

sygn. akt VII Pa 122/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2016 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Małgorzata Jarząbek

Protokolant: st. sekr. sadowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 listopada 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S.

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

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 kwietnia 2016 r., sygn. VI P 337/15

oddala apelację.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VII Pa 122/16

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda M. S. kwotę 5.250 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i oddalił powództwo o odprawę. Sąd nakazał pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 263 złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa, a pozostałe nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa. Ponadto wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1750 złotych.

Z uzasadnienia Sądu I instancji wynika, że powód M. S. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 5250 zł, stanowiącej równowartość wynagrodzenia powoda za okres trzech miesięcy oraz zasądzenie odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2000 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości 3500 zł, stanowiącej równowartość dwumiesięcznego

wynagrodzenia powoda, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż w III kwartale 2014 roku doszło do znacznej zmiany relacji między powodem i pozostałymi członkami zarządu strony pozwanej. W późniejszym okresie, pozostali członkowie zarządu – M. D. oraz M. C. ograniczyli kontakt z powodem, w szczególności nie konsultowali z nim istotnych kwestii dotyczących bieżących spraw spółki, m. in. powód nie był informowany o zawieranych umowach leasingowych czy założeniu oddzielnego rachunku bankowego. W dniu 4 sierpnia 2015 roku na Zwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników Spółki i Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników Spółki powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu. Następnie pismem z dnia 7 sierpnia 2015 roku pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na:

- wadliwym prowadzeniu ksiąg handlowych spółki,
- zatrudnieniu osoby na stanowisku obsługi księgowej, która nie posiadała wiedzy i kompetencji w tym zakresie,
- braku stanu magazynowego zakupionych przez spółkę materiałów i towarów handlowych,
- braku wyliczenia miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób prawnych – CIT,
- sfałszowaniu podpisu M. D. na zaświadczeniach o ukończeniu szkolenia BHP,
- wystawianiu zaświadczeń o ukończeniu szkoleń BHP pomimo braku uprawnień instruktora prac wysokościowych oraz specjalisty BHP.

W ocenie powoda żadna ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn nie miała oparcia w rzeczywistości. Do zakresu obowiązków powoda nie należało prowadzenie ksiąg handlowych, a każdy rok obrotowy był sprawdzany oraz były przygotowywane sprawozdania finansowe przez zewnętrzne biura rachunkowe. Powód nie ingerował w prowadzenie spraw księgowych, pozostawiając realizację tych czynności podmiotom wyznaczonym. Zdaniem powoda E. Ł., zatrudniona jako księgowa posiadała wiedzę z zakresu księgowości, ponadto w czasie zatrudnienia u pozwanej przeszła szkolenia w zakresie obsługi programu (...) oraz kurs Samodzielnych Księgowych. Czynności, które należały do jej obowiązków wykonywała sumiennie i z należytą starannością. Potwierdza to fakt, że przez cały okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę członkowie zarządu nigdy nie kierowali zastrzeżeń co do świadczonej przez nią pracy. W spółce pojawiało się wiele trudności w prawidłowym zarządzaniu zakupionym towarem. Nadto uchybienia pojawiały się także w zakresie wystawiania faktur. Pomimo wielu próśb powoda, kierowanych do pozostałych członków zarządu o stworzenie stanu magazynowego, nie zaangażowali się oni jednak w jego realizację, stąd niezrozumiały jest zarzut braku realizacji zadań, w sprawie których bezskutecznie zwracał się do pozostałych członków zarządu. W 2012 roku wszyscy członkowie zarządu podjęli decyzję o niezapłaceniu zaliczek na podatek dochodowy od osób prawnych. Powodem takiej decyzji było utrzymanie płynności finansowej spółki. Powód również zaprzeczył jakoby sfałszował podpis M. D. na zaświadczeniach o ukończeniu szkolenia BHP. Ze względu na niekonkretny charakter przyczyny, powód nawet nie potrafi się odnieść do przedmiotowego zarzutu, bowiem pracodawca nie wskazał którego dokładnie zaświadczenia dotyczy zarzut. Powód wskazał, iż zaświadczenie o ukończeniu szkoleń z zakresu BHP podpisywał niemalże od początku działalności spółki. Wobec tego powód nie rozumie dlaczego dopiero teraz członkowie zarządu stwierdzili te nieprawidłowości – tym bardziej, że M. D. jest biegłym z zakresu bezpieczeństwa pracy na wysokości i nigdy nie zwracał powodowi uwagi, że powód nie powinien podpisywać ww. zaświadczeń. Przepisy z zakresu BHP nie określają żadnych szczegółowych wymagań dotyczących kwalifikacji osób prowadzących szkolenie z zakresu pracy na wysokościach. Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia z zakresu bhp może podpisać osoba upoważniona przez organizatora szkolenia. Organizatorem szkolenia był pracodawca. Powód od początku prowadzenia działalności w ramach (...) sp. z o.o. reprezentował ją jako pracodawcę, o czym świadczy m. in. podpisywanie umów o pracę z pracownikami zatrudnionymi w (...) sp. z o.o., co nie było kwestionowane przez pozostałych członków zarządu. W związku z tym niezasadne jest twierdzenie, iż powód podpisując zaświadczenie o ukończeniu szkolenia z zakresu BHP naruszał przepisy prawa. W ocenie powoda prawdziwą przyczyną rozwiązania stosunku pracy była chęć

wyeliminowania go przez pozostałych członków zarządu z prowadzenia działalności w ramach (...) sp. z o.o. Przede wszystkim potwierdza to rozmowa z dnia 1 lipca 2015 roku, podczas której złożono powodowi propozycję oddania udziałów w (...) sp. z o.o. w zamian za możliwość kontynuowania prac z dotychczasowymi klientami, pod warunkiem, że kontynuacja działalności miałaby być prowadzona pod nową firmą. Ponieważ powód tej propozycji nie przyjął, został najpierw odwołany z funkcji prezesa, a trzy dni później sporządzono i wysłano do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pomimo braku podstaw .

