

# UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 lipca 2022 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 81/18 z powództwa W. K. przeciwko P. – (...) sp. z o.o. z/s w Z. o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, Sąd Rejonowy w Skierniewicach, IV Wydział Pracy w punkcie 1 sentencji wyroku zasądził od strony pozwanej P. – (...) sp. z o.o. z/s w Z. na rzecz powoda W. K. kwotę 59.247,94 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 listopada 2016 roku do dnia zapłaty, w punkcie 2 sentencji wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w punkcie 3 sentencji wyroku zasądził od pozwanej P. – (...) sp. z o.o. z/s w Z. na rzecz powoda W. K. kwotę 7.013,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 4.050,00 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego oraz w punkcie 4 sentencji wyroku nadał wyrokowi w punkcie 1-szym rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 4.217,65 zł.

## **Przedmiotowe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:**

W dniu 29 października 2013 roku Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w N. podjęło uchwałę nr 2 o powołaniu z dniem 1 listopada 2013 roku do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu spółki powoda W. K. stosownie do art. 201 § 4 k.s.h. oraz 15 ust. 13 umowy spółki, która weszła w życie z dniem 1 listopada 2013 roku, jak wynika z jej treści. Jednocześnie też uchwałą nr 1 Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników pozwanej odwołało z dniem 31 października 2013 roku z funkcji Prezesa Zarządu dotychczasowego Prezesa G. Z.. W treści tej uchwały wskazano przedstawienie kandydatury powoda do pełnienia powyższej funkcji, którą to przeszedł w tajnym głosowaniu. U podstaw podjętych uchwał jest rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron z dotychczasową Prezes Zarządu G. Z., która była zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

Jedynym wspólnikiem pozwanej spółki był i jest Instytut (...) z siedzibą w S., którego wówczas reprezentował Dyrektor F. A..

W dniu 31 października powód i pozwana spółka podpisali umowę o pracę, zgodnie z którą powoda zatrudniono na stanowisku Prezesa Zarządu pozwanej, wskazując, iż umowa ta stanowi załącznik nr 1 do uchwały nr 2 w sprawie zmiany Zarządu. Pod treścią umowy poza powodem podpisali się, działający imieniem pozwanej prof. dr G. Ł. - Przewodniczący Rady Nadzorczej spółki oraz prof. dr hab. F. A. członek Rady Nadzorczej spółki i jednocześnie Dyrektor Instytutu (...) w S., jedyne go wspólnika pozwanej. Nie złożył podpisu trzeci z członków Rady Nadzorczej. W podpisanej umowie o pracę wskazano, iż zgodnie z § 1 pkt 2 zakres obowiązków powoda, uprawnień i odpowiedzialności oraz zależności hierarchiczne i funkcyjne wyznaczone zostały ustawą z dnia 15 września 2000 roku Kodeks spółek handlowych oraz Statutem spółki i (...) Zarządu spółki oraz ustawą z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy. Powód miał świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Czas jego pracy został wyznaczony wymiarem jego zadań. Miał samodzielnie kształtować swój czas pracy uwzględniając przy tym, aby zadania wynikające z niniejszej umowy wykonywane były w granicach norm wymiaru czasu pracy określonych obowiązującymi przepisami prawa § 4. Został zobowiązany do przestrzegania postanowień umowy spółki, Regulaminu Zarządu oraz Uchwał Walnego Zgromadzenia Wspólników oraz do dokonywania czynności prawnych w imieniu i na rzecz pracodawcy w zakresie i w sposób określony przepisami prawa i umową spółki § 7 i 8. Umowa została zawarta na czas nieokreślony, nie krótszy jednak niż do dnia skutecznego odbycia zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników za trzeci pełny rok obrachunkowy po dniu zawarcia umowy, z możliwością jej rozwiązania w przypadkach wskazanych w umowie o pracę w § 12 i § 6. W przypadku rozwiązania umowy z przyczyn innych niż zawarte w § 12 ust. 1 umowy pracodawca zobowiązał się do wypłacenia pracownikowi jednorazowego odszkodowania w wysokości sześciokrotności średnio-miesięcznego wynagrodzenia brutto liczonego z ostatnich dwunastu miesięcy obowiązywania umowy i pobranego przez pracownika. Odszkodowanie to nie przysługuje w razie rozwiązania umowy z woli złożonej pracodawcy w formie pisemnego wypowiedzenia umowy lub rezygnacji z zajmowanego stanowiska Prezesa Zarządu złożonego w trybie ustawy kodeks spółek handlowych § 13. Miesięczne wynagrodzenie wskazano jako wysokość pięciokrotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku ogłoszonego przez Prezesa GUS w miesiącu poprzedzającym miesiąc, za który ono przysługuje § 10 umowy. Zgodnie z aktem

zawiązania spółki, poza Zarządem, jej władzami są Rada Nadzorcza i Zgromadzenie Wspólników, które powołuje i odwołuje Radę Nadzorczą i członków Zarządu. Rada Nadzorcza składa się z 3 do 5 członków. Wybiera ona spośród swoich członków przewodniczącego i jego zastępcę. Sposób jej działania określa Regulamin uchwalany przez Zgromadzenie Wspólników (§ 16). Natomiast w Regulaminie Rady Nadzorczej wskazano, iż składa się ona z 3 członków, gdzie w 2013 roku w skład jej wchodziła G. Ł., F. A. i B. R.. Jej uchwały zapadają większością głosów, gdzie do ich ważności konieczne jest powiadomienie wszystkich członków. Rada Nadzorcza nie podejmowała uchwał w zakresie reprezentowania jej odnośnie zawarcia w jej imieniu umowy o pracę przez dwóch jej członków z powodem.

W dniu 29 października 2013 roku powód W. K. zawarł z pozwaną umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, pod którą podpisał się F. A..

Powód po podpisaniu umowy o pracę został dopuszczony do pracy na stanowisku prezesa jednoosobowego Zarządu i przystąpił do wykonywania przydzielonych obowiązków zgodnie z powołaniem i treścią umowy o pracę, która je wskazywała, jak i odnosiła się do przepisów wewnętrznych spółki oraz Kodeksu spółek handlowych. Zobowiązany był do stosowania się do uchwał pozostałych władz Spółki. Ze strony pozwanej spółki i jej organów nikt nigdy nie negocjował zatrudnienia powoda w charakterze pracownika i istnienia między stronami stosunku pracy. Przez cały okres pełnienia przez powoda funkcji i jego pracy nikt nigdy nie zgłaszał też zastrzeżeń co do jego zatrudnienia i istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami, nie tylko ze strony jedyne go wspólnika, ale również członków Rady Nadzorczej. W okresie jego zatrudnienia były odprowadzane również wszelkie świadczenia publiczno-prawne związane z zatrudnieniem powoda, w tym również od niewypłaconych mu świadczeń związanych z chorobą. Jego czas pracy był nienormowany. Nie podpisywał się na listach obecności.

Sytuacja pozwanej, kiedy powód został Prezesem Zarządu nie była już dobra. Do pogorszenia jej doszło w okresie pełnienia przez niego funkcji Prezesa Zarządu, co wiązało się również z nałożonym embargiem na Rosję, spółka zaś była nastawiona na ten rynek. Od lutego 2016 r. powód zaczął przebywać na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, przy tym zarząd był jednoosobowy, co pogarszało jej sytuację w zakresie kierowania spółką, zajmowania się jej sprawami, pomimo prokury samoistnej. W Instytucie (...) w S., jedyne go wspólnika pozwanej Spółki, doszło w 2015 roku do zmiany Dyrektora i F. A. zastąpiła Dyrektor M. K.. Nowa Dyrektor była zaniepokojona pogarszającą się sytuacją finansową pozwanej, niemożnością kontaktowania się z powodem, jako Prezesem Zarządu w związku z jego chorobą przy jednoosobowym zarządzie, celem omówienia spraw pozwanej, choć był też prokurent, z którym miała utrudniony kontakt. Trudno było jej rozeznaczyć się w rzeczywistej sytuacji pozwanej, która stawała się coraz gorsza. Pracownicy nie otrzymywali w terminie wynagrodzenia również za wykonywaną pracę. W końcu lipca 2016 roku Dyrektor M. K. spotkała się z powodem w czasie jego choroby, na którym to została poruszona kwestia sytuacji finansowej pozwanej, choroby powoda, przez co niemożności zajmowania się sprawami i kierowania spółką, jak również jego rezygnacji z pełnionej funkcji Prezesa Zarządu oraz rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, aby nie doszło do wypłaty świadczeń wynikających z treści podpisanej umowy o pracę, które to należałoby powodowi wypłacić, a nie były one niskie przy rozwiązaniu z nim umowy o pracę np. za wypowiedzeniem. Powód przystał na powyższe propozycje. Po spotkaniu wystąpił drogą e - mailową do Dyrektora Instytutu (...) o przesłanie przedstawionej mu propozycji związanej z jego rezygnacją z funkcji Prezesa oraz rozwiązaniem umowy o pracę, które to projekty mu przesłano.

