

Sygn. akt IV Pa 3/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

1 kwietnia 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

Sędziowie: sędzia Dorota Załęska

sędzia Sławomir Matusiak (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Ewelina Kubiczak - Kleśta

po rozpoznaniu na rozprawie 1 kwietnia 2021 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Spółce Komandytowej w D.

o wynagrodzenie za pracę ewentualnie odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 6 listopada 2020 roku sygn. akt IV P 50/20

1. ***oddala apelację;***

2. ***zasądza od M. G. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej Spółki Komandytowej w D. kwotę 2.025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.***

Sygn.akt IV Pa 3/21

UZASADNIENIE

M. G. w pozwie z dnia 18 lutego 2019 roku wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej Spółki Komandytowej w D. kwoty 53.150 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc marzec 2016 roku z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty. Jako ewentualną podstawę roszczenia na wypadek nie uznania podstawy faktycznej roszczenia, powód wniósł o zasądzenie wymienionej kwoty tytułem odszkodowania za dyskryminacyjne ukształtowanie wynagrodzenia za marzec 2016 roku, z należnymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2016 roku do dnia zapłaty. W piśmie przygotowawczym z dnia 23 września 2020 roku, powód dodatkowo wskazał, iż na wypadek nie uwzględnienia żądania w oparciu o powołane wcześniej podstawy, wnosi o zasądzenie kwoty 53.150 zł na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Pozwany (...) (obecnie (...)) Spółka Akcyjna Spółka Komandytowa w D. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Wyrokiem, wydanym w dniu 06.11.2020 r. Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli – Sąd Pracy oddalił powództwo, zasądając od powoda na rzecz pozwanego 4.067 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Orzeczenie to zostało poprzedzone następującymi ustaleniami Sądu Rejonowego i ich oceną prawną:

M. G. posiada wieloletnie doświadczenie w zakresie zarządzania na rynku wyrobów alkoholowych. Pozwany (...) (wcześniej (...)) Spółka Akcyjna Spółka Komandytowa w D., w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, zajmuje się produkcją i sprzedażą artykułów winiarskich. Komplementariuszem pozwanego, uprawnionym do jego reprezentacji, jest (...) Spółka Akcyjna w D. (wcześniej (...) Spółka Akcyjna w D.). W 2014 r. wiceprezes zarządu ówczesnego komplementariusza pozwanej spółki - J. N. - podjął z powodem, z którym łączyła go wieloletnia znajomość na gruncie zawodowym, rozmowy w przedmiocie nawiązania ewentualnej współpracy. Pomysł współpracy był wynikiem planowanego przejęcia pozwanej spółki przez (...). M. G., będąc zainteresowanym nawiązaniem współpracy, przed „sformalizowaniem” jej warunków uczestniczył w spotkaniach z przyszłym nabywcą pozwanej spółki. Ponieważ powód pozostawał w zatrudnieniu w innej „branżowej” spółce, przed rezygnacją z dotychczasowego zatrudnienia prowadził negocjacje w przedmiocie przyszłych warunków współpracy z Funduszem, których efektem było sporządzenie w dniu 25 listopada 2014 roku listu intencyjnego, dotyczącego podstawowych warunków, na jakich powód miałby być „zatrudniony” w spółce. W dokumencie tym wskazano, iż M. G. miałby objąć stanowisko wiceprezesa zarządu, dyrektora ds. sprzedaży i dystrybucji, a do jego podstawowych obowiązków miałoby należeć realizowanie uzgodnionych strategii i planu sprzedażowego spółki. Dokument określał również wysokość miesięcznego wynagrodzenia na poziomie 55.000 zł, a w przypadku wykonania przez spółkę budżetu za rok 2015, od 1 stycznia 2016 roku w wysokości 60.000 zł. W dokumencie opisano także kwestie ewentualnej premii i możliwości korzystania przez powoda z samochodu służbowego. Mimo że sfinalizowanie procesu przejęcia spółki (...) przez Fundusz przedłużało się, M. G. zdecydował się rozpocząć współpracę ze spółką. Prezes zarządu ówczesnego komplementariusza pozwanej spółki (...) powierzył „sformalizowanie” tejże współpracy wiceprezesowi J. N.. Jako maksymalny budżet przeznaczony na „wynagrodzenie” powoda J. J. wskazał kwotę 55.000 zł. W rezultacie prowadzonych negocjacji, sporządzono dokument nazwany przez strony „warunkami współpracy (...) - M. G.". Dokument zawierał 5 punktów o następującej treści:

1. Wynagrodzenie podstawowe - 55.000 zł brutto,
2. Premia roczna - do 120% rocznego wynagrodzenia (60% premia za wykonanie budżetu, 30% cele indywidualne i 10% uznaniowo),
3. Samochód służbowy - budżet do 400.000 zł,
4. Okres wypowiedzenia - 6 miesięcy,
5. W okresie wypowiedzenia zakaz konkurencji z możliwością przedłużenia o kolejne 6 miesięcy za odpłatnością 100% wynagrodzenia zasadniczego.

W dniu 1 czerwca 2015 roku M. G. i (...) Spółka Akcyjna Spółka Komandytowa w D. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód miał świadczyć pracę na stanowisku dyrektora sprzedaży w pełnym wymiarze, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.750 zł. Strony ustaliły nadto, iż okres wypowiedzenia umowy wynosić będzie 6 miesięcy. Uchwałą Rady Nadzorczej (...) Spółki Akcyjnej w D. z dnia 25 czerwca 2015 roku, M. G. powołany został na stanowisko członka zarządu spółki. Jednocześnie tego samego dnia podjęto uchwałę, ustalającą wysokość miesięcznego wynagrodzenia nowego członka zarządu na kwotę 53.250 zł. Zgodnie z pkt 2 uchwały, wynagrodzenie przysługiwać miało od 1 czerwca 2015 roku. Powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę zgodnie z treścią umowy z 1 czerwca 2016 roku na rachunek bankowy. Z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu, wynagrodzenie wypłacało M. G., odrębnym przelewem „biuro rachunkowe w W.” ((...) sp. z o.o.). Sąd I instancji zwrócił uwagę, że J. N., będąc zatrudnionym na tożsamym stanowisku co powód i pełniąc funkcję w organach spółki, również z tytułu umowy o pracę otrzymywał najniższe wynagrodzenie ustawowe. Łącząca strony umowa o pracę została wypowiedziana w dniu

22 lutego 2016 r. przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej spółki z dnia 29 lutego 2016 roku, odwołano powoda z funkcji członka zarządu. W okresie wypowiedzenia do 1 kwietnia 2016 roku powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. Od 4 kwietnia 2016 roku pracodawca powierzył powodowi zadania z zakresu analizy rynku w pobliskich punktach sprzedaży oraz rekomendacji strategii sprzedażowej. Powód po zakończeniu każdego miesiąca miał obowiązek przekazywać pozwanemu stosowny pisemny raport. W okresie wypowiedzenia M. G. otrzymywał wyłącznie wynagrodzenie w wysokości wynikającej z umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2015 roku. Jednocześnie, w wymienionym okresie, w oparciu o umowę doradztwa, powód podjął współpracę z inną spółką z branży alkoholowej - (...). Sąd I instancji zaznaczył, że powód w styczniu 2017 roku skierował do pozwanego ostateczne przedsądowe wezwanie do zapłaty kwoty 797.700 zł, stanowiącej różnicę między należnym, a wypłaconym mu wynagrodzeniem w okresie od 1 czerwca 2015 roku do 30 sierpnia 2016 roku. W powyższym przedmiocie powód zainicjował również postępowanie o zawezwanie do próby ugodowej.

Stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów, zeznań świadka i stron. Za niewiarygodne Sąd meriti uznał zeznania powoda z których wynika, iż nie miał on wiedzy o fakcie otrzymywania wynagrodzenia z dwóch tytułów. W ocenie Sądu orzekającego zeznania te pozostają w sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego i stanowią jedynie nieudolną próbę uzasadnienia zgłoszonego roszczenia. Sąd I instancji podkreślił, że M. G. jest osobą wykształconą, posiadającą bogate doświadczenie zawodowe, w tym w branży „alkoholowej”. W dniu 1 czerwca 2015 roku zawarł umowę o pracę o określonej treści, a następnie został powołany do pełnienia funkcji członka zarządu komplementariusza pozwanej spółki. Powód otrzymywał „wynagrodzenie” w drodze dwóch odrębnych przelewów, od innych podmiotów, posiadał wizytówkę członka zarządu, był ujawniony w Krajowym Rejestrze Sądowym, uczestniczył w posiedzeniach organu. Zdaniem Sądu I instancji, twierdzenia powoda, że o fakcie wypłacania mu należności z dwóch tytułów miał dowiedzieć się dopiero w okresie wypowiedzenia ocenić należało co najmniej jako nielogiczne, bowiem przyjmując za prawdziwe tego typu twierdzenia założyć należałoby całkowitą ignorancję po stronie M. G.. Sąd meriti podkreślił, że powód złożył wyraźne oświadczenie woli w zakresie nawiązania stosunku pracy i określonej wysokości otrzymywanego z tego tytułu wynagrodzenia. Z dokumentu tego wynika kwota należności, której wysokość nie odpowiada tej będącej rezultatem prowadzonych negocjacji. W takim wypadku, powód winien co najmniej wykazać zainteresowanie w kierunku ustalenia, kto i z jakiego tytułu wypłaci mu pozostałą, bardzo znaczącą część uzgodnionej należności. Zdaniem Sądu Rejonowego zasady doświadczenia życiowego wskazują, że M. G., z racji korzystnych z punktu widzenia regulacji ubezpieczeniowych skutków nawiązania stosunku pracy, był zainteresowany podpisaniem umowy o pracę a jednocześnie mając na względzie fakt, iż wynagrodzenie wypłacane ze stosunku korporacyjnego (członek zarządu) nie podlega „oskładkowaniu”, wypłata z tego tytułu przeważającej części świadczenia również leżała w jego interesie jako „dyrektora sprzedaży”. Sąd a quo zwrócił też uwagę, że według powoda „oszczędności”, jakie uzyskał na skutek takiego sposobu rozliczania gratyfikacji nie były znaczące, jednak jest to argument czysto subiektywny, jako że kwoty około 27.000 zł rocznie nie sposób określić mianem nieznaczącej, zwłaszcza jeśli mieć na względzie, iż stanowi ona roczne zarobki wielu osób świadczących pracę w tym kraju. Nawet biorąc pod uwagę wysokość rocznych dochodów M. G. i ich korelację w stosunku do sumy 27.000 zł, nie można wykluczyć jego zainteresowania w zakresie poczynienia tego typu oszczędności. Sąd Rejonowy uznał także zgłoszone przez powoda wnioski dowodowe na okoliczność dyskryminacji w zakresie wynagradzania go jako dyrektora sprzedaży jako nieprzydatne z punktu widzenia rozstrzygnięcia (art. 235² pkt 2 k.p.c.).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że spór sprowadzał się do rozstrzygnięcia, czy pozwany wywiązał się wobec powoda z obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Powód dochodził kwoty 53.150 zł co do zasady tytułem wynagrodzenia za pracę, ewentualnie jako odszkodowania w związku z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu, bądź odszkodowania opartego o regulacje Kodeksu cywilnego (art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Uzasadniając żądanie zasądzenia objętej pozwem kwoty jako wynagrodzenia za pracę M. G. podał, że faktycznie wykonywał wyłącznie obowiązki dyrektora sprzedaży, wynikające z umowy o pracę z 1 czerwca 2015 roku, i to z tego tytułu otrzymywał miał wynegocjowaną wcześniej kwotę 55.000,00 zł. W ocenie Sądu a quo z takim stanowiskiem nie sposób się zgodzić. Po pierwsze, już z listu intencyjnego z 25 listopada 2014 roku wynikało, iż M. G. pełnić miał funkcje