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na rzecz pozwanej od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż roszczenie powoda jest niezasadne ze względu na fakt, iż umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami jest bezwzględnie nieważna, gdyż nie potwierdził jej pełnomocnik wybrany uchwałą wspólników ani powołana rada nadzorcza, stąd należy uznać, iż roszczenia powoda nie mają racji bytu bez ważnej podstawy prawnej, jaką zazwyczaj jest ważna w świetle obowiązujących przepisów umowa o pracę. Ponadto pozwana wskazała, iż współpraca z pozostałymi wspólnikami oraz członkami zarządu układała się źle. Genezą tego stanu była coraz większa świadomość pozostałych wspólników oraz członków zarządu, iż powód pomimo swoich zapewnień nie posiada kompetencji w zakresie przejętych na siebie obowiązków w zakresie bieżącego administrowania spółką pod względem handlowym jak i księgowym. Powód od samego początku współpracy twierdził, iż zna się na rachunkowości oraz na sprawach korporacyjnych firmy. W późniejszym czasie okazało się, że powód dopuszczał się w pracach, w których posiadał kwalifikacje, rażących błędów narażając tym samym spółkę na dotkliwe konsekwencje finansowe i prawne. Po przekazaniu dokumentacji spółki do biura rachunkowego, w trakcie wewnętrznej kontroli okazało się, że brak jest prowadzenia stanu magazynowego zakupionych przez spółkę materiałów i towarów handlowych. Nie były także wyciszane miesięczne zaliczki na podatek dochodowy od osób prawnych. Po zgłoszeniu tych zastrzeżeń do powoda oraz zatrudnionego przez niego pracownika, pozostali reprezentanci spółki otrzymali informację od E. Ł., iż nigdy wcześniej nie zajmowała się obsługą księgową spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, także nie zdawała sobie sprawy z większości zaistniałych uchybień. Co więcej, z uzyskanych od E. Ł. informacji wynika, iż polecenia odnośnie zasad księgowania dokumentów spółki zawsze wychodziły od powoda. W związku z uzyskaniem z biura rachunkowego pewnych informacji odnośnie uchybień związanych z prowadzeniem ksiąg rachunkowych oraz stwierdzenia nienależytego wykonywania podstawowych obowiązków w związku z realizacją zleceń, wspólnicy na Zgromadzeniu Wspólników postanowili nie zatwierdzać sprawozdania finansowego spółki za rok 2014 oraz odwołać powoda z funkcji Prezesa Zarządu ze względu na szereg działań szkodliwych dla działalności spółki. Na Zgromadzeniu Wspólników w dniu 4 sierpnia 2015 roku M. D. zwrócił uwagę, iż w aktach osobowych powoda na karcie szkolenia wstępnego w zakresie BHP widnieje podpis sygnowany jego imieniem i nazwiskiem, aczkolwiek w rzeczywistości nie został nakreślony przez niego. Tym samym powód dokonał sfałszowania podpisu M. D., który jako jedyny członek zarządu spółki posiada uprawnienia do wydawania i podpisywania tego typu dokumentów. Powód pomimo braku uprawnień instruktora prac wysokościowych oraz specjalisty BHP wystawiał zaświadczenia o ukończeniu szkoleń z tego zakresu przez pracowników spółki.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 16 czerwca 2010 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód pełnił również funkcję Prezesa Zarządu Spółki. Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1750 zł brutto miesięcznie. Na podstawie tej umowy powodowi powierzono obowiązki w postaci: zatrudniania pracowników, pozyskiwania klientów, wykonywania czynności cywilno-prawnych w imieniu i na rzecz firmy, funkcje reprezentacyjne, negocjowania i zawierania umów w imieniu firmy. Obowiązki te nie były zmieniane żadnym dodatkowym dokumentem.

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. powstała w wyniku połączenia jednoosobowych działalności gospodarczych. Początkowo Spółka funkcjonowała jako jednolity podmiot, później wspólnicy zdecydowali o utworzeniu dwóch nieformalnych oddziałów: oddziału M. oraz oddziału P.. Oprócz powoda członkami zarządu spółki byli M. D. oraz M. C.. Powód wykonywał swoje obowiązki w granicach oddziału M., a pozostali wspólnicy w granicach oddziału P.. Każdy ze wspólników był odpowiedzialny za realizację i przebieg kontraktów zawieranych z klientami spółki. Oddział M.

koncentrował się przede wszystkim na świadczeniu usług budowlanych, a oddział P., którym zarządzali M. D. oraz M. C. – na handlu i pracach monterskich dotyczących stałych elementów asekuracyjnych.

Poza umową o pracę powód nie miał pisemnie sprecyzowanego zakresu obowiązków. Wśród wspólników również nie panował ścisły podział obowiązków, każdy z nich był odpowiedzialny za realizację nadzorowanych przez siebie kontraktów. Z racji tego, iż powód mieszkał w W. i tam znajdowała się siedziba firmy oraz przechowywano dokumenty, nadzorował sprawy związane z księgowością. Powód nie wykonywał czynności księgowych, nie wyliczał zaliczek na podatek dochodowy CIT, nie księgował faktur itp. Jedynie pilnował terminów do rozliczenia czynności związanych z kwestiami podatkowymi. Na początku działalności spółki, jej obsługę księgową prowadziła zewnętrzna firma. Nieodprowadzanie zaliczek na podatek dochodowy od osób prawnych było wspólną decyzją wszystkich członków zarządu i miało na celu zapewnienie płynności finansowej spółki. W późniejszym okresie strona pozwana zrezygnowała z usług firmy zewnętrznej i zatrudniła księgową, która wykonywała pracę na miejscu, w siedzibie spółki. Spółka zatrudniała też na podstawie umowy zlecenia E. Ł. do pomocy administracyjno-biurowej, która na początku zajmowała się kwestiami administracyjnymi, następnie pomagała księgowej w podstawowych kwestiach rachunkowych. Po zwolnieniu księgowej w lipcu 2014 roku, E. Ł. przejęła jej obowiązki, była odpowiedzialna za prowadzenie księgowości. Powód zaproponował jej objęcie tego stanowiska i zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. E. Ł. nabywała umiejętności pod okiem księgowej, a także ukończyła kurs obsługi programu (...). Członkowie zarządu nie zakwestionowali propozycji jej zatrudnienia na stanowisku księgowej, w późniejszym okresie nie zgłaszali uwag do jej pracy, choć zdarzały się sporadyczne, drobne poprawki w dokumentach. Ponadto spółka raz do roku zatrudniała księgową do pomocy przy sporządzaniu rocznych sprawozdań za rok obrotowy. Z racji tego, że Spółka prowadziła działalność handlową (przede wszystkim w oddziale P.), która w dużej mierze opiera się na zakupie i obrocie towarami, wspólnicy zarządzającym tym oddziałem zdecydowali o prowadzeniu w nim stanu magazynowego. Nie zgłaszano jednak potrzeby prowadzenia takiego stanu magazynowego dla oddziału M.. Powód w imieniu Spółki od 2013 roku prowadził szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instruktażu prac wysokościowych. Członkowie zarządu spółki nie kwestionowali faktu prowadzenia przez powoda takich szkoleń.