Powód pismem dopiero z dnia 5 października 2016 roku kierowanym do Dyrektora Instytutu, Przewodniczącego Rady Nadzorczej i prokurenta złożył rezygnację z pełnionej funkcji Prezesa Zarządu z dniem 31 października 2016 roku, powołując się na przewlekłą chorobę, jak również wniósł o rozwiązanie z nim umowy o pracę z powyższym dniem z drodze porozumienia stron.

Uchwałą nr 4/2016 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki z dnia 26 października 2016 roku, na podstawie § 15 ust. 13 umowy spółki w związku z art. 202 § 4 k.s.h., odwołano powoda z dniem 31 października 2016 roku z funkcji Prezesa Zarządu pozwanej. Uchwałą podjęto jednomyślnie w głosowaniu jawnym.

W dniu 4 listopada 2016 roku pozwana spółka wystawiła powodowi świadectwo pracy, w którym wskazała, iż wykonywał pracę na stanowisku Prezesa Zarządu, a stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron na podstawie

art. 30 § 1 pkt 1 k.p. W okresie zatrudnienia pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze o dni (o godz.), z 59 dni wypłacono ekwiwalent urlopowy punkt 4.1. W punkcie 10 świadectwa pracy wskazano okresy nieskładkowe przypadające w okresie zatrudnienia uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty w 2016 roku za okres od 29 lutego do 20 września, gdzie pod jego treścią podpisał się nowy Prezes Zarządu W. S..

Powodowi nie wypłacono wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

Powód nie wykorzystał 59 dni urlopu wypoczynkowego. Nie wypłacono mu również za te dni ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia bez wypłat nagród z zysku wynosiło w chwili ustania stosunku pracy powoda 4.127,65 zł brutto. W dniu 19 października 2015 roku korzystał z urlopu okolicznościowego w związku ze śmiercią teścia.

Pozwana wystawiła informacje o dochodach powoda oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy PIT-11 w latach 2013-2016.

Pismem z dnia 20 kwietnia 2017 roku powód wystąpił do pozwanej o wypłatę zaległych należności z tytułu wynagrodzenia za pracę, świadczeń z tytułu zasiłku chorobowego oraz innych naliczonych a niewypłaconych świadczeń wynikających z umowy o pracę i stosownych przepisów prawa w łącznej kwocie 204.054,99 zł za okres w 2015 roku listopada - 16.201,18 zł, grudnia - 14.519,40 zł, w 2016 roku stycznia - 15.740,25 zł, lutego - 14.230,23 zł, marca - 12.737,45 zł, kwietnia - 12.381,10 zł, maja - 12.795,90 zł, czerwca - 12.383,09 zł, lipca - 12.795,90 zł, sierpnia - 12.577,25 zł i października - 59.218,37 zł z ustawowymi odsetkami za zwłokę w terminie 14 dni.

Decyzją z dnia 15 grudnia 2017 roku Państwowa Inspekcja Pracy po rozpatrzeniu odwołania (...) Instytutu (...) od nakazu inspektora pracy z dnia 7 listopada 2017 roku uchyliła zaskarżone decyzje w całości i umorzyła postępowanie organu pierwszej instancji odnośnie nakazania zapłaty pozwanej wynagrodzenia i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wskazując, iż taki może być wydany, jeżeli należność jest niesporna i wymagalna, co nie może mieć miejsca w związku z powołaniem się na nieważność umowy o pracę w związku z art. 210 § 1 k.s.h. w związku z art. 58 k.c., gdyż w imieniu Rady Nadzorczej umowę o pracę podpisało dwóch członków zarządu, w sytuacji, gdy ani umowa spółki ani Regulamin Rady Nadzorczej nie dopuszczały takiego sposobu reprezentacji spółki w umowie z członkiem zarządu, a brak jest uchwały upoważniającej dwóch jej członków od zwarcia umowy o pracę. Zgromadzenie Wspólników nie podjęło też uchwały powołującej pełnomocników czy też pełnomocnika do podpisania umowy. Umowa taka nie może podlegać konwalidacji. Zgodnie z poglądem wyrażonym w wyroku SA w Lublinie z 29 września 2016 roku zawarcie takiej umowy nie wyklucza nawiązania stosunku pracy ze spółką poprzez czynności konkludentne, koniecznym jest jednak realizowanie stosunku pracy, który to odpowiada jego cechom wskazanym w art. 22 k.p., do których to ustaleń PIP nie ma kompetencji.

ZUS w piśmie z dnia 7 maja 2018 roku kierowanym do płatnika składek wskazał, że jest on zobowiązany na podstawie art. 61 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, do zapłaty na rzecz powoda zaległego zasiłku chorobowego za okres od dnia 14 marca 2016 roku do dnia 28 sierpnia 2016 roku. ZUS w S. Oddział w T. Inspektorat w S. wszczął pod nr (...) - (...) z urzędu postępowanie administracyjne w sprawie podlegania przez powoda obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika składek pozwanej spółki, wobec kwestionowania istnienia stosunku pracy przez spółkę i zawarcia nieważnej umowy o pracę. Postępowanie to umorzono decyzją z dnia 27 czerwca 2019 roku, jako bezprzedmiotowe, która to decyzja jest prawomocna.

Przed Sądem Okręgowym w Łodzi X Wydziałem Gospodarczym, X GC 688/17, toczy się sprawa z powództwa pozwanej o zapłatę odszkodowania przez powoda na jej rzecz w związku z pełnioną funkcją na podstawie art. 293 k.s.h. Prokuratura Okręgowa w Łodzi prowadziła pod sygn. akt PO II Ds. 42.2017 postępowanie karne przeciwko powodowi o przestępstwa z art. 296 § 3 k.k. w zw. z art. 296 § 1 k.k. w zw. z art. 12 § 1 k.k., które obecnie jest na etapie postępowania sądowego w związku z wniesionym aktem oskarżenia.

W ocenie Sądu I instancji, zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych, jest w pełni wiarygodny, gdyż jest on logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody te nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie jest on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony. Sąd meriti do kwestii spornych odniósł się w dalszej części uzasadnienia.

Według Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie niespornym jest, iż powód został powołany na stanowisko Prezesa Zarządu powyższą uchwałą. Jednocześnie też w tym dniu doszło do podpisania z nim umowy o pracę, zgodnie z którą miał być zatrudniony na stanowisku Prezesa jednoosobowego zarządu pozwanej spółki. Pod treścią umowy o pracę poza powodem w imieniu pozwanej podpisali się przewodniczący Rady Nadzorczej G. Ł. i członek Rady Nadzorczej, jednocześnie Dyrektor Instytutu (...) w S., jedyne go wspólnika pozwanej - F. A.. Nie była to właściwa reprezentacja Rady Nadzorczej, która wówczas liczyła trzech członków, a nie było podjętych czynności w zakresie upoważnienia powyższych osób do reprezentowania Rady Nadzorczej. Następnie powód został dopuszczony do wykonywania obowiązków, które to wykonywał w zakresie wskazanym w treści podpisanej umowy o pracę i odesłaniem do przepisów spółki, Kodeksu spółek handlowych oraz Kodeksu pracy. Przez cały okres do kiedy nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem nikt nigdy nie kwestionował istnienia stosunku pracy łączącego powoda z pozwaną. Nie czynili tego członkowie Rady Nadzorczej, jak również jedyny udziałowiec spółki Instytut (...) w S.. Następnie, kiedy dochodziło do pogorszenia sytuacji finansowej spółki, powód zaś był przy tym nieobecny, ze strony nowego Dyrektora Instytutu (...) w S. M. K. zostały podjęte czynności związane z tym, aby powód zrezygnował z pełnionej funkcji i doszło do rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, co powód uczynił, i praktycznie po rozwiązaniu umowy o pracę otrzymał niezwłocznie świadectwo pracy, które potwierdzało istnienie stosunku pracy między stronami. Przez cały więc okres, kiedy powód pełnił funkcje członka zarządu nikt ze strony pozwanej, czy jedyne go udziałowca spółki, czy inny podmiot nie kwestionował istnienia również stosunku pracy pomiędzy stronami. Dopiero, kiedy powód wystąpił z roszczeniami pieniężnymi przeciwko pozwanej ta zaczęła kwestionować istnienie stosunku pracy i podnosić nieważność zawartej umowy o pracę.

