

*Sygn. VPa 60/16*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 27 grudnia 2016 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)*

*Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk*

SSO Adam Bojko

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa J. M.*

*przeciwko (...) w T. Spółce*

z o.o. z siedzibą w T.

o odprawę emerytalną

*na skutek apelacji pozwanego (...) w T. Spółki z o.o. z siedzibą w T. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 26 kwietnia 2016r.*

*sygn. IV P 212/15*

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala oraz zasądza od powódki J. M. na rzecz pozwanego (...) w T. Spółki z o.o. z siedzibą w T. kwotę 1.800,00 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,*
- 2. zasądza od powódki J. M. na rzecz pozwanego (...) w T. Spółki z o.o. z siedzibą w T. kwotę 1.830 (jeden tysiąc osiemset trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.*

*Sygn. akt V Pa 60/16*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 listopada 2015 roku powódka J. M. reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) w T. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. kwoty 42.211,60 zł wraz z odsetkami od dnia 31 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazano, że z dniem 1 kwietnia 1993 roku powódka została zatrudniona na stanowisku (...) w (...) w T., w którym pracowała do dnia przekształcenia Zakładu w (...) w T. w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością. W wyniku przekształcenia powódka została powołana na stanowisko Z. Prezesa Zarządu Spółki i z dniem 2 stycznia

2014 roku zawarto z nią umowę o pracę na czas nieokreślony. Uchwałą nr (...) Rady Nadzorczej Spółki z dnia 27 kwietnia 2015 roku odwołano powódkę z funkcji Z. Prezesa Zarządu Spółki. Po odwołaniu z funkcji Z. Prezesa Zarządu Spółki powódka nie została zwolniona z pracy, wykonywała obowiązki jako (...). W dniu 29 maja 2015 roku powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające, w którym zaproponowano jej wynagrodzenie w wysokości 4.300,00 złotych brutto, na które powódka nie wyraziła zgody. Od dnia 1 września 2015 roku powódka uprawniona jest do emerytury.

Sąd Rejonowy w T. w dniu 30 listopada 2015 roku wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym orzekł zgodnie z żądaniem pozwu.

Sprzeciw od powyższego nakazu wniósł pozwana Spółka, w którym wnosila o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu sprzeciwu wskazano, że nie jest opartym na prawdzie twierdzenie powódki jakoby powódka po odwołaniu 27 kwietnia 2015 roku ustaliła z pracodawcą moc ustnych ustaleń, iż jest "pozostawiana na stanowisku głównej księgowej z wynagrodzeniem jedynie o 1000,00 zł niższym niż w stosunku do dotychczasowej pensji". W dalszej części uzasadnienia podniesiono, że stosunek pracy powódki w Spółce ukształtowany został mocą umowy z dnia 2 stycznia 2014 roku i dotyczył piastowania funkcji Z. Prezesa Zarządu Spółki - Z. Dyrektora ds. (...) (...)o. Powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2014 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Pełna nazwa stanowiska pracy zgodnie z umową brzmiała : "Z. Prezesa Zarządu Spółki - Z. Dyrektora ds. (...) główny Księgowy". Ww. umowa zastąpiła dotychczasową umowę o pracę. Podniesiono również , że w strukturze spółki nigdy nie istniało odrębne stanowisko dyrektora ds ekonomicznych. Tym samym odwołanie ze stanowiska (...) Prezesa w istocie powodowało utratę wszystkich zawartych w nazwie stanowisk, które wiązały się z obejmowanie funkcji z-cy prezesa, a tym samym stanowiło podstawę do rozwiązania umowy o pracę.

**Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2016 roku, o sygn. IV P 212/15**, Sąd Rejonowy w T. IV Wydział Pracy **w punkcie 1**, zasądził od pozwanego (...) w T. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. na rzecz powódki J. M. kwotę 42.211,60 zł (czterdzieści dwa tysiące dwieście jednaście złotych sześćdziesiąt groszy) z odsetkami ustawowymi od dnia 31 sierpnia 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty, **w punkcie 2**, zasądził od pozwanego (...) w T. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. na rzecz powódki J. M. kwotę 2.417,00 zł (dwa tysiące czterysta siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 2.400,00 zł (dwa tysiące czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, **w punkcie 3**, nakazał pobrać od pozwanego (...) w T. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 2.111,00 zł (dwa tysiące sto jednaście złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, **w punkcie 4**, nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 8.442,71 zł (osiem tysięcy czterysta czterdzieści dwa złote siedemdziesiąt jeden groszy)

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

Powódka J. M. z dniem 1 kwietnia 1993 roku została powołana na stanowisko (...) (...) w T. w pełnym wymiarze czasu pracy. Na tym stanowisku pracowała do dnia 31 grudnia 2013 roku.

Rada Miejska w T. w dniu 28 sierpnia 2013 roku podjęła uchwałę numer (...) w sprawie przekształcenia samorządowego zakładu budżetowego (...) w T.