Od momentu powstania Spółki pozostali członkowie zarządu nie mieli uwag co do pracy powoda. Jednak w maju 2014 roku, kiedy pojawiły się problemy z realizacją określonego kontraktu, za który odpowiedzialny był powód, wspólnicy zaczęli zgłaszać uwagi do sposobu wykonywania przez powoda obowiązków. Kontrakt był realizowany w 2014 roku, a inwestor zaczął zgłaszać zastrzeżenia w maju 2015 roku. Zastrzeżenia dotyczyły braku zachowania norm bezpieczeństwa przez pracowników podwykonawcy, którzy wchodzili na słupy bez odpowiednich lin asekuracyjnych. Powód nie otrzymał wsparcia od pozostałych członków zarządu w wyjaśnianiu błędów i dalszej realizacji kontraktu.

Na dzień 1 lipca 2015 roku zarząd planował spotkanie, którego celem było zatwierdzenie sprawozdania finansowego. Byli obecni na nim M. D., M. C. oraz powód. Posiedzenie zarządu zakończyło się podjęciem uchwały o przeniesieniu ksiąg rachunkowych spółki do D.. Następnie M. C. i M. D. przystąpili do opisywania i przenoszenia segregatorów z dokumentami. W siedzibie w W. pozostały dokumenty za ostatnie 2 miesiące działalności firmy. Przeniesione dokumenty zostały następnie przekazane do firmy rachunkowej w C., która przystąpiła do analizy dokumentów księgowych od stycznia 2015 roku oraz bilansu zamknięcia 2014 roku. Kontrola wykazała szereg nieprawidłowości w zakresie księgowości.

W związku z uzyskaniem z biura rachunkowego informacji odnośnie uchybień związanych z prowadzeniem ksiąg rachunkowych wspólnicy na zgromadzeniu wspólników postanowili nie zatwierdzać sprawozdania finansowego spółki za rok 2014 oraz odwołać powoda z funkcji Prezesa Zarządu. W dniu 4 sierpnia 2015 roku podczas zwyczajnego zgromadzenia wspólników powód został odwołany z funkcji Prezesa Zarządu Spółki, a ponadto pozwana nie zatwierdziła sprawozdania finansowego Spółki za rok 2014, wyjaśniając, iż do tej pory powód był odpowiedzialny za przygotowanie dokumentacji sprawozdawczej z działalności zarządu Spółki i nie przygotował stosownego dokumentu sprawozdawczego.

Pismem z dnia 7 sierpnia 2015 roku, odebrany przez powoda w dniu 17 sierpnia 2015 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. Jako przyczyny uzasadniające zakończenie stosunku pracy w trybie natychmiastowym pracodawca wskazał:

- wadliwe prowadzenie ksiąg handlowych spółki,
- zatrudnienie osoby na stanowisku obsługi księgowej, która nie posiadała wiedzy i kompetencji w tym zakresie,
- brak stanu magazynowego zakupionych przez spółkę materiałów i towarów handlowych,
- brak wyliczenia miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób prawnych – CIT,
- sfalszowanie podpisu M. D. na zaświadczeniach o ukończeniu szkolenia BHP,
- wystawianiu zaświadczeń o ukończeniu szkoleń BHP pomimo braku uprawnień instruktora prac wysokościowych oraz specjalisty BHP.

Stan faktyczny został ustalony na podstawie wskazanych w uzasadnieniu dokumentów i na podstawie zeznań świadków: E. Ł. oraz B. G.. Sąd dał wiarę zeznaniom E. Ł. co do zakresu jej obowiązków w spółce i faktu, iż nie było zastrzeżeń członków zarządu co do wykonywania przez nią czynności księgowych. W kwestii zeznań B. G. – księgowego, któremu spółka zleciła sprawdzenie ksiąg rachunkowych w dniu 1 lipca 2015 roku, Sąd dał wiarę zeznaniom świadka w zakresie faktu wykrycia i rodzaju nieprawidłowości w dokumentach finansowych spółki. Stan faktyczny Sąd ustalił również na podstawie zeznań powoda, które były spójne, logiczne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Powód wyjaśnił, iż kwestie związane z księgowością leżały w gestii zatrudnionej w tym celu osoby oraz firmy zewnętrznej, a także iż decyzję o nieodprowadzaniu zaliczek na podatek dochodowy CIT podjęli wszyscy wspólnicy. Powód wyjaśnił ponadto zasady funkcjonowania i odpowiedzialność wspólników za nadzorowane przez nich kontrakty.

Sąd częściowo dał wiarę zeznaniom M. D. w zakresie faktu posiadania przez niego kwalifikacji niezbędnych do przeprowadzania szkoleń bhp i instruktażu prac wysokościowych. Sąd nie dał wiary zeznaniom M. D. co do faktu sfalszowania przez powoda podpisu świadka na jednym z zaświadczeń pracownika spółki, dotyczącego ukończenia szkolenia bhp. Świadek nie był w stanie wskazać, którego konkretnie pracownika zaświadczenie dotyczyło i w jakiej dacie zostało przeprowadzone szkolenie, a nawet czy się ono odbyło.

Sąd nie dał wiary przesłuchiwanemu w charakterze strony M. C. w zakresie twierdzenia, iż jedynie powód był odpowiedzialny za prowadzenie spraw księgowych spółki, w tym odprowadzanie zaliczek na podatek CIT oraz iż sfalszował podpis M. D. na zaświadczeniu jednego z pracowników o odbyciu szkolenia bhp. Zeznania M. C. nie znalazły odzwierciedlenia w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo M. S. zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Na podstawie przeprowadzonych dowodów Sąd uznał za uzasadnione żądanie zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Rejonowy uznał za bezzasadny zarzut pozwanego o nieważności umowy o pracę zawartej z powodem. Umowa o pracę z powodem została zawarta na piśmie w dniu 16 czerwca 2010 roku, jej treść i warunki nie były przez strony stosunku pracy kwestionowane przez okres 5 lat trwania stosunku pracy. Umowa została przez pozwanego rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie art. 52 kp i tej okoliczności pozwany nie zaprzeczył. Powód od tego oświadczenia pracodawcy złożył odwołanie, zatem kwestionowanie na etapie postępowania sądowego ważności zawartej przez strony umowy o pracę było jedynie bezskuteczną próbą obrony pozwanego przed roszczeniem powoda. Skoro umowa o pracę miałaby być nieważna, to zatem – w konsekwencji – jaki walor dla łączącego strony stosunku pracy miałby mieć fakt rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w trybie art. 52 kp. Pozwany w toku procesu nie kwestionował faktu złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ani tym samym

jego skuteczności dla zakończenia stosunku pracy, zatem w ocenie Sądu Rejonowego zarzut ten nie miał istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Powód miał zawartą umowę o pracę, pracę tę faktycznie świadczył, swoje obowiązki wymienione w umowie wykonywał w siedzibie Spółki w W. zatem brak jest podstaw w ocenie Sądu I instancji do kwestionowania ważności, a tym samym faktycznego istnienia stosunku pracy między stronami, który został rozwiązany oświadczeniem pozwanego pracodawcy z dnia 7 sierpnia 2015 roku.