Jak wskazał Sąd I instancji, niespornym między stronami jest, iż zawarta przez nie umowa o pracę była bezwzględnie nieważna stosownie do treści art. 210 § 1 k.s.h. w związku z art. 58 k.c. Z powyżej powołanego przepisu spółek handlowych wynika, jak wskazuje bowiem § 1 w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Dotyczy to również zawieranych umów o pracę, co jest niesporne. Pozwana reprezentowana przy zawieraniu umowy z powodem przez Radę Nadzorczą, jak wynika z przepisów dotyczących jej działania, składa się z trzech członków. Umowę o pracę z powodem podpisało zaś dwóch jej członków, przez co nie była ona właściwie reprezentowana. Nie doszło przy tym do podjęcia przez nią uchwały upoważniającej do działania dwóch członków Zarządu, czy powołania pełnomocnika uchwałą Zgromadzenia Wspólników. Podnieść należy, iż szersze wywody co do nieważności umowy, jako okoliczności niespornej, co wskazano powyżej, są bezprzedmiotowe, jak również odnoszą się do nich strony w swoich pismach.

W ocenie Sądu meriti, naruszenie wymogów art. 210 § 1 k.s.h. w związku z art. 58 k.c. przy zawieraniu umów między spółką, a członkiem Zarządu prowadzi do nieważności tych umów. Podnieść należy, iż pomimo nieważności zawartej umowy o pracę strony koniecznym jest wskazanie, czy w realiach sprawy doszło jednak do nawiązania między stronami stosunku pracy przez czynności konkludentne, a więc w sposób dorozumiany, gdzie każda ze stron powołuje swoje stanowisko, wskazane powyżej, jak i wynikające z przedłożonych pism. W ocenie Sądu I instancji, zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy, wskazuje, iż w realiach sprawy doszło do nawiązania stosunku pracy, który to, jak powyżej wskazano, nie był też przez władze pozwanej nigdy kwestionowany, przez cały okres zatrudnienia powoda, to jest przez członków Rady Nadzorczej, jak i jedyne go wspólnika pozwanej, którym to był Instytut (...) w S., którego reprezentował Dyrektor. Powód zaś pracował od 2013 roku do 2016 roku, gdzie pewien okres przebywał na zwolnieniach lekarskich. Najpierw Dyrektorem Instytutu (...) był F. A., który uczestniczył w podpisaniu umowy o pracę, a następnie M. K.. Ta również podejmowała czynności związane z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, rozmawiając z nim w czasie jego choroby, aby podjął czynności związane z rezygnacją z pełnionej funkcji

oraz rozwiązaniem umowy o pracę w drodze porozumienia stron, aby nie doszło do wypłaty określonych świadczeń wynikających z podpisanej umowy o pracę, gdyż to miała uczynić pozwana. Nowy Prezes Zarządu pozwanej, którym został W. S., który też wchodził w skład Rady Nadzorczej po rezygnacji powoda z pełnionej funkcji i rozwiązaniu umowy o pracę w drodze porozumienia stron, wystawił powodowi niezwłocznie świadectwo pracy, potwierdzające istnienie stosunku pracy. Podnieść należy, iż kiedy dochodzi do powołania do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, jak również zawarcia umowy o pracę na takim stanowisku, dochodzi do powstania dwóch równoległych stosunków prawnych, tj. prawno- organizacyjnego stosunku w zarządzie władz pozwanej oraz związanego z tym stosunku pracy, choć nie w każdym wypadku jest to umowa o pracę. Kiedy powierzono powodowi pełnienie obowiązków Prezesa Zarządu, w związku z powołaniem go na nie, to została jednocześnie zawarta z nim nowa umowa o pracę, powiązana z pełnioną funkcją, choć jest ona, jak wynika z powyższego, nieważna. Z wcześniejszymi Prezesami Zarządu również zawierano umowy o pracę, jak panią Z.. Pozwana podnosiła, iż nie ma w tym zakresie wiedzy, jak również co do jej wynagrodzenia. Zatrudnienie jej jednak na umowę o pracę wynika zaś wprost z przedłożonych przez pozwaną dokumentów tj. podejmowanych uchwał w 2013 roku. Trudno więc, aby faktycznie nie posiadała wiedzy, która wynikała z posiadanych przez nią dokumentów. Nie było sytuacji, aby powód, jedynie poza powołaniem go na stanowisko Prezesa Zarządu był jedyną osobą zatrudnioną na umowę o pracę. Wskazuje to, iż wolą stron było zawarcie z powodem umowy o pracę. Powód, po podpisaniu umowy o pracę, został przez pozwaną również dopuszczony do pracy, która była przez nią przyjmowana. Wykonywanie przez powoda, od podpisania przez niego umowy o pracę powierzonej funkcji, stanowiło od tego momentu zasadniczy element jego stosunku pracy. Umowa taka ma charakter komplementarny do powierzonej funkcji. Najpierw następuje powierzenie funkcji w Zarządzie, a dopiero potem realizację tego pierwotnego stosunku dopełnia się przez nawiązanie stosunku pracy. Pracownicze zatrudnienie jest zatem ściśle zależne od powołania do Zarządu. Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, iż powód został dopuszczony do pracy, którą rozpoczął i normalnie następnie wykonywał przypisane mu zadania dla zajmowanego stanowiska wskazane powyżej. Był traktowany, jak pracownik. Pozwana spółka nałożyła na niego określone obowiązki wynikające z podpisanej umowy o pracę wskazane powyżej, kodeksu spółek handlowych, jak i kodeksu pracy, do którego się również odwołała. Pozwana korzystała z jego pracy, przyjmowała ją. On też korzystał z uprawnień wynikających z przepisów prawa, związanych z pracą, jak urlopów wypoczynkowych. Był również tak zresztą rozliczany, jak również w taki też sposób od jego wynagrodzenia odprowadzane były świadczenia publicznoprawne. W podpisanej umowie o pracę wskazano nienormowany czas jego pracy, z czego korzystał. Miał on również obowiązek stosowania się do podjętych decyzji - uchwał przez władze spółki w zakresie zajmowanego stanowiska i przypisanych mu zadań, co wskazuje na podporządkowanie, charakterystyczne dla stosunku pracy, czego nie zauważa pozwana. Podnieść należy, iż zajmowane stanowisko Prezesa Zarządu ma specyficzny charakter, łączy się ono z zakresem przypisanych mu zadań, rolą jaką ma spełniać, jak również samodzielnością, co nie oznacza, iż nie mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Choć powód nie miał nad sobą przełożonego, jak ma to miejsce w przypadku pracowników na niższych szczeblach, czy podległych Prezesowi, nie oznacza braku podporządkowania. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż w okresie od kiedy została podpisana przez strony umowa o pracę z powodem pozwana nie kwestionowała wykonywania przez powoda pracy, przez co był realizowany stosunek pracy w zakresie odpowiadającym jego cechom. Podnieść należy, iż pozwana podnosiła też, iż z powodem nie doszło jednak do podpisania umowy o pracę, czemu przeczą przedłożone dokumenty, co miały potwierdzać wypowiedzi byłego Dyrektora Instytutu (...) w S. F. A. mające być złożone w postępowaniu karnym, w którym oskarżonym jest powód, o którego przesłuchanie wnioskuje pozwana, nie wskazując adresu. Z jego zeznań jednak, wskazanych przez pozwaną, nie wynikają podnoszone przez nią okoliczności, do których świadek nawet się nie odniósł. Jej twierdzenia są więc w pełni gołosłowne.

