

sygn. akt VII Pa 111/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Anna Kozłowska-Czabańska

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: st. sekr. sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 listopada 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa R. G.

przeciwko (...) S.A. w Z.

o odszkodowanie, wyrównanie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, odprawy pieniężnej i odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 22 marca 2016 r. sygn. VI P 417/15

1. **oddala apelację,**
2. **zasądza od powoda R. G. na rzecz (...) S.A. w Z. kwotę 3.600 zł (trzy tysiące sześćset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.**

SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Zbigniew Szczuka

Sygn. akt VII Pa 111/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 marca 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 9 marca 2016 r. w Warszawie sprawy R. G. przeciwko (...) Spółka Akcyjna w Z. oddalił powództwo o odszkodowanie, wyrównanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wyrównanie odprawy, wyrównanie odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.717 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Rejonowy ponadto zasądził od powoda na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Północ w Warszawie kwotę 257,42 zł tytułem zwrotu wydatków tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. G. był zatrudniony w (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w Z. na podstawie umowy o pracę z dnia 5 lipca 2013 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Prezesa Zarządu – Dyrektora Naczelnego III kadencji (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w Z.. Zgodnie z § 1 umowy powód został powołany w skład Zarządu Spółki na III kadencję i pełnił funkcję Prezesa Zarządu – Dyrektora Naczelnego na mocy uchwały Rady Nadzorczej z Nr (...) z dnia 14 czerwca 2013 roku. Wynagrodzenie powoda zgodnie z § 6 umowy zostało określone według oświadczenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 czerwca 2010 roku w wysokości 5,1- krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS. W czasie trwania umowy powód nie mógł zajmować się interesami konkurencyjnymi w stosunku do statutowej działalności Spółki, jak również nie mógł uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik lub członek władz (§ 3 umowy). Przepis § 14 umowy zawierał katalog przyczyn umożliwiających jej rozwiązanie, m. in. wskazywał na przypadek odwołania czy rezygnacji z funkcji Prezesa Zarządu Spółki.

W dniu 29 maja 2014 roku na mocy umowy wniesienia przez Skarb Państwa pakietów akcji (...) Spółka Akcyjna na podwyższony kapitał zakładowy (...) S.A. z siedzibą w R.. (...) S.A. nabyła od Skarbu Państwa pakiet akcji imiennych stanowiących 85 % kapitału zakładowego Spółki, przez co pozwana utraciła status jednoosobowej spółki Skarbu Państwa i stała się spółką zależną od (...) S.A. Utrata statusu jednoosobowej spółki Skarbu Państwa przez pozwaną skutkowałą koniecznością dostosowania wynagrodzeń członków zarządu do progów wskazanych w tzw. ustawie kominowej. Wobec powyższego pozwana poczyniła odpowiednie kroki, aby zrealizować wymogi ustawy. W dniu 30 czerwca 2014 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie pozwanej podjęło uchwałę nr (...) ustalającą wysokość miesięcznego wynagrodzenia dla Prezesa Zarządu Spółki na poziomie 4-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, z zastrzeżeniem przepisów ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

Na posiedzeniu w dniu 14 lipca 2014 roku Rada Nadzorcza postanowiła, że członkom Zarządu Spółki należy przedstawić wyłącznie pisemne informacje o obowiązującej od lipca 2014 roku zmianie zasad wynagradzania. Członkowie Rady ustalili, że umowy o pracę z członkami Zarządu Spółki nie przewidują możliwości ich wypowiedzenia ani też wcześniejszego dokonywania wypowiedzeń zmieniających warunki płacy, a zgodnie z przepisami tzw. ustawy kominowej postanowienia umów o pracę ustalające wynagrodzenia Członków Zarządu w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczalna zapisami art. 8 ustawy są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie.