Stosownie do art. 30 § 1 pkt 3 kp umowa o pracę rozwiązuje się z przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Uprawnieniem pracodawcy jest, zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Jest to jednak szczególny sposób rozwiązania umowy o pracę, który nie powinien być co do zasady nadużywany, a być wykorzystywany jedynie w przypadkach rzeczywiście uzasadnionych okolicznościami konkretnej sytuacji.

Jako przyczyny uzasadniające zakończenie stosunku pracy w trybie natychmiastowym wskazane zostały: wadliwe prowadzenie ksiąg handlowych spółki, zatrudnienie osoby na stanowisku obsługi księgowej, która nie posiadała wiedzy i kompetencji w tym zakresie, brak stanu magazynowego zakupionych przez spółkę materiałów i towarów handlowych, brak wyliczenia miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób prawnych – CIT, sfalszowanie podpisu M. D. na zaświadczeniach o ukończeniu szkolenia BHP, wystawianie zaświadczeń o ukończeniu szkoleń BHP pomimo braku uprawnień instruktora prac wysokościowych oraz specjalisty BHP. W odniesieniu do pierwszej z przyczyn, Sąd Rejonowy uznał, że powód nie miał obowiązku samodzielnego prowadzenia ksiąg handlowych Spółki. Taki obowiązek nie został nałożony na powoda w samej umowie o pracę. Nie został on mu również dodany jakimkolwiek aneksem. Co do zasady można „rozliczać” pracownika za niedopełnienie określonych obowiązków, które zostały na niego nałożone w umowie o pracę lub dodatkowym dokumentem, np. zakresem czynności. W takiej sytuacji wiadomo co pracownik powinien wykonać wywiązując się ze swoich obowiązków i równocześnie pracodawca wie, czego od pracownika może wymagać. W rozpoznawanej sprawie pracodawca zarzucił powodowi niewykonywanie obowiązku, który faktycznie na powoda nie został nałożony. Prowadzenie ksiąg handlowych Spółki nie zostało powierzone powodowi żadnym dokumentem, pozwany nie przedstawił również umowy spółki, z której wynikałoby, że powód, jako wspólnik miał powierzony taki obowiązek (art. 174 § 1 i 2 ksh). Jedynie zatem w oparciu o treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie można uznać, że powód, jako jedyny wspólnik był odpowiedzialny za prowadzenie ksiąg handlowych. W ocenie Sądu nie można utożsamiać dwóch równych kategorii spraw i tym samym obowiązków, jakim jest prowadzenie ksiąg handlowych, a prowadzenie spraw księgowych Spółki. Powód nigdy osobiście nie zajmował się prowadzeniem spraw księgowych, były one zlecone podmiotowi zewnętrznemu, a później zatrudnionej księgowej, której obowiązki przejęła następnie E. Ł.. Powód jedynie nadzorował kwestie związane z księgowością Spółki, ale jej nie prowadził. Z kolei prowadzenie ksiąg handlowych nigdy nie zostało powierzone wprost powodowi, jako wspólnikowi Spółki, a zatem co do zasady wszyscy wspólnicy mieli równe prawa i obowiązki, w tym również co do prowadzenia ksiąg handlowych. Zatem ta okoliczność nie mogła stanowić skutecznego zarzutu dla powoda i tym samym stanowić podstawy dla rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Kolejny zarzut stawiany przez pracodawcę powodowi dotyczył zatrudnienia osoby na stanowisku obsługi księgowej, która nie posiadała wiedzy i kompetencji w tym zakresie. E. Ł., bo jej osoby ta okoliczność dotyczyła, została zatrudniona w Spółce w porozumieniu ze wszystkimi wspólnikami. Powód nie czynił z faktu tego tajemnicy przed pozostałymi wspólnikami, którzy wówczas nie zgłaszali żadnych zastrzeżeń. Również i potem nie kwestionowali oni wiedzy i umiejętności E. Ł. w zakresie spraw księgowych, którymi się zajmowała od momentu odejścia z pracy poprzedniej księgowej. Członkowie zarządu nie zgłaszali uwag do pracy E. Ł., wprawdzie zdarzały się sporadyczne, drobne poprawki w dokumentach, jednak nie doprowadziło to jakiegokolwiek decyzji o zmianie jej obowiązku czy też rozwiązaniu umowy o pracę. To nie powód jednostronnie zdecydował o zatrudnieniu E. Ł. i powierzeniu jej obowiązków związanych z prowadzeniem księgowości zatem nie może ponosić wyłącznej odpowiedzialności za ewentualnie stwierdzone w tym zakresie uchybienia. Tym samym okoliczność ta nie może stanowić podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Trzecia z przyczyn wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, czyli brak stanu magazynowego zakupionych przez spółkę materiałów i towarów handlowych również nie może być traktowany jako uzasadniony powód rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Jak potwierdził w ramach przesłuchania stron M. C. stan magazynowy nie był prowadzony, takie czynności nie zostały zlecone do wykonania powodowi. To, że powinien on być prowadzony nie oznacza jednak, że tylko powód był za niego odpowiedzialny. M. C. przyznał przed Sądem, że z czasem została podjęta decyzja o wyodrębnieniu oddziałów Spółki i oddział P., którym zarządzał on miał odmienny zakres działania od oddziału M., gdzie pracował powód. Stan magazynowy był prowadzony to dla oddziału P., dla oddziału w W. takiej potrzeby nikt nie zgłaszał, zresztą tu świadczone były przede wszystkim usługi budowlane, zatem prowadzenie stanu magazynowego nie było koniecznością. Potrzebne materiały były bowiem nabywane w związku z realizacją określonego kontraktu, nie były wcześniej gromadzone zatem nie było racjonalnych podstaw do prowadzenia takiego stanu magazynowego dla oddziału M..