Na podstawie aktu notarialnego z dnia 20 listopada 2013 roku nastąpiło przekształcenie (...) Zakładu (...) w T. w jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (...) działająca pod nazwą: Miejski Zakład (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. (skrót " (...) w T. Sp. z o.o.").

Zgodnie z § 3 tegoż aktu Spółka wstąpiła we wszystkie prawa i obowiązki przekształconego zakładu budżetowego a pracownicy przekształconego zakładu budżetowego stają się z mocy prawa pracownikami spółki.

Zarząd spółki zgodnie z § 8 aktu składa się z jednego do trzech członków, w tym Prezes Zarządu i z jednego do dwóch Z. Prezesa Zarządu albo Członków Zarządu. Członek Zarządu Spółki powoływany jest uchwałą przez Radę Nadzorczą na okres wspólnej kadencji trwającej trzy lata (§ 8 ust. 2).

Odwołanie członków Zarządów Spółki może nastąpić w trybie właściwym dla ich powołania (§ 8 ust. 6)

W nowo powstałej spółce obowiązuje od stycznia 2014 roku regulamin organizacyjny, którego integralną częścią jest schemat organizacyjny Spółki, określający szczegółową strukturę organizacyjną Spółki, ustalającą zależność służbową poszczególnych komórek organizacyjnych (§ 5 -k. 65).

Ponadto w spółce obowiązują: regulamin pracy, regulamin obiegu dokumentów, regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, regulamin wynagradzania pracowników (§ 6 - k. 65)

Obowiązujący w pozwanej spółce (...) wynagradzania pracowników (...)w T.Spółka z o.o. ustala warunki wynagradzania za prace i przyznawania innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy w pozwanym zakładzie. Zgodnie z § 1 pkt 2 regulaminu, ma on zastosowanie do wszystkich pracowników Miejskiego Zakładu (...) Spółka z o.o. z wyjątkiem Zarządu Spółki.

W §10 pkt 3 regulaminu przewidziano, że pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę na warunkach ustalonych w załączniku nr 6, tj. po 10 latach pracy - dwumiesięczne wynagrodzenie, po 15 latach pracy trzymiesięczne wynagrodzenie a po 20 latach pracy - sześciomiesięczne wynagrodzenie (§ 1 załącznika nr 6 do regulaminu wynagradzania)

Od dnia 1 stycznia 2014 roku J. M. została zatrudniona na stanowisku Z. Prezesa Zarządu Spółki - Z. Dyrektora ds (...) (...)na podstawie umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2014 roku. Umowa ta zastąpiła dotychczasową umowę o pracę wynikającą z powołania z dnia 1 kwietnia 1993 roku. W punkcie 4 umowy przewidziano, że w przypadku odwołania z zajmowanego stanowiska i rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku pracy, pracownikowi przysługuje odprawa w wysokości 3 -krotnego wynagrodzenia miesięcznego.

Jako Z. Prezesa Zarządu Spółki - Z. Dyrektora ds (...) Główny Księgowy J. M. posługiwała się pieczętą, która wymieniała wszystkie te trzy stanowiska pracy.

Uchwałą Nr (...) rady nadzorczej Spółki Miejski Zakład (...) Spółka z o.o. z dnia 27 kwietnia 2015 roku J. Z. Prezesa Zarządu Spółki została odwołana ze składu Zarządu Spółki. Uchwała weszła w życie od chwili podjęcia.

Po odwołaniu z funkcji J. mach oddała swoją pieczętą Z. Prezesa Zarządu Spółki - Z. Dyrektora ds (...) Główny Księgowy.

Po odwołaniu ze składu Zarządu Spółki J. M. pracowała w pozwanej spółce, wykonując obowiązki głównego księgowego. Po odwołaniu J. M. nadal wykonywała te same obowiązki jak wówczas gdy była członkiem Zarządu a związane w funkcją (...). Nie wykonywała natomiast obowiązków związanych z funkcją członka Zarządu takich jak np. uczestniczenie w posiedzeniach zarządu spółki. J. M. po odwołaniu, posługiwała się pieczętą (...) -poprzednią pieczętą jakiej używała jeszcze przed przekształceniem zakładu w spółkę. Podpisywała wszystkie dokumenty używając tej pieczętki, prowadziła księgi spółki jako Główna księgowa, wydawała dyspozycje finansowe, prowadziła rozliczenia z budżetem z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, zatwierdzała listy płac. Pozwana spółka nie mogła prowadzić działalności bez osoby (...). Ówczesny Zarząd spółki nie sprzeciwiał się pracy J. M. jako (...).