Powód w dniu 14 lipca 2014 roku otrzymał pismo informujące go o zmianie wysokości otrzymywanego wynagrodzenia od lipca 2014 roku. Pracodawca wskazał, że powodowi zostanie przedstawiony aneks do umowy o pracę, który będzie zawierał postanowienia określające wysokość wynagrodzenia powoda na podstawie przepisów ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Pracodawca zastrzegł, że w razie odmowy podpisania aneksu zmieniającego umowę o pracę, umowa o pracę powoda ulegnie rozwiązaniu z dniem 14 lipca 2014 roku. Ponadto pozwana poinformowała powoda o możliwości wniesienia odwołania od pisma do sądu pracy w terminie 7 dni. Po zapoznaniu się z treścią pisma powód oświadczył, że jest zaskoczony i zwrócił się do Rady Nadzorczej o udzielenie mu terminu do zajęcia jednoznacznego stanowiska, tj. 14 dni. Rada Nadzorcza uwzględniając prośbę powoda zarządziła dwutygodniową przerwę w posiedzeniu. Powód nie otrzymał pisma potwierdzającego, że pozwana wyraża zgodę na udzielenie mu terminu do zajęcia stanowiska. Fakt ten został uwidoczniiony w Protokole Nr (...) z posiedzenia Rady Nadzorczej. Powód potraktował pismo z dnia 14 lipca 2014 roku jako rozwiązanie umowy o pracę, bowiem już w tej dacie oświadczył, że nie zgadza się na nowe warunki płacy.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 29 lipca 2014 roku powód poinformował, że zdecydował o nieprzyjęciu zaproponowanych nowych warunków płacy. Powód dokonał stosownej adnotacji określającej jego stanowisko na piśmie z dnia 14 lipca 2014 roku.

Wobec nieprzyjęcia przez powoda nowych warunków wynagradzania obowiązujących z mocy prawa tj. zgodnie z regulacją ustawy kominowej Rada Nadzorcza uchwałą

Nr (...) z dnia 29 lipca 2014 roku odwołała powoda ze stanowiska Prezesa Zarządu – Dyrektora Naczelnego oraz rozwiązała z powodem umowę o pracę. W okresie od 30 lipca 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2014 roku powód został zwolniony z wykonywania obowiązków Dyrektora Naczelnego Spółki. Czas ten został przeznaczony na komisyjne przekazanie obowiązków i sporządzenie protokołu z tej czynności, stosownie do zapisów § 14 ust. 2 umowy o pracę z dnia 5 lipca 2013 roku.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów wskazanych w uzasadnieniu wyroku z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy oraz na podstawie zeznań świadków M. K., J. R., K. K. oraz Z. S. (1). Sąd dał wiarę zeznaniom świadków oraz wskazał z jakich przyczyn zeznania te stanowiły podstawę ustalenia stanu faktycznego. Sąd Rejonowy wskazał, że członkowie Rady Nadzorczej Spółki zgodnie potwierdzili fakt, że Spółka nie miała zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę, lecz jedynie poinformowanie go o zmniejszeniu wynagrodzenia spowodowanego przekształceniami podmiotowymi w spółce, ponadto świadkowie zgodnie zeznali, że działania Rady Nadzorczej były ukierunkowane na dostosowanie wynagrodzeń członków Zarządu do przepisów tzw. ustawy kominowej. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w zakresie twierdzenia, że pismo z dnia 14 lipca 2014 roku traktował on jako wypowiedzenie warunków płacy. W ocenie Sądu takie rozumienie przez powoda treści ww. pisma uzasadniało skierowanie sprawy na drogę sądową.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd zbadał, czy do powoda miały zastosowanie przepisy ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (dalej: ustawa kominowa) i czy w związku z tym pracodawca był zwolniony z obowiązku przedstawienia powodowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy przytoczył pogląd doktryny zgodnie z którym, celem wprowadzenia ustawy kominowej było objęcie regulacją wszystkich podmiotów, które mogą zostać zaliczone do sektora publicznego. Wyliczenie wskazane w ustawie ma charakter zupełny, co oznacza, że podmioty niewymienione nie podlegają przepisom ustawy. Ustawa precyzuje zakres podmiotowy poprzez odwołanie się do dwóch elementów, jeden związany jest z określonymi podmiotami prawnymi, a drugi z osobami związanymi z tymi podmiotami stosunkiem pracy lub stosunkiem cywilnoprawnym.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustawa ma zastosowanie m. in. do spółek prawa handlowego, w których udział spółek, o których mowa w pkt 4-6, przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji (art. 1 pkt 7). Natomiast w art. 2 ustawa statuuje podmioty, do których znajdują zastosowanie przepisy ustawy, w szczególności wymienia dyrektorów, prezesów, tymczasowych kierowników, zarządców komisarycznych i osób zarządzających na podstawie umów cywilnoprawnych, zastępców kierowników jednostek organizacyjnych, a w szczególności zastępców dyrektorów i wiceprezesów, członków organów zarządzających jednostek organizacyjnych, a w szczególności członków zarządów. Ponadto art. 2 pkt 3 ustawy wymienia członków organów zarządzających jednostek organizacyjnych, o których mowa w art. 1 pkt 1-10 i 12, a w szczególności członków zarządów.