Kolejna przyczyna, czyli brak wyliczenia miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób prawnych – CIT ściśle łączy się z wcześniej omówioną przyczyną dotyczącą kwestii księgowych Spółki. Powód nie był zatrudniony na stanowisku księgowego, nie do niego należało wyliczanie miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy, takie czynności wykonuje księgowość. Pracodawca nie może zatem czynić skutecznego zarzutu powodowi, że czynności te nie były faktycznie podejmowane. Wspólnicy nie zgłaszali wcześniej powodowi żadnych zastrzeżeń co do tego, iż zaliczki takie nie są systematycznie naliczane. Jak już zostało to przez Sąd wskazane, co do zasady wszyscy wspólnicy mają prawo i obowiązek prowadzenia spraw spółki. Zatem pozostali wspólnicy mogli wykazać odpowiednie zainteresowanie jak prowadzone są sprawy finansowe Spółki, czy są naliczane zaliczki i ewentualnie zmienić w tym zakresie wcześniejsze decyzje. Wspólnicy takowych nie podjęli obciążając w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wszelkimi błędami powoda. Pozostali wspólnicy mogli również zadecydować o zmianie osoby prowadzącej księgowość Spółki, mogli wcześniej podjąć odpowiednie działania mające na celu ustalenie faktycznego stanu finansów Spółki, w tym sposobu prowadzenia księgowości. Nie mogą jednak, w ocenie Sądu, czynić powodowi tego rodzaju zarzutu i uzasadniać w ten sposób przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W odniesieniu do ostatnich dwóch przyczyn, a mianowicie sfalszowania podpisu M. D. na zaświadczeniach o ukończeniu szkolenia BHP oraz wystawianie zaświadczeń o ukończeniu szkoleń BHP pomimo braku uprawnień instruktora prac wysokościowych oraz specjalisty BHP, to podkreślenia wymaga, że w postępowaniu sądowym strona pozwana nie udowodniła zarzutu sfalszowania przez powoda podpisu osoby trzeciej na konkretnym dokumencie. Sądowi nie został przedstawiony prawomocny wyrok skazujący powoda za taki czyn, a jednocześnie w niniejszym postępowaniu nie przedstawiono wiarygodnego dowodu w postaci właśnie konkretnego dokumentu, na którym miałby zostać przez powoda sfalszowany podpis osoby trzeciej. W sytuacji, gdy pracownikowi jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano czyn karalny, to okoliczność ta, zresztą jak każda inna przyczyna, winna być przez pracodawcę udowodniona. W tym przypadku strona pozwana takiego dowodu nie przedstawiła. Ani świadek M. D., ani też przesłuchiwany w charakterze strony pozwanej M. C. nie byli w stanie wskazać konkretnych dokumentów, co do których miałyby istnieć uzasadnione wątpliwości co do autentyczności podpisu M. D.. Dlatego też stawiany powodowi zarzut Sąd uznał za nieudowodniony, który nie mógł stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Co do wystawiania zaświadczeń o ukończeniu szkoleń BHP pomimo braku uprawnień instruktora prac wysokościowych oraz specjalisty BHP, to choć powód okoliczności tej nie zaprzeczył, to Sąd miał na uwadze to, że sytuacja ta była przez wspólników tolerowana. Nikt nie ograniczał pozostałym wspólnikom prawa do kontrolowania akt osobowych pracowników Spółki i tym samym do ujawnienia ewentualnych nieprawidłowości w dokumentacji pracowniczej. Nikt wcześniej nie zakwestionował prawa powoda do wystawiania, w imieniu pracodawcy, takich zaświadczeń, co prowadzi do wniosku, że wspólnicy akceptowali w tym zakresie działania podejmowane przez powoda. W ocenie Sądu, przyjmując, że powód nie powinien był takich zaświadczeń wystawiać, to okoliczność ta może być rozpatrywana w kontekście przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem a nie bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ten ostatni sposób zakończenia stosunku pracy, jak już zostało to wskazane, winien być przez pracodawcę stosowany wyłącznie w faktycznie uzasadnionych przypadkach, gdy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny, biorąc pod uwagę dowody

w sprawie przeprowadzone, nie mogły być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp. Wobec tego, iż przyczyny te nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, co w konsekwencji stanowiło naruszenie w/w przepisu, Sąd uwzględnił żądanie powoda zasądzenia od pozwanego na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 kp. Z uwagi na to, iż powód miał zawartą umowę na czas nieokreślony i pracował ponad 5 lat, należne mu odszkodowanie obejmowało trzymiesięczne wynagrodzenie w łącznej kwocie 5250 zł.

W pozostałym zakresie, w ocenie Sądu Rejonowego, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Powód wnosił bowiem dodatkowo o zasądzenie na jego rzecz kwoty 3500 zł tytułem odprawy na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jednakże przesłanki do zasądzenia odprawy nie zostały wykazane. Powód przed rozwiązaniem umowy o pracę zajmował stanowisko prezesa zarządu i stanowisko to nie zostało zlikwidowane. Przepis art. 10 w/w ustawy stwierdza wyraźnie, że odprawa przysługuje w sytuacji, gdy przyczyna niedotycząca pracownika stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Zatem musi dojść do faktycznego wypowiedzenia stosunku pracy lub jego rozwiązania na mocy porozumienia stron z przyczyn niedotyczących pracownika. W niniejszej sprawie przesłanka ta nie została wykazana. W jednym z orzeczeń Sąd Najwyższy wskazał, iż nawet korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. nie przesądza o zasadności roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, gdyż przesłanką tego ostatniego świadczenia nie jest niezgodność z przepisami bądź bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, ale rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowane przyczynami niedotyczącymi pracownika, które muszą faktycznie zaistnieć, a ciężar ich udowodnienia, z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., obciąża pracownika (wyrok z dnia 12 września 2008 roku, sygn. akt I PK 22/08, OSNP 2010/3-4/32 oraz orzecznictwo przywołane w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2012 roku, sygn. akt II PK 102/11, OSNP 2012/23-24/289). W toku niniejszego procesu powód okoliczności uzasadniających zasądzenie na jego rzecz odprawy nie wykazał.

Wobec uwzględnienia powództwa w zakresie odszkodowania, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2014 roku, poz. 1025 ze zm.) nakazał pobrać od pozwanego kwotę 263 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa. W pozostałym zakresie na podstawie art. 113 ust. 4 w/w ustawy nieuiszczone koszty sądowe zostały przejęte na rzecz Skarbu Państwa. Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1750 zł stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie powoda.