W dniu 29 maja 2015 roku pozwana spółka wręczyła powódce wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Wypowiedzenie dotyczyło umowy o pracę zawartej w dniu 2 stycznia 2014 roku w części dotyczącej zajmowanego stanowiska pracy i wynagrodzenia z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał 31 sierpnia 2015 roku. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę było odwołanie powódki ze stanowisko Z. Prezesa Zarządu Spółki (uchwała nr (...)). Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce

nowe warunki zatrudnienia tj. : 1 etat na stanowisku głównego księgowego Spółki z wynagrodzeniem zasadniczym 4300 brutto miesięcznie(kat.12).

Powódka nie przyjęła zaproponowanych jej nowych warunków zatrudnienia.

Pismem z dnia 31 sierpnia 2015 roku w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2015 roku oraz nabyciem prawa do emerytury powódka wystąpiła do pozwanej spółki o wypłatę odprawy emerytalnej.

(dowód: pismo z dnia 31 sierpnia 2015 roku k. 59 akt osobowych powódki część B)

W odpowiedzi na powyższe pismo powódki zostało jej przyznane i wypłacone następujące świadczenia:

- odprawa z tytułu odwołania z zajmowanego stanowiska w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia (pkt. 4 umowy o pracę)

- odprawa pieniężna z tytułu nabycia praw emerytalnych w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (part. 92 § 1 kp) i

- ekwiwalent za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 dni tj. 104 godziny (art. 171 § 1 kp)

Wynagrodzenie powódki za 1 miesiąc obliczone według zasad obowiązujących do wyliczania ekwiwalentu za urlop wynosi 8.442,71 złotych.

Aneksem nr (...) z dnia 27 października 2015 roku został zmieniony załącznik Nr 1 regulaminu w ten sposób, że dodano stanowisko (...).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów

w postaci: powołania z dnia 1 kwietnia 1993 roku, aktu przekształcenia, regulaminu wynagradzania, umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2014 roku uchwały Nr (...), wypowiedzenia warunków umowy o pracę, pisma z dnia 1 września 2015 roku, aneksu nr (...), zaświadczenia z dnia 22 lutego 2016r. oraz zeznań powódki J. M. i świadka J. J. (2), które uznał za wiarygodne.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest zasadne.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że spór sprowadzał się do ustalenia, czy powódce J. M. przysługuje odprawa emerytalna, o której mowa w regulaminie wynagradzania pracowników obowiązując w pozwanej spółce. Tym samym, wedle Sądu, rozstrzygnięcie oraz rozważania dotyczyły tylko i wyłącznie zasadności żądania przez powódkę wypłaty żądanej kwoty, jako uzupełnienie 6 miesięcznej odprawy emerytalnej dla pracowników o którym mowa w § 1 załącznika nr 6 do regulaminu wynagradzania pracowników (...) w T. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Sąd wskazał, że wynika to z tego, iż powódce została wypłacona tytułem odprawy emerytalnej kwota odpowiadająca jednomiesięcznemu wynagrodzeniu, zgodnie z art. 92<sup>(1)</sup>§1 kp. Sąd Rejonowy podniósł również, że przesłanki do wypłaty powódce odprawy emerytalnej na podstawie art. 92<sup>(1)</sup>§1 kp były w sprawie bezsporne.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy powołał się na ww. przepis, który stanowi, iż pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

W związku z przywołaną regulacją Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z § 1 komentowanego artykułu, odprawa przysługuje w wysokości miesięcznego wynagrodzenia wyliczonego według zasad określonych w § 2 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia (...) z 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy. Kolejno Sąd powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2007 roku (III PK 20/07, OSNP 2008, Nr 17–18, poz. 253, s. 731), gdzie uznał on, że „strony

mogą w umowie o pracę określić korzystniejszy dla pracownika sposób ustalania wysokości odpraw, obliczanych na podstawie ekwiwalentu za urlop” (art. 18 KP oraz § 2 ust. 1 pkt 7 wyżej powołanego rozporządzenia). Wedle opinii Sądu Rejonowego, tak też jest w przypadku pozwanej spółki, w której w regulaminie wynagradzania określono korzystniejsze warunki wypłaty odprawy emerytalnej dla pracowników niż w kodeksie pracy. Kolejno Sąd wskazał na § 1 ust. 2 tego regulaminu i podniósł, że jego postanowienia mają zastosowanie do wszystkich pracowników Miejskiego Zakładu (...) Spółka z o.o. z wyjątkiem Zarządu Spółki. Sąd przywołał również §10 pkt 3 regulaminu, gdzie przewidziano, że pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę na warunkach ustalonych w załączniku nr 6, tj. po 10 latach pracy - dwumiesięczne wynagrodzenie, po 15 latach pracy trzymiesięczne wynagrodzenie a po 20 latach pracy - sześciomiesięczne wynagrodzenie.