Sąd zważył, że pozwana spółka rzeczywiście jest objęta zakresem zastosowania ustawy kominowej. W dniu 29 maja 2014 roku na mocy umowy wniesienia przez Skarb Państwa akcji (...) Spółka Akcyjna na podwyższony kapitał zakładowy (...) S.A. z siedzibą w (...) S.A. nabyła od Skarbu Państwa pakiet akcji imiennych stanowiących 85% kapitału zakładowego Spółki, przez co pozwana utraciła status jednoosobowej spółki Skarbu Państwa i stała się spółką zależną od (...) S.A. z siedzibą w R.. Status prawny (...) Spółki Akcyjnej po dokonanych przekształceniach znajduje odzwierciedlenie w zakresie podmiotowym ustawy, określonym dwuelementowo: poprzez status prawny (art. 1 pkt 7 ustawy kominowej) oraz funkcją pełnioną przez osoby związane z tymi podmiotami stosunkiem pracy lub stosunkiem cywilnoprawnym (art. 2 pkt 3 ustawy kominowej). Ustawa wskazuje enumeratywnie możliwe do wypłaty świadczenia na rzecz osób zatrudnionych czy pełniących funkcje w podmiotach, do których ustawa się odnosi oraz reguluje kwestię ograniczeń tych świadczeń. W myśl

art. 5 ust 1 ww. ustawy osobom, o których mowa w art. 2 niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, wyłącznie wynagrodzenie miesięczne. W myśl tego przepisu niektórym osobom, w tym członkom organów zarządzających jednostek organizacyjnych, a w szczególności członkom zarządów, mogą być przyznane świadczenia dodatkowe i nagroda roczna. W stosunku do osób objętych zakresem podmiotowym ustawy, ustawa limituje wysokość miesięcznego wynagrodzenia. Dla osób zatrudnionych w podmiotach, o których mowa w art. 1 pkt 7, wynagrodzenie miesięczne nie może przekroczyć czterokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (art. 8 pkt 4 ustawy). Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie (art. 13 ustawy). Za nieprzestrzeganie przepisów ustawy organy nadzorcze jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 pkt 2-7 ulegają rozwiązaniu z mocy prawa (art. 14 ust. 1 ustawy).

W ocenie Sądu przytoczony wyżej art. 13 ustawy kominowej odzwierciedla istotę obniżenia wynagrodzeń kadry zarządzającej w celu uniknięcia sytuacji, w których menadżerowie mogliby uzyskiwać nadmierne korzyści kosztem inwestorów.

W art. 13 tej ustawy określone są konsekwencje naruszenia wyznaczonych w ustawie ograniczeń w stosunku do postanowień umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalających wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych. Jest to wyraźne wskazanie na zasadniczy sens ustawy, która w stosunku do osób nią objętych nie usuwa dotyczącego ich (zastanego przez tę ustawę) systemu źródeł kształtujących uprawnienia wynikające z zatrudnienia, ale wprowadza do tego systemu określone warunki i ograniczenia, których przestrzeganie obwarowane zostało sankcją nieważności. Podkreślić przy tym trzeba koniecznie, że określona w art. 13 ustawy sankcja nieważności dotyczy wyłącznie tej części danej regulacji spoza ustawy kominowej, na przykład umowy o pracę, „która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie”.

Sąd przytoczył kolejny pogląd doktryny co do bezwzględności charakteru regulacji art. 13 ustawy kominowej w korelacji z art. 18 k.p. zgodnie z którym, postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Przepisy prawa pracy w większości przypadków mają charakter semiimperatywny, co stanowi przeciwieństwo bezwzględnie imperatywnego charakteru przepisu ww. art. 13. Przepis art. 13 określa bowiem sytuację, gdy naruszenie bezwzględnie obowiązujących przepisów ustawy kominowej powoduje skutek w postaci sankcji bezwzględnej nieważności (w zakresie obejmującym to naruszenie). Przy czym sankcja ta następuje bez konieczności interwencji jakiegokolwiek podmiotu i bez udziału jego woli. Sąd podkreślił, że przepisy ustawy kominowej, w tym art. 13 mają bezwzględnie imperatywny charakter prawny, gdyż postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne i inne świadczenia są nieważne z mocy prawa

(w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie). Sąd Rejonowy przywołał pogląd Sądu Najwyższego dot. charakteru regulacji o wynagrodzeniu miesięcznym kadry zarządzającej, wyrażony w wyroku z dnia 2 września 2003 roku, (I PK 290/02), że przepis art. 5 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi ma charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący i poza przewidzianymi w nim wyjątkami, dopuszcza przyznanie pracownikowi jedynie wynagrodzenia miesięcznego. Dostosowanie treści stosunku pracy do warunków określonych w tej normie prawnej nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego.

Przekładając powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy zważył, że obniżenie wynagrodzenia powoda do wysokości określonej w art. 8 pkt 4 ustawy kominowej było zgodne z przepisami prawa. Ustawa kominowa jest regulacją o charakterze *lex specialis* w stosunku do przepisów ochronnych prawa pracy. W ocenie Sądu z powodem

nie rozwiązano umowy o pracę na skutek przedstawienia mu treści pisma z 14 lipca 2014 roku. Celem pracodawcy nie było również zakończenie z powodem stosunku pracy. Mylącym zdaniem Sądu pozostaje fakt, że pozwana w ww. piśmie wskazała, że pracownikowi przysługuje odwołanie do sądu pracy. Zatem nie było dziwne, że powód potraktował pismo właśnie jako wypowiedzenie warunków płacy i złożył odwołanie do sądu. Pismo z dnia 14 lipca 2014 roku spełniało w ocenie Sądu Rejonowego funkcję informacyjną, a nie było w żadnym wypadku wypowiedzeniem. Pracodawca zamiast pouczyć powoda, że postanowienie umowy dotyczące jego wynagrodzenia jest nieważne, pouczył powoda o prawie złożenia odwołania do sądu pracy. W ocenie Sądu pracodawca nie miał obowiązku wypowiadania pracownikowi warunków pracy i płacy, biorąc pod uwagę bezwzględnie imperatywny charakter prawny regulacji ustawy kominowej. Zdaniem Sądu Rada Nadzorcza określając powodowi 14-dniowy termin do zajęcia ostatecznego stanowiska, umożliwiła mu ewentualne rozwiązanie umowy o pracę z jego inicjatywy i w taki sposób należało odczytać wskazane działanie Rady Nadzorczej. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało w ocenie Sądu Rejonowego, że roszczenie powoda zmierzało w zasadzie do zakwestionowania uchwały nr (...) z dnia 30 czerwca 2014 roku, która określała zmianę warunków wynagrodzenia Prezesa Zarządu Spółki. Sąd podkreślił również, że uchwały spółek prawa handlowego podlegają ocenie sądów gospodarczych, a powód w piśmie z dnia 14 lipca 2014 roku został pouczony o odwołaniu do sądu pracy, stąd pismo wprowadziło powoda w błąd i odczytał je jako wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Ponadto Sąd wskazał, że Rada Nadzorcza w protokole z posiedzenia z dnia 14 lipca 2014 roku wskazała, że podjęła wszelkie kroki w celu wdrożenia regulacji ustawy kominowej, przy czym zapoznała się ze stanowiskiem judykatury wskazującym na niezgodne z prawem działanie pracodawcy w przypadku gdy pracodawca wypowiada pracownikowi umowę o pracę sytuacji gdy nie zakłada ona możliwości jej wypowiedzenia. W ocenie Sądu pracodawca interpretując orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie wystosował pismo o charakterze informacyjnym jednak jego celem nie było rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Umowa o pracę łącząca strony wskazywała w § 14 zamknięty katalog przypadków, w których ulega ona rozwiązaniu. Zmiana wynagrodzenia wynikająca z wejściem w zakres podmiotowy ustawy kominowej nie mieściła się w tym katalogu, dlatego pracodawca nie wypowiedział powodowi umowy o pracę. Umowa o pracę z powodem uległa rozwiązaniu dopiero na mocy podjętej przez Radę Nadzorczą uchwały z dnia 29 lipca 2014 roku, zgodnie z którą powód został odwołany ze stanowiska Prezesa Zarządu – Dyrektora Naczelnego Spółki, a odwołanie to znajdowało się w katalogu przesłanek z § 14 umowy.

Wobec faktu ustalenia, że od dnia 1 lipca 2014 roku powoda obowiązywały postanowienia ustawy kominowej, powód otrzymał świadczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy, tj. ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie za obowiązujący powoda zakaz konkurencji oraz odprawę pieniężną w wysokości wynikającej z przepisów ustawy kominowej. W ocenie Sądu wysokość otrzymanych przez powoda świadczeń była zgodna z bezwzględnymi regulacjami ustawy kominowej i tym samym roszczenie powoda o wyrównanie wypłat należnych świadczeń pieniężnych podlegało oddaleniu.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał sposób i podstawę prawną rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Fachowy pełnomocnik powoda złożył apelację, którą zaskarżył wyrok w całości zarzucając:

I. naruszenie przepisów postępowania:

1) tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego polegające na pominięciu przy ustalaniu treści oświadczenia pozwanej zasad interpretacji oświadczeń woli i przyjęciu, że dokument przedstawiony powodowi nie stanowił oświadczenia woli pozwanej, pomimo że jak wynika z zeznań świadków, których Sąd uznał za wiarygodne, Rada Nadzorcza pozwanej oczekiwała od powoda przyjęcia tego oświadczenia, a z treści dokumentu wynika, że stanowi on wypowiedzenie warunków umowy o pracę;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1) tj. art. 56 k.c., art. 60 k.c. i 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez niewłaściwe niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy i przyjęciu, że złożone powodowi pismo z 14 lipca 2014 r. zawierające oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu w trybie natychmiastowym umowy o pracę w przypadku nieprzyjęcia zaproponowanych warunków płacy

stanowiło jedynie informację Rady Nadzorczej pozwanej o nowych warunkach umowy o pracę gdyż rozwiązanie umowy o pracę nie było wolą pozwanej;

2) tj. art. 379 § 1 k.s.h. przez jego niewłaściwe niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy i przyjęciu, że złożone powodowi pismo podpisane jedynie przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej pozwanej, zawierające oświadczenie o zmianie warunków płacy nie nastąpiło z naruszeniem reprezentacji dotyczącej czynności spółki wobec członka zarządu;

3) tj. § 14 umowy o pracę z dnia 5 lipca 2013 r. w zw. z art. art. 42 k.p. i 52 k.p., 53 k.p.

4) przez niewłaściwe niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy i uznanie, że dopuszczalne jest, mimo braku stosownych zapisów w umowie oraz przepisach prawa, dokonanie rozwiązania umowy zawartej na czas określony, umożliwiających wypowiedzenie umowy o pracę w trybie natychmiastowym;

5) tj. art. 59 k.p. przez jego niewłaściwe niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy pomimo naruszenia przez pozwaną przepisów dotyczących trybu rozwiązania umowy o pracę i oddalenie powództwa, w sytuacji gdy pozwana naruszając przepisy o reprezentacji oraz postanowienia umowy o pracę dokonała rozwiązania z powodem umowy o pracę.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł na podstawie art. 386 § 1 ust. 5 k.p.c. o **uchylenie** wyroku Sądu 1 Instancji w całości i uwzględnienie powództwa ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu I Instancji i przekazanie sprawy do ponownego jej rozpoznania Sądowi Rejonowemu oraz o zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, że jego zdaniem Sąd I Instancji prawidłowo ocenił i ustalił stan faktyczny odnośnie przebiegu posiedzenia Rady Nadzorczej w dniu 14 lipca 2014 r. oraz 29 lipca 2014 r. w kwestii przyczyn przedstawienia powodowi pisma dotyczącego zmiany warunków płacy oraz udzielenia powodowi terminu na zastanowienie się co do przyjęcia pisma. Prawidłowo też Sąd ustalił, że zgoda Rady Nadzorczej na udzielenie terminu na zastanowienie się nie została przekazana powodowi, a jedynie ujawniona w protokole posiedzenia.

Skarżący nie zgodził się natomiast ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że otrzymane przez powoda na posiedzeniu Rady Nadzorczej pismo z dnia 14 lipca 2014 r. nie stanowiło oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę ani wypowiedzenia zmieniającego, gdyż rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie było wolą pozwanej w związku z czym powodowi nie przysługuje odszkodowanie ani wyrównanie świadczeń.