**Pozwana spółka zaskarżyła apelacją** wyrok w części dotyczącej rozstrzygnięcia zawartego w pkt. I i III orzeczenia. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. nierozpoznanie istoty sprawy poprzez niezbadanie zarzutu merytorycznego pozwanego dotyczącego zarzutu nieważności umowy pracę i uznanie przez Sąd I instancji, że doszło do skutecznego zawarcia umowy o pracę pomiędzy stronami;
2. naruszenie prawa materialnego, mianowicie art. 210 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. kodeks spółek handlowych poprzez jego niezastosowanie, podczas gdy umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami przedmiotowego postępowania jest bezwzględnie nieważna;
3. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, mianowicie art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. ( Dz. U. Nr 43, poz. 296) -poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego polegającej na zupełnym pominięciu dla oceny wystawiania przez Powoda zaświadczeń o ukończeniu szkoleń BHP dla podległych mu pracowników pomimo braku uprawnień instruktora prac wysokościowych oraz specjalisty BHP, faktu zainteresowania się przez M. C. oraz M. D. aktami osobowymi pracowników zatrudnianych bezpośrednio przez Powoda w momencie przejścia dokumentacji spółki w dniu 01.07.2015 r., a w konsekwencji błędnym przyjęciu na



etapie wyrokowania, że nikt wcześniej nie zakwestionował prawa Powoda do wystawiania w imieniu Pracodawcy takich zaświadczeń, a tym samym wszyscy współnicy akceptowali w tym zakresie działania podejmowane przez Powoda;

4. naruszenie prawa materialnego, mianowicie art. 52 § 1 pkt. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. Nr. 24, poz. 141) poprzez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, iż wystawianie przez Powoda zaświadczeń o ukończeniu szkoleń BHP podległym mu bezpośrednio pracownikom pomimo braku uprawnień instruktora prac wysokościowych oraz specjalisty BHP nie jest podstawą uzasadniającą wypowiedzenie Powodowi umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,

Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów sądowych i zastępstwa adwokackiego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o przekazanie sprawy Sądowi I Instancji do ponownego rozpoznania.

Z uzasadnienia apelacji wynika, że zdaniem pozwanej spółki Sąd I instancji nie rozpoznał podnoszonych przez Pozwaną zarzutów związanych z naruszeniem zasad reprezentacji określonych w art. 210 § 1 k.s.h. w zakresie ustanowienia pełnomocnika do zawierania umowy o pracę z członkiem zarządu, których to naruszenie skutkuje bezwzględnie nieważnością zawartej umowy o pracę przez strony postępowania. Mianowicie, pozwany wykazał, iż do zawarcia umowy o pracę z dnia 01.06.2010 r, doszło z naruszeniem art. 210 k.s.h. tj. nie został ustanowiony pełnomocnik uchwałą wspólników do zawarcia przedmiotowej umowy o pracę z Powodem. Następnie, jak sam Powód przyznał, umowa o pracę została zawarta tylko i wyłącznie w celu zapewnienia mu opłacania składek na świadczenia społeczne oraz zdrowotne. Tym samym, nawet, jeśli by uznać, iż umowa o pracę jest ważna to nosi ona znamiona pozorności i nie spełnia kryteriów, jakim odpowiada stosunek pracy zgodnie z regulacją ustawy kodeks pracy. Umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami przedmiotowego postępowania nie odpowiada zarówno wymaganiom formalnym stawianym przez obowiązujące normy prawne jak i nie była rzeczywiście wykonywana.

W ocenie pozwanej spółki, nie sposób się zgodzić z argumentacją Sądu I instancji jakoby pozostali współnicy tolerowali wystawianie przez Powoda zaświadczenia o ukończeniu szkoleń BHP podległym mu pracownikom pomimo braku posiadania przez niego stosownych uprawnień instruktora prac wysokościowych oraz specjalisty BHP. Pani R. C. niebędąca członkiem zarządu spółki nie miała możliwości powzięcia takowej informacji ze względu na brak prowadzenia akt osobowych pracowników bezpośrednio zatrudnianych przez Powoda. Podobna sytuacja dotyczyła również Pana M. D., który w ramach wspólnych ustaleń pomiędzy wspólnikami oraz członkami zarządu nie prowadził akt osobowych u Pozwanej. Akta osobowe prowadzili z osobna Pan M. S. jak i Pan M. C. dla pracowników bezpośrednio przez nich zatrudnianych. Pomimo to, zarząd spółki w osobach Pana M. C. oraz M. D. postanowił w dniu 01 lipca 2015 r. przenieść dokumentację spółki do siedziby w D. ze względu na wątpliwości dotyczące prowadzonej dokumentacji księgowej jak i osobowej spółki. Po przejrzaniu akt zorientowali się, iż do projektów realizowanych przez Powoda są dopuszczani pracownicy bez ważnych zaświadczeń w zakresie przepisów BHP. Stąd też w połowie lipca 2015 r. powzięli informację o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, który w zakresie swoich obowiązków miał między innymi zatrudnianie pracowników. Ciężko przypisać Panu M. C. oraz M. D., iż akceptowali wystawianie wadliwych zaświadczeń przez Powoda skoro mogli przypuszczać, iż Powód korzysta z usług osób posiadających stosowne uprawnienia w zakresie wydawania zaświadczeń. Jednakże mimo to dołożyli należytej staranności i sprawdzili jak w rzeczywistości wyglądają akta osobowe prowadzone przez Powoda. Okazało się, iż wystawione przez niego zaświadczenia a tym samym fakt przeszkolenia pracowników jest fikcyjny. Stąd też m. in. zapadła decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Również, stanowisko Sądu I instancji odnośnie braku podstaw do rozwiązania z Powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 ustawy kodeks pracy nie zasługuje na uwzględnienie biorąc pod uwagę charakter oraz profil działalności Pozwanej spółki. Mianowicie, Pozwana spółka została podzielona na dwa nieformalne oddziały tj. Oddział M. prowadzony przez Pana M. S. oraz Oddział P. przez Pana M. C. oraz M. D.. Każdy z reprezentantów spółki zatrudniał pracowników do wykonywania prac wysokościowych w ramach pozyskiwanych zleceń dla poszczególnych oddziałów. Apelująca podkreśliła, iż większość zatrudnianych w spółce pracowników pracuje właśnie na wysokościach.

Są to budynki sięgające nawet do 150 metrów wysokości. Stąd też niezmiernie ważnym jest, aby Ci pracownicy zostali należycie przeszkoleni. Łatwo sobie wyobrazić, jakie negatywne skutki mogą powstać, gdy osoby pracujące na wysokości nie zostaną należycie przeszkolone w zakresie BHP przez instruktora posiadającego uprawnienia w zakresie prac wysokościowych oraz przepisów BHP.

Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 KP należy uwzględnić następujące elementy: winę pracownika, ciężkie naruszenie obowiązku podstawowego, wystąpienie, co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy. Tytułem przykładu można wskazać poglądy judykatury, w świetle, których ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (zob. wyr. SA w Warszawie z 17.11.2005r., III APA 103/04, OSA 2007, Nr 12, poz. 21). Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania).

Zdaniem pozwanej spółki, nie ulega wątpliwości, iż wydawanie zaświadczeń dla pracowników bez stosownych uprawnień w tym zakresie należy klasyfikować, jako świadome działanie Powoda. Co więcej, było to działanie godzące w istotę poprawności świadczonych usług poprzez zapewnienie bezpieczeństwa dla pracowników pracujących na wysokościach. Stąd też, należy upatrywać się w działaniach Powoda kreowania zagrożenia dla interesów pracodawcy w postaci spowodowania zagrożenia życia i zdrowia dla zatrudnionych osób oraz dalej idących z tego tytułu konsekwencji.