Jak podnosił Sąd Rejonowy, w realiach sprawy, mimo nieważności zawartej umowy o pracę, poprzez czynności konkludentne, wskazane powyżej, w szczególności przez dopuszczenie pracownika do pracy, przyjmowanie pracy przez pracodawcę i realizowanie takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy doszło do nawiązania stosunku pracy, co dopuszcza również wskazane orzecznictwo przez powoda. Według Sądu I Instancji, przedstawił on wyżej wszelkie okoliczności, które przemawiają za zasadnością takiej oceny. Sąd meriti podkreślał, że na tamten czas u pozwanej funkcjonowały takie właśnie zasady zatrudniania Prezesa Zarządu. Na takich samych zasadach była zatrudniona poprzedniczka powoda na tym stanowisku. Uległo to zmianie dopiero w okresie

późniejszym. Jasno wskazują te okoliczności, że taki był wykształcony sposób zatrudniania Prezesa Zarządu. Był on w pełni akceptowalny, nigdy przez nikogo niekwestionowany. Samo zatrudnienie powoda nastąpiło na tych samych warunkach, z założenia należało z powodem zawrzeć umowę o pracę, co – niezależnie od oceny popełnionych błędów formalnych skutkujących jej nieważnością – faktycznie nastąpiło. Taki stan rzeczy był w pełni akceptowany, co wskazano również wyżej, przez cały okres pełnienia tej funkcji przez powoda, a więc przez 3 lata. Przekonanie o istnieniu owej umowy o pracę oraz wynikającego z tego tytułu stosunku pracy, znajduje pełne potwierdzenie w postępowaniu nowego Dyrektora Instytutu (...) w S. M. K., który podjął czynności zmierzające do rozwiązania z powodem stosunku pracy (umowy o pracę) właśnie w sposób, który nie powodowałby konieczności wypłaty wysokiego ustalonego odszkodowania w tej umowie. Samo wydanie świadectwa pracy powodowi, już po ustaniu stosunku pracy, oraz jego treść, potwierdza iż również w tym czasie pozwana w ogóle nie kwestionowała łączącego ją z powodem stosunku pracy wynikającego z zawartej umowy o pracę. Innymi słowy, pozwana, jak też kompetentni reprezentanci jedyne go wspólnika pozwanej spółki, w pełni akceptowali postanowienia zawartej z powodem umowy o pracę, akceptowali ten fakt, byli przekonani o łączącym strony tego typu stosunku pracy, taka była ich wola, chęć i zamiar. Wszelkie uprawnienia powoda, rozliczenia podatkowe, jak też jego obowiązki były również kształtowane w oparciu o przepisy Kodeksu pracy. W taki sposób ów stan rzeczy ukształtowały zgodnie strony, był on zgodny z ich wolą oraz świadomością. Według Sądu Rejonowego, aktualnie nie sposób tych okoliczności, jak też zgodnej woli stron, nie dostrzec oraz nie uznać, że rzutuje ona wprost na ocenę wszelkich podejmowanych czynności przez strony, w okresie łączącego strony stosunku. Sąd I instancji podkreślał, iż określony sposób rozumienia i interpretacji norm prawnych musi być tożsamy w różnych sytuacjach. Konieczne jest w tym zakresie, aby była stałość i jednolitość rozumienia tak prawa, jak i zaistniałych tożsamy ch zdarzeń faktycznych prowadzących wprost do istotnych skutków prawnych dla różnych osób. Zasady te, w tym ujęciu, winny być tożsame dla różnych pracowników, zajmujących różne stanowiska. Nie można bowiem przyjmować, aby w sytuacji powoda, z uwagi na zajmowane przez niego stanowisko Prezesa Zarządu, wykluczyć możliwość konkludentego zawarcia umowy o pracę oraz zgodnej z wolą stron jej realizacji, zaś w wypadku osoby zatrudnionej na innym stanowisku, np. kierowcy, te same braki i stan faktyczny miałyby być interpretowane odmiennie, jako konkludentne zawarcie takiej umowy oraz jej realizację, choć w jego przypadku nie ma nieważności umowy. Zasada rozumienia prawa i jego interpretacji musi być jednolita, niezależnie od zajmowanego stanowiska.

Dla podsumowania, Sąd meriti wskazał, iż podniesione wyżej okoliczności w pełni przekonują, że w sprawie doszło do konkludentnej realizacji umowy o pracę, co było w pełni zgodne z wolą i zamiarem stron.

W tym stanie, w ocenie Sądu I instancji, powodowi przysługuje prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, który jest minimalnie niższy od wskazanego przez powoda, stąd w tym zakresie Sąd Rejonowy oddalił żądanie pozwu, uznając je za zasadne w pozostałej części stosownie do treści art. 171 § 1 k.p. W ocenie Sądu meriti, nie było podstaw do zasądzenia ekwiwalentu za urlop przy uwzględnieniu trzykrotności wynagrodzenia powoda, jak oczekiwała pozwana. Wynagrodzenie powoda, jako pięciokrotność było wskazane w treści umowy o pracę, takie otrzymywał, co nie było nigdy negowane. Nie było więc podstaw do zasądzenia należności w wartości trzykrotności, jak również w wysokości netto. Wszelkie świadczenia zasądza się bowiem w wartości brutto, nie zaś netto, chyba że odprowadzono świadczenia, co akurat w sprawie nie miało miejsca, dotyczyło zaś innych świadczeń. Nie ma podstaw do zasądzenia dochodzonej należności w wartości netto. Decyzję o wysokości wynagrodzenia powoda podjął również jedyny wspólnik pozwanej, jakim był Dyrektor Instytutu (...), wchodzący jednocześnie w skład Zarządu. On to podejmował wszelkie czynności związane z powodem działając, jako Zgromadzenie Wspólników i członek Rady Nadzorczej.

O odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pozwana była zobowiązana do wypłaty tego dochodzonego świadczenia z chwilą ustania stosunku pracy, sama zresztą w treści świadectwa pracy wskazała na zapłatę, co nie miało miejsca. Tym samym, żądanie o odsetki było w pełni uzasadnione.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd I instancji orzekł na podstawie obligatoryjnej treści art. 477 (2) k.p.c., nadanie go powinno nastąpić do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wynikającego z umowy o

pracę, jednakże przez nieuwagę, Sąd Rejonowy nie pomnożył należności stanowiącej podstawę wynagrodzenia razy pięć, aby stanowiła pięciokrotność.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł, mając na uwadze zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód wygrał niniejszy proces praktycznie w całości, stąd pozwana jest zobowiązana do zwrotu poniesionych przez niego kosztów związanych z obroną jego praw w przedmiotowym procesie. Na zasądzoną kwotę od pozwanej na rzecz powoda z tytułu kosztów w wysokości 7.013,00 zł złożyły się należności: 4.050,00 zł wynagrodzenia pełnomocnika powoda, ustalone na podstawie § 2 pkt 6 oraz § 9 w związku z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.) oraz uiszczona opłata od pozwu w kwocie 2.963,00 zł ustalona na podstawie art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.). W ocenie Sądu Rejonowego, nie było podstaw do zasądzenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa stosownie do treści ustawy o opłacie skarbowej z dnia 16 listopada 2006 roku (Dz. U. Nr 225, poz. 1635).

**Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana P. – (...) sp. z o.o. z/s w Z., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając rzeczne orzeczenie w części tj. w zakresie punktów 1, 3 i 4 wyroku.**

Zaskarżonemu orzeczeniu, strona pozwana zarzucała:

**1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść zaskarżonego rozstrzygnięcia, tj.:**

a) art. 233 § 1 k.p.c. wskutek poczynienia w sposób dowolny ustaleń faktycznych mających istotne znaczenie w sprawie, z pominięciem całokształtu materiału dowodowego oraz niewłaściwą jego oceną, w szczególności poprzez:

- niezasadne uznanie, że ze strony pozwanej spółki i jej organów nikt nie kwestionował zatrudnienia powoda w charakterze pracownika i istnienia stosunku pracy, podczas gdy to właśnie powód był jedynym członkiem Zarządu pozwanej spółki działającym w jej imieniu, a członkowie innych organów spółki przez długi czas nie mieli wiedzy o istnieniu (bezwzględnie nieważnej) umowy pomiędzy powodem a spółką, jako że nie znajdowała się ona w siedzibie pozwanej spółki;
- dokonanie nieprawidłowej oceny zeznań powoda, które Sąd niezasadnie uznał za wiarygodne zarówno w kwestii istnienia stosunku pracy między nim a pozwanym, równoległe obok działania w ramach powołania na funkcję Prezesa Zarządu, jak również w kwestii traktowania go przez spółkę, jako pracownika w sytuacji, gdy to powód kierował spółką, prowadził sprawy spółki i reprezentował ją oraz podejmował wszelkie działania w jej imieniu, a Rada Nadzorcza, ani też Zgromadzenie Wspólników — wbrew twierdzeniom powoda — nie mają kompetencji wydawania zarządowi poleceń;
- pominięcie przy wydawaniu rozstrzygnięcia okoliczności, które wskazywali powołani przez pozwanego świadkowie - M. K., M. M. i W. S. - na okoliczność braku ich wiedzy o istnieniu umowy pomiędzy stronami w zakresie stosunku pracy, braku umowy w siedzibie spółki i niemożności jej uzyskania przez długi okres czasu oraz braku znajomości treści umowy po dacie potwierdzenia jej istnienia w sytuacji, gdy z zeznań świadka wynikało, że umowa ta była przez powoda celowo ukrywana przed przedstawicielami wspólnika ( Instytutu (...)) i została ujawniona dopiero tuż przed odejściem powoda;

b) art. 327<sup>1</sup> § 1 ust. 1 i 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie w uzasadnieniu wyroku podstawy prawnej rozstrzygnięcia z podaniem przepisów prawa oraz niewskazanie dlaczego Sąd przyjął za podstawę wyrokowania jedną linię orzecniczą, według której możliwe jest sanowanie bezwzględnie nieważnej umowy, nie wyjaśniając przy tym, dlaczego

rozumowanie przeciwne wskazywane przez pozwanego, oparte na drugiej linii orzeczniczej, które powinno być w niniejszej sprawie zastosowane, nie zasłużyło na uznanie;

**2. naruszenia prawa materialnego, tj.:**

a) **art. 22 § 1 k. p. w zw. z art. 167<sup>1</sup> i art. 171 k. p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że Powoda i Pozwanego łączył stosunek pracy (posiadający konstytutywne cechy takiego stosunku m.in. w postaci podporządkowania), a w konsekwencji, że należy mu się ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop, podczas gdy stron nie łączył stosunek pracy m. in. dlatego, że w zakresie czynności wykonywanych przez Powoda nie podlegał on żadnemu kierownictwu, w szczególności spółce, w której był jedynym członkiem Zarządu, a Rada Nadzorcza pełniła – zgodnie z brzmieniem art. 219 k. s. h. jedynie funkcję kontrolną względem działań powoda jako Zarządu, którego był jedynym członkiem;**

b) **art. 210 § 1 k.s.h. w zw. z art. 2 k.s.h w zw. z art. 22 § 1 k.p. i 58 k.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, że zawarta między stronami umowa, pomimo iż dotknięta jest nieważnością bezwzględną, może być konwalidowana poprzez podjęcie przez samego powoda określonych czynności, w szczególności poprzez przystąpienie do pracy;**

c) **29 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 11 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji uznanie, że strony mogła połączyć umowa o pracę zawarta wyłącznie na podstawie przystąpienia powoda do wykonywania jego obowiązków w sytuacji, gdy wobec bezwzględnej nieważności zawartej umowy dopuszczenie powoda do pracy, przy równoczesnym braku istnienia innych przesłanek stosunku pracy, może przesądzić o jego istnieniu;**

d) **art. 219 § 1 i 2 k.s.h. i art. 229 k.s.h w zw. z art. 100 k.p. i art. 22 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i ustalenie, że powód zobowiązany był wykonywać polecenia tożsame z poleceniami służbowymi przełożonych wydawane mu przez Radę Nadzorczą i Zgromadzenie Wspólników, podczas gdy organy te nie posiadają na gruncie obowiązywania przepisów kodeksu spółek handlowych takich uprawnień ani kompetencji,**

**co doprowadziło do:**

**błędneho ustalenia, że pozwanego i powoda łączył stosunek pracy cechujący się m. in. istnieniem stosunku podległości powoda względem pozwanego, pomimo bezwzględnej nieważności zawartej umowy, a także niemożliwej jego sanacji w sytuacji, gdy powód wykonywał powierzone mu funkcje jednoosobowo, poza wszelką kontrolą, zwierzchnictwem i kierownictwem jakiegokolwiek podmiotu lub organu pozwanej spółki, a pomimo dopuszczenia powoda do wykonywania obowiązków jedynego członka zarządu nie można mówić o zaistnieniu pozostałych immanentnych cech stosunku pracy;**

**a w dalszej konsekwencji do:**

**błędneho ustalenia, że roszczenie powoda o wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop jest zasadne, co do zasady, a nadto, że jest zasadne, co do wysokości przez niego żądanej;**

W konkluzji tak sformułowanych zarzutów, strona pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonym zakresie poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części, ponowne rozstrzygnięcie o kosztach postępowania pierwszoinstancyjnego i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje, według norm przepisanych, jak również zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kwoty 4.217,65 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 6 sierpnia 2022 roku do dnia zapłaty, tytułem zwrotu spełnionego przez



pozwanego świadczenia w wykonaniu punktu 4 wyroku Sądu I instancji, w zakresie której to kwoty Sąd meriti nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 4 stycznia 2023 roku pełnomocnik strony pozwanej poparł apelację, z kolei pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

**Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, że:**

apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Biorąc pod uwagę, iż apelant sformułował w stosunku do zaskarżonego wyroku szereg zarzutów zarówno na gruncie prawa materialnego, jak i prawa procesowego, Sąd Okręgowy, dla zachowania systematyki niniejszego uzasadnienia, rozważy kolejno każde z podniesionych przez powoda zagadnień.

Sąd Okręgowy w Łodzi, po samodzielnym zapoznaniu się z całą zawartością akt badanej sprawy stwierdził, że nie wszystkie z podniesionych przez apelującego zarzutów były zasadne, choć od razu należy zaznaczyć, że apelacja odniosła zamierzony przez skarżącego skutek. Sąd przyjął przy tym, jako swoje, ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy w zakresie, który nie budził zastrzeżeń i nie został uznany za błędny w toku rozpoznawania zarzutów apelacyjnych.

W zakresie naruszenia przez Sąd meriti przepisów prawa procesowego, strona pozwana wskazała na uchybienie przez ten Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c. wskutek poczynienia w sposób dowolny ustaleń faktycznych, mających istotne znaczenie w sprawie, z pominięciem całokształtu materiału dowodowego oraz niewłaściwą jego oceną, w szczególności poprzez: niezasadne uznanie, iż ze strony pozwanej spółki i jej organów nikt nie kwestionował zatrudnienia powoda w charakterze pracownika i istnienia stosunku pracy, dokonanie nieprawidłowej oceny zeznań powoda, które Sąd niezasadnie uznał za wiarygodne, zarówno w kwestii istnienia stosunku pracy między nim a stroną pozwaną, równoległe obok działania w ramach powołania na funkcję Prezesa Zarządu, jak również w kwestii traktowania go przez spółkę, jako pracownika, a ponadto pominięcie przy wydawaniu rozstrzygnięcia okoliczności, które wskazywali powołani przez stronę pozwaną świadkowie – M. K., M. M. i W. S..

Według art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada, czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k.p.c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych /por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139/.

Zatem o dowolności można mówić wówczas, gdy Sąd ocenia dowody bez ich właściwej analizy, bądź też wbrew zdrowemu rozsądkowi lub zasadom logicznego rozumowania. Nie jest natomiast dowolną taka ocena, która – choć prowadzi do niekorzystnych dla strony powodowej konkluzji – to jednak jest logicznie i rzeczowo umotywowana.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe, odnosząc się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Niezbędne jest wskazanie przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając /tak: wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 29 grudnia 2021 roku, I ACa 494/20, LEX nr 3329458/.

Biorąc pod uwagę, iż powyższy zarzut ściśle wiąże się z zarzutem naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego w postaci art. 22 § 1 k.p., a w konsekwencji błędnym ustaleniem istnienia pomiędzy powodem a stroną pozwaną stosunku pracy, Sąd dokona łącznej weryfikacji tych zarzutów podczas przystąpienia do oceny wskazanych w treści apelacji uchybień przepisom prawa materialnego.