Sąd stwierdził, że pozwana spółka wypłacając powódce odprawę emerytalną w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia na zasadzie art. 92<sup>(1)</sup>§ 1 k.p. stanęła na stanowisku, że J. M. przechodząc na emeryturę nie była pracownikiem spółki ale członkiem Zarządu, dlatego korzystniejsze postanowienia regulaminu wynagradzania nie mają do niej zastosowania. Sąd wskazał też, że swoje stanowisko zarówno Prezes Zarządu w trakcie postępowania dowodowego, jakie odbyło się przed Sądem I instancji, jak i pełnomocnik pozwanego, w sprzeciwie od nakazu zapłaty oraz podkreślali, że w pozwanej spółce od chwili jej powstania do 26 października 2015 roku nie było samoistnego stanowiska (...). Takie stanowisko zostało dopiero wprowadzone uchwałą numer (...) z dnia 27 października 2015 roku. Do tego czasu powódka zgodnie z umową o pracę z dnia 2 stycznia 2014 roku była zatrudniona na stanowisku "Z. Prezesa Zarządu Spółki - Z. Dyrektora ds. (...) (...)y. Strona pozwana podkreślała, iż w strukturze spółki przed 27 października 2015 roku nie występowało odrębne stanowisko dyrektora do spraw ekonomicznych, nigdy też wcześniej, przed podpisaniem umowy z dnia 2 stycznia 2013 roku powódka nie pełniła takiej funkcji. W ocenie pozwanej spółki zakres obowiązków powódki był ukształtowany jednolicie dla powierzonego stanowiska Z. Prezesa Zarządu Spółki - Z. Dyrektora ds. (...), (...). Nie było w tym względzie rozróżnienia, które z uprawnień przysługują Z. Prezesa Zarządu Spółki, które zaś Z. Dyrektora ds. (...), a które (...). Tym samym, W ocenie pozwanej odwołanie ze stanowiska (...) prezesa, w istocie powodowało utratę wszystkich, zawartych w nazwie stanowisk, które wiązały się z obejmowaniem funkcji z-cy prezesa, a tym samym stanowiło podstawę do rozwiązania umowy o pracę. Z powyższym stanowiskiem Sąd I instancji się nie zgodził. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd wskazał, iż Kodeks spółek handlowych, stanowiący podstawę funkcjonowania kapitałowych spółek prawa handlowego, nie rozstrzyga jednoznacznie, w jakiej formie mogą być zatrudniane osoby mające pełnić funkcje członków zarządu tych spółek. W opinii Sądu powoduje to, że w praktyce do zatrudnienia członków zarządu stosowane są różne podstawy prawne, w tym też różnego rodzaju umowy o pracę. Kodeks handlowy, wedle Sądu, wprost odwołuje się w swoim uregulowaniu do stosunku pracy członków zarządu w dwóch przepisach tj. art. 203 ksh dotyczącym spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i art. 370 ksh dotyczącym spółki akcyjnej. Zdaniem Sądu oba te przepisy mają praktycznie jednakową treść. Sąd powołał art. 203 § 1 ksh stanowiący, że członek zarządu (spółki z o.o.) może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników. Nie pozbawia go to, wedle Sądu I instancji, roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu.

W dalszej części rozważań Sąd podkreślił, iż status prawny członka zarządu spółki z o.o. jako członka organu osoby prawnej określają przepisy kodeksu spółek handlowych. Natomiast jego sytuację jako pracownika określają zasadniczo przepisy kodeksu pracy oraz postanowienia umowy o pracę. Zgodnie z art. 68 § 1 kodeksu pracy, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Treść tego przepisu, zdaniem Sądu Rejonowego może sugerować, że w przypadku powołania członków zarządu w spółce z o.o. dochodzi do nawiązania stosunku pracy. W opinii Sądu tak jednak nie jest. Sąd uznał bowiem, że powołanie danej osoby na stanowisko członka zarządu w spółce z o.o. nie powoduje nawiązania stosunku pracy. Powołanie rodzi jedynie stosunek natury organizacyjnej w zakresie zarządzania spółką. Wspomniany stosunek organizacyjny regulowany jest głównie przepisami kodeksu spółek handlowych oraz w ograniczonym zakresie przepisami kodeksu cywilnego.

Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd podkreślił, że stosunek pracy członka zarządu spółki z o.o. jest odrębnym stosunkiem prawnym w stosunku do członkostwa w zarządzie spółki. Stosunki te mają inną podstawę prawną, inne są także podstawy ich nawiązania i rozwiązania. Ponadto, wedle Sądu Rejonowego, byt lub zakończenie

jednego z nich, nie wpływa wprost na istnienie drugiego, choć niewątpliwie w praktyce istnieje między nimi powiązanie funkcjonalne. Zdaniem Sądu, istnienie tego powiązania między stosunkiem członkostwa a stosunkiem pracy wyraża się m.in. w tym, że odwołanie danej osoby z zajmowanego dotąd stanowiska członka zarządu uzasadnia równocześnie rozwiązanie umowy o pracę z tą osobą.