W dalszej części uzasadnienia apelacji pełnomocnik powoda odniósł się do wskazanych wyżej zarzutów naruszenia prawa materialnego i procesowego.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej na podstawie art. 385 kodeksu postępowania cywilnego oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Po rozpoznaniu apelacji powoda Sąd Okręgowy zważył, co następuje: apelacja jest całkowicie niezasadna i jako taka podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w prawidłowo zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy podziela argumentację i wywody przedstawione w uzasadnieniu wyroku, co powoduje brak konieczności ich powtarzania (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2004 r. IV CK 227/03).

Przede wszystkim brak jest podstaw do podzielenia twierdzeń skarżącego odnośnie naruszenia przepisu art. 233 k.p.c. Do naruszenia tej normy prawnej może dojść tylko wówczas, gdy skarżący wykaże uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów. Sąd Okręgowy zważył ponadto, że przepis art. 233 § 1

k.p.c. reguluje jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy (wartości) dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym. Zaniechanie zaś wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, czy też pominięcie przez sąd przy wyrokowaniu określonej okoliczności faktycznej, nawet jeżeli strona uważa ją za okoliczność istotną dla rozstrzygnięcia sprawy - nie stanowi o naruszeniu powyższego przepisu. Stosownie do przepisu 233 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (§ 1). Stosując zasadę swobodnej oceny dowodów według własnego przekonania, sąd zobowiązany jest jednak przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągnąć wnioski tylko logicznie uzasadnione. Z kolei wszechstronne rozważenie materiału dowodowego, o którym mówi powołany przepis oznacza uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności. W tym zakresie należy brać pod uwagę wyniki całego postępowania.

Podkreślić należy, że w świetle przedstawionych zasad, postawiony w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. jest bezzasadny bowiem Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, zgodnie z zasadami logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego.

Należy ponadto zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu wyrażonym w wyroku z dnia 31 lipca 2013 roku (sygn. I ACa 645/13) zgodnie z którym, „Sąd pierwszej instancji ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Reguła ta, współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów, nie będzie zachowana jedynie wtedy, gdy wnioski wyprowadzone przez Sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także wtedy, gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym”.

Przykładowy katalog kryteriów oceny wiarygodności i mocy dowodów określił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 15 lutego 2000 r., (sygn. akt. III CKN 1049/99). W postanowieniu tym zawarto następujące wytyczne co do oceny dowodów: aspekt doświadczenia życiowego, inne źródła wiedzy, poprawność logiczna oraz prawdopodobieństwo wersji. Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku sprostał tym wymaganiom, a zatem nie ma uzasadnionych podstaw, aby zarzucać Sądowi przekroczenie zasady swobodnej oceny ustanowionej przepisem art. 233 § 1 k.p.c.

Wbrew zarzutowi skarżącego Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego podczas ustalania treści oświadczenia Rady Nadzorczej z dnia 14 lipca 2014. Prawidłowo ocenił Sąd Rejonowy, że dokument przedstawiony powodowi nie stanowił oświadczenia woli pozwanej w przedmiocie wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Nie zmienia tej oceny fakt, że Rada Nadzorcza oczekiwała od powoda przyjęcia do wiadomości treści tego dokumentu i podjęcia przez niego decyzji, analogicznej do decyzji innego członka Zarządu Z. S. (1). Nie można ponadto interpretować stwierdzenia w piśmie Rady Nadzorczej o rozwiązaniu umowy o pracę powoda w trybie natychmiastowym jedynie z tej przyczyny, że w razie odmowy przyjęcia warunków wskazanych w pkt. 2 pisma umowa ulegnie rozwiązaniu z tym samym dniem tj. 14 lipca 2014 roku. Nie zmienia oceny charakteru tego pisma błędne pouczenie zawarte w pkt. 5 co do możliwości odwołania do Sądu Pracy.

Trafnie ocenił Sąd Rejonowy, a Sąd Okręgowy w całości aprobuje ten pogląd, że pismo złożone powodowi w dniu 14 lipca 2014 r. nie stanowiło wbrew zarzutowi apelacyjnemu wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy ze skutkiem rozwiązania umowy o pracę w dniu jego wręczenia w przypadku odmowy przyjęcia nowych warunków. Za trafnością poglądu Sądu Rejonowego przemawia także fakt udzielenia powodowi 14-dniowego terminu na podjęcie decyzji, skoro wydał się on zaskoczony takim pismem.

Jak wynika z ustaleń Sądu Rejonowego - na skutek przekształceń po stronie właścicielskiej spółki i objęcie jej przepisami tzw. ustawy kominowej z dnia 3 marca 2000 r. wynagrodzenie powoda miało zostać dostosowane do limitu określonego w ustawie. Skoro powód zajmował kierownicze stanowisko Prezesa Zarządu miał wiedzę o wszystkich

aspektach wskazanych wyżej zmian o czym świadczy fakt, że już w dniu 3 czerwca 2014 roku otrzymał kierowane do niego pismo z (...) S.A. informujące o nabyciu przez ten podmiot 3.400.000 akcji imiennych pozwanej.

Jak wynika z powyższego powód nie mógł traktować pisma z dnia 14 lipca 2014 roku jako wypowiedzenia zmieniającego bowiem miał pełną świadomość, że jego wynagrodzenie musi ulec modyfikacji z mocy prawa z uwagi na treść art. 13 ustawy kominowej który wskazuje, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie. Powód miał świadomość, że wręczony mu dokument z dnia 14 lipca 2014 roku nie może stanowić wypowiedzenia zmieniającego bowiem wiedział że jego wynagrodzenie ulega zmianie z mocy prawa. Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 marca 2012 r. (I PK 149/11 OSNP 2013/3-4/30, OSP 2013/7-8/72) powołanym przez stronę pozwaną w piśmie z dnia 25 stycznia 2016 roku, że pracownika zatrudnionego na stanowisku członka zarządu spółki z o.o. obowiązuje podwyższona miara profesjonalnej staranności pracowniczej wymagana na kierowniczym stanowisku pracy, która wyklucza "nieświadome" pobranie wynagrodzenia za pracę ponad ustawowo wyznaczone, maksymalne limity wynagradzania określone w ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi co oznacza, że taki pracownik powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu nienależnie uzyskanych korzyści przekraczających te limity (art. 409 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające dla pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w wysokości wyższej niż maksymalnie dopuszczona ustawą z dnia 3 marca 2000 r. są nieważne z mocy prawa (art. 13 tej ustawy)

Wbrew zarzutowi apelacji Sąd Rejonowy nie naruszył także przepisu tj. art. 379 § 1 k.s.h. przez jego niewłaściwe niezastosowanie i przyjęcie, że złożone powodowi pismo podpisane jedynie przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej pozwanej było zgodne z zasadami reprezentacji dotyczącej czynności spółki wobec członka zarządu. Jak wynika z tego przepisu w umowie między spółką a członkiem zarządu, jak również w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia. Przepis ten reguluje zawieranie umów wiążących się z pełnioną funkcją przez członka zarządu (umowy o pracę, umowy zlecenia czy umowy o zarządzanie spółką) oraz niezwiązanych z wykonywaniem tej funkcji zawieranych przez osobę fizyczną poza źródłem kompetencji (np. zawarcie umowy sprzedaży, najmu lokalu). Nie ulega wątpliwości, że pismo z dnia 14 lipca 2014 roku nie jest objęte dyspozycją przepisu art. 379 § 1 k.s.h. ani też nie zaistniał żaden spór pomiędzy spółką, a powodem jako członkiem zarządu. Twierdzenie skarżącego o nieważności oświadczenia woli z dnia 14 lipca 2014 roku jest więc nieuprawnione. Jak wynika bowiem z ustaleń Sądu Rejonowego Rada Nadzorcza nie miała zamiaru odwołania powoda ze stanowiska Prezesa Zarządu, co potwierdza także odroczenie posiedzenia o 2 tygodnie do dnia 29 lipca 2014 roku. Dopiero w dniu 29 lipca 2014 roku Rada Nadzorcza podjęła uchwałę Nr(...) w sprawie odwołania powoda ze stanowiska Prezesa Zarządu oraz rozwiązania z nim z dniem 12 sierpnia 2014 roku umowy o pracę, po uzyskaniu jego odmowy na propozycję zawarcia aneksu do umowy o pracę. Czynności Rady były zgodne z § 14 umowy z dnia 5 lipca 2013 roku. Przepis ten określił bowiem przypadki, kiedy umowa może ulec rozwiązaniu, wśród nich w pkt.1) wskazano odwołanie pracownika z funkcji Prezesa Zarządu Spółki.

Analizując wydarzenia dotyczące ustalania warunków płacy powoda wynikających ze zmiany struktury własnościowej Spółki Sąd Okręgowy doszedł w konsekwencji do wniosku, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił i ocenił, iż przepisy ustawy kominowej mające charakter *iuris cogentis* zobligowały Radę Nadzorczą do poinformowania powoda i innego członka Zarządu-Dyrektora Technicznego o konieczności zmiany ich wynagrodzenia pod rygorem określonych skutków prawnych także dla Rady Nadzorczej. Zarówno powód jak też

Z. S. (1) podjęli decyzje, co znalazło swój wyraz w uchwale Rady z dnia 29 lipca 2014 roku poprzedzonej informacją z dnia 14 lipca 2014 roku. Sąd Okręgowy uznał za całkowicie nietrafne twierdzenie skarżącego, że skoro powód nie przyjął warunków zaproponowanych mu w dniu 14 lipca 2014 roku, pismo (według powoda oświadczenie woli) pozwanej wywołało skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę bez jednoczesnego odwołania z funkcji prezesa Pozwanej. Przeczy temu w oczywisty sposób treść wskazanej wyżej uchwały Rady Nadzorczej z dnia 29 lipca 2014 roku.

Zdaniem Sądu Okręgowego kolejny zarzut naruszenia prawa materialnego (§ 14 umowy o pracę z dnia 5 lipca 2013 r. w zw. z art. 42 k.p. i 52 k.p., 53 k.p.) również okazał się całkiem nietrafny. Pełnomocnik powoda (poprzednio powód w pozwie) wykazał nieznaną w apelacji przepisów kodeksu pracy regulujących przypadki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz bez winy pracownika. Stan faktyczny sprawy wyklucza bowiem przyjęcie, że z powodem rozwiązana została umowa o pracę w „trybie natychmiastowym na podstawie art. 52 albo 53 kodeksu pracy” i to bez wskazania przyczyny wymaganej zgodnie z art. 30 § 4 kodeksu pracy. Już choćby pobieżne zapoznanie się z dyspozycją przepisów art. 52 i 53 kodeksu pracy wyklucza przyjęcie, że pismo Rady Nadzorczej dnia 14 lipca 2014 roku zostało oparte na tych przepisach, a nie stanowiło jedynie pisma o charakterze informacyjnym. Nietrafna jest też argumentacja skarżącego, że skoro w przepisach zawierających w art. 52 k.p. oraz 53 k.p. ustalony jest zamknięty katalog przyczyn rozwiązania umowy o pracę i brak w nich jest odmowy przyjęcia nowych warunków płacy jako podstawy takiego rozwiązania umowy o pracę, to Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia wskazanych wyżej przepisów prawa materialnego. W konsekwencji kolejny zarzut naruszenia dyspozycji art. 59 kodeksu pracy okazał się bezzasadny.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że apelacja powoda stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego oraz wywiedzionymi na ich podstawie wnioskami co do niezasadności roszczeń powoda. Trafny jest wyrok Sądu Rejonowego w którym stwierdzono, że wobec faktu, iż od dnia 1 lipca 2014 roku powoda obowiązywały postanowienia ustawy kominowej, powód otrzymał świadczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy, tj. ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odszkodowanie za obowiązujący powoda zakaz konkurencji oraz odprawę pieniężną w wysokości wynikającej z przepisów „ustawy kominowej”.

Na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił więc apelację oraz stosownie do wyniku postępowania odwoławczego na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 2 pkt.6) w zw. z § 10 ust.1 pkt.1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U 2015.1084 w brzmieniu obowiązującym przed dniem 26 października 2016 roku) zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Wbrew wnioskowi sformułowanemu w apelacji brak było podstaw do uchylenia wyroku do ponownego rozpoznania. W toku postępowania przed Sądem I Instancji nie doszło bowiem do nieważności postępowania, a Sąd rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.). Skarżący nie przedstawił żadnych argumentów dla uzasadnienia takiego wniosku.

Na marginesie Sąd Okręgowy wskazuje, że fachowy pełnomocnik powoda nieprawidłowo wniósł w apelacji o uchylenie wyroku Sądu I Instancji w całości i uwzględnienie powództwa na podstawie art. 386 § 1 ust. 5 k.p.c. zamiast przywołać przepis art. 386 § 1 ust. 1 k.p.c. co zostało sprostowane dopiero na pytanie Sądu na rozprawie apelacyjnej w dniu 15 listopada 2016 roku.

SSO Anna Kozłowska–Czabańska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Zbigniew Szczuka

Z/ (...)