***W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o odrzucenie w całości apelacji strony pozwanej.*** Powód wskazał, że zarzut nieważności umowy o pracę uznać należy za bezpodstawny. Pozwany powołuje się na art. 210 § 1 Kodeksu Spółek Handlowych, który mówi o umowach pomiędzy spółką a członkami zarządu. Umowa była zawarta z powodem jako osobą fizyczną a nie jako członkiem zarządu. Umowa nie odnosiła się do obowiązków członka zarządu a definiowała wykonywanie innych prac, nieujętych w Kodeksie Spółek Handlowych, które wykonywał jako pracownik. Było to uczestnictwo w przygotowywaniu i realizacji zleceń, naprawy i konserwacja sprzętu i inne prace w szczególności fizyczne. Na funkcję prezesa zarządu został powołany uchwałą wspólników a nie poprzez umowę.

Zarzut pozorności umowy o pracę powód również uznał za bezpodstawny, ponieważ w ciągu trwania umowy o pracę świadczył pracę na rzecz Pozwanej. W związku z likwidacją swojej działalności gospodarczej w roku 2010 oraz przeniesieniem jej jako aport do majątku spółki, nie mógł pozostać czynnym płatnikiem składek z tego tytułu. Naturalnym następstwem było zawarcie z Pozwaną umowy o pracę, której zakres obowiązków nie pokrywał się z obowiązkami wynikającymi z funkcji członka zarządu.

Również zarzut dotyczący wystawiania zaświadczeń BHP bez stosownych uprawnień powód uważa za bezpodstawny, ponieważ zgodnie z §13.1 Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U nr 180, poz. 1860 z późn. Zm.) pracodawca, pełniący służbę BHP powinien przejść stosowne szkolenie. Zaświadczenie takie powód załączył do odpowiedzi na apelację.

W ocenie powoda zarzut dotyczący niewiedzy pozostałych członków zarządu oraz współniczki R. C. o wystawianiu przez powoda zaświadczeń z zakresu BHP jest bezpodstawny, ponieważ wielokrotnie pracownicy i podwykonawcy zatrudnieni przez powoda wykonywali prace dla przedsięwzięć prowadzonych przez M. C. i M. D.. Były to m.in. montaż systemów asekuracyjnych na terenie (...) w roku 2014, hotelu (...) w W. w roku 2014, montażu systemów asekuracyjnych w zakładach (...) w roku 2013, remoncie hali szkoleniowej pod szkolenia z zakresu prac wysokościowych w K. w roku 2013. Ponadto dwukrotnie powód brał udział w pracach na terenie zakładu produkcyjnego (...) w H. razem z M. D.. Do wszystkich w/w prac konieczne było przedstawienie zaświadczeń pracowników o szkoleniach BHP oraz zaświadczeń lekarskich, które mailowo były przekazywane M. D. i M. C.. Pani R. C., pomimo przysługującego jej prawa wglądu w dokumenty firmowe, nigdy nie zwróciła się z takim żądaniem do powoda. Wszystkie sprawy spółki, które dotyczyły R. C., były załatwiane przez jej męża - M. C.. Państwo C. wielokrotnie pojawiali się razem w ówczesnej siedzibie spółki, tj. na ul. (...) w W., kilkakrotnie spędzając tam noc, przy okazji swoich spotkań towarzyskich i rozrywkowych w W. (koncert zespołu (...), koncert zespołu (...)). Zarówno M. C. jak i M.

D. wielokrotnie (kilka razy w roku) pojawiali się w siedzibie spółki w latach 2010-2015 i mieli swobodny dostęp do wszystkich dokumentów firmowych.

Powód wyraził pogląd, że prawdziwą przyczyną rozwiązania ze nim umowy o pracę była chęć wykluczenia go z działalności spółki, którą współtworzył od roku 2010. Fakt rozwiązania z nim umowy o pracę nastąpił dwa dni po tym, jak odmówił przekazania jego udziałów M. C. i M. D..

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje. Apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu.***

Strona pozwana w pierwszym rzędzie zarzuciła wyrokowi nierozpoznanie istoty sprawy poprzez niezbadanie zarzutu dotyczącego nieważności umowy o pracę zawartej między stronami.

Zarzut ten jest całkowicie bezpodstawny. Sąd Rejonowy zbadał kwestię ważności umowy zawartej przez powoda z pozwaną spółką. Choć Sąd II instancji nie podziela wszystkich rozważań Sądu I instancji w tym zakresie, to należy podkreślić, że ostatecznie strony łączył stosunek pracy. Rację ma apelująca strona, że umowa o pracę z członkiem zarządu spółki powinna być w formie przewidzianej przez art. 210 k.s.h. Niezachowanie takiej formy skutkuje bezwzględną nieważnością umowy. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu podkreślił, że o tym, że strony łączyła umowa o pracę zaważyło to, że umowa była sporządzona na piśmie, jej warunki nie były kwestionowane przez 5 lat, a sam fakt rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp potwierdza, że pozwany traktował powoda jak pracownika. Kwestionowanie zawarcia stosunku pracy na etapie postępowania sądowego, jest w ocenie Sądu Rejonowego bezskuteczną próbą obrony przed roszczeniem powoda. Rozważania Sądu I instancji nie wyczerpały jednak całej materii problemu. Sąd nie odniósł się w swoich wywodach do zarzutu nieważności umowy o pracę, choć zarzut ten należało uznać za istotny. Niemniej jednak stwierdzenie, że strony łączyła umowa o pracę należy uznać za trafny. Powód bezspornie wykonywał faktycznie obowiązki pracownicze. Były to obowiązki odmienne od tych, które należą do członka zarządu. W imieniu pracodawcy zawierał on umowy o pracę z innymi pracownikami, przeprowadzał szkolenia BHP, dokonywał innych czynności w stosunkach z pracownikami spółki. Przez okres 5 lat był traktowany przez spółkę, jej współników i pozostałych członków zarządu, jak pracownik. Zachowanie pracodawcy i powoda skutkowało powstaniem stosunku pracy per facta concludentia. Możliwość zawarcia umowy o pracę przez dopuszczenie członka zarządu do pracy potwierdził Sąd Apelacyjny w Białymstoku III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Wyroku z dnia 16 września 2014 r. (III AUa 431/14), Sąd Najwyższy – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w Postanowieniu z dnia 25 lipca 2012 r. II PK 67/12, oraz w Wyroku z dnia 16 stycznia 2013 r. II CSK 280/12 i w wyroku z dnia 14 listopada 2012 r. I PK 212/12.