Kolejno Sąd podniósł, że umowa o pracę z członkiem zarządu podlega wszelkim rygorom wynikającym z kodeksu pracy dla zwykłej umowy o pracę. Musi zatem zawierać wszystkie elementy, określone w art. 29 § 1 kodeksu pracy. Jednak w ich treści - oprócz zapisów niezbędnych w każdej umowie o pracę, takich jak ustalenie rodzaju i miejsca wykonywania pracy, terminu jej rozpoczęcia oraz określenia wynagrodzenia - mogą być umieszczane inne postanowienia dodatkowe, jak np. prawo do dodatkowego wynagrodzenia w razie osiągnięcia przez spółkę odpowiedniego poziomu zysków, przydzielenie do użytku określonej klasy samochodu służbowego lub sprzętu elektronicznego (np. notebooka), czy telefonu komórkowego, dodatkowe ubezpieczenie na życie lub od nieszczęśliwych wypadków. Sąd I instancji podkreślił również, (posiłkując się orzecznictwem SN), że dopuszczalne jest także, co do zasady, stosowanie dłuższych okresów wypowiedzenia umowy w stosunku do zapisów ustawowych.

Sąd Rejonowy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki z o.o. często rodzi wątpliwości dotyczące ustalenia właściwej reprezentacji spółki, a w szczególności określenia, do kiedy rada nadzorcza spółki ma prawo rozwiązać umowę o pracę z członkiem zarządu.

W tym miejscu Sąd I instancji podkreślił fakt, że odwołanie danej osoby z zajmowanej funkcji członka zarządu nie oznacza automatycznego rozwiązania z nią stosunku pracy. Dlatego, zdaniem Sądu, jeśli po odwołaniu danej osoby z zarządu spółka zdecyduje się na rozwiązanie z nią stosunku pracy, konieczne jest zastosowanie przewidzianych w kodeksie pracy zasad rozwiązywania umów o pracę.

W dalszej części rozważań Sąd wskazał, że w czasie pełnienia przez członka zarządu jego funkcji w umowach zawieranych pomiędzy spółką a członkiem zarządu oraz w sporach z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników (art. 210 § 1 kodeksu spółek handlowych). Zasada ta, w opinii Sądu Rejonowego przestaje obowiązywać z chwilą odwołania danej osoby z pełnionej funkcji w zarządzie. W razie odwołania członka zarządu z pełnionej dotąd funkcji, wedle Sądu I instancji, organem właściwym do rozwiązania z nim umowy o pracę jest zarząd spółki. Dzieje się tak dlatego, że uchwała wspólników odwołująca daną osobę z zarządu wywołuje natychmiastowy skutek i osoba, której dotyczy ta uchwała, z chwilą jej podjęcia staje się byłym członkiem zarządu. Sąd Rejonowy podkreślił, że z byłym członkiem zarządu umowę o pracę powinien rozwiązać zarząd spółki jako organ zasadniczo uprawniony do reprezentowania spółki. Argumentując swoje stanowisko Sąd I instancji przywołał orzeczenia Sądu Najwyższego.

Zdaniem Sądu, z punktu widzenia pełnionej przez członka zarządu funkcji należało szerzej rozważyć odwołanie z pełnionej funkcji jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. W tym miejscu Sąd Rejonowy odwołując się również do orzecznictwa Sądu Najwyższego stwierdził, iż odwołanie z funkcji członka zarządu jest, co do zasady, dopuszczalne w odniesieniu do członków zarządu, z którymi zawarto umowę o pracę w związku z powołaniem do organu, natomiast w odniesieniu do pracowników, którzy stosunek pracy nawiązali wcześniej i nie było to związane z powołaniem do składu zarządu, odwołanie z pełnionej funkcji samo w sobie może nie stanowić wystarczającej przyczyny dla rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd I instancji wskazał, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy i mając na uwadze postanowienia regulaminu wynagradzania tylko jednoczesne odwołanie powódki z funkcji członka Zarządu i rozwiązanie z nią umowy o pracę czy wypowiedzenie jej umowy o pracę, stanowiłoby przeszkodę do wypłaty 6 miesięcznej odprawy emerytalnej przewidzianej w regulaminie wynagradzania poznaje spółki. W takim wypadku, wedle Sądu Rejonowego, powódka jednocześnie z utratą funkcji członka Zarządu przestałaby być również jej pracownikiem. Natomiast w przedmiotowej sprawie okoliczności faktyczne, wedle Sądu, przedstawiały się zgoła odmiennie. Sąd wskazał bowiem, że powódka najpierw została odwołana w funkcji Z. Prezesa Zarządu, co nastąpiło uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 27 kwietnia 2015 roku, a po miesiącu po odwołaniu, w dniu 29 maja 2015 roku