korporacyjne w strukturach spółki, nie tylko zaś piastować stanowisko dyrektora. Takie założenie Sąd Rejonowy uznał jako logiczne, jeśli mieć na względzie szerokie kompetencje kadry kierowniczej, zwłaszcza w tak dużych, prężnie prosperujących spółkach. Rolą powoda miało być ustalanie strategii handlowej, sprzedażowej, promocyjnej i polityki cenowej. Przy takim zakresie obowiązków powołanie dyrektora do organu zarządzającego było uzasadnionym, zwłaszcza w kontekście przepisów Kodeksu spółek handlowych, traktujących o odpowiedzialności członków zarządu za zobowiązania spółki. Sąd I instancji podkreślił, że brak jest jakichkolwiek dowodów wskazujących na to, iż wolą obu stron było to, aby powód wynegocjowaną kwotę 55.000 zł otrzymywać miał z tytułu umowy o pracę, zwłaszcza że takiemu stanowisku powoda przeczy strona pozwana. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej. Jak stanowi art. 65 § 1 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Co więcej, ustawodawca (art. 65 § 1 k.c.), nakazuje w tym zakresie uwzględniać pozatekstowe okoliczności, w tym cel jaki strony miały na uwadze przy zawieraniu umowy, na który składają się w szczególności dotychczasowe doświadczenia stron (wyrok Sądu Najwyższego z 4 lipca 1975 roku, III CRN 160/75, OSPiKA rok 1977, Nr 1, poz. 6), ich status, czy przebieg negocjacji (wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 1998 roku, I CKN 815/97, OSNC rok 1999, Nr 2, poz. 38). W ramach badania celu umowy (uchwała Sądu Najwyższego z 11 września 1997 roku, III CZP 39/97, OSNC rok 1997, Nr 12, poz. 191), nie jest konieczne, aby był to cel uzgodniony przez strony, wystarcza - przez analogię do art. 491 § 2, art. 492 i art. 493 k.c. - cel zamierzony przez jedną stronę, który jest wiadomy drugiej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 1975 roku, III CRN 160/75, OSPiKA rok 1977, Nr 1, poz. 6). Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy stwierdził, że okoliczności towarzyszące nawiązaniu współpracy przez strony wskazują jednoznacznie, iż wolą ich było „rozdzielenie” należności i wypłacanie ich z dwóch tytułów. Za taką interpretacją nawiązanej relacji prawnej przemawia w pierwszej kolejności fakt, że zarówno z listu intencyjnego jak i „warunków współpracy” nie wynika zobowiązanie do wypłaty powodowi wynegocjowanej kwoty w oparciu o umowę o pracę. Wprawdzie obydwa dokumenty traktują o wynagrodzeniu, jednakże nie jest to wystarczającym do uznania, iż chodziło o świadczenie, o którym mowa w art. 79 i nast. k.p. W liście intencyjnym mowa jest o wynagrodzeniu i dwóch stanowiskach - dyrektora i prezesa zarządu. Skoro tak, to zdaniem Sądu a quo nie można wykluczyć, iż owo wynagrodzenie z założenia pobierane miało być w oparciu o dwa różne reżimy. Samo tylko użycie pojęcia „wynagrodzenie” nie może prowadzić do konkluzji, iż chodzi o należność prawną – pracowniczą, gdyż pojęcie to jest prawnie relewantnym również w odniesieniu do umów cywilnoprawnych (np. art. 735 k.c., art. 627 k.c.). Dlatego też bez jednoznacznego powiązania wynagrodzenia ze stosunkiem pracy nieuzasadnione jest automatyczne wnioskowanie w przedmiocie charakteru więzi prawnej łączącej strony. Sąd I instancji zaznaczył, że zarówno list intencyjny jak i dokument zatytułowany „warunki współpracy” winny być oceniane w kategoriach wstępnych ustaleń w odniesieniu do ewentualnego, faktycznego podjęcia współpracy, zwłaszcza w kontekście pozostawania w tym czasie przez powoda w zatrudnieniu i co za tym idzie chęci ustalenia warunków przyszłej współpracy przed rozwiązaniem poprzedniego stosunku pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego z punktu widzenia woli i zamiaru stron kluczowy był fakt ujęcia wcześniejszych ustaleń w określone ramy formalne już po zakończeniu przez powoda więzi łączącej go z poprzednią spółką. Ich przejawem było podpisanie w dniu 1 czerwca 2015 roku umowy o pracę o określonej treści, określającej wysokość wypłacanego powodowi wynagrodzenia. W dalszej kolejności powód zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami został powołany do zarządu komplementariusza, również z jednoznacznie określonym wynagrodzeniem. Sąd orzekający zwrócił uwagę, że zasady doświadczenia życiowego wskazują, że jeśli intencją stron jest sporządzenie dokumentu potwierdzającego wcześniejsze ustalenia, to zgodnie z prawdziwym stanem rzeczy ujawnia się tę wolę w treści dokumentu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 20 maja 2020 roku, I Aca 210/19). I choć nie można wykluczyć, iż strony w inny sposób ukształtują swoje prawa i obowiązki, pomimo określonych ustaleń wstępnych, to jeśli jednakże taka zmiana jest przedmiotem consensusu, z wyraźnym odzwierciedleniem w treści dokumentu, to brak jest racjonalnych powodów do nadawania oświadczeniom odmiennego znaczenia. Sąd meriti podkreślił, że jedną z fundamentalnych funkcji każdego porządku prawnego jest stabilizacja stosunków powstałych w drodze złożonych oświadczeń woli, bowiem jej realizacja służy zapewnieniu pewności obrotu cywilnoprawnego. Oświadczeń woli nie można składać pozornie, dowolnie ich cofać i modyfikować w zależności od aktualnego interesu jednej ze stron. Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, Sąd Rejonowy uznał, nie mając przy tym wątpliwości, iż strony niniejszego procesu wiązała umowa o pracę o treści odzwierciedlonej dokumentem z 1 czerwca 2015 roku i co warte podkreślenia, postanowień zawartych w tym dokumencie w trakcie

trwania stosunku pracy powód nigdy nie kwestionował. W konsekwencji, Sąd I instancji nie znalazł podstaw do zasądzenia od pozwanego na rzecz M. G. żądanej kwoty tytułem wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 79 i nast. k.p.

Ustosunkowując się do kolejnej podstawy prawnej roszczenia, tj. art. 18^{3d} k.p., Sąd Rejonowy stwierdził, że w myśl art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani m.in. w zakresie warunków ich wynagradzania, co jednak nie oznacza, iż każde różnicowanie sytuacji pracowników nosi znamiona dyskryminacji. Sąd a quo zwrócił uwagę, że ustawodawca powiązał ewentualne roszczenia z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu z wystąpieniem jednej lub kilku niedozwolonych przyczyn różnicowania, tj. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie wykazanie okoliczności uprawdopodobniających fakt nieuzasadnionego różnicowania obciąża osobę, która stara się dowieść dyskryminacji. Innymi słowy pracownik, który zarzuca pracodawcy dyskryminację, powinien wykazać nie tylko same okoliczności wskazujące na odmienne traktowanie zatrudnionych, ale i przyczynę (powód) dyskryminacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06). Zdaniem Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie powód w żaden sposób nie wykazał, by potraktowano go gorzej od innych pracowników ze względu na prawnie niedopuszczalne kryterium dyskryminujące. Sama tylko okoliczność, że według twierdzeń powoda, zgodnie z zawartą umową miał on otrzymywać wynagrodzenie nieadekwatne do posiadanych kwalifikacji i zakresu obowiązków nie jest wystarczającym dla uznania, iż doszło do dyskryminacji relewantnej z punktu widzenia regulacji kodeksowej. Sąd meriti podkreślił, że M. G. nie wykazał dyskryminacji w oparciu o kryteria, o których mowa w art. 18^{3a} § 1 k.p. Z tych względów Sąd Rejonowy oddalił wnioski dowodowe zmierzające do wykazania, iż osoby podlegające powodowi zarabkowały więcej, bądź nikt z kadry zarządzającej nie miał tak niskiego uposażenia. Sąd a quo zaakcentował, że dopóty, dopóki pracownik wynagradzany jest w ramach minimum ustawowego i nie wykazał dyskryminacji ze względu na niedozwolone kryterium, Sąd nie ma uprawnienia do weryfikowania wysokości ustalonej przez strony należności.

W dalszej części rozważań Sąd I instancji odniósł się do wskazanej jako alternatywna podstawa roszczenia regulacji, określonej w art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z powołanymi przepisami dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jest przeciwieństwem jego wykonania, czyli spełnienia świadczenia - przez dłużnika lub osobę działającą na jego rachunek - w taki sposób, że wyrażony w treści zobowiązania interes wierzyciela został zaspokojony. Brak takiego zaspokojenia w postaci rozbieżności pomiędzy prawidłowym spełnieniem świadczenia, czyli w takim kształcie, jaki wynika z treści zobowiązania, z zachowaniem zasad opisanych w art. 354 § 1 k.c., bez względu na przyczynę (działanie lub zaniechanie dłużnika) stanowi stan niewykonania (nienależytego wykonania). Dowód faktu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania przez dłużnika, szkody wynikającej z tego faktu oraz związku przyczynowego między tymi zdarzeniami spoczywa na wierzycielu. Na wierzycielu ciąży także dowód co do tego, że zobowiązanie dłużnika w danej sytuacji istniało, a także treści tego zobowiązania. Sąd I instancji podkreślił, że M. G. nie wykazał okoliczności świadczących o zawarciu z pozwanym umowy o pracę innej treści, niż wynikająca z dokumentu z 1 czerwca 2015 roku. Strony określiły w ramach nawiązanego stosunku prawnego wysokość wynagrodzenia (z uwzględnieniem minimalnego progu ustawowego) i taką należność wypłacano powodowi co miesiąc na rachunek bankowy. W takich okolicznościach nie sposób mówić o nienależyтым wykonaniu zobowiązania przez pracodawcę. W ocenie Sądu Rejonowego bez znaczenia pozostaje fakt, iż kwota objęta umową nie odpowiadała wysokim kwalifikacjom powoda i jego bogatemu doświadczeniu zawodowemu, bowiem w sytuacji, kiedy M. G. na takie ukształtowanie wynagrodzenia się zgodził, to nie podlega ono weryfikacji przez pryzmat nienależytego wykonania zobowiązania. Procesowe stanowisko powoda nie uwzględnia faktu, że w ramach współpracy łącznie otrzymywał miesięczną kwotę oscylującą w granicach 55 tys. zł, zaś to, że konsekwencją „rozbicia” jej na dwa tytuły był fakt otrzymywania w okresie wypowiedzenia wynagrodzenia na poziomie najniższego krajowego, poza oczywistym niezadowoleniem ze strony powoda, nie mogło doprowadzić do zasądzenia

jakiegokolwiek odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804).

Apelację od całości wyroku Sądu Rejonowego złożył powód, podnosząc wobec zaskarżonego orzeczenia następujące zarzuty:

1. naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 321 § 1 k.p.c. w zw. z art. 386 § 4 k.p.c. poprzez nierozpoznanie istoty sporu i zaniechanie zbadania materialnej podstawy żądania oraz merytorycznych zarzutów strony i zgłoszonych dowodów, a w konsekwencji nieustalenie, czy alternatywna podstawa materialna roszczeń powoda, wywodzona z przepisów o zakazie nierównego traktowania w zakresie wynagradzania jest uzasadniona,

2. naruszenia przepisów postępowania, tj. przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, błędną, sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, polegającą na:

a) nieuzasadnionej odmowie uznania za wiarygodne zeznań powoda w zakresie, w którym zeznał, że nie miał wiedzy o fakcie otrzymywania wynagrodzenia z dwóch tytułów, ponieważ zdaniem Sądu jest to jedynie nieudolna próba uzasadnienia roszczenia;

b) daniu wiary w całości zeznaniom J. N., mimo iż w trakcie przesłuchania w charakterze strony w sposób jednoznaczny reprezentował negatywną postawę wobec powoda, zarzucając mu m.in. działanie na szkodę pozwanej, wprowadzanie ze Spółki materiałów promocyjnych czy prowadzenie działalności konkurencyjnej,

3. naruszenia przepisów postępowania, tj. przepisu art. 224 i 316 k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia o dowody, w szczególności dowód z listu intencyjnego z dnia 25 listopada 2014 r., które zostały złożone już po zamknięciu rozprawy;

4. naruszenia przepisów postępowania, tj. przepisu art. 227 k.p.c., art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c., art. 235² § 1 pkt 3 k.p.c., art. 235² § 2 k.p.c. i art. 236 k.p.c. poprzez nieprawidłowe zastosowanie wymienionych przepisów postępowania przy rozpoznawaniu zgłoszonych przez powoda wniosków dowodowych, co skutkowało nieprzeprowadzeniem wnioskowanych przez powoda dowodów, które mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, niewskazaniu w postanowieniu dowodowym, pomijając dowody, podstawy prawnej rozstrzygnięcia, nie wydaniu postanowień dowodowych o dopuszczeniu poszczególnych dowodów oraz faktów, które mają być nimi wykazane, co miało istotny wpływ na wynik sprawy;

5. naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 65 § 1 i art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie:

a) że podpisany przez powoda dokument „warunki współpracy” ma charakter wstępny, mimo iż zarówno z jego treści nie wynika, żeby był on jedynie wyrazem intencji stron, co do uregulowania przyszłego zatrudnienia powoda, lecz wyraźnie określał zasady wynagradzania powoda oraz świadczenia dodatkowe (okres wypowiedzenia, premie i samochód służbowy),

b) że powód - podpisując umowę o pracę z minimalnym wynagrodzeniem - złożył wyraźne oświadczenie woli w zakresie nawiązania stosunku pracy i określonej wysokości otrzymywanego z tego tytułu wynagrodzenia i zmienił wcześniejsze ustalenia, mimo iż z całokształtu okoliczności związanych z podpisaniem dokumentu „warunki współpracy” wynika, że warunki wynagradzania w wysokości 55.000 złotych miały obowiązywać przez cały okres zatrudnienia powoda, w tym także w okresie wypowiedzenia, a z ustaleń tych nie wynika, że miał on wykonywać pracę także na podstawie powołania w skład zarządu,

6. naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 370 § 1 k.s.h. poprzez jego niezastosowanie, mimo iż jak wynika z tego przepisu odwołanie członka zarządu z funkcji w zarządzie nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu,

7. naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. przepisu art. 11² k.p., art. 18 § 1 k.p., art. 18 § 3 k.p., art. 78 k.p. oraz art. 84 k.p. poprzez ich niezastosowanie, mimo iż wszystkie wymienione przepisy mają charakter gwarancyjny dla pracownika, w tym w szczególności w zakresie kształtowania wynagrodzenia pracownika, jako słabszej strony stosunku pracy, zakazują zrzeczenia się przez pracownika wynagrodzenia za pracę i zakazują nierównego traktowania w zatrudnieniu, a w przypadku gdyby umowa o pracę w sposób niekorzystny i niezgodny z przepisami prawa pracy określała prawa pracownika powinny mieć zastosowanie przepisy prawa pracy, z pominięciem niezgodnych uregulowań umowy o pracę.

Mając na względzie podniesione zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda kwoty 53.150 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 11 kwietnia 2016 r. do dnia zapłaty wraz z kosztami postępowania za obydwie instancje wg. norm przepisanych, ewentualnie, w przypadku uznania że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz pozostawienie temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania odwoławczego. W apelacji został również zawarty wniosek o zmianę na podstawie art. 380 k.p.c. postanowienia Sądu I instancji, wydanego na rozprawie w dniu 28 października 2020 r. w przedmiocie oddalenia wniosków dowodowych powoda, zgłoszonych w pkt 6 petitum pozwu, w szczególności zestawienia wszystkich pracowników pozwanej, jej struktury organizacyjnej, dokumentów znajdujących się w aktach osobowych pracowników, zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów działów i innych komórek organizacyjnych, odpowiadających działowi sprzedaży, obowiązujących u pozwanej regulaminów wynagradzania, organizacyjnego, pracy oraz wniosków dowodowych, złożonych w piśmie procesowym z dnia 23 września 2020 r. z przesłuchania w charakterze świadków byłych pracowników pozwanej.

Uzasadniając podniesiony w apelacji zarzut nierozpoznania istoty sprawy przez Sąd I instancji pełnomocnik powoda wskazał, że w piśmie procesowym z dnia 23 września 2020 r. jako podstawa roszczenia powoda zostały wskazane m.in. przepisy art. 18 k.p., zawierającego zasadę uprzywilejowania pracownika, oraz innych przepisów kodeksu pracy, w szczególności przepis art. 13 k.p., stosowanego łącznie z art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 13 k.p. lub przepis art. 388 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 13 k.p., tymczasem Sąd I instancji nie odniósł się w żadnej mierze do wskazywanej argumentacji jak też wymienionych przepisów. Apelujący przypomniał, że strona powodowa jako podstawę prawną dochodzonego roszczenia wskazywała art. 18 k.p., wprowadzający zasadę uprzywilejowania pracownika. Dla zastosowania tego przepisu konieczna jest jednak m.in. weryfikacja treści zakładowych źródeł prawa pracy, gdyż w sytuacji, kiedy z treści zakładowych źródeł prawa pracy wynikać będzie, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wyższe, niż określone w umowie o pracę z dnia 1 czerwca 2015 r., wówczas Sąd winien zasądzić wyrównanie tej kwoty. Nadto powód wskazywał, że ustalenie wynagrodzenia w wysokości wynagrodzenia minimalnego dla osoby sprawującej jedno z kluczowych stanowisk w organizacji, zarządzającej zespołem kilkudziesięciu osób, z których większość otrzymywało od niego wyższe wynagrodzenie, nie spełnia kryteriów wymienionych w art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy a także art. 13 k.p., zapewniającego ma prawo do godziwego wynagrodzenia. Pełnomocnik powoda zwrócił uwagę, że o ile przyjmuje się, że na podstawie art. 13 k.p. nie można skutecznie dochodzić podwyższenia wynagrodzenia (przepis ten nie ma charakteru roszczeniowego - tak m.in. wyrok SN z dnia 29 maja 2006 r. IPK 230/05), to już przedstawiciele doktryny podnoszą, że istnieje możliwość korzystania z tego przepisu, po związaniu go z przepisami zawartymi w Kodeksie cywilnym, poprzez odesłanie zawarte w art. 300 k.p. Zastosowanie znalazłyby w tej sytuacji przepisy art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 13 k.p. lub art. 388 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 13 k.p. Rozważenia wymagałoby także zastosowanie konstrukcji, wedle którego przepis zdania pierwszego art. 13 k.p. nie stanowiłby co prawda samodzielnej podstawy rozstrzygnięcia o godziwości wynagrodzenia za pracę, ale mógłby posłużyć do sformułowania zasady współzycia społecznego, której

naruszenie spowodowałyby sankcję z przepisu § 2 art. 58 k.c., jako że nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Zatem w przedmiotowej sprawie zachodziłyby przesłanki do uznania, że biorąc pod uwagę zasady współżycia społecznego postanowienia umowy o pracę powoda, odnoszące się do wynagrodzenia za pracę, mogłyby być nieważne ze względu na zbyt niskie jego ustalenie. Zdaniem apelującego istotniejszy wymiar dla prawnego uzasadnienia roszczenia ma treść art. 18 § 3 k.p., dotyczącego równego traktowania w zatrudnieniu, będącego pojęciem odmiennym od dyskryminacji. Powołując się na przedstawicieli doktryny pełnomocnik powoda wskazał, że istotą przepisu art. 11² k.p. jest to, że osoby wykonujące takie same obowiązki w sposób jednakowy mają z mocy ustawy takie same prawa. Równość praw nie zależy przy tym od występowania lub niewystępowania kryteriów uznawanych za dyskryminacyjne. To, co jest przedmiotem porównywania, to jedynie zakres obowiązków pracownika oraz sposób ich wykonywania. Przepis ten nie służy więc przeciwdziałaniu i sankcjonowaniu za dyskryminację, lecz wyrównywaniu sytuacji prawnej. Na uzasadnienie prezentowanego stanowiska apelujący przytoczył tezy uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r. wydanego w sprawie II PK 314/17, gdzie wskazano, że „przepis art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie także do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne, gdyż z takim nierównym traktowaniem jest związany skutek w postaci nieważności postanowień umownych (choć w końcowym fragmencie przepisu jest mowa o dyskryminacji). Zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. (por. też art. 9 § 4 k.p.) pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, co powoduje stosowanie art. 18 § 3 k.p. jako skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) i polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej. Nie obowiązuje więc w takiej sytuacji postanowienie umowne, które w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednego pracownika - a przez to faworyzuje innych - wobec czego pracownik traktowany gorzej od innych może domagać się uprawnień przyznanych umownie pracownikom lepiej traktowanym”. Dodatkowo apelujący przywołał też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2016 r., wydany w sprawie II PK 303/14, odnoszący się do stanu faktycznego, w którym powodowie, mimo iż twierdzili, że byli nierówno traktowani w stosunku do innych pracowników, choć nie wskazywali żadnego kryterium dyskryminacyjnego, to Sąd Najwyższy uznał, że Sąd drugiej instancji trafnie przyjął, że podstawy prawnej ich roszczeń odszkodowawczych nie stanowi art. 18^{3d} k.p., odnoszący się do roszczenia wywodzonego z zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p.). Zdaniem Sądu Najwyższego, wbrew pogładowi prezentowanemu przez pracodawcę, który złożył skargę kasacyjną, nie oznaczało to wyłączenia możliwości dochodzenia przez powodów roszczeń odszkodowawczych wywodzonych z wyrażonej w art. 11² k.p. zasady równego traktowania (równych praw) pracowników i przyjęcie - w ramach wskazanej przez nich podstawy faktycznej powództwa - że podstawę prawną tych żądań stanowi art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Obowiązek równego traktowania pracowników, którzy jednakowo wypełniają takie same obowiązki, jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, OSP 2015 nr 9, poz. 85). Jak wynika z dalszej części uzasadnienia wyroku SN, uznanie, że powodowie nie byli dyskryminowani z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., a tylko doszło do ich „zwykłego” nierównego traktowania, nie oznaczało zatem bezzasadności powództwa i nie było wystarczające do jego oddalenia. Tymczasem Sąd I instancji odniósł się jedynie do poglądu, który nakazuje pracownikowi, domagającemu się odszkodowania z tytułu dyskryminacji, wskazania kryterium dyskryminacyjnego dla uzasadnienia swoich roszczeń. Zdaniem apelującego Sąd Rejonowy błędnie także dokonał interpretacji wskazywanego przepisu art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uznając, że skoro powód zawarł umowę o pracę zgadzając się na minimalne wynagrodzenie za pracę, a pozwany mu takie wynagrodzenie wypłacał, to nie doszło do naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Prezentując takie założenie Sąd I instancji całkowicie pominął kwestię, że jednym z obowiązków pracodawcy jest takie ukształtowanie wynagrodzenia pracownika, aby otrzymywał on wynagrodzenie adekwatne do wykonywanej przez siebie pracy i ponoszonej odpowiedzialności. Pełnomocnik powoda podkreślił także, że zgodnie z przywoływanym przepisem art. 18 § 3 k.p., postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne a zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego. Apelujący zwrócił

uwagę, że w konsekwencji takich nieprawidłowości w dokonywaniu wykładni przepisów prawa materialnego Sąd Rejonowy oddalił te wnioski dowodowe, które miały na celu wykazanie, że wynagrodzenie powoda w umowie o pracę zostało ustalone w wysokości zaniżonej, a zatem - w celu ustalenia czy rzeczywiście doszło do ukształtowania wynagrodzenia niezgodnie z przepisami prawa pracy, w sposób naruszający zasadę równego traktowania, niezbędne było przeprowadzenie wnioskowanych przez powoda wniosków dowodowych. Pełnomocnik powoda wymienił w tym miejscu typowe sytuacje, w których występuje podstawa do uznania przez sąd odwoławczy, że sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Ma to miejsce wówczas, gdy sąd pierwszej instancji zaniecha rozpoznania materialnej podstawy żądania pozwu, albo też gdy sąd ten oddalił powództwo na podstawie tylko jednej przesłanki - unicestwiającej roszczenie, nie badając merytorycznie podstaw powództwa, np. uznając, że brak jest legitymacji procesowej, doszło do przedawnienia bądź upływu terminu zawitego albo też, że powództwo jest przedwczesne, (tak wyrok SA w Katowicach, z dnia 2 marca 2016 r., I ACa 1102/15). Nierozpoznanie istoty sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.) odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi również wtedy, gdy sąd pierwszej instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego. Istotę sprawy ocenia się na podstawie z jednej strony analizy żądań pozwu, a z drugiej przepisów prawa materialnego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. W doktrynie utrwalony jest pogląd, że treścią powództwa jest żądanie urzeczywistnienia w konkretnym przypadku określonej normy prawnej przez wydanie orzeczenia sądowego określonej treści. Nierozpoznanie więc istoty sprawy sprowadza się do pozostawienia poza oceną sądu okoliczności faktycznych stanowiących przesłanki zastosowania norm prawa materialnego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 16 kwietnia 2015 r. I ACa 1588/14).

Apelujący wskazał dalej na nieprawidłowość w wykładni przepisów art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., skutkującą przyjęciem, że podpisany przez strony dokumenty: „warunki współpracy” oraz list intencyjny, podlegały ocenie w „w kategoriach wstępnych ustaleń w odniesieniu do ewentualnego, faktycznego podjęcia współpracy”, przy czym doniosłe znaczenie z punktu widzenia woli, zamiaru stron miał mieć fakt ujęcia wcześniejszych ustaleń w określone ramy formalne już po zakończeniu przez powoda więzi łączącej go z poprzednim pracodawcą i ustalenie wysokości wypłaconego powodowi wynagrodzenia na podstawie umowy o pracę, a następnie powołanie go do zarządu komplementariusza, również z jednoznacznie określonym wynagrodzeniem. Prezentując takie założenie Sąd I instancji pominął jednak różnice pomiędzy ustaleniami, zawartymi w dokumencie „zasady współpracy” a rzeczywistym, dalszym sposobem ukształtowania zatrudnienia powoda i jego wynagrodzenia. Rzeczywistym celem podpisania przez powoda dokumentu „warunki współpracy”, który nie był listem intencyjnym czy też dokumentem, mającym charakter wstępnych ustaleń, był zamiar zagwarantowania otrzymania wszystkich świadczeń, które zostały ustalone w związku z jego zatrudnieniem w pozwanej Spółce. Nawet gdyby przyjąć, że podpisując dokument „warunki współpracy” powód wyraził zgodę, aby część jego wynagrodzenia była wypłacana z tytułu pracy w zarządzie komplementariusza pozwanej, a przynajmniej miał taką wiedzę, to - opierając się o okoliczności związane z określeniem istotnych elementów łączącego strony w przyszłości stosunku prawnego, stanowił on w rzeczywistości umowę, która została zawarta z jednej strony przez powoda a z drugiej strony przez zatrudniającego go podmiot. Apelujący przypomniał, że z zeznań stron wynika, iż rozmowy na temat zatrudnienia oraz ustalenie warunków wynagrodzenia w związku z zamiarem zatrudnienia powoda toczyły się od jesieni 2014 roku; początkowo powód prowadził je z funduszem inwestycyjnym (...), a dopiero później doszło do ustalenia nowych warunków zatrudnienia. Z powołanych zeznań wynika, że stosownie do listu intencyjnego z dnia 25 listopada 2014 r. powód miał być zatrudniony w Spółce po jej nabyciu przez Fundusz. Co prawda strony nie dookreśliły podstawy prawnej współpracy, ale sądząc z brzmienia listu intencyjnego i użycia przez strony pojęcia „zatrudnienia”, miała być to umowa o pracę. Powód miał pełnić funkcję członka zarządu, ale było to związane m.in. z tym, że po przejęciu Spółki przez nowego właściciela zaistniałaby konieczność dokonania zmian w zarządzie. Apelujący zwrócił uwagę, że podpisywanie dokumentu „warunki współpracy” jako kolejnego listu intencyjnego nie miałoby dla powoda racjonalnego uzasadnienia, skoro dokument o takim charakterze został już wcześniej podpisany. Zdaniem pełnomocnika powoda dokument ten powinien być uznany za mający charakter wiążący, zwłaszcza że z jego treści nie wynika, że jest to przejaw wyłącznie intencji. Co istotne, dokument „warunki współpracy” został przygotowany i podpisany w imieniu spółki komandytowej, będącej pracodawcą powoda, a nie w imieniu spółki akcyjnej i nie obejmuje swą treścią kwestii członkostwa w zarządzie, ani tym bardziej wynagrodzenia z tego tytułu. Dokument ten został podpisany przez

prokurenta pracodawcy, był zaakceptowany przez J. J. jako prezesa zarządu komplementariusza pozwanej. W efekcie dokument nie mógł zatem wywoływać żadnych skutków dotyczących powołania powoda do zarządu spółki, będącej komplementariuszem pozwanej, a tym samym także regulować kwestii związanych z wynagrodzeniem z tego tytułu, gdyż to pozostawało w gestii rady nadzorczej komplementariusza pozwanej. Pełnomocnik powoda ponownie zaakcentował, że dokument „warunki współpracy” określał jednoznacznie wysokość wynagrodzenia, okres wypowiedzenia, warunki premii oraz limit budżetowy dotyczący samochodu służbowego, i co do zasady warunki te zostały przez pozwaną spełnione. Nie bez znaczenia pozostaje też fakt, że dokument „warunki współpracy” został w całości przygotowany przez pozwaną i podpisany w jej imieniu przez prokurenta, będącego radcą prawnym. Dlatego też zasługują na walor wiarygodności zeznania powoda w których podał, że miał pełne zaufanie do Spółki, w której miał pracować, w tym w szczególności do znanego mu od wielu lat J. N., będącego swoistym gwarantem pełnej realizacji ustalonych warunków zatrudnienia. Ponieważ umowa została podpisana przez radcę prawnego to powód nie do końca zdawał sobie sprawę z tego, jak szczegółowo powinny wyglądać zapisy formalne dokumentu, regulującego warunki jego zatrudnienia, opierając się na zaufaniu, iż spółka będzie wywiązywać się w stosunku do podjętych wobec niego zobowiązań, co zresztą początkowo miało miejsce. Apelujący zaznaczył, że całokształt materiału dowodowego uzasadnia przeświadczenie powoda, iż spółka, podpisując z nim dokument „warunki współpracy” i nie precyzując dokładnie kwestii formalnych, w tym w zakresie podstawy prawnej zatrudnienia oraz proponując umowę o pracę z minimalnym wynagrodzeniem, chciała w ten sposób zabezpieczyć się na wypadek konieczności wypłaty powodowi wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia umowy, w przypadku w którym doszłoby do zakończenia współpracy.

W ocenie pełnomocnika powoda ferując zaskarżony wyrok Sąd Rejonowy nie zastosował także przepisu art. 370 § 1 k.s.h., zgodnie z którym odwołanie członka zarządu z funkcji w zarządzie nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Nawet gdyby przyjąć że dokument „warunki współpracy” nie odnosił się wyłącznie do zatrudnienia o charakterze pracowniczym, to jednak jednoznacznie przyznawał powodowi prawo do wynagrodzenia w wysokości 55.000 brutto; tymczasem już po odwołaniu powoda z funkcji w zarządzie, pozwany wypłacał mu je tylko w wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Uzasadniając zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego - art. 11² k.p., art. 18 § 1 k.p., art. 18 § 3 k.p., art. 78 k.p. oraz art. 84 k.p. poprzez ich niezastosowanie, apelujący zwrócił uwagę, iż Sąd I instancji skupił się wyłącznie na fakcie zawarcia przez powoda umowy o pracę z minimalnym wynagrodzeniem i z tego faktu wywodził jedyne uprawnienia stron stosunku pracy pomijając, że niezależnie od tego, jakie powód zajmował stanowisko, jaki jest jego poziom wykształcenia i doświadczenia zawodowego czy status majątkowy, to jest on jednak w tym przypadku słabszą stroną stosunku prawnego, a przepisy prawa pracy nie odwołują się - jak klasyczne przepisy prawa cywilnego - do zasady swobody umów, lecz mają charakter semiimperatywny, chroniący pracownika. Apelujący zwrócił uwagę, że co do części z tych przepisów odniósł się uzasadniając zarzut nierozpoznania istoty sprawy, co do pozostałych podkreślając, że art. 78 § 1 k.p., wskazuje na to, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy, zaś art. 84 k.p., przewiduje zakaz zrzeczenia się przez pracownika wynagrodzenia za pracę. W świetle wymienionych przepisów, ukształtowanie w umowie o pracę wynagrodzenia w wysokości minimalnej pracownikowi, który legitymuje się wysokimi kompetencjami zawodowymi i bogatym doświadczeniem jest rażąco niewspółmierne do powierzonych mu obowiązków zawodowych i prowadziło de facto do zawarcia w umowie o pracę klauzuli o zrzeczeniu się części wynagrodzenia, co jest w świetle przepisów niedopuszczalne.

Uzasadniając zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego apelujący wskazał na obrazę przez Sąd orzekający art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, błędną, sprzeczną z zasadami doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego. Polega to w szczególności na bezzasadnej odmowie uznania za wiarygodne zeznań powoda w zakresie dotyczącym braku jego wiedzy o fakcie otrzymywania wynagrodzenia z dwóch tytułów. Zdaniem Sądu a quo tego rodzaju ukształtowanie wynagrodzenia powoda było zgodne z jego intencjami, jako że w ten sposób mógł zaoszczędzić na daninach publicznoprawnych. Stanowisko to abstrahuje jednak od faktu, iż powód darzył ogromnym zaufaniem J. N. zarówno przed rozpoczęciem i w pierwszych miesiącach współpracy, co z kolei determinowało jego podejście do spraw formalnych. Gdyby – tak jak przyjmuje to Sąd I instancji - rzeczywiście powód był osobą doświadczoną życiowo

i dbającą o swoje interesy finansowe, to nie powinien był zgodzić się na takie uregulowanie swojej sytuacji prawnej ale powinien domagać się podpisania dodatkowych dokumentów czy gwarancji, które precyzyjnie określałyby jego sytuację finansową, w szczególności w przypadku odwołania z funkcji w zarządzie. Zdaniem apelującego za uznaniem za wiarygodne zeznań powoda w tym zakresie przemawia także to, że nie miał wiedzy o tym, jak i czy w ogóle są wynagradzani członkowie zarządu komplementariusza pozwanej, zwłaszcza że nawet J. N., mimo iż twierdził, że powód wiedział o tym, jakie są warunki wynagradzania innych członków zarządu, nie był w stanie podać szczegółowych informacji dot. wynagradzania J. J. i osoby odpowiedzialnej w zarządzie za sprawy finansowe. Apelujący podkreślił, że negatywna ocena wiarygodności zeznań powoda wynikała z faktu dania wiary w całości zeznaniom J. N., mimo iż w trakcie przesłuchania w sposób jednoznaczny reprezentował on negatywną postawę wobec powoda, zarzucając m.in. działanie na szkodę pozwanej, wyprowadzanie ze spółki materiałów promocyjnych czy prowadzenie działalności konkurencyjnej, co powinno być wzięte pod uwagę przy ocenie wiarygodności zeznań J. N. także w tej części, w której wskazywał, iż podpisanie umowy o pracę za minimalnym wynagrodzeniem w wysokości 1750 zł było inspirowane przez powoda i miało mu dać korzyści finansowe, mimo że takie rozwiązanie nie przynosi wielkich oszczędności w zakresie świadczeń publicznych - prawnych, w szczególności wobec ZUS.

Podsumowując, w ocenie pełnomocnika powoda, Sąd I instancji wydając wyrok nie tylko naruszył szereg przepisów postępowania, co skutkowało nierozpoznanie istoty sprawy, ale także w sposób nieprawidłowy zastosował przepisy materialne, dlatego też powództwo w niniejszej sprawie powinno być uwzględnione lub wyrok powinien zostać uchylony, a sprawa powinna zostać przekazana do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu za II instancję. Zdaniem strony pozwanej Sąd Rejonowy wydał wyrok w oparciu o całokształt materiału dowodowego, zebranego w przedmiotowej sprawie, przy czym okoliczności będące podstawą oddalenia powództwa są bezsporne i jednoznacznie obrazują stan faktyczny. W odpowiedzi na apelację podkreślono, że trudno byłoby uznać za wiarygodne wyjaśnienia powoda, iż będąc menedżerem wysokiego szczebla, zatrudnianym u największych pracodawców branży w Polsce, nie miał on świadomości, że otrzymywana przez niego kwota będzie składała się z dwóch części, przy czym część będzie wpłacana z tytułu pełnienia funkcji w Zarządzie, zaś kwota równa minimalnemu wynagrodzeniu za pracę będzie wypłacana z tytułu umowy o pracę. Okoliczność ta wynika zarówno z podpisanych przez strony dokumentów, jak i zeznań Prezesa Zarządu pozwanej spółki J. N. a nadto znajduje potwierdzenie w złożonym liście intencyjnym oraz korespondencji, dotyczącej zamówienia samochodu służbowego. Z dokumentów tych jednoznacznie wynika, że M. G. miał w pozwanej spółce pełnić funkcję w jej zarządzie, a wszelkie ustalenia dotyczące zasad jego współpracy zostały poczynione na długo przed formalnym nawiązaniem stosunku pracy, jak i powołaniem do Zarządu Spółki. Strona pozwana podtrzymała prezentowane w toku procesu stanowisko, że roszczenie powoda jest pozbawione podstaw prawnych i faktycznych. Powód otrzymał całość ustalonego przez strony i określonego szczegółowo w umowie o pracę a następnie w aneksie do niej wynagrodzenia należnego z tytułu pracy świadczonej w marcu 2016 roku, a roszczenie o wypłatę kwoty ponad umówione wynagrodzenie jest całkowicie bezpodstawne. Stanowisko, wedle którego powód podczas trwania stosunku pracy, otrzymywał wyłącznie z tytułu umowy o pracę wynagrodzenie w wysokości 55.000,00 zł a także, że nie miał świadomości, że otrzymywał odrębne wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w zarządzie ówczesnego komplementariusza pozwanego nie zostało potwierdzone żadnymi dowodami a przy nie znajduje oparcia w zasadach logicznego myślenia i doświadczenia życiowego, w tym doświadczenia nabytego przez powoda w biznesie, zdaje się być mało prawdopodobne a co najmniej wątpliwe.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jako bezzasadna podlega oddaleniu. Chociaż najdalej idący zarzut apelacji dotyczy nierozpoznania istoty sporu, co w razie jego uwzględnienia winno skutkować orzeczeniem kasatoryjnym, w pierwszej kolejności Sąd Okręgowy odniesie się do zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 65 § 1 i art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., które zmierzały do wykazania, iż zasadnicze elementy łączącego strony stosunku pracy zostały określone w dokumencie, nazwanym warunki współpracy (...) – M. G. (dalej „warunki współpracy”) a nie w formalnie podpisanej w dniu 1 czerwca 2015 r. umowie o pracę. Apelujący zarzucił Sądowi I instancji dokonanie wadliwych ustaleń faktycznych w zakresie, w jakim odmówiono powodowi wiarygodności co do twierdzeń, dotyczących jego wiedzy o tym,

z jakiego tytułu otrzymuje wynagrodzenie oraz jaki charakter ma podpisana formalnie w dniu 1 czerwca 2015 r. umowa o pracę. Zdaniem apelującego, Sąd I instancji co do tych ustaleń uznał za miarodajne zeznania J. N., który nie ukrywał swojego negatywnego nastawienia do powoda, jednocześnie bezpodstawnie odmawiając wiarygodności zeznaniom samego powoda. Rozważając podstawę a przez to i treść stosunku prawnego wiążącego strony należy przypomnieć, że funkcja członka zarządu spółki prawa handlowego oraz stosunek pracy są niezależnymi stosunkami prawnymi i mogą występować obok siebie. O tym, czy oprócz powierzenia funkcji organizacyjno –prawnej członka zarządu, zgodnie z Kodeksem spółek handlowych, istnieje równoległe stosunek pracy, decyduje wola stron. W przypadku, kiedy z członkiem zarządu spółki prawa handlowego zostaje zawarty stosunek pracy, to istnieje on niezależnie i równoległe do organizacyjno-prawnego powierzenia danej osobie pełnienia funkcji członka zarządu. Powód stał na stanowisku, że dokumentem, który w sposób kompleksowy regulował całokształt jego praw i zobowiązań wobec pozwanej, stanowiąc w istocie umowę o pracę, były „warunki współpracy”. Prezentując takie założenie powód jednak w żadnej racjonalnej formie nie był w stanie wyjaśnić, dlaczego w sytuacji, kiedy owe „warunki współpracy” miały regulować całościowo nawiązany między stronami stosunek pracy, w dniu 1 czerwca 2015 r. została zawarta z pozwaną formalna umowa o pracę, która diametralnie odmiennie określała wysokość wynagrodzenia pracownika, a także dlaczego przez okres 10 miesięcy, kiedy to miał otrzymywać zaniżone o niemal połowę wynagrodzenie za pracę (tj. od czerwca 2015 do marca 2016) nie próbował wyjaśnić z pracodawcą rozbieżności między tymi dokumentami, w szczególności w zakresie dotyczącym wysokości wynagrodzenia za pracę. Niewątpliwie tłumaczenie, że powód kierował się pełnym zaufaniem do J. N. w żaden sposób nie wyjaśnia jego zachowania, polegającego na aprobowaniu przedstawianych przez pracodawcę dokumentów (tj. umowy o pracę, aneksu dotyczącego wynagrodzenia), które w sposób tak odmienny ustalały wysokość wynagrodzenia za pracę. Podobnie powód pominął wyjaśnienie prezentowanego stanowiska, zgodnie z którym w całym okresie zatrudnienia miał mieć prawo zarówno do wynagrodzenia ze stosunku pracy w kwocie 55.000 zł miesięcznie jak i uposażenia z tytułu zasiadania w radzie nadzorczej spółki, wynoszącego 53.250 zł. W apelacji zaprzeczono, aby powód miał wiedzę, iż część jego wynagrodzenia była wypłacana tytułem wynagrodzenia za pracę w zarządzie komplementariusza. Jednocześnie, zdaniem powoda, wypłata uposażenia z tego tytułu nie może mieć żadnego wpływu na jego roszczenia wynikające z wynagrodzenia ze stosunku pracy, które winno wynosić w marcu 55.000 zł, natomiast w miesiącach poprzedzających (tj. przed odwołaniem powoda funkcji członka zarządu – niemal 100.000 zł /vide wezwanie do zapłaty k. 25-28, „zawezwanie do próby ugodowej k. 29-32/. W tym aspekcie sprawy brak jest wyjaśnienia prezentowanego przez powoda założenia, jaka miałyby być podstawa rzeczywistego ustalenia wysokości jego wynagrodzenia na poziomie 98.250 zł w sytuacji, kiedy warunki współpracy, mające być w rzeczywistości umową o pracę określały wynagrodzenie za pracę w wysokości 55.000 zł a jednocześnie kwestia członkostwa w zarządzie spółki i związanego z tym wynagrodzenia odbywała się niejako poza sferą wiedzy i woli powoda. Równocześnie powód nie podjął próby wyjaśnienia, dlaczego przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce akceptował wypłacanie mu zaniżonego o niemal połowę wynagrodzenia za pracę, nie zwracając się w tej kwestii do pracodawcy, podnosząc ten problem dopiero w wezwaniu przesądowym i zawezwaniu do próby ugodowej. W świetle powyższych okoliczności trafnie Sąd Rejonowy przyjął, że twierdzenia powoda co do tego, że przez cały okres zatrudnienia w pozwanej Spółce pozostawał w obiektywnie usprawiedliwionym przeświadczeniu, że wyłączną podstawą stosunku pracy a przez to źródłem prawa do wynagrodzenia są „warunki współpracy” a nie umowa o pracę z 01.06.2015 r. nie znajdują nie tylko żadnego potwierdzenia w materiale dowodowym sprawy ale są również nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Odnosząc się do podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia prawa procesowego - art. 235⁽²⁾ k.p.c. i art. 236 k.p.c. poprzez niewskazanie w postanowieniu dowodowym pomijającym dowody podstawy prawnej rozstrzygnięcia oraz niewydaniu postanowień dowodowych o dopuszczeniu poszczególnych dowodów i faktów wypada zauważyć, że niewskazanie w postanowieniu pomijającym dowód podstawy prawnej rozstrzygnięcia zostało faktycznie konwalidowane poprzez odniesienie się do tych kwestii przez Sąd meriti w uzasadnieniu orzeczenia, natomiast co do postanowień o dopuszczeniu dowodów z dokumentów, to powyższy zarzut jest wynikiem niezauważenia regulacji, określonej w art. 243⁽²⁾ k.p.c.

Jeden z zarzutów apelacji, związany z naruszeniem prawa procesowego - przepisów art. 224 i 316 k.p.c., dotyczył powołania się przez Sąd Rejonowy na dokument w postaci listu intencyjnego z dnia 25 listopada 2014 r., złożonego już po zamknięciu rozprawy. Zgodnie z ugruntowanym w judykaturze stanowiskiem, gdy po zamknięciu rozprawy

zostałby przeprowadzony istotny dla rozstrzygnięcia sprawy dowód, nie objęty treścią art. 224 § 2 k.p.c., strona w rezultacie zamknięcia rozprawy przed zakończeniem postępowania dowodowego zostałaby pozbawiona możliwości obrony swych praw, co skutkowałoby nieważnością postępowania sądowego w myśl art. 379 pkt 5 k.p.c. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2012 r., V CSK 381/11, opubl. w nr 2 OSNC-ZD z 2013 r. pod poz. 43). Odnosząc się do charakteru zakwestionowanego dowodu należy zauważyć, że w przedmiotowej sprawie sytuacja taka nie zaistniała. Wynika to przede wszystkim z faktu, że Sąd Rejonowy przeprowadził dowód z dokumentu, a więc z kategorii dowodów wyraźnie wymienionej w przepisie, ustanawiającym wyjątek od zasady bezpośredniości i ustności rozprawy. W odniesieniu do korzystania z możliwości przeprowadzenia dowodu, o której stanowi art. 224 § 2 k.p.c., można przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 stycznia 1997 r. (I CKN 42/96, OSNC nr 5 z 1997 r., poz. 62), stwierdzające, że dopuszczalne jest i pozostaje w zgodzie z art. 235 k.p.c. zaliczenie w poczet materiału dowodowego poszczególnych ściśle określonych dokumentów czy też zeznań świadków. Wspomniany dokument został złożony do akt już po zamknięciu rozprawy jako załącznik do pisma procesowego pozwanego "głos do protokołu rozprawy". Ponadto, w ocenie Sądu Okręgowego, omawiany dowód nie posiadał tak istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu, aby koniecznym stało się przeprowadzenie co do niego rozprawy. Przede wszystkim jest to dokument, stwierdzający czynność prawną, której stroną był powód, a przez to nie stanowiący dla niego okoliczności nowej bądź nieznannej. Nadto w samej apelacji pełnomocnik powoda poddaje własnej ocenie wspomniany dokument podnosząc, że podpisanie dokumentu „warunki współpracy” jako kolejnego listu intencyjnego nie miało racjonalnego uzasadnienia, bo taki dokument został już wcześniej (tj. 25.11.2014 r.) podpisany. Stanowisko to abstrahuje jednak od faktu, że drugą stroną listu intencyjnego był fundusz inwestycyjny, który w dacie podpisywania dokumentu był na etapie procedury, prowadzącej do nabycia spółki, mającej zostać pracodawcą powoda. Kiedy okazało się, że do nabycia przedsiębiorstwa nie dojdzie, warunki ustalone w liście intencyjnym przez fundusz inwestycyjny przestały być wiążące dla spółki, która miała zatrudnić powoda. W efekcie zawarcie kolejnej umowy przedwstępnej, tym razem między przyszłym pracodawcą a powodem nie jawi się jako zbędne bądź niecelowe, ale jako oczywiste. W ocenie Sądu Okręgowego nie jest trafny podniesiony w apelacji argument, mający uzasadniać wiążącą moc „warunków współpracy”, który dotyczył osoby reprezentującej pracodawcę powoda, wskazujący że skoro dokument „warunki współpracy” był przygotowany i podpisany w imieniu spółki komandytowej, mającej być pracodawcą powoda, to nie mógł w swej treści zawierać zobowiązań do powołania powoda w skład organu spółki akcyjnej. Założenie to byłoby racjonalne jedynie przy założeniu, że omawiane „warunki współpracy” miałyby mieć charakter ostatecznej umowy wiążącej strony; wówczas oczywistym byłoby, że choćby z uwagi na określony w Kodeksie spółek handlowych tryb powoływania władz spółki kapitałowej, takie zobowiązanie się kontrahenta byłoby bezskuteczne. Jeżeli jednak - tak jak to prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy - omawiany dokument zakreślał jedynie ramy przyszłej współpracy stron, która miała zostać sformalizowana poprzez zawarcie umowy o pracę i powierzenie powodowi funkcji organizacyjno –prawnej członka zarządu, to powyższa okoliczność w żadnej mierze nie wpływa na sposób interpretacji tego dokumentu. Przechodząc w tym miejscu do omówienia zawartego w apelacji zarzutu naruszenia art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p.c., to w ocenie Sądu Okręgowego w rzeczywistości został on oparty wyłącznie o subiektywną a do tego dokonaną ex post interpretację powoda przedmiotowych „warunków współpracy”. Z treści przepisu art. 65 k.c., którego to naruszenie zarzuca apelujący, wynikają dyrektywy badania zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów oraz zgodnego zamiaru i celu stron, a dopiero na końcu dosłownego brzmienia umowy. Celem wykładni nie jest wykrycie wewnętrznej (subiektywnej) woli danej osoby, ale zrozumienie rzeczywistej treści jej działania, zmierzającego do wywołania skutków prawnych (por. Komentarz do Kodeksu cywilnego, pierwsza Część ogólna, Warszawa 1998, s. 168-169.). Reguły interpretacyjne grupują się wokół dwóch respektowanych przez prawo cywilne (prawo pracy) wartości. Są nimi z jednej strony wola (intencja) osoby dokonującej czynności prawnej, z drugiej natomiast zaufanie, jakie budzi oświadczenie woli u innych osób. Odpowiednio do tych wartości w doktrynie wyróżnia się subiektywną metodę wykładni zorientowaną na wolę osoby składającej oświadczenie oraz metodę obiektywną (normatywną) akceptującą punkt widzenia adresata. Możliwym jest również kombinowana metoda wykładni, uwzględniająca obie wspomniane wartości i za tą metodą wykładni opowiedział się Sąd Najwyższy, jak też doktryna. Stosowanie kombinowanej metody wykładni do czynności prawnych obejmuje dwie fazy. W pierwszej ustala się sens oświadczenia woli mając na uwadze rzeczywiste ukonstytuowanie się znaczenia między stronami, co oznacza, że uznaje się za wiążący sens oświadczenia woli, w jakim zrozumiały go obie strony. Znaczenie w tym zakresie ma kontekst językowy (ustalenie sensu interpretowanego słowa lub zwrotu w kontekście z innymi wypowiedziami

tworzącymi całość) i kontekst sytuacyjny (ustalenie sensu interpretowanego zwrotu z uwzględnieniem towarzyszących okoliczności). Jeżeli okaże się, że strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli, konieczne jest przejście do drugiej fazy wykładni, w której właściwy dla prawa sens oświadczenia woli ustala się na podstawie przypisania normatywnego, czyli tak, jak adresat sens ten rozumiał i rozumieć powinien. Za wiążące należy uznać w tej fazie takie rozumienie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. Decydujący jest normatywny punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli. Przeważa tu ochrona zaufania odbiorcy nad rozumieniem nadawcy. Zgodnie z kombinowaną metodą wykładni, priorytetową regułą interpretacyjną stanowi rzeczywista wola stron (por. uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 29.06.1995 r, III CZP 66/95 (OSNC 1995, nr 12, poz.168.). Dokonując wykładni oświadczeń stron zawartych w „warunkach współpracy” Sąd Rejonowy nie kierował się wyłącznie oceną wiarygodności zeznań powoda i J. N. ale całokształtem kontekstu sytuacyjnego, w jakim oświadczenie to zostało złożone. Ujmując chronologicznie poszczególne etapy nawiązania relacji prawnej między stronami, są to w kolejności: list intencyjny, podpisany przez powoda z funduszem inwestycyjnym 25 listopada 2014 r., „warunki współpracy (...) - M. G.”, umowa o pracę zawarta 1 czerwca 2015 r., uchwały Rady Nadzorczej (...) Spółki Akcyjnej w D. z dnia 25 czerwca 2015 roku o powołaniu M. G. na stanowisko członka zarządu spółki i o ustaleniu wysokości miesięcznego wynagrodzenia nowego członka zarządu na kwotę 53.250 i wreszcie sposób realizacji ww. umowy o pracę i uchwały, związany z wypłacaniem powodowi wynagrodzenia z dwóch różnych źródeł. Zdaniem powoda źródłem jego praw i obowiązków wobec pozwanej był wyłącznie dokument – „warunki współpracy”, zaś późniejsze umowy i akty korporacyjne nie miały żadnego wpływu (przynajmniej w zakresie roszczenia dot. wynagrodzenia za marzec 2016r.) na jego relacje prawne z pracodawcą. Poza chęcią „znalezienia” formalnoprawnej podstawy zgłoszonego roszczenia, tak sformułowane stanowisko powoda nie znajduje żadnego oparcia w materiale dowodowym sprawy jak też w regułach interpretacyjnych oświadczeń woli. Podzielając w pełni argumentację powołaną w tym zakresie przez Sąd Rejonowy wypada jeszcze dodać, że warunki współpracy, którym powód nadaje przymiot umowy o pracę i które miały zostać profesjonalnie opracowane przez radcę prawnego, w przeciwieństwie do umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2015 r., nie zawierają podstawowych elementów umowy o pracę, których katalog został wyszczególniony w art. 29 § 1 k.p., takich jak rodzaj umowy, data jej zawarcia, rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy. Przyjmując, że warunki współpracy były w istocie umową o pracę, to strony umowy świadomie pozostawiałyby poza zakresem regulacji umownej tak istotne elementy stosunku pracy jak data rozpoczęcia pracy, określenie czy umowa ma charakter terminowy bądź bezterminowy, zajmowane przez pracownika stanowisko, miejsce wykonywania pracy. Zatem oczywistym wydaje się, że dokument „warunki współpracy”, zawierający tak ogólnikowo scharakteryzowane elementy stosunku pracy, wymagał doprecyzowania, co w niniejszej sprawie nastąpiło dwutorowo – poprzez zawarcie umowy o pracę i powołanie powoda w skład zarządu spółki. Już tylko ubocznie można zaznaczyć, że rozważania na temat, czy i w jakim stopniu ukształtowanie uposażenia, na które w przeważającej mierze składało się wynagrodzenie członka zarządu, było dla powoda korzystne fiskalnie, nie może mieć przesądzającego znaczenia dla przyjęcia rzeczywistej podstawy łączącego strony stosunku pracy.

Zawarty w apelacji zarzut naruszenia art. 370 § 1 k.s.h. należy uznać za całkowicie bezpodstawny w świetle przyjętej przez Sąd a quo podstawy rozstrzygnięcia. Regulacja ta odnosi się do układu dwóch stosunków prawnych występujących między spółką a członkiem zarządu wykonującym swoje obowiązki w reżimie pracowniczym. Pierwszy z nich, wynikający z powołania do organu spółki (zarządu), jest stosunkiem korporacyjnym, regulowanym przepisami Kodeksu spółek handlowych a jego ustanie związane jest z zakończeniem wykonywania mandatu członka zarządu. Drugi z tych stosunków prawnych wynika z zawarcia umowy o pracę, której przedmiotem jest wykonywanie obowiązków członka zarządu tożsamy z obowiązkami korporacyjnymi. Ustanie stosunku korporacyjnego nie prowadzi do automatycznego ustania stosunku pracy, chyba że chodzi o umowę o pracę zawartą na czas pełnienia funkcji w zarządzie. Przepis art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h. i art. 370 § 1 zdanie pierwsze k.s.h. *expressis verbis* potwierdzają odrębność obu wymienionych w nim stosunków prawnych oraz to, że odwołanie członka zarządu nie pozbawia go ochrony związanej z wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, wynikającej z przepisów prawa pracy (por. uzasadnienie uchwały 7 sędziów SN z dnia 16 maja 2012 r. III PZP 3/12 OSNP 2012/23-24/279). W okolicznościach rozpoznawanej sprawy powołane przez apelującego unormowanie oznacza, iż mimo odwołania z funkcji członka zarządu powód zachowuje roszczenia wynikające z łączącego go ze spółką stosunku pracy. W sytuacji,

kiedy Sąd orzekający nie oparł rozstrzygnięcia o roszczeniach powoda wynikających ze stosunku pracy w sprawie o fakt, dotyczący odwołania powoda z funkcji członka zarządu spółki, zarzut naruszenia art. 370 § 1 k.s.h. jest całkowicie bezprzedmiotowy.

Jako alternatywną podstawę roszczenia powód wskazywał przepisy art. 11² k.p., art. 18 § 1 k.p., art. 18 § 3 k.p., art. 78 k.p. oraz art. 84 k.p. podnosząc, iż ukształtowanie wynagrodzenia pracownika na poziomie określonym w umowie o pracę naruszało zasadę równego traktowania, gdyż było rażąco nieadekwatne do rodzaju i ilości pracy świadczonej przez pracownika i do tego rażąco odbiegało od wynagrodzeń, jakie przysługiwały pracownikom pozwanej zatrudnionym na analogicznych a nawet niższych stanowiskach. Co do rozstrzygnięcia, odnoszącego się do tak zakreślonej podstawy faktycznej i prawnej roszczenia, apelujący zarzucił nierozstrzygnięcie istoty sprawy na skutek pominięcia wniosków dowodowych, zmierzających do wykazania dysproporcji między wynagrodzeniem powoda i innych pracowników pozwanej i jego niezgodności z zakładowymi źródłami prawa pracy, wskazując przy tym na ograniczenie rozważań Sądu meriti do niewykazania przez powoda, by potraktowano go gorzej od innych pracowników ze względu na prawnie niedopuszczalne kryterium dyskryminujące. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 września 2018 r. II PK 135/17 LEX nr 2558680 warunkiem stosowania art. 18 § 3 k.p. nie jest naruszenie równego traktowania z przyczyn dyskryminacyjnych. Taka zawężająca wykładnia nie jest uprawniona, bo niezasadnie pomija naruszenie prawa wynikające z nieprzestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.). Czym innym jest dyskryminacja (nierówne traktowanie ze względu na kwalifikowaną przyczynę) i czym innym jest zwykle nierówne traktowanie w zatrudnieniu z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Znaczenie ma całość zobowiązania jakim jest stosunek pracy. Na jego treść składa się art. 78 § 1 k.p. a także art. 471 k.c. w granicach z art. 300 k.p. Naruszenie przez pracodawcę reguły równego traktowania w sytuacji jednakowego wypełniania takich samych obowiązków uzasadnia stosowanie wskazanych przepisów. Do innych sytuacji, bo kwalifikowanych jako dyskryminacja, odnoszą się kolejne przepisy z 11³ k.p., art. 18^{3a} i nast.k.p. Występują wówczas inne przesłanki i podstawy prawne odpowiedzialności odszkodowawczej. Akceptacja powyższego poglądu jak również przywołanego w apelacji stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w wyroku z dnia 21 marca 2019 r. II PK 314/17 LEX nr 2638613, że art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie także do "zwykłego" nierównego traktowania pracownika, bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (...); zatem w przypadku zastosowania art. 18 § 3 k.p. (por. też art. 9 § 4 k.p.) pracownik może domagać się przyznania mu uprawnień, których go pozbawiono w umowie o pracę, co powoduje stosowanie art. 18 § 3 k.p. jako skutku naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) i polega na podwyższeniu świadczeń należnych pracownikowi traktowanemu gorzej, nie prowadzi jednak do automatycznego uznania słuszności zarzutu nierozpoznania istoty sprawy. W doktrynie i orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że nierozpoznanie istoty sprawy odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi, gdy sąd pierwszej instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego (zob.m.in. wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999, Nr 1, poz. 22; wyrok SN z dnia 14 maja 2002 r., V CKN 357/00, Lex, nr 55513). Nie chodzi zatem nawet o takie niedostatki czy uchybienia w rozpoznaniu sprawy, dotyczących tylko pewnych kwestii, a które mogą być z łatwością usunięte w ramach postępowania apelacyjnego w systemie apelacji pełnej. Analiza uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia prowadzi do wniosku, że Sąd Rejonowy odniósł się tak do twierdzeń pozwu, jak i argumentów pozwanego. Wbrew twierdzeniom skarżącego rozpoznał i orzekł merytorycznie o całości dochodzonego roszczenia. W ramach tego zarzutu apelacyjnego nie mogą być natomiast skutecznie zwalczane ustalenia faktyczne i ocena prawna powództwa, czy choćby jednej z jego przesłanek, nawet jeżeli apelujący uważa je za całkowicie wadliwe. Oddalone przez Sąd Rejonowy wnioski dowodowe miały na celu wykazanie, że wynagrodzenie powoda określone w umowie o pracę zostało ustalone w wysokości zaniżonej. Dla udowodnienia tego faktu Sąd meriti miał przeprowadzić dowody z dokumentów, obrazujących strukturę organizacyjną pozwanej a następnie dokumentów znajdujących się w aktach osobowych pracowników, zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów działów i innych komórek organizacyjnych, odpowiadających działowi sprzedaży; nadto w oparciu o osobowe źródła dowodowe miał być ustalony fakt podległości powoda wobec J. N. i jego ograniczone możliwości jako członka zarządu. Trudno także oprzeć się wrażeniu, że tak sformułowane wnioski dowodowe nie zmierzały do stwierdzenia faktów, z których powód wywodzi skutki prawne (art. 232 k.p.c.) ale że w istocie ich celem było

poszukiwanie faktów, na których powód oparł żądanie (art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c.). Bez wątplenia powód zajmując przez wiele miesięcy stanowisko, w praktyce związane z zarządzaniem zakładem pracy, był zorientowany co do tego, jakie są zakresy czynności innych pracowników, zajmujących kierownicze stanowiska i czy ich praca, nie różniąc się co do ilości i nakładu od jego własnej – była wynagradzana w sposób niewspółmierne bardziej korzystny. Tymczasem w toku procesu powód zamierzał ukierunkować postępowanie dowodowe na dokonywanie analizy struktury organizacyjnej pozwanej i w dalszej kolejności uposażenia poszczególnych pracowników aby w tej formie dopiero poszukiwać podstaw faktycznych roszczenia, co nie tylko pozostawało w sprzeczności z zasadami ekonomii procesowej ale i nie odpowiadało wyżej wymienionym zasadom dowodzenia. W ocenie Sądu Okręgowego badanie, jakie były rzeczywiste kompetencje powoda jako członka zarządu spółki nie miało także bezpośredniego związku z przedmiotem roszczenia. Skutkiem takiego postępowania musiałaby być dokonana swoista „wycena” zaangażowania powoda w pracę w organie spółki, co bezsprzecznie pozostawało poza kognicją Sądu orzekającego. W kwestii przeprowadzenia dowodu na fakt wykonywania przez pracownika pracy jednakowej i jednakowej wartości wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku 15.09.2006 r., I PK 97/06 OSNP 2007/17–18, poz. 251 wskazując, że pracownik powinien wykazać, że wykonywał jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości co pracownik wynagradzany korzystniej (art. 18^{3c} § 1 k.p.). Nie wnikając szczegółowo w strukturę organizacyjną pozwanej, można z dużą dozą prawdopodobieństwa założyć, iż wielu, jeżeli nie zdecydowana większość pracowników zajmujących stanowiska kierownicze bądź samodzielne, miało wynagrodzenia ustalone na poziomie przekraczającym najniższe wynagrodzenie krajowe, a więc wyższe od powoda. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 10 września 2015 r. III APa 68/14 LEX nr 1843221 poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę. Dyskryminacja i nierówne traktowanie łącznie występuje wówczas, gdy pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ k.p. Jeżeli tak nie jest, wówczas zachodzi wyłącznie naruszenie zasady równych praw. Nie stanowi dyskryminacji nierówność niezdeterminowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania. Przytaczając okoliczności faktyczne uzasadniające roszczenie powód powoływał się na naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie wskazując na dyskryminacyjną przyczynę niekorzystnego ukształtowania jego wynagrodzenia za pracę. Nie można zakwestionować twierdzenia apelującego, że zawarcie w umowie o pracę (lub innym akcie, na którego podstawie powstaje stosunek pracy) postanowień sprzecznych z przepisem art. 11² k.p. powoduje skutki określone w art. 18 § 2 k.p., a więc postanowienia naruszające zasadę równego traktowania pracowników należy uznać za nieważne. Pracownik ma roszczenie o uzupełnienie ich do poziomu wyższego, tzn. zapewniającego poziom nienaruszający równości. Zamiast tych postanowień stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego (art. 18 § 3 k.p.)/por. Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-11³, wyd. V WKP 2020/. Równe traktowanie pracowników zakłada, że występuje porównywalna sytuacja faktyczna. W przeciwnym razie zasada ta nie obowiązuje. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) uzasadnia weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę na podstawie art. 78 § 1 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy (por. uzasadnienie postanowienia SN z dnia 4 czerwca 2020 r. I UK 305/19 LEX nr 3032476). Artykuł 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relevantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo, oraz po drugie, że sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja)/tak SN w wyroku z dnia 14 grudnia 2017 r. I PK 340/16 LEX nr 2439132/.Powód wskazał alternatywną podstawę faktyczną

powództwa, dochodząc różnicy między wynagrodzeniem wypłaconym jemu a wypłaconym innym pracownikom Spółki znajdującym się w analogicznej sytuacji. Należało więc rozpoznać sprawę jako dotyczącą wywodzonego z art. 18 § 3 k.p. roszczenia o zapłatę brakującej części wynagrodzenia (o wyrównanie tego świadczenia), a w ramach powołanej podstawy faktycznej powództwa możliwe było także uznanie, że roszczenie ma charakter odszkodowawczy (zbieg podstaw prawnych roszczenia) jako rekompensujące uszczerbek polegający na nieotrzymaniu różnicy między wynagrodzeniem otrzymanym a świadczeniem, jakie powód powinien otrzymać, gdyby w stosunku do niego nie naruszono zasady równego traktowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, OSNP 2008/7-8/98 i z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 149/08, OSNP 2010/17-18/210). Wówczas podstawą prawną byłby art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. Obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11² k.p.) jest niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Wobec powyższego, uznanie, że powód nie był dyskryminowany (czego nawet nie twierdził), a tylko doszło do „zwykłego” nierównego jego traktowania, nie oznaczałoby bezzasadności powództwa i nie byłoby wystarczające do jego oddalenia. Zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) uzasadnia bowiem weryfikację ustalenia nierównych wynagrodzeń za pracę stosownie do art. 78 k.p., który wymaga ustalenia wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego co do zasady przyjmuje się, że sąd pracy nie może kształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i w umowie o pracę, ale nie dotyczy to przypadków naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. W takim układzie znajduje zastosowanie art. 18 § 3 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów – niekorzystne postanowienia są zastępowane przez odpowiednie postanowienia niemające charakteru dyskryminacyjnego (por. m.in. wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73 i przywołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). W efekcie art. 18 § 3 k.p. ma zastosowanie do „zwykłego” nierównego traktowania pracownika (art. 11² k.p.), bez względu na stosowane przy tym kryteria dyskryminacyjne (por. wyrok SN z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, wyrok SN z dnia 22 marca 2016 r., II PK 29/15, Lex nr 2026392). Niewątpliwie w sytuacji, kiedy umowa o pracę byłaby jedynym źródłem ukształtowania wynagrodzenia powoda, podnoszone przez niego okoliczności wymagałyby przeprowadzenia postępowania dowodowego celem zbadania sytuacji płacowej innych pracowników pozwanej, świadczących pracę o zbliżonym charakterze. Zdaniem Sądu II instancji powód nie wykazał, że wykonując pracę takiego samego rodzaju i jakości jak pracownicy zatrudnieni na porównywalnych stanowiskach, był w rzeczywistości gorzej wynagradzany, aniżeli porównywani pracownicy, którzy pobierali jedynie wyższe wynagrodzenie zasadnicze. Porównując zasady wynagradzania powoda oraz innych pracowników pozwanej, wykonujących podobną pod względem jakości i ilości pracę nie można jednak zapominać, że obok relacji prawnopracowniczej w przypadku M. G. istniała równoległa relacja organizacyjno – prawna członka zarządu oparta na regulacjach Kodeksu spółek handlowych. W konsekwencji jakiegokolwiek porównywanie sytuacji powoda oraz dowolnego pracownika, który nie pełniłby funkcji w organach spółki nie byłoby adekwatne dla oceny, czy powód jest nierówno traktowany w zakresie wynagrodzenia za pracę. Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji jednoznacznie wskazują, że stosunek pracy, jaki łączył powoda z pozwaną spółką oraz jego uczestnictwo w zarządzie spółki kapitałowej były ze sobą nierozdzielnie związane i nie mogą być rozpatrywane w oderwaniu od siebie. Zarówno zawarcie umowy o pracę jak i powołanie powoda w skład zarządu spółki były wynikiem prowadzonych między stronami negocjacji, których uwieńczeniem było zawarcie umowy o pracę i powołanie pracownika do zarządu spółki. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy brak jest uzasadnionych przesłanek mogących świadczyć o tym, że któryś z tych stosunków prawnych mógł zaistnieć bez uzupełnienia go drugą relacją. Nie sposób byłoby przyjąć założenia, że powód wyraziłby zgodę na zawarcie umowy o pracę na warunkach, określonych w umowie z dnia 1 czerwca 2015 r. w sytuacji, gdyby nie zagwarantowano by mu stanowiska w zarządzie spółki z odpowiednim wynagrodzeniem. W tym stanie rzeczy porównywalnymi warunkami zatrudnienia, w tym w zakresie warunków wynagradzania powoda, byłyby warunki tylko takich pracowników, którzy jednocześnie zajmowali

stanowiska o organach spółki. W toku postępowania ustalono, że jedynym takim pracownikiem był J. N., przy czym warunki jego wynagradzania nie były ukształtowane ewidentnie w sposób mniej korzystny od warunków powoda. W konsekwencji brak było podstaw do przeprowadzenia dowodów z dokumentów, wymienionych we wniosku dowodowym zawartym w pozwie, czemu Sąd II instancji dał wyraz w postanowieniu, wydanym podczas rozprawy apelacyjnej. W ocenie Sądu Okręgowego wskazane przez pełnomocnika powoda w piśmie procesowym z 28.09.2020 r. fakty, na które mieliby zostać przesłuchani wskazani tam świadkowie, dotyczące podległości powoda wobec J. N. jak też ograniczonych możliwości w zakresie sprawowania funkcji członka zarządu nie dotyczyły okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sporu, przez co także i ten wniosek dowodowy nie został uwzględniony w toku postępowania apelacyjnego. Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Okręgowy uznał, że zarzuty apelacji były nieuzasadnione, a Sąd Rejonowy rozpoznając i rozstrzygając w sprawie nie naruszył zasad postępowania, jak również norm prawa materialnego, które uzasadniałyby uwzględnienie wniosków apelacji i dlatego – na podstawie art. 385 k.p.c. - apelację oddalono. Na podstawie art. 98 k.p.c. na rzecz pozwanej zostały zasądzone koszty zastępstwa procesowego za II instancję w wysokości, określonej w § 10 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).