W dalszej kolejności, strona pozwana zarzucała Sądowi I instancji naruszenie art. 327<sup>1</sup> § 1 ust. 1 i 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie w uzasadnieniu wyroku podstawy prawnej rozstrzygnięcia z podaniem przepisów prawa oraz niewskazanie, dlaczego Sąd Rejonowy przyjął za podstawę wyrokowania jedną linię orzeczniczą.

Zgodnie z treścią art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać:

- 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;
- 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

W tym miejscu należy podkreślić, że powołanie się, jako na podstawę naruszenia art. 327<sup>1</sup> § 1 k.p.c. jest usprawiedliwione tylko wówczas, gdy z uzasadnienia orzeczenia nie daje się odczytać, jaki stan faktyczny lub prawny stanowił podstawę rozstrzygnięcia, co uniemożliwia kontrolę instancyjną /zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 9.07.2021 r. III AUa 143/21, Legalis nr 2633983/. Inaczej rzecz ujmując, zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia może okazać się zasadny tylko wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 327<sup>1</sup> §1 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli, czyli gdy treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie odtworzenie toku wyводу, który doprowadził do jego wydania.

W ocenie Sądu Okręgowego, powyższy zarzut strony skarżącej okazał się chybiony.

Wprawdzie Sąd I instancji nie wskazał, dlaczego przy wydaniu merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie nie oparł się na rozumowaniu przeciwnym, prezentowanym przez stronę pozwaną i wynikającym z odmiennej linii orzeczniczej, jednakże tok rozumowania Sądu meriti został sformułowany w sposób, który pozwalał Sądowi Okręgowemu na dokonanie kontroli instancyjnej. Sporządzone przez Sąd Rejonowy pisemne uzasadnienie realizuje wszelkie funkcje przypisywane temu dokumentowi, który pełniąc rolę sprawozdawczą pozwolił, tak stronom, jak i Sądowi Okręgowemu zrekonstruować sposób myślenia, jaki wiódł do sformułowania wniosków przyjętych przez Sąd a quo.

Należy przy tym podkreślić, iż czym innym jest nieprzekonujący charakter wywodów Sądu pierwszej instancji, który może być podstawą wytykania błędów proceduralnych, czy kwestionowania zasadności orzeczenia, ale nie podważania formalnej zawartości uzasadnienia /zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 1.09.2021 r., I AGa 201/20, Legalis nr 2640224/.

A. zwrócił uwagę, iż Sąd Rejonowy uchybił treści art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 167<sup>1</sup> k.p. i art. 171 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, iż powoda i stronę pozwaną łączył stosunek pracy, a konsekwencji, że należy mu się ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Stosownie do treści art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (§ 1<sup>1</sup>).

Stosunek pracy charakteryzuje się szczególnymi cechami, odróżniającymi go od innych zobowiązaniowych stosunków prawnych, np. umowy o dzieło, czy umowy zlecenia. Są nimi: konieczność osobistego wykonywania pracy, podporządkowanie pracodawcy, wykonywanie pracy na jego rzecz i ryzyko oraz odpłatność za wykonaną pracę. Zasada osobistego wykonywania pracy oznacza, że pracownik winien pracę wykonywać osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Istotą stosunku pracy jest również to, aby praca odbywała się pod kierownictwem pracodawcy i by pracownik stosował się do jego poleceń związanych z organizacją i przebiegiem pracy. Umowa o pracę jest umową starannego działania. Świadcząc pracę pracownik jest podporządkowany pracodawcy, co do czasu, miejsca i sposobu jej wykonywania. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron, po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz obiektywna możliwość jej świadczenia (także z przyczyn zdrowotnych), a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc rzeczywista realizacja treści stosunku pracy w znaczeniu ustawowym w granicach zakreślonych zawartą umową /wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 11 maja 2022 roku, III AUa 1344/20, LEX nr 3410462/.

Z brzmienia art. 22 § 1, § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> k.p. wynika, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie posiada cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> k.p. jest więc przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Co więcej, sąd pracy może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy /postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2022 roku, III PSK 199/21, LEX nr 3403015/.

***Z samego faktu, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z o.o. dokonuje jej zarząd (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.) nie wyklucza podporządkowania członka zarządu jako pracownika spółki "kierownictwa pracodawcy" (art. 22 § 1 k.p.). Problem ten był analizowany w odniesieniu do pracowniczego zatrudnienia członków zarządu spółki. W orzecznictwie zwrócono już uwagę, że zakresem tego "kierownictwa" w odniesieniu do zatrudnionych członków zarządu obejmować należy zarówno wydawanie pracownikowi poleceń, jak też ogólniejszą zależność ekonomiczną od pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 159 z glosą Z. Hajna OSP 2000 Nr 12, poz. 177; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008 r., I UK 162/08, M.P.Pr. 2009 nr 5, s. 268-271). Element podporządkowania w praktyce realizuje się przez wydawanie poleceń, ustalenie rozkładu czasu pracy, wymierzanie***

**kar porządkowych, udzielanie urlopów i innych zwolnień z pracy, wypłatę wynagrodzenia za pracę, zaliczek, diet, ryczałtów z tytułu podróży służbowych. Także wydanie regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania mieści się w strefie uprawnień kierowniczych pracodawcy (zob. H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1997, s. 18). Pojęcie podporządkowania ewoluje, obejmując swym zakresem również samodzielne organizowanie się pracownika w wybranym przez siebie czasie, zwłaszcza jeżeli dotyka stanowisk kierowniczych, cechujących się wysoką samodzielnością i decyzyjnością. Stąd, obejmuje swym zakresem nie tylko podporządkowanie osobowe, lecz także organizacyjne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 Nr 18, poz. 582). W przypadku próby łączenia statusu członka zarządu z pracą najemną w miejsce ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy, nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67) / wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2018 roku, II UK 10/17, LEX nr 2490052/.**

**Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy /wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2017 roku, I UK 240/16, LEX nr 2375939/.**

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 roku /II UK 20/11/ stwierdzono, że w przypadku Prezesa Zarządu spółki sposób wykonywania obowiązków pracowniczych mieści się w modelu "autonomicznego" podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem, gdzie podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków wynikających z Kodeksu spółek handlowych. Niemniej nawet szeroko rozumiane pojęcie podporządkowania pracowniczego, jako element konieczny stosunku pracy, może istnieć wyłącznie w sytuacji rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika.

**W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominujące jest stanowisko, iż pomimo nieważności umowy o pracę (w szczególności spowodowanej wadliwą reprezentacją pracodawcy) strony mogą ważnie nawiązać umowny stosunek pracy przez późniejsze czynności dorozumiane, przede wszystkim w następstwie dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy na określonych warunkach. Z przepisów kodeksu pracy nie wynika bowiem rygor nieważności umowy o pracę zawartej w innej formie niż forma pisemna. Stanowisko takie reprezentowane jest przez Sąd Najwyższy chociażby w wyroku z 6 października 2004 roku (I PK 488/03), czy też w wyroku z 12 stycznia 2005 roku, (I PK 123/04).**

**Powyższe rozważania prawne już nie pozwalają na uwzględnienie zarzutu sformułowanego w treści apelacji, który odnosił się do naruszenia przez Sąd I instancji treści art. 210 § 1 k.s.h. w zw. z art. 2 k.s.h. w zw. z art. 22 § 1 k.p. oraz w zw. z art. 58 k.c.**

**W pierwszej kolejności należy zatem stwierdzić, iż zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę, pomimo iż dotknięta nieważnością bezwzględną (z uwagi na brak prawidłowej reprezentacji pracodawcy) mogła być konwalidowana poprzez podjęcie przez powoda określonych czynności, w szczególności poprzez przystąpienie do pracy.**

**Mając na względzie specyfikę relacji łączących powoda W. K. ze spółką, Sądowi meriti nie można również zarzucić naruszenia art. 29 § 1 i 2 k.p., bowiem przepis ten odnosi się przede wszystkim do treści i formy zawartej umowy o pracę, z kolei w niniejszym postępowaniu Sąd miał za zadanie ustalić, czy w rzeczywistości powód został dopuszczony do wykonywania obowiązków**

*pracowniczych wynikających z zawartej umowy o pracę i jednocześnie spełnił wszystkie przesłanki istnienia, w jego przypadku, stosunku pracy.*

*W ocenie Sądu I instancji, W. K. od dnia 31 października 2013 roku związany był ze stroną pozwaną P. – (...) sp. z o.o. z/s w Z. stosunkiem pracy na podstawie zawartej umowy o pracę, bowiem w odniesieniu do jego osoby ziściły się wszystkie przesłanki przemawiające za uznaniem istnienia pomiędzy stronami ścisłych relacji na gruncie pracownik – pracodawca. Sąd meriti podkreślał, iż powód został dopuszczony do pracy, którą rozpoczął, wykonywał przypisane mu dla danego stanowiska zadania, był traktowany, jak pracownik, pozwana spółka nałożyła na niego określone obowiązki wynikające z podpisanej umowy o pracę, Kodeksu spółek handlowych, jak i Kodeksu pracy. Według Sądu I instancji, strona pozwana korzystała z pracy powoda, przyjmowała ją, z kolei W. K. posiadał uprawnienia wynikające z przepisów prawa, związane z pracą, był również na tej podstawie rozliczany, od jego wynagrodzenia odprowadzano świadczenia publicznoprawne, a umowie o pracę przypisano mu nienormowany czas pracy. Nadto, miał obowiązek stosowania się do podjętych przez władze spółki uchwał w zakresie zajmowanego stanowiska i przypisanych mu zadań, co wskazywało na podporządkowanie charakterystyczne dla stosunku pracy. Sąd meriti wielokrotnie również zaznaczał, iż od momentu, kiedy podpisano z powodem umowę o pracę, strona pozwana nie kwestionowała wykonywania przez niego pracy w ramach stosunku pracy.*

*W tym miejscu koniecznym staje się podkreślenie, iż ewentualne dopuszczenie do pracy członka Zarządu, pomimo nieważności umowy o pracę, powinno nastąpić z zachowaniem ściśle określonych warunków.*

*Ocena, czy z członkiem zarządu spółki została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony, a przede wszystkim od tego, czy nawiązanie stosunku pracy w ten sposób nie miało na celu obejścia prawa (art. 210 § 1 k.s.h.) oraz od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy. Zwraca się również uwagę, że dopuszczenie pracownika (członka zarządu) do pracy wymaga, aby w spółce istniał organ lub pełnomocnik, za którego zgodą i wiedzą dojdzie do nawiązania stosunku pracy per facta concludentia /wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2021 roku, (...) 42/21, Opublikowano: OSNP 2022/4/37/.*

*Jak wynika z treści znajdującej się w aktach osobowych W. K. umowy o pracę z dnia 31 października 2013 roku, umowa ta przewidywała w § 1 ustępie 2, iż „Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności oraz zależności hierarchiczne i funkcyjne wyznaczają: ustawa z dnia 15 września 2000 roku - Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2000 r., Nr 94, poz. 1037 z późn. zm.), Statut spółki i (...) Zarządu spółki oraz ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 z późn. zm.)”, a ponadto w § 7, iż „pracownik jest zobowiązany do przestrzegania postanowień umowy spółki, Regulaminu Zarządu oraz Uchwał Walnego Zgromadzenia Wspólników”.*

*W realiach niniejszej sprawy, trudno jest mówić o istnieniu w pozwanej spółce podmiotu, za którego wiedzą i zgodą W. K. został dopuszczony do pracy na stanowisku pracy Prezesa Zarządu z zachowaniem wszystkich warunków przypisywanych stosunkowi pracy. Wątpliwości, co do tego, iż Rada Nadzorcza mogła być organem „dopuszczającym do pracy” budzi już sam fakt, iż nie była ona właściwie reprezentowana podczas zawierania z powodem spornej umowy o pracę z dnia 31 października 2013 roku. W ocenie Sądu II instancji, w niniejszej sprawie brak było wystarczających dowodów na stwierdzenie, iż Rada Nadzorcza aprobowala i przyjmowała świadczenie przez powoda W. K. pracy na podstawie stosunku pracy. Sąd I instancji w tym zakresie oparł się jedynie na zeznaniach świadka W. S., który stwierdził zaledwie, iż nie przypomina sobie, by ktoś kwestionował istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami. Według Sądu Okręgowego,*

**zeznania powyższego świadka nie mogły stanowić podstawy poczynionych ustaleń faktycznych, zwłaszcza, iż W. S. zeznał, iż Rada Nadzorcza wykonywała swoje statutowe obowiązki, nie tyle czynności wobec Prezesa Zarządu, a nadzór nad całością działalności spółki. Należy również podkreślić, iż sąd meriti nie wziął pod uwagę zeznań świadka M. K., która na rozprawie w dniu 28 lutego 2020 roku wskazywała, iż umowa zawarta pomiędzy stronami została udostępniona Instytutowi (...) (wspólnikowi) dopiero tuż przed odejściem powoda z pracy, w okresie, gdy przebywał już na urlopie. W takiej sytuacji, wątpliwa okazała się możliwość kwestionowania spornej umowy o pracę, skoro jej treść nie była znana, jak również brak było wiedzy o tym, iż została zawarta w sposób wadliwy. Świadek wskazał, iż począwszy od lipca 2015 roku, kiedy został Dyrektorem Instytutu, próbował uzyskać dostęp do wszystkich dokumentów, w szczególności umowy, a dokumentację udało się zweryfikować dopiero rok później. Także świadek M. M. podczas składanych w dniu 5 lutego 2019 roku zeznań wskazał, iż nie wiedział, jaka umowa łączyła powoda ze spółką, ponieważ dokumenty znajdowały się w D. Kadr, do którego nie posiadano dostępu.**

**Rozważania Sądu II instancji prowadzą do konkluzji, iż w gruncie rzeczy brak wykazania, iż właściwy podmiot dopuścił powoda do pracy i przyjmował świadczoną przez niego pracę przeczy zasadzie wolności nawiązania stosunku pracy przez każdą z dwóch stron stosunku pracy – pracodawcę i pracownika, wyrażoną w treści art. 11 k.p. W postępowaniu przed Sądem I instancji nie została w sposób dostateczny ujawniona wola pracodawcy zawarcia z powodem umowy o pracę per facta concludentia.**

**Złożenie oświadczenia woli, o którym mowa w art. 11 k.p., do swej ważności nie wymaga formy pisemnej i może nastąpić również w sposób konkludentny (per facta concludentia), tzn. w sposób wskazujący na wolę nawiązania stosunku pracy. W tych wypadkach stosuje się odpowiednio, zgodnie z art. 300 k.p., przepis art. 60 k.c., według którego wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w dostateczny sposób. Wystarczy np. dopuszczenie danej osoby do określonej pracy i podjęcie przez nią wykonywania tej pracy. Dopuszczenie do pracy jest równoznaczne z milczącym oświadczeniem pracodawcy w rozumieniu art. 11 k.p. jedynie wtedy, gdy nastąpiło za wiedzą i zgodą osoby lub organu reprezentującego pracodawcę zgodnie z art. 3<sup>1</sup> k.p. /Goździewicz T., Zieliński T., [w:] Florek Ludwik (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, Opublikowano: WKP 2017/.**

**Warto w tym miejscu zauważyć, iż Rada Nadzorcza nie jest organem zarządzającym zakładem pracy pracodawcy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. Na marginesie trzeba podnieść, iż nawet gdyby doszło do przyjęcia, iż w Rada Nadzorcza godziła się na istnienie pomiędzy stroną pozwaną a powodem stosunku pracy, stosunek ten nie wykazywał istotnych, konstytutywnych cech tegoż stosunku, w związku z czym nie może być w powyższy sposób kwalifikowany.**

Po dokonaniu analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd II instancji ocenił, iż w aktach sprawy brak jest dostatecznych dowodów dla przyjęcia, iż powód W. K. od dnia 13 października 2013 roku wykonywał pracę w reżimie podporządkowania, co stanowi immanentną cechę stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występuje pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika itp. /II UK 202/18 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 29 maja 2019 roku/.

Powyższe orzeczenie Sądu Najwyższego wskazuje jednak na cechy tzw. "zwykłego" stosunku pracy, występującego w sytuacji, gdy pracownik pracuje w pewnym zespole pracowniczym i ma kierownika-osobę, która na bieżąco kieruje jego pracą, wydaje polecenia, kontroluje i nadzoruje sposób ich wykonania. Niewątpliwie inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zajmującej kierownicze, a w każdym razie samodzielne stanowisko. W ostatnim przypadku, podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody. Jest to tzw. autonomiczne podporządkowanie, które podlegało omówieniu w powołanym już wyżej orzecznictwie Sądu Najwyższego.