Reasumując, choć umowa o pracę zawarta z powodem na piśmie była czynnością nieważną z mocy prawa, ro strony swoim zachowaniem doprowadziły do powstania stosunku pracy. Powód był więc pracownikiem pozwanej spółki. Sąd I instancji doszedł do tego wniosku w oparciu o niekompletne rozważania prawne, jednak należy uznać, że w tym zakresie rozpoznał istotę sporu. Tym samym za niezasadny należało uznać zarzut niezastosowania przepisu art. 210 § 1 k.s.h. Jak już wyżej podkreślono, umowa zawarta na piśmie z powodem niewątpliwie była bezwzględnie nieważna, jednak strony ostatecznie ukształtowały stosunek pracy przez swoje zachowania. Całkowicie nieprawdziwym jest twierdzenie strony pozwanej zawarte w apelacji, że powód nie wykonywał rzeczywiści pracy. Fakt, że powód zeznał w toku procesu, że zawarcie umowy o pracę miało na celu objęcie go ubezpieczeniami społecznymi, nie świadczy zdaniem Sądu Okręgowego, że umowa o pracę była umową pozorną. Sąd Najwyższy w wielu przeczeniach podkreśla, że zawarcie umowy o pracę w celu objęcia ubezpieczeniem społecznymi, nie jest czynnością sprzeczną zasadami współżycia społecznego, o ile praca jest faktycznie świadczona. Całokształt zgromadzonego materiału niezbicie potwierdza, że powód wykonywał pracę na rzecz pozwanej spółki, co znalazło odzwierciedlenie w uzasadnieniu sądu I instancji.

Odnośnie zarzutu naruszenia przepisów art. 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że apelujący nie podniósł skutecznych zarzutów co do ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy. Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę i apelację doszedł do przekonania, że stan faktyczny przedstawiony w uzasadnieniu przez Sąd I instancji został ustalony w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy. Sąd nie uchybił przepisom procedury ustalając fakty, a przede wszystkim nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów.

Zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. podniesiony w apelacji jest bezpodstawny. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., dotyczącego zasad oceny dowodów, wymaga wykazania, że ocena ta dokonana została w sposób rażąco wadliwy lub oczywiście błędny, uchybiający zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie może ono natomiast ograniczać się do zaprezentowania własnego przekonania o innej wadze i wiarygodności przeprowadzonych dowodów, czy też przedstawienia własnej wersji stanu faktycznego sprawy (orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 6 listopada 1998 r., II CKN 4/98, niepubl.; z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 732; z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000, nr 7 - 8, poz. 139; z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000, nr 10, poz. 189).

W opinii Sądu okręgowego nie nastąpiło naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c. przez Sąd Rejonowy I instancji. Sąd Rejonowy I instancji dokonał właściwej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, istotne dowody dla sprawy wziął pod uwagę, dowody nie mające znaczenia w rzeczonej sprawie pominął. W obszernym uzasadnieniu Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący wyjaśnił swoje stanowisko i zasadność przyjętych ustaleń, dokładnie rozważając zebrany materiał dowodowy, nie naruszając zasad logicznego rozumowania, nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów ani zasad doświadczenia życiowego przy ich ocenie. Tymczasem pozwany zarzucając Sądowi Rejonowemu wadliwość dokonanych ustaleń nie wskazał obiektywnych przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie, w szczególności nie wskazał, jakie kryteria naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów.

Należy z całą mocą podkreślić, że członkowie zarządu spółki, nawet w przypadku podziału obowiązków, mają nie tylko prawo ale i obowiązek sprawowania bieżącej kontroli nad działalnością spółki i jej pracowników. Podnoszenie w toku postępowania, że zarząd spółki nie interesował się czynnościami powoda, nie kontrolował go i nie rozliczał z podejmowanych działań i to przez kilka lat świadczy w ocenie Sądu o lekkomyślności członków zarządu. Świadczy także o tym, że akceptowali oni działania powoda. Okoliczność, że pozostali członkowie zarządu przejęli dokumentację spółki w dniu 1 lipca 2015 r. nie oznacza, że we wcześniejszym okresie nie byli świadomi w jaki sposób powód wystawia dokumenty potwierdzające uprawnienia pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego strona pozwana nie przedstawiła wystarczających dowodów na poparcie twierdzenia strony pozwanej, że nie byli świadomi w jaki sposób powód prowadzi dokumentację pracowniczą w spółce oraz dokumentację związaną z zaświadczeniami BHP. Doświadczenie życiowe uczy, że kwestie szkoleń BHP i odpowiednich zaświadczeń wystawianych w tym zakresie są bardzo poważnie traktowane w spółkach prowadzących działalność o profilu takim jak pozwana spółka. Nie jest więc możliwe, aby pozwana spółka nie dysponowała odpowiednią wiedzą na ten temat i nie była świadoma w jaki sposób powód wystawiał odpowiednie dokumenty. Powód w odpowiedzi na apelację przedstawił kopię zaświadczenia z dnia 20 sierpnia 2012 r. o ukończeniu przez powoda szkolenia BHP dla pracodawców wykonujących zadania służby BHP. Powód wskazał także, że stosowne zaświadczenia pracowników o szkoleniach BHP i zaświadczenia lekarskie były przekazywane M. D. i M. C., co w ocenie Sądu Okręgowego należy uznać za wiarygodne, tym bardziej, że pracownicy i podwykonawcy zatrudniani przez powoda wykonywali również pracę przy przedsięwzięciach M. D. i M. C.. Tak więc, należy uznać, że ustalenie Sądu Rejonowego, że nie było kwestionowane przez członków zarządu spółki wystawianie zaświadczeń BHP przez Powoda, jest prawidłowe i uzasadnione w świetle zgromadzonego materiału dowodowego.

Nie jest także uzasadniony zarzut naruszenia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kp. Strona pozwana podnosiła, że powód nie posiadał odpowiednich uprawnień do wystawiania zaświadczeń BHP pomimo braku uprawnień instruktora prac wysokościowych. Niemniej jednak w toku procesu, Sąd I instancji ustalił, że fakt wystawiania zaświadczeń przez powoda był tolerowany przez pozostałych członków zarządu. Skoro członkowie zarządu spółki nie kwestionowali faktu prowadzenia przez powoda szkoleń z zakresu BHP i instruktażu prac wysokościowych, to nie możliwe było stawianie zarzutu względem powoda, że takie szkolenia prowadził i wystawiał odpowiednie zaświadczenia. Pracodawca nie mógł więc skutecznie rozwiązać z powodem umowy o pracę w oparciu o treść art. 52 § 1 pkt 1 kp. Sąd Rejonowy dochodząc do takich wniosków nie naruszył przepisu tego artykułu i prawidłowo zastosował go a contrario.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek