowodowym i dlatego Sąd Apelacyjny podziela je i przyjmuje za własne. Warto też zauważyć, iż formułując zarzuty apelacji strona pozwana nie tyle kwestionuje określone ustalenia Sądu pierwszej instancji, ile twierdzi, że są one niekompletne i to przede wszystkim w zakresie roli powoda przy podejmowaniu decyzji o terminie wypłat i kwotach wypłacanych powodowi tytułem wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego trafnie przyjęta przez Sąd Okręgowy teza o zawarciu umowy o pracę w sposób dorozumiany wymaga jednak wskazania dodatkowych okoliczności ją uzasadniających, wynikających z materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu przez Sądem pierwszej instancji (art. 382 k.p.c.), w szczególności z relacji przesłuchiwanych świadków.

Na podstawie tych dowodów Sąd Apelacyjny zatem ustalił, iż powód został powołany na prezesa zarządu spółki i jednocześnie zatrudniony na tym stanowisku w związku z nagłą śmiercią dotychczasowego prezesa zarządu - jego ojca - A. J.. Wszyscy członkowie rady nadzorczej podejmując na posiedzeniu w dniu 23 listopada 2012r. uchwałę o powołaniu powoda na stanowisko prezesa ustnie uzgodnili konieczność zawarcia z nim umowy o pracę na tym stanowisku i ustnie upoważnili jednego z członków rady - K. W. do podpisania umowy o pracę z nowym prezesem. Wszyscy członkowie rady oraz powód rozmawiali również na temat wysokości wynagrodzenia za pracę powoda na stanowisku prezesa zarządu, zgadzając się, że punktem odniesienia będzie wynagrodzenie, jakie otrzymywał dotychczasowy prezes zarządu. Wynagrodzenie miesięczne dotychczasowego prezesa wyniosło ok. 15 000 zł brutto.

Powód oświadczył, że może zarabiać trochę mniej. (dowód : zeznania świadków K. M., E. J., 00:19:33 – 00:59:31, K. W. 00:04:21-00:32:23)

Podpisując aneks do umowy o pracę z dnia 27 listopada 2012r. przewidujący wynagrodzenie powoda na stanowisku prezesa zarządu w kwocie 11 400 zł. miesięcznie, K. W. konsultował to z pozostałymi członkami rady nadzorczej. Członkowie rady mając wgląd w dokumentację spółki nigdy nie kwestionowali tak ustalonego wynagrodzenia prezesa zarządu i faktu wykonywania przez powoda pracy na stanowisku prezesa zarządu za takim wynagrodzeniem (dowód: zeznania świadka K. W. 00:04:21-00:32:23)

Relacje powyższych świadków są w ocenie Sądu wiarygodne, bowiem w przeważającej części wzajemnie ze sobą korespondują, tworząc logiczny obraz okoliczności faktycznych. Wszyscy ci świadkowie, jako członkowie rady nadzorczej potwierdzili, iż ustnie upoważnili K. W. do zawarcia umowy o pracę z powodem na stanowisku prezesa zarządu oraz potwierdzili prowadzenie rozmów i uzgodnień dotyczących jego wynagrodzenia na poziomie adekwatnym, zbliżonym do wynagrodzenia poprzedniego prezesa. Świadek K. W. jednoznacznie zeznał, iż prowadził też konsultacje telefoniczne z pozostałymi członkami rady przed podpisaniem aneksu do umowy o pracę powoda. Jego relacje Sąd ocenił jako wiarygodne, logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym oraz zasadami racjonalnego postępowania, mimo, że świadek M. zeznając nie przypominał sobie takiego faktu. Natomiast stwierdzenie Sądu Okręgowego zawarte w uzasadnieniu wyroku, iż rada nadzorcza nie umocowała K. W. do zawarcia w jej imieniu aneksu jest trafne tylko w tym znaczeniu, że rada nie podjęła uchwały w tym zakresie w sposób wynikający z art. 222 k.s.h.. Z relacji wszystkich członków rady w sposób jednoznaczny natomiast wynika, że wszyscy oni ustnie upoważnili K. W. do zawarcia w imieniu spółki aneksu do umowy o pracę powoda. Ustalenie Sądu dokonane w oparciu o powyższe dowody o tym, iż strony stosunku pracy (za pracodawcę członkowie rady) w praktyce akceptowały wynagrodzenie powoda jako prezesa zarządu na poziomie 11 400 zł. miesięcznie w miejsce dotychczasowego w kwocie 2200 zł, znajduje również uzasadnienie zasadach doświadczenia życiowego, a ponadto w elementarnych zasadach prawa pracy. Zakres odpowiedzialności i obowiązków, zwłaszcza z trudnej dla spółki sytuacji jakie przyjął na siebie powód, godząc się na pełnienie funkcji prezesa zarządu i zatrudnienie na takim stanowisku, były znacznie większe niż dotychczas, a zatem uzasadniające - co logiczne - znacznie wyższe wynagrodzenie. Z reguły osoby zatrudnione jako prezes jednoosobowego zarządu w spółkach produkcyjnych i faktycznie jednoosobowo kierujące całą spółką, podejmują takie zatrudnienie za wynagrodzeniem znacznie wyższym niż przeciętne, a często najwyższym z całej spółce. Jest ono adekwatne do zakresu zadań, a przede wszystkim do ponoszonej odpowiedzialności za działalność spółki. W tej sytuacji oczywistym jest, że skoro rada nadzorcza i powód zgodzili się na jego zatrudnienie na stanowisku prezesa zarządu, (czego nawet strona pozwana nie kwestionuje) logicznym jest, że musiała powstać (i powstała, jak wynika z relacji świadków) kwestia odpowiedniego i adekwatnego podniesienia wynagrodzenia powoda na takim stanowisku. Jest to racjonalne, zgodne z doświadczeniem życiowym i praktyką występującą w tego rodzaju sytuacjach. Również nie mogą budzić wątpliwości twierdzenia świadków - członków rady, które odnosiły się do zamiaru ustalenia wynagrodzenia na poziomie zbliżonym do wynagrodzenia jakie pobierał poprzednik powoda na tym samym stanowisku. Wynagrodzenie na poziomie zbliżonym do poprzednika, choć nieco niższym, nie tylko było racjonalne, ale i spełniało warunki godziwego wynagrodzenia w rozumieniu art. 13 k.p., a także stanowiło wyraz realizacji zasady równego traktowania w zakresie wynagrodzenia przewidzianej w art. 18^{3c} §1 k.p., według której pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości. Oczywiście stosowanie tej zasady może podlegać pewnym modyfikacjom ze względu na różne okoliczności, ale trudno przyjąć, że byłaby ona respektowana w sytuacji, gdyby powód nadal zarabiał 2 200 zł, na nowym stanowisku, na którym ostatnie wynagrodzenie wynosiło ok. 15 000 zł. Nie było bowiem racjonalnego powodu, tym bardziej uzasadnionego zasadami prawa pracy, dla którego powód miałby pozostać na dotychczasowym, dość niskim wynagrodzeniu, po zatrudnieniu go na najwyższym i najbardziej odpowiedzialnym stanowisku w całej spółce. Reasumując, strony w świetle art. 18^{3c} §1k.p. powinny wręcz ustalić wynagrodzenie na poziomie przyjętym w aneksie do umowy o pracę.

W tych okolicznościach, z całą pewnością przy zawieraniu (modyfikacji) umowy o pracę z powodem w sposób dorozumiany, pracodawcę reprezentowała rada nadzorcza spółki. Mimo, że nie podjęto formalnej uchwały dotyczącej wysokości tego wynagrodzenia, wszyscy członkowie rady aprobowali wskazane w aneksie wynagrodzenie za pracę

w kwocie 11 400 zł., tym bardziej, że przed jego podpisaniem rozmawiali na ten temat, wyraźnie odnosząc je do wysokości wynagrodzenia poprzedniego, zmarłego prezesa, a samo podpisywanie aneksu było jeszcze - jak wynika z zeznań świadka W. - przedmiotem konsultacji. Twierdzenie tego świadka, iż nie było żadnych zastrzeżeń ze strony członków rady co do takiego wynagrodzenia, w sposób logiczny koresponduje z relacjami pozostałych członków rady nadzorczej. Wszyscy członkowie rady, reprezentując pracodawcę akceptowali więc faktyczną sytuację, w której powód podjął i wykonywał pracę na nowym stanowisku, za znacznie wyższym niż dotychczasowe wynagrodzeniem. Uzasadnienie więc w tych okolicznościach znajduje teza Sądu Najwyższego wyrażona w wyroku z dnia z dnia 5 listopada 2003 r. (I PK 633/02 OSNAPiUS 2004 nr 20, poz. 346, str. 921), że jeżeli 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 orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się też, że wypłacenie pracownikowi przez pracodawcę wynagrodzenia wyższego, niż określone w umowie o pracę może stanowić dorozumianą zmianę umowy (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 11 grudnia 2014 r. I PK 118/14. Argument zawarty w apelacji strony pozwanej, iż nowy zarząd (od 11 września 2013r.) wypłacając powodowi wynagrodzenie w kolejnych miesiącach w kwotach po 11400 zł. miesięcznie, nie był świadomy nieważności aneksu do umowy o pracę z dnia 27 listopada 2012r., nie może mieć przesądzającego znaczenia dla ustalenia warunków wynagrodzenia powoda na stanowisku prezesa zarządu, a ponadto nie jest przekonujący, skoro nowy zarząd, co najmniej od dnia jego powołania miał wgląd we wszystkie dokumenty spółki, dysponował aktami osobowymi powoda oraz wszystkimi uchwałami rady nadzorczej. Ponadto nie sposób sobie wyobrazić, iż decydując się na przejęcie większościowego udziału w spółce, nowy inwestor choćby ogólnie nie zapoznał się z jej sytuacją finansową, a w szczególności nie miał świadomości obciążeń spółki związanych z wysokością wynagrodzeń, w tym również wynagrodzenia samego powoda. Trafnie zauważył powód w odpowiedzi na apelację, iż takie wynagrodzenie powoda zatrudnionego na stanowisku prezesa zarządu nie budziło wątpliwości nowego zarządu. Zresztą również z relacji przesłuchiwanego w charakterze strony M. S. (1) (k.256) wynika, iż początkowo nie kwestionował on dotychczasowego wynagrodzenia powoda na stanowisku prezesa zarządu i takie też wynagrodzenie spółka dalej wypłacała w kolejnych miesiącach, kiedy powód miał pomagać nowemu zarządowi. Jak już wskazano, dla ustalenia warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia powoda na stanowisku prezesa zarządu spółki podstawowe znaczenie miała jednak faktyczna akceptacja tych warunków ze strony wszystkich członków rady nadzorczej w okresie, kiedy powód wykonywał pracę na tym stanowisku tj. przed 11 września 2013r.. Dlatego też, w świetle art. 60 w związku z art. 73 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 29 § 1 i 3 k.p., strony wiązała ważna, choć zawarta z naruszeniem przepisów o formie, umowa o pracę. Zobowiązanie po stronie spółki do wypłaty wynagrodzenia miesięcznego na poziomie 11 400 zł. powstało wraz z dopuszczeniem powoda do pracy na warunkach tej nieważnej umowy (aneksu) i wraz faktycznym respektowaniem jej postanowień przez umocowane organy spółki, w szczególności radę nadzorczą. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7.1.2000 r., I PKN 404/99 (OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 347). Reasumując, wynagrodzenie miesięczne 11 400 zł. brutto było objęte treścią zmodyfikowanego stosunku pracy, a spółka reprezentowana przez wszystkich członków rady dopuściła powoda w do wykonywania pracy na stanowisku prezesa zarządu i akceptowała oraz respektowała postanowienia zakwestionowanego później aneksu, w szczególności w zakresie wysokości wynagrodzenia.

Zatem ustalenia faktyczne dotyczące wysokości wynagrodzenia powoda w kwocie 11 400 zł miesięcznie, w oparciu o które wyliczono wysokość kwot należnych powodowi za poszczególne miesiące były trafne. Sam matematyczny sposób jego wyliczenia nie był kwestionowany w apelacji. Roszczenie o wynagrodzenie było zatem uzasadnione w świetle art. 22 §1 k.p. w zw. z art. 80 k.p. i art. 85 k.p. Natomiast roszczenie o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy było uzasadnione w świetle normy wynikającej z art.171 § 1 k.p., zaś ilość dni niewykorzystanego urlopu i jego rachunkowe wyliczenie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, w tym opinii biegłego, nie budzi wątpliwości i nie były też kwestionowane w samej apelacji strony pozwanej, poza samą wysokością wynagrodzenia stanowiącego podstawę do obliczenia tego ekwiwalentu.

Reasumując na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego oraz art. 385 k.p.c. Sąd oddalił apelację strony pozwanej.

Apelacja powoda.

Apelacja powoda jest tylko w niewielkim stopniu uzasadniona, w szczególności w zakresie dotyczącym rozstrzygnięcia o kosztach postępowania. Zasadnicza apelacja powoda, jako bezzasadna podlegała oddaleniu, bowiem Sąd Okręgowy trafnie oddalił powództwo o odszkodowanie, choć Sąd Apelacyjny znajduje nieco inne uzasadnienie dla takiego rozstrzygnięcia.

Zgodnie z art. 55§ 1¹ k.p., pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Możliwość rozwiązania stosunku pracy w sytuacji objętej hipotezą rozważanego przepisu stanowi więc sankcję kwalifikowanego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, przy czym kwalifikowany charakter tego naruszenia polega na tym, że dotyczy ono podstawowych obowiązków i ma ciężki charakter. Określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1¹ KP oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (por. wyrok z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07; wyrok z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, niepubl; wyrok z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09). Celem art. 55 § 1¹ k.p., zdaniem Sądu Najwyższego, jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. W orzecznictwie ugruntowany jest stanowisko, iż pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całości wynagrodzenia, ciężko narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, choćby z przyczyn niezawinionych nie uzyskał środków finansowych na wynagrodzenia. Z punktu widzenia treści stosunku pracy (w tym zwłaszcza praw pracowniczych) jest całkowicie obojętne z jakiego źródła pracodawca uzyskuje środki na wynagrodzenia. Jest to efekt podstawowej cechy tego stosunku prawnego, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności, które tym samym nie obciąża pracowników. Obowiązek pracodawcy polega więc na terminowym wypłacaniu wynagrodzeń za pracę i w stosunku do takiego obowiązku należy odnosić jego winę. (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 kwietnia 2000 r. I PKN 516/99 OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 516. Zdaniem jednak Sądu Najwyższego (postanowienie z dnia 13 marca 2012 r. II PK 287/11 Legalis Numer 486765) nie należy jednakowo traktować pracodawcy, który w ogóle nie wypłaca wynagrodzenia oraz pracodawcy, który wypłaca je częściowo. W obu wypadkach jest to naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku, ale w razie wypłacenia części wynagrodzenia nie zawsze jest to naruszenie ciężkie.

Sąd Apelacyjny dostrzega przede wszystkim to, że okoliczności przedmiotowej sprawy są dość nietypowe z punktu widzenia normy wynikającej z art. 55 §1¹ k.p. i zarzutu pod adresem pracodawcy, mającego uzasadnić to roszczenie. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 14 stycznia 2014r. wskazuje jako przyczynę niewypłacenia należnego wynagrodzenia za okres od lutego 2013r. Istotnie, wynagrodzenie za okres od marca (a nie od lutego) do końca sprawowania przez powoda funkcji prezesa zarządu, wynikające z umowy o pracę, nie zostało powodowi wypłacone i w tym zakresie trudno uznać w całości tak określoną przyczynę za nieprawdziwą. Podkreślić jednak należy, iż w tym okresie to powód był prezesem zarządu spółki, czyli sobą, która jednoosobowo kierowała bieżącą działalnością spółki, podejmowała decyzje również dotyczące terminów i wysokości wypłacanego pracownikom wynagrodzenia (w całości lub części), w tym również własnego wynagrodzenia za pracę. To powód, jako zarząd odpowiedzialny był również za bieżącą kondycję finansową spółki i jej możliwości płatnicze, a skoro nie złożył wniosku o upadłość spółki, musiał oceniać, że nie było jeszcze odpowiednich ku temu przesłanek przewidzianych w prawie upadłościowym i naprawczym (tj. Dz. U. z 2012r. poz.1112). Decydująca rola powoda dotycząca terminów i wysokości poszczególnych wypłat jednoznacznie wynika z dowodów na które trafnie zwróciła uwagę w swej apelacji strona pozwana. Istotę zarządu spółki można bowiem sprowadzić do tezy, że jest to organ zajmujący się bieżącą działalnością spółki we wszelkich – co do zasady – jej aspektach. Zarząd ponosi też odpowiedzialność cywilnoprawną (zob. przepisy art. 291 - 300 k.s.h.), jak i prawnokarną (zob. art. 586 - 589 i art. 593 - 595 k.s.h.) za swe działania. Przepis art. 293 § 1 k.s.h stanowi, iż członek zarządu odpowiada wobec spółki za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem

sprzecznym z prawem lub postanowieniami umowy spółki chyba, że nie ponosi winy. Ponadto członek zarządu spółki powinien przy wykonywaniu swoich obowiązków dołożyć staranności wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności (§2). Warto wreszcie zauważyć, iż brak terminowej wypłaty wynagrodzenia może również prowadzić do odpowiedzialności za wykroczenie z art. 282 k.p. osoby działającej w imieniu pracodawcy. W takich zatem nietypowych okolicznościach, żądanie odszkodowania od spółki, przynajmniej za okres kiedy powód sam w praktyce kierował bieżącą działalnością spółki, decydował o wypłacie również własnego wynagrodzenia i ponosił jako prezes zarządu odpowiedzialność za wszelkie działania spółki, w tym opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń, należy ocenić jako sprzeczne zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.), w tym zasadą lojalności oraz zasadą ponoszenia konsekwencji własnych zaniedbań, a nie przerwania ich na inne podmioty. Zasady współzycia społecznego są kryterium określającym granice wykonywania praw podmiotowych w stosunkach regulowanych również przez prawo pracy. Przepis art. 8 k.p., przewiduje, iż nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje obiektywna sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, a zatem gdy wykonywanie przysługującego prawa zderza się z wartościami i standardami etyczno-moralnymi uznawanymi w społeczeństwie. W ocenie Sądu Apelacyjnego w sytuacji, kiedy powód sam będąc odpowiedzialnym za prawidłowe funkcjonowanie spółki i terminowe regulowanie jej zobowiązań, w tym również pracowniczych, z faktu własnych zaniedbań próbuje uzyskać korzyści finansowe kosztem kierowanej spółki - mamy do czynienia z nadużyciem prawa w rozumieniu powołanego przepisu.

Za miesiące wrzesień, październik i listopad 2013r. powód otrzymał wynagrodzenie w wysokości wynikającej z umowy o pracę. Wynagrodzenie za grudzień 2013r. otrzymał natomiast z niewielkim, kilkudniowym tylko opóźnieniem. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2010 r. (I PK 83/10) uznał, iż kilka dni spóźnienia, nie uzasadnia zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracowników i zażądania przez odszkodowania z art. 55§1¹k.p. Sąd Apelacyjny w pełni podziela to stanowisko i zawarła w uzasadnieniu tego orzeczenia Sądu Najwyższego argumentację. Odnosząc się zatem do zarzutu apelacji powoda, niewielkie, kilkudniowe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2013r. nie stanowiło wystarczającej i samodzielnej przesłanki faktycznej uzasadniającej zasądzenie odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹k.p..

Reasumując, na podstawie powołanych przepisów prawa materialnego oraz art. 385 k.p.c. Sąd oddalił apelację powoda odnoszącą się do rozstrzygnięcia merytorycznego Sądu pierwszej instancji.

Zawarty w apelacji powoda zarzut okazał się natomiast uzasadniony jedynie w odniesieniu do zawartego w zaskarżonym wyroku postanowienia dotyczącego kosztów postępowania. W razie częściowego uwzględnienia powództwa koszty postępowania powinny być wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone (art. 100 k.p.c.). W przedmiotowej sprawie powództwo zostało uwzględnione co do kwoty 91 164,97zł., co stanowiło 55% wartości przedmiotu sporu. Całe koszty postępowania przed Sądem pierwszej instancji wynosiły 13 609 zł. (opłata sądowa – 8 209 zł. oraz wynagrodzenie każdego z pełnomocników - po 2 700 zł.), przy czym wynagrodzenie to ustalono zgodnie z zasadami wynikającymi z § 6 pkt 6 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tj.: Dz. U. z 2013 poz. 490). Powód przegrał sprawę w 45%, zatem powinien ponieść koszty w wysokości 6 124,05 zł, a faktycznie poniósł w kwocie 10 909 zł. (opłata sądowa 8 209 zł. oraz 2 700 zł. wynagrodzenie pełnomocnika). Stosując wynikająca z art. 100 k.p.c. zasadę stosunkowego rozdzielania kosztów, Sąd Apelacyjny zmienił zaskarżone postanowienie i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 4 785 zł. tytułem zwrotu kosztów postępowania.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. poz. 1804). Całe koszty postępowania apelacyjnego wyniosły 14 369 zł. (1 710 zł. jako opłata sądowa od powoda, 4 559 zł. jako opłata sądowa od pozwanego oraz

wynagrodzenie dwóch pełnomocników po 4050 zł.). Powód przegrał sprawę przed sądem drugiej instancji w 27%, a zatem w takiej proporcji powinien ponieść koszty postępowania apelacyjnego, czyli w kwocie 3 880 zł, a faktycznie poniósł te koszty w kwocie 5 760 zł. W świetle powyższego, stosując zasadę wynikającą z art. 100 k.p.c. Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1880 zł. tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Wobec powyższego, w oparciu o powołane przepisy Sąd orzekł jak w sentencji.

Grażyna Wiśniewska Dariusz Płaczek Krystian Serzysko