W przedmiotowej sprawie powód posiadał nienormowany czas pracy, zatem mógł swobodnie realizować zadania przypisane pełnionej przez niego funkcji Prezesa Zarządu i żaden podmiot w to nie ingerował. Zakres jego obowiązków był wyznaczony aktem powołania oraz treścią umowy o pracę odsyłającej w tych granicach do przepisów wewnętrznych spółki oraz Kodeksu spółek handlowych.

W toku postępowania przed Sądem I instancji brak było dowodów na to, iż w pozwanej spółce został wyodrębniony organ, który byłby uprawniony do egzekwowania od W. K. pracy podporządkowanej wynikającej z zawartej umowy o pracę. W spółce nie istniał ani organ, ani inna wyznaczona przez pracodawcę osoba, która byłaby upoważniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do W. K..

Przyjęcie koncepcji pracowniczego zatrudnienia musi graniczyć z pewnością, że w sprawie doszło do świadczenia pracy podporządkowanej, niezależnie od jego nasilenia i rodzaju. [...] odtworzenie mechanizmu, w jakim spółka egzekwowała wykonywanie pracy podporządkowanej, stanowi punkt wyjścia. W ten sposób ujawnia się silny wpływ okoliczności faktycznych, których wynik będzie przesądzający dla oceny, czy doszło do wykonywania pracy podporządkowanej. Niemniej nie chodzi tu tylko o zakres i częstotliwość ingerencji w sposób realizacji zadań pracowniczych, lecz o fakt czy taki podmiot istnieje, który te funkcje władcze sprawuje i jaki ma do tego mandat. Zwykle powinno dojść do jego spersonifikowania, a pomocny w tym zakresie jest art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. Organ zarządzający lub osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 252/06, LEX nr 898854) /postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2020 roku, III UK 197/19, LEX nr 3161436/.

Jak stanowi art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

W tym miejscu ponownie Sąd II instancji czyni odesłanie do zapisów w treści umowy o pracę z dnia 31 października 2013 roku, które przewidywały, iż W. K. jest zobowiązany do przestrzegania postanowień umowy spółki, Regulaminu Zarządu oraz uchwał Walnego Zgromadzenia Wspólników. Takowe uregulowania, w ocenie Sądu Okręgowego, w żadnym stopniu nie ujawniały wyodrębnienia w pozwanej spółce organu sprawującego funkcje władcze na gruncie podporządkowania pracowniczego przy uwzględnieniu stanowiska zajmowanego przez powoda. Nic nie stało na przeszkodzie, by postanowienia umowy o pracę zawartej z powodem wprost uszczegółowiły podmiot, który będzie dokonywał w odniesieniu do W. K. czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy, w zależności od okoliczności faktycznych mógł nim zostać odpowiednio ustanowiony pełnomocnik.

W świetle omówionych wyżej kwestii, a w konsekwencji zanegowania istnienia pomiędzy stronami sporu stosunku pracy, bez znaczenia okazuje się fakt, iż powód W. K. za pełnienie przypisanych mu obowiązków pobierał określone wynagrodzenie, od którego odprowadzano świadczenia o charakterze publicznoprawnym.

A. podniósł, iż Sąd I instancji uchybił treści art. 219 § 1 i 2 k.s.h. i 228 k.s.h. oraz art. 229 k.s.h. w zw. z art. 100 k.p. i art. 22 k.p.

Jak stanowi art. 219 § 1 k.s.h., Rada nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności.

Rada nadzorcza nie ma prawa wydawania zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki (§ 2).

Art. 228 k.s.h. i 229 k.s.h. odnoszą się natomiast do sytuacji, w których wymaga się podjęcia odpowiedniej uchwały wspólników spółki.

Rację ma strona skarżąca, iż kompetencji Rady Nadzorczej, jako organu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie należy utożsamiać z ewentualnymi obowiązkami wobec członków Zarządu związanych ze spółką stosunkiem pracy. Rada Nadzorcza w strukturze organizacyjnej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jest organem nadzoru sprawującym stałą kontrolę nad działalnością spółki we wszystkich obszarach jej działalności. Fakt, iż w Rada Nadzorcza reprezentuje spółkę podczas zawierania umów pomiędzy członkami Zarządu spółki a spółką, nie przemawia za automatycznym uznaniem, iż takowy członek Zarządu ma obowiązek stosować się do poleceń wydawanych przez Radę Nadzorczą. Jak już Sąd II instancji precyzował, w takim wypadku konieczne jest wyodrębnienie podmiotu, który posiada istotny margines władzy przy egzekwowaniu pracy podporządkowanej. Nie mniej jednak, nie chodzi tutaj o zakres i częstotliwość ingerencji, jak w przypadku powoda, w sposób realizacji zadań pracowniczych, a jedynie o samą sposobność właściwego uporządkowania relacji powstałych pomiędzy członkiem Zarządu a spółką. Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do stwierdzenia, iż powodowi wydawano jakiegokolwiek polecenia w zakresie jego pracy. Niezależnie od powyższego, nie dało się odtworzyć mechanizmu egzekwowania wykonywanej przez W. K. pracy w ramach autonomicznego podporządkowania.

Podkreślić również warto, iż wbrew twierdzeniom Sadu meriti, fakt wydania powodowi świadectwa pracy nie stanowi przesłanki dla ustalenia istnienia w spornym okresie stosunku pracy, zwłaszcza, iż świadek W. S. wyraźnie podniósł, iż wystawienie ww. świadectwa nastąpiło w pierwszych dniach pełnienia przez niego funkcji Prezesa Zarządu i było spowodowane upływającym 7 – dniowym terminem na dokonanie owej czynności. Jak wynika z powyższego, pracodawca chciał uczynić zadość obowiązkowi wynikającemu z ustawy, jednakże, co warto podkreślić, samo wydanie świadectwa pracy pracownikowi nigdy nie dyskwalifikuje możliwości następczego kwestionowania przez pracodawcę istnienia stosunku pracy, które uzależnione jest od określenia przedmiotowo istotnych elementów czynności prawnej konstytuującej stosunek pracy.

W konsekwencji przeprowadzonych rozważań, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż Sąd Rejonowy błędnie ustalił, iż powoda i pozwaną spółkę łączył stosunek pracy oparty na umowie o pracę zawartej w dniu 31 października 2013 roku. Zeznania powoda w tym względzie nie zostały poparte żadnym rzetelnym materiałem dowodowym, tudzież stosowną dokumentacją, czy zeznaniami świadków, zatem jego twierdzenia pozostawały gołosłowne aż do zakończenia postępowania dowodowego.

Zgodnie z treścią art. 167<sup>1</sup> k.p., w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155<sup>1</sup>.

Stosownie natomiast do treści art. 171 k.p., w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Uprawnienie pracownika do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest bezpośrednią konsekwencją związania tegoż pracownika z pracodawcą ważnym stosunkiem pracy. Negatywne ustalenia Sądu Okręgowego w tym zakresie nie pozwoliły zatem na zasądzenie od strony pozwanej na rzecz W. K. ww. ekwiwalentu, stałoby to bowiem w sprzeczności z postanowieniami Kodeksu pracy wyposażającego pracownika w szereg świadczeń pracowniczych, których sens leży jedynie w rzeczywistym świadczeniu pracy na podstawie zawartej umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy w punkcie I sentencji wyroku na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok oddalając powództwo oraz zasadzając od W. K. na rzecz P. – (...) sp. z o.o. z/s w Z. kwotę 4.050,00



zł tytułem zwrotu kosztów procesu - § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 z późn. zm.).

W punkcie II sentencji wyroku Sąd Okręgowy zasądził od W. K. na rzecz P. – (...) sp. z o.o. z/s w Z. kwotę 2.025,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję - § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 z późn. zm.).

W punkcie III sentencji wyroku Sąd Okręgowy na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. zobowiązał W. K. do zwrotu na rzecz P. – (...) sp. z o.o. z/s w Z. kwoty 4.217,65 zł wypłaconej powodowi z rygoru natychmiastowej wykonalności.