zostało jej przedstawione wypowiedzenie warunków umowy o pracę, których powódka nie przyjęła. Jednocześnie w tym okresie pomiędzy tymi dwiema czynnościami prawnymi, Sąd nie uznał, jak chciał tego Prezes Zarządu, że powódka znajdowała się w okresie wypowiedzenia z funkcji członka Zarządu. Sąd wskazał, że przede wszystkim uchwała nr (...) roku z dnia 27 kwietnia 2015 roku nie wskazywała aby jej wejście w życie zostało odłożone w czasie z uwagi na okres wypowiedzenia czy wskazano datę, od kiedy obowiązuje. Przeciwnie, zdaniem Sądu, zgodnie w punktem drugim uchwały, weszła ona w życie od chwili podjęcia. Tym samym, w opinii Sądu Rejonowego, z dniem 27 kwietnia 2015 roku powódka przestała pełnić funkcję Z. Prezesa Zarządu Spółki. Nie przestała natomiast być pracownikiem spółki, bowiem umowa o pracę z dnia 2 stycznia 2014 roku nie została z nią rozwiązana czy jej wypowiedziana. W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podkreślił, że przez okres ponad miesiąca J. M. wykonywała obowiązki głównego księgowego a pracę tą pozwana spółka przyjmowała oraz że nikt nie zakwestionował braku podstaw do świadczenia pracy przez powódkę. Sąd wskazał również, że J. M. posługiwała się pieczętą (...) - poprzednią pieczęcią jakiej używała jeszcze przed przekształceniem zakładu w spółkę. Podpisywała wszystkie dokumenty używając tej pieczętki, prowadziła księgi spółki jako Główna księgowa, wydawała dyspozycje finansowe, prowadziła rozliczenia z budżetem z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, zatwierdzała listy płac. Sąd Rejonowy wskazał, że za swoją pracę otrzymała wynagrodzenie w wysokości członka Zarządu, ale jej umowa o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia również nie została jej zmieniona. Powódka została jedynie odwołana z funkcji Członka Zarządu, a w pozostałym zakresie jej umowa o pracę z dnia 2 stycznia 2014 roku obowiązywała, ponieważ nie została jej wypowiedziana. Sąd I instancji podzielił pogląd, że samo odwołanie pracownika z funkcji członka Zarządu, nie powoduje automatycznie rozwiązania umowy o pracę. Może stanowić jedynie podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę. Uznał również, że zarzuty pozwanej, iż J. M., nie mogła być pracownikiem spółki po odwołaniu, bowiem w spółce nie było stanowisko (...), wskazują jedynie na błędy pozwanej spółce w zakresie prowadzenia swoich spraw kadrowych i pracowniczych oraz podejmowanie działań i czynności, które nie mają umocowania w prawie. A skoro tak, to nie mogą korzystać one z ochrony prawnej.

Konstatując rozważania Sąd uznał, że okoliczności sprawy bezspornie wskazują, iż powódka J. M. przechodząc na emeryturę była pracownikiem spółki z wynagrodzeniem 8.442,71 zł miesięcznie, bowiem umowa o pracę z dnia 2 stycznia 2014 roku nie została jej skutecznie wypowiedziana czy rozwiązana, przez odwołanie z Funkcji Członka Zarządu. W związku z powyższym w opinii Sądu Rejonowego, mają do niej zastosowanie przepisy regulaminu wynagradzania przy wypłacie odprawy emerytalnej. Skoro powódce została wypłacona odprawa emerytalna już w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia (co było w sprawie bezsporne), to do zapłaty pozostaje również różnica za pięć miesięcy w łącznej kwocie 42.213,55 zł (8.442,71 zł x 5 miesięcy). Mając na uwadze, iż powódka w toku procesu dochodziła jedynie kwoty 42.211,60 złotych, Sąd podkreślił, że w tym zakresie był związany żądaniem powódki i zasądził dochodzoną kwotę wraz z odsetkami. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 9 października 2015 roku o zmianie ustawy Kodeks cywilny (Dz. U. z 2015 r., poz. 1830) a obowiązującym od dnia 1 stycznia 2016 roku.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 2 kpc w zw. z § 6 pkt 5 i w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2015 r., poz. 490) - mającego w sprawie zastosowanie na podstawie § 21 obowiązującego od dnia 1 stycznia 2016 roku rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804).

O nieuiszczonej opłacie od pozwu Sąd orzekł w oparciu o treść art. 100 ust. 1 ustawy o kosztach w zw. z art. 113 powołanej ustawy.

O rygorze Sąd Rejonowy orzekł natomiast stosownie do treści art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

**Apelację** od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżyła wyrok zarzucając mu:

1) Naruszenie praw materialnego, mający istotny wpływ na rozstrzygnięcie tj. § 10 pkt 3 ust. 2 w związku z treścią załącznika nr 6 Regulaminu wynagradzania (...) w T. Sp. z o.o. poprzez jego zastosowanie w stosunku do powódki, mimo że do dnia rozwiązania umowy była zatrudniona na stanowisku członka zarządu - od 2 stycznia 2014 roku do 27 kwietnia 2015 roku, a następnie w związku z odmową przyjęcia nowo zaproponowanych warunków zatrudnienia od 28 kwietnia 2015 do 31 sierpnia 2015 roku na stanowisku odwołanego członka zarządu,

2) Naruszenie prawa procesowego mający wpływ na treść rozstrzygnięcia:

- art. 233 k.p.c. poprzez bezpodstawne przyjęcie, że powódka po odwołaniu ze składu zarządu miała status „zwykłego” pracownika, przez co znajdują zastosowanie postanowienia Regulaminu wynagradzania, w tym w zakresie wysokości odprawy emerytalnej, mimo że z okoliczności faktycznych wynika jasno, iż nie doszło do modyfikacji stosunku pracy po odwołaniu ze składu zarządu,

- naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń Sądu ze zgromadzonym materiałem dowodowym oraz wewnętrzną sprzeczność uzasadnienia w zakresie ustalenia z jednej strony, że nie doszło do wypowiedzenia umowy z dnia 2 stycznia 2014 roku, a jednocześnie ustalenia, że powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające jej warunki płacy i pracy oraz nieprecyzyjność ustaleń przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia.

W oparciu o powyższe zarzuty apelacyjne pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz opłatą skarbową od pełnomocnictwa za I i II instancję.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania procesowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Złożoną apelację należy uznać za zasadną skutkującą zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

W ocenie Sądu Okręgowego za zasadny uznać należy zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisów obowiązującego w pozwanej Spółce (...) wynagradzania pracowników (...) w T. Sp. z o.o. , gdyż Regulamin ten, jak wynika z jego treści odnosi się do wszystkich pracowników Spółki za wyjątkiem Zarządu spółki ( § 1 pkt 2).

Powódka Uchwałą Rady Nadzorczej spółki Nr (...) /2015 z dnia 27 kwietnia 2015 r. została odwołana ze składu zarządu Spółki. Następnie zarząd Spółki z powodu odwołania jej ze składu zarządu dokonał w stosunku do powódki w dniu 29 maja 2015 r. wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015 r.

Powyższe okoliczności, będące poza sporem w niniejszej sprawie wskazują , iż do dnia upływu okresu wypowiedzenia, powódkę łączył z pozwaną Spółką jeden stosunek pracy, tj. wynikający z zawartej umowy o pracę z dnia 2 stycznia 2014 r., na mocy której powódka zajmowała stanowisko : Z. Prezesa Zarządu Spółki – Z. dyrektora ds. (...) Głównego Księgowego.

Stanowisko na jakim zatrudniona była powódka do czasu rozwiązania stosunku pracy, nie zmienia okoliczność odwołania jej z członka zarządu Spółki uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 27 kwietnia 2015 r. Ustalenie przez strony umowy o pracę stanowiska powódki było wiążące w tym sensie, że zmiana tego stanowiska wymagała formalnej modyfikacji tego stosunku pracy. Stosunek pracy jest bowiem odrębny od stosunku wynikającego z członkowska w zarządzie spółki i dla skutecznej jego zmiany należy dokonać stosownych oświadczeń woli wymaganych przepisami prawa pracy.

Powyższe wynika z panującego w orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnego poglądu, według którego osoba pełniąca funkcję członka zarządu w spółce prawa handlowego może być podwójnie powiązana z tą spółką. Może ją wiązać ze spółką stosunek organizacyjno-prawny i jednocześnie stosunek pracy. Pierwszy z nich podlega regulacji Kodeksu



spółek handlowych, a drugi przepisom Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 203 § 1 KSH członek zarządu może być w każdym czasie odwołany. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu.

W przypadku odwołania stosunek organizacyjno-prawny pracownika będącego członkiem zarządu ustaje ze skutkiem natychmiastowym, pozostaje zaś stosunek pracy, który trwa do chwili jego rozwiązania. W wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99 (OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 646), Sąd Najwyższy uznał, że z chwilą odwołania z zarządu pracownik staje się "byłym członkiem zarządu", z którym rozwiązanie umowy o pracę należy już do uprawnień zarządu, a nie do zgromadzenia wspólników. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 322/00 (OSNAPiUS 2002, nr 24, poz. 600), stwierdzając, że do osoby zatrudnionej na stanowisku członka zarządu nie stosuje się art. 374 KH (art. 203 KH) z chwilą jej odwołania z funkcji członka zarządu, chociaż nadal pozostaje w zatrudnieniu na stanowisku członka zarządu określonym w umowie o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie sposób zaakceptować stanowiska Sądu Rejonowego, iż tylko jednoczesne odwołanie powódki z funkcji członka zarządu spółki i rozwiązanie z nią umowy o pracę bądź wypowiedzenie umowy o pracę, stanowiłoby przeszkodę do wypłaty jej 6 miesięcznej odprawy emerytalnej przewidzianej w Regulaminie wynagradzania. Idąc za tokiem rozumowania Sądu Rejonowego tylko w takim wypadku wystąpiłaby sytuacja rozwiązania umowy o pracę z członkiem zarządu. Lektura uzasadnienia zaskarżonego wyroku wskazuje, iż zawarte w nim rozważania prawne, poparte orzecznictwem Sądu Najwyższego, poświęcone są w znacznej części właściwej reprezentacji spółki przy rozwiązaniu umowy o pracę z członkiem zarządu, prowadzącej do konkluzji, iż tylko równoczesność odwołania przez radę nadzorczą członka zarządu z funkcji i rozwiązanie z nim umowy o pracę czyni prawnie skuteczne rozwiązanie umowy o pracę przez Radę Nadzorczą. W sytuacji zaś odwołania z zarządu pracownik staje się "byłym członkiem zarządu", z którym rozwiązanie umowy o pracę należy już do uprawnień zarządu.

Wbrew zatem zapatrywaniu wyrażonemu przez Sąd Rejonowy, również po odwołaniu powódki z członka zarządu, mógł zostać z nią rozwiązany stosunek pracy, z tym że czynności tej mógł dokonać zarząd Spółki, co w rzeczywistości nastąpiło, bowiem to zarząd pozwanej Spółki dokonał powódce wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowej umowy o pracę pismem z dnia 29 maja 2015 roku.

Nie ulega przy tym wątpliwości na gruncie utrwalonego poglądu orzecznictwa Sądu najwyższego ( przytoczonego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ), iż odwołanie z funkcji członka zarządu z reguły stanowi wystarczającą przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Na tym tle strony postępowania nie prezentowały odmiennych stanowisk.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie ulega wątpliwości, iż dokonane wypowiedzenie ( zmieniające ) umowy o pracę nastąpiło w stosunku do powódki jako członka zarządu w rozumieniu Regulaminu wynagradzania obowiązującego pozwanej Spółce. Ponownego podkreślenia wymaga, iż powódka do czasu dokonania jej wypowiedzenia jak też w okresie wypowiedzenia zatrudniona była zgodnie z umową o pracę na tym samym stanowisku ( Z. Prezesa Zarządu Spółki – Z. dyrektora ds. (...) Główny Księgowy ), w okresie odwołania jej z funkcji członka zarządu do dnia rozwiązania umowy, jak zeznała, wykonywała te same czynności, które wykonywała wcześniej, z tym że nie uczestniczyła w posiedzeniach rady nadzorczej ( k. 114 verte ). Ponadto do czasu rozwiązania umowy powódka otrzymywała wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości. Przez fakt odwołania z członka zarządu spółki powódka nie stała się zatem „zwykłym” pracownikiem spółki w rozumieniu Regulaminu wynagradzania.

Sąd Rejonowy błędnie zatem uznał, iż odprawa emerytalna przewidziana w § 10 pkt 3 regulaminu powinna odnosić się także do powódki.

Należy ponadto zwrócić uwagę na brak ze strony powódki konsekwencji co do oceny własnej sytuacji na tle niespornych okoliczności sprawy.

Z jednej bowiem strony powódka nie neguje zasadności otrzymania odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, przewidzianej dla członka zarządu na wypadek jej rozwiązania - zagwarantowaną w umowie o pracę z dnia 2

stycznia 2014 r., z drugiej zaś twierdzi, iż ma do niej zastosowanie Regulamin wynagradzania . Jeśli więc chodzi o prawo do odpraw w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia to zdaniem powódki mają do niej zastosowanie, na dzień rozwiązania stosunku pracy, przepisy dotyczące członków zarządu, jeśli natomiast chodzi o odprawę emerytalną to na ten sam dzień mają zastosowanie przepisy dotyczące pracowników. Takie stanowisko powódki jest nie do przyjęcia. Słusznie podnosi pozwana w apelacji, że zamiarem pracodawcy ustanawiającego Regulamin wynagradzania było wyłączenie możliwości otrzymywania odprawy emerytalnej przez członków zarządu w związku z przysługującą im odprawą wynikającą z faktu rozwiązania umowy o pracę.

To, że powódka nie nabyła prawa do odprawy emerytalnej zgodnie z przepisami Regulaminu wynagradzania nie oznacza, że nie nabyła ona prawa do odprawy emerytalnej na ogólnych zasadach Kodeksu pracy, które to świadczenie zostało powódce przez pozwaną wypłacone.

Sformułowany w petitum apelacji zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. i 328 §2 k.p.c. nie został w niej w jakikolwiek uzasadniony . Nie wskazuje zwłaszcza na czym miało polegać naruszenie tych przepisów, dlatego też zdaniem Sądu Okręgowego odnoszenie się do tak ogólnie sformułowanego zarzutu naruszenia prawa procesowego jest bezprzedmiotowe.

Z przyczyn wyżej wskazanych oraz z mocy art.385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił jako nieuzasadnioną złożoną apelację.

O kosztach postępowania za pierwszą instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 6 pkt 5, § 11 ust.1 pkt 2, § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 490,; zm. Dz. U. z 2015 r. poz. 617 ) zaś za drugą instancję przy uwzględnieniu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ).