

Sygn. akt VIII Pa 26/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2018 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Lucyna Stąsik-Żmudziak

Sędziowie: SO Bożenna Rolińska

SR del. do SO Irena Grymuza (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 listopada 2018 roku w L.

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Kółku Rolniczemu w N.

o odszkodowanie i ekwiwalent za urlop

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę i pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 22 listopada 2017 roku sygn. akt VII P 679/15

I. z apelacji powódki zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II i zasądzoną kwotę 420,24 zł (czteryście dwadzieścia złotych dwadzieścia cztery grosze) podwyższa do kwoty 2092,45 zł (dwa tysiące dziewięćdziesiąt dwa złote czterdzieści pięć groszy) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lutego 2016 roku do dnia zapłaty;

II. oddala apelację powódki w pozostałej części;

III. oddala apelację pozwanego;

IV. nie obciąża pozwanego kosztami postępowania apelacyjnego.

B. R. S. I. G.

Sygn. akt **VIII Pa 26 / 18**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 listopada 2017 roku, sygn. akt VII P 679/15 Sąd Rejonowy Lublin - Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa M. S. przeciwko Kółku Rolniczemu w N. o odszkodowanie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w punkcie I zasądził od Kółka Rolniczego w N. na rzecz M. S. kwotę 5 700 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w punkcie II zasądził od Kółka Rolniczego w N. na rzecz M. S. kwotę 420,24 złotych brutto wraz

z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lutego 2016 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za 4 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, w punkcie III oddalił powództwo w pozostałej części, w punkcie IV nie obciążył pozwanego kosztami zastępstwa procesowego powódki, w punkcie V oddalił wnioszek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu, w punkcie VI przejął na rachunek Skarbu Państwa brakującą opłatę sądową od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, zaś w punkcie VII wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1 900 złotych (wyrok - k. 276 a.s.).

Wyrok ten zapadł na gruncie następujących ustaleń faktycznych oraz rozważań prawnych:

Powódka M. S. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy - Kółka Rolniczego w N. od dnia 2 stycznia 1998 roku w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, początkowo w wymiarze 1/2 etatu, a od 9 grudnia 2003 roku w wymiarze 3/4 etatu na stanowisku księgowej, będąc jednocześnie członkiem Zarządu K..

Sąd Rejonowy ustalił także, iż z tytułu zatrudnienia, powódka otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w kwocie 1900 złotych brutto.

Z kolejnych ustaleń Sądu I instancji wynika, że pozwane Kółko Rolnicze prowadzi działalność gospodarczą: usługową, m.in. związaną z uprawami rolnymi, leśnictwem, chowem i hodowlą zwierząt, z wynajmem nieruchomości, a także działalność produkcyjną oraz działalność związaną z uprawami, handlem i transportem. Działalnością pozwanego kieruje Zarząd, który składa się z 5 osób, w tym prezesa, wiceprezesa, sekretarza, skarbnika i członka zarządu.

Ustalenia Sądu Rejonowego w dalszej części wskazują, iż do obowiązków powódki należało: prowadzenie księgowości pozwanego, dokonywanie rozliczeń z Urzędem Skarbowym i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, nadto przyjmowanie wpłat za usługi oraz rozliczanie kierowców z pobranego paliwa i pobranych wpłat od usługobiorców, prowadzenie dokumentacji dotyczącej zatrudnienia pracowników, sporządzanie list płac, wyliczanie urlopu, a także prowadzenie korespondencji K..

Sąd I instancji ustalił ponadto, że wobec stale zmniejszającej się ilości osób korzystających z usług pozwanego K., jego sytuacja ekonomiczna od 2008 roku systematycznie się pogarszała. Bilans zysków i strat wychodził na zero, przy czym coraz gorsze wyniki finansowe powodowały, że pozwany generował straty. Zarząd K. kilkakrotnie podejmował rozmowy dotyczące planów likwidacji stanowiska zajmowanego przez powódkę. Ostatecznie dnia 2 września 2015 roku ponownie omawiana była sprawa likwidacji etatu księgowego i wiadomym się stało, że nastąpi pewna reorganizacja w tym zakresie.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, na zebraniu w dniu 9 października 2015 roku Zarząd pozwanego wystąpił do powódki z propozycją zmiany warunków pracy i płacy na stanowisku księgowej na 1/2 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym 1000 złotych brutto, począwszy od dnia 1 listopada 2015 roku. Jako powód powyższej zmiany pozwany pracodawca wskazał trudną sytuację ekonomiczną K., nie pozwalającą na zatrudnienie powódki na dotychczasowych warunkach. Propozycja ta nie została wręczona M. S., a jedynie została jej zaprezentowana ustnie.

Według kolejnych ustaleń Sądu I instancji powódka nie zgodziła się na tak zaproponowane nowe warunki pracy i płacy. Zarząd nie przedstawił jej przy tym w jaki sposób będzie realizowany dotychczasowy jej zakres pracy, jakie czynności będzie wykonywała po zmniejszeniu etatu, czy w związku z tą modyfikacją zakres jej obowiązków ulegnie zmianie. W dniu 10 października 2015 roku powódka otrzymała pismo rozwiązujące z nią stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającym z dniem 31 stycznia 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano odmowę przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, do których pozwanego zmusiła trudna sytuacja ekonomiczna (likwidacja stanowiska pracy). Przedmiotowe pismo zostało podpisane przez prezesa zarządu pozwanego K. T. K..

Sąd Rejonowy ustalił także, że do reprezentacji Kółka Rolniczego w N. i tym samym podpisywania wszelkich oświadczeń woli

w imieniu pozwanego, uprawnieni byli dwaj członkowie zarządu w tym prezes lub wiceprezes.

Jak ustalił następnie Sąd I instancji, stanowisko pracy powódki zostało zlikwidowane. Jej obowiązki zawodowe przejęli prezes zarządu pozwanego K., natomiast w zakresie rachunkowości - firma zewnętrzna. Orzeczeniem (...) do (...)w L. z dnia 19 czerwca 2013 roku o numerze (...), M. S. zaliczono do (...) od dnia 23 maja 2013 roku.

Zgodnie z kolejnymi ustaleniami Sądu I instancji praca u pozwanego wykonywana była w podstawowym systemie czasu pracy, w 12 – miesięcznym okresie rozliczeniowym, pracownicy zobowiązaniu byli do wykonywania pracy od poniedziałku do piątku w godzinach 7-15 w okresie zimowym, natomiast

w okresie prac polowych według ruchomego rozkładu czasu pracy.

U pozwanego pracodawcy nie było praktyki formalnego występowania

z pisemnym wnioskiem urlopowym, pracownicy w zależności od potrzeb zgłaszali taką potrzebę skorzystania z urlopu w danym terminie. Równocześnie nigdy na tym tle nie dochodziło do nieporozumień, wszystko odbywało się za obopólną zgodą zarówno ze strony pracodawcy, jak i pracowników. Również powódka korzystała z urlopu na zasadzie uprzedniego, ustnego uzgodnienia

z prezesem zarządu. Jednocześnie na listach obecności, a także w kartach przychodów pracownika odnotowywano okres przebywania na urlopie oraz jego rodzaj. Powódka sama prowadziła owe listy i nie była przez nikogo w tym zakresie kontrolowana. Z uwagi na orzeczoną niepełnosprawność oraz wymiar etatu tj. 3/4, powódce w roku 2013 przysługiwało 28 dni urlopu wypoczynkowego, w 2014 roku – 20 dni + 8 dni w związku z orzeczoną niepełnosprawnością, i w 2015 roku – 20 dni + 8 dni w związku z orzeczoną niepełnosprawnością. Z pracowniczych list obecności za lata 2013, 2014 i 2015 wynika, że w 2013 roku M. S. przebywała na urlopie wypoczynkowym 27 dni, w 2014 roku – 32 dni, a w 2015 roku – 21 dni .

Mając na uwadze ocenę zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest zasadne jedynie częściowo.

Wskazał Sąd Rejonowy na treść art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownik – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie, stosownie do treści art. 47¹ k.p. przysługuje pracownikowi w takiej sytuacji w wysokości wynagrodzenia za okres od jednego miesiąca do trzech miesięcy, nie niższej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że wypowiedzenie umowy o pracę złożone powódce było niezgodne z prawem.

W tej kwestii Sąd zauważył, że w prawie pracy, co do zasady, możliwe jest przyjęcie innej reprezentacji w zakresie dokonywanych czynności prawnych z zakresu prawa pracy, stosownie do treści art. 3¹ k.p., jednak wymaga to podjęcia przez pracodawcę działań uzewnętrzniających upoważnienie innej osoby niż organ zarządzający jednostką do dokonywania takich czynności, np. w Statucie, czego ten w odniesieniu do K. nie przewidywał. W niniejszej sprawie wypowiedzenie umowy o pracę (podobnie zresztą jak umowę o pracę z powódką) podpisał natomiast jeden członek Zarządu pozwanego – prezes T. K.. Reprezentacja ta nie była zgodna z zasadami reprezentacji, o których mowa w wiążącej informacji uwidocznionej w Krajowym Rejestrze Sądowym, dotyczącej pozwanego K., gdzie przewidziano reprezentację łączną członków zarządu. Nie dość zatem, że wypowiedzenie umowy o pracę złożył powódce tylko jeden członek zarządu, podczas gdy powinna być to reprezentacja łączna, to jeszcze złożenie wypowiedzenia nastąpiło przez członka Zarządu w sytuacji, gdy powódka sama była owym członkiem Zarządu i przed wręczeniem jej wypowiedzenia nie została odwołana z Zarządu.

Sąd I instancji wskazał, że zagadnienie nieprawidłowej reprezentacji pracodawcy przy dokonywaniu czynności z zakresu prawa pracy było niejednokrotnie przedmiotem orzecznictwa i wypowiedzi doktryny. W tej chwili za jednolity należy uznać w ocenie Sądu Rejonowego pogląd, że wadliwa reprezentacja, co do zasady, nie powoduje nieważności

dokonywanej czynności prawnej, jednak może skutkować powstaniem po stronie pracownika roszczeń, o których mowa w przepisach np. art. 45 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, w którym stwierdzono, że: (...)... niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy nie powoduje nieważności postępowania. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu (...), czy też np. orzeczenia Sądu Najwyższego w sprawach II PK 412/04 lub II PK 91/09). Szeroko na ten temat wypowiedział się Sąd Najwyższy także w sprawie II PK 271/15 w wyroku z 8 grudnia 2016 r., przywołując stanowisko wyrażone także w innych orzeczeniach tego Sądu, w myśl którego niewłaściwa reprezentacja pracodawcy prowadzi do naruszenia przepisów o wypowiedaniu więzi pracowniczej (wyroki SN I PKN 117/99, I PKN 322/00, I PKN 838/00, I PK 273/07, II PK 255/10).

Nieprawidłowe pod względem formalnym wypowiedzenie, które wręczono powódce, odniosło zdaniem Sądu Rejonowego oczywiście skutek, jednak niewątpliwie nie sprostало ono wymaganom formalnym, których spełnienie podlega kontroli sądowej w toku sprawy na skutek odwołania się pracownika od dokonanej wobec niego czynności prowadzącej do rozwiązania stosunku pracy. Kontrola formalna wyprzedza kontrolę merytoryczną ewentualnej zasadności wypowiedzenia. W niniejszej sprawie ta ostatnia także prowadzi jednak do stwierdzenia, że choć przekaz dokonany przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia, dla której powódka nie może w dalszym ciągu być zatrudniona na dotychczasowych warunkach u pozwanego, zdaniem Sądu

I instancji, był dla niej zrozumiały, to już sposób wskazania przyczyny wypowiedzenia w piśmie taki, że spowodował odwołanie się powódki do sądu, bowiem skupiła się ona na stwierdzeniu, że zaproponowano jej nowe warunki, a tych jej zdaniem nie proponowano formalnie, tak by mogła się wypowiedzieć.

Z powodu owej wady formalnej wypowiedzenia Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz pracownika kwotę 5700 złotych, a więc kwotę stanowiącą trzymiesięczne wynagrodzenie powódki wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia następnego po dniu doręczeniu pozwanemu odpisu pozwu bowiem od tej daty można dopiero przyjąć, że pozwany pracodawca pozostawał w zwłoce w oparciu o dyspozycję normy art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., czyli od dnia 23 stycznia 2016 roku.

Następnie Sąd I instancji zwrócił uwagę na normę wynikającą z art. 19 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 2046), zgodnie z którą pracownikowi zaliczonemu do osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym.

Sąd ten wskazał, iż powódka została zaliczona od dnia 23 maja 2013 roku do osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Nabyła zatem prawo do dodatkowego urlopu, który w jej przypadku, zważywszy na wymiar jej czasu pracy wynosił 8 dni. Z kolei zasadniczy wymiar urlopu wypoczynkowego powódki to 20 dni, biorąc pod uwagę, że była zatrudniona na 3/4 etatu, podczas gdy stosownie do treści art. 154 § 1 pkt 2 k.p. pełny wymiar pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 26 dni.

Jednocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że wymiar urlopu dodatkowego nie ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do okresu, w którym w roku kalendarzowym uprawniony jest zaliczony do osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Przywołana ustawa nie wskazuje bowiem o proporcjonalnym urlopie dodatkowym, tak jak Kodeks pracy. Oznacza to w ocenie Sądu I instancji, że nabycia urlopu następuje w pełnym wymiarze urlopu dodatkowego bez względu na miesiąc, w którym ziszcza się przesłanki do nabycia do niego prawa.

Z przedstawionych list obecności zdaniem Sądu Rejonowego wynika, że powódka w 2013 roku wykorzystowała 27 dni urlopu, w 2014 roku 32 dni, zaś w 2015 roku 21 dni.

Biorąc pod uwagę, że za lata 2013-2015 powódka nabyła prawo do 84 dni urlopu (3 razy 28), zaś wykorzystowała 80 dni urlopu, należało według Sądu I instancji zasądzić na jej rzecz kwotę 420,24 złotych brutto tytułem ekwiwalentu za 4 dni urlopu, stosownie do art. 171 § 1 k.p. (czyli w wysokości 24 godzin – 4 dni razy 6 godzin, bo tyle wynosiła norma dobową pracy powódki i razy niekwestionowana kwota za jedną godzinę czyli 17,51 złotych = 420,24 złote)

wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, zgodnie z wnioskiem, czyli od dnia 1 lutego 2016 roku, bowiem wypłata ekwiwalentu powinna była nastąpić w dniu rozwiązania stosunku pracy, czyli od dnia następnego pozwany pozostawał w zwłoce.

W pozostałej części Sąd I instancji ocenił powództwo jako niezasadne i z tego względu podlegające oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. oraz art. 100 k.p.c.

Sąd I instancji zdecydował o nieobciążaniu powódki kosztami zastępstwa procesowego pozwanego w części, w której doszło do przegranej powódki, jak również nie obciążaniu kosztami procesu pozwanego z uwagi na szczególnie trudną sytuację pozwanego K..

Pozwanemu i tak będzie trudno wypłacić kwotę, która jest powódce należna. Z tych samych względów Sąd ten zdecydował o przejściu na rachunek Skarbu Państwa brakującej opłaty sądowej od pozwu.

Sąd Rejonowy nadał ponadto z urzędu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 1900 złotych na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. (uzasadnienie wyroku - k. 285-293 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku złożyła za pośrednictwem swego pełnomocnika powódka, zaskarżając go w części, tj. w zakresie punktu III (oddalającego powództwo w pozostałej części o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy) zarzucając temu orzeczeniu:

I. naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak godzinowych ustaleń Sądu Rejonowego w sposobie naliczenia i wykorzystania przez powódkę urlopów w latach 2013-2015;

II. w efekcie błędnych ustaleń w zakresie stanu faktycznego - naruszenie prawa materialnego, tj. art. 154² §1 i § 2 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, skutkujące brakiem godzinowego naliczenia urlopów powódki;

III. skutek błędnych ustaleń - naruszenie prawa materialnego, tj. art. 173 k.p. w związku z § 18 i § 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop poprzez jego niezastosowanie i naliczenie urlopów i ekwiwalentu powódki wyłącznie w dniach, bez przeliczenia na godziny.

Wskazując na powyższe zarzuty, powódka wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie III i zasądzenie od Kółka Rolniczego w N. na rzecz M. S. kwoty 3 445,09 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lutego 2016 roku do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany przez powódkę urlop wypoczynkowy;
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego (apelacja powódki - k. 298-304 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku wniósł także za pośrednictwem swego pełnomocnika pozwany zaskarżając go w części, tj. w zakresie punktów I, II, V, VI oraz VII i zarzucając mu obrazę przepisów prawa procesowego, mającą wpływ na treść wyroku, a to:

- oparcie ustaleń faktycznych na fragmentach materiału dowodowego i zaniechanie przeprowadzenia analizy całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz brak należytego uzasadnienia w tym zakresie, w szczególności błędne przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę powódce z naruszeniem prawa do reprezentacji pracodawcy, podczas gdy obowiązujące orzecznictwo Sądu

Najwyższego (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 grudnia 2016 roku, sygn. akt II PK 271/15) stanowi, iż nawet wadliwość podmiotowa po stronie pracodawcy nie powoduje nieważności czynności prawnej,

- oparcie ustaleń faktycznych na dowodach jedynie niekorzystnych dla pozwanego bez uwzględnienia okoliczności przemawiających nie tylko na niekorzyść, ale również na korzyść pozwanego oraz braku należytego uzasadnienia w tym zakresie, w sytuacji, gdy zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności rozwiązujących, bez względu na ich wadliwość podmiotową,
- niesłuszne ograniczenie się przez Sąd Rejonowy do oparcia ustaleń faktycznych na fragmentach materiału dowodowego i zaniechanie przeprowadzenia analizy całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, poprzez ograniczenie się do "streszczenia" dowodów bez poddania ich ocenie i wskazania, które z nich były podstawą do uznania faktów podawanych przez powódkę za udowodnione, a które z dowodów przeciwnych na to nie zasługiwały, co powoduje niemożność prawidłowej kontroli zaskarżonego orzeczenia oraz brak należytego uzasadnienia w tym zakresie.

Ponadto zaskarżonemu wyrokowi zarzucił także obrazę przepisów prawa materialnego, tj. art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i niezasadne uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę wręczone powódce jest dotknięte nieważnością i jest sprzeczne z ustawą, podczas gdy z okoliczności wręczenia powódce wypowiedzenia (głosowanie na zebraniu w obecności wszystkich członków zarządu, akceptacja ustna wręczanego wypowiedzenia zgodnie z zasadami reprezentacji przez pracodawcę) prowadzą do zachowania ważności czynności prawnej.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w punktach I, II, V, VI i VII oraz o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu i kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje (apelacja pozwanego - k. 307-329 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie, natomiast apelacja powódki jest częściowo uzasadniona.

W zakresie dotyczącym rozwiązania umowy o pracę powódki Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie. Sąd Okręgowy podziela w pełni ustalenia faktyczne tego Sądu, przyjmując je za własne. W tym wypadku nie zachodzi potrzeba, ich szczegółowego powtarzania. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 kwietnia 2010 r. sygn. akt. II PK 312/09 LEX nr 602700: „Jeżeli sąd II instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia sądu pierwszej instancji, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego orzeczenia. W takiej sytuacji jest wystarczające, by stanowisko to znalazło wyrażne uzasadnienie sądu odwoławczego” (podobnie SN w postanowieniu z dnia 22 kwietnia 1997 r. II UKN 61/97 publ. OSNAP 1998 nr 9 poz. 104, SN w wyroku z dnia 12 stycznia 1999 r. I PKN 521/98 publ. OSNAP 2000 nr 4 poz. 142).

Wbrew zarzutom apelacji pozwanego, przy dokonywaniu ustaleń faktycznych Sąd I instancji nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów, wyrażonej w art. 233§1 kpc. Przeciwnie, ocena ta jest logiczna i pozbawiona jakichkolwiek sprzeczności. Jak trafnie zauważył Sąd Apelacyjny w Krakowie w wyroku z dnia 14 grudnia 2012 r. I ACA 1203/12 Lex nr 1293088: „Skuteczne postawienie zarzutu dotyczącego popadnięcia w sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału (art. 233 § 1 k.p.c.) wymaga wykazania uchybienia przez sąd zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Otóż to jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest bowiem wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu”. Z kolei Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z dnia 12 grudnia 2013 r. I ACA 868/13 Lex nr 1416188 stwierdził: „Jeżeli z materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki

w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona”.

Apelujący nie wykazał tego rodzaju wadliwości w ocenie dowodów, dokonanej przez Sąd Rejonowy. W konsekwencji Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że wypowiedzenie umowy o pracę doręczone powódce naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, gdyż oświadczenie to nie zostało podpisane zgodnie z zasadami reprezentacji, obowiązującymi w pozwanym Kółku Rolniczym. Zgodnie z odpisem aktualnym KRS pozwanego kółka (k. 9) oświadczenie woli w imieniu Kółka Rolniczego w N. podpisują dwaj członkowie zarządu, w tym prezes lub v-ce prezes (por. zapis §25 statutu k. 47). Wypowiedzenie doręczone powódce podpisał tylko jeden członek zarządu-prezes T. K. (k. 5).

Nadto, faktem przyznany przez pozwanego (odpowiedź na pozew k. 29) jest, iż w dacie złożenia wypowiedzenia powódka była nadal członkiem zarządu Kółka Rolniczego w N.. Należy zatem przyjąć, iż organem uprawnionym do złożenia oświadczenia woli wobec członka zarządu było Walne Zgromadzenie. Z braku odmiennych regulacji, powinny znaleźć zastosowanie takie same zasady reprezentacji jak przy powoływaniu i odwoływaniu zarządu i jego poszczególnych członków. Kompetencja ta jest zastrzeżona u pozwanego dla Walnego Zgromadzenia (zapis §18 ust. 1 pkt. 6 statutu). Podkreślenia wymaga, że mająca zastosowanie do kółek rolniczych ustawa z dnia 8 października 1982 r. o społeczno-zawodowych organizacjach rolników (Dz.U. nr 32 poz. 217) nie reguluje kwestii ich reprezentacji, pozostawiając je w całości statutowi. Wprawdzie statut pozwanego nie rozstrzyga, kto reprezentuje to K. wobec członka zarządu przy dokonywaniu czynności prawnych, to z całą pewnością nie jest możliwa w tym zakresie wzajemna reprezentacja członków zarządu, zwłaszcza jednoosobowa. Dopiero z chwilą odwołania powódki z funkcji członka zarządu (co jednak nie nastąpiło) możliwe byłoby dokonanie wypowiedzenia jej umowy o pracę, podpisanego przez dwóch członków zarządu, w tym prezesa (co także nie miało miejsca).

Tym samym złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przez jednego członka zarządu (prezesa) Kółka Rolniczego w N., wobec drugiego członka zarządu tj. M. S. było w sposób oczywisty wadliwe.

Apelujący myli przy tym nieważność oświadczenia woli z jego wadliwością polegającą na naruszeniu przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Należy zatem podkreślić, że prawu pracy zasadniczo nie jest znana sankcja nieważności czynności prawnej, polegająca na wadliwym złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Oświadczenie takie jest ważne i wywołuje skutek w postaci rozwiązania umowy. Jeżeli jednak naruszono zasady reprezentacji to pracownikowi przysługuje odszkodowanie za tego rodzaju wadliwość na podstawie art. 45 kp.

Sprawa ta jest już dostatecznie wyjaśniona w orzecznictwie sądów pracy. Dla przykładu w tezie 1 wyroku z dnia 22 lipca 2004 r. II PK 155/04 Sąd Najwyższy stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę nawet sprzeczne z prawem lub niezasadnione nie jest nieważne z mocy samego prawa. Podobny pogląd Sąd ten wyraził w tezie 1-3 wyroku z dnia 8 grudnia 2016 r. II PK 271/15: „1. Gdy występuje wątpliwość czy wypowiedzenia dokonała osoba lub organ nieuprawniony do reprezentacji pracodawcy, nie dochodzi do nieważności czynności prawnej. Wynika to z tego, że zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności rozwiązyjących, bez względu na ich wadliwość podmiotową 2. Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy jedynie wyjątkowo może skutkować sankcją nieważności, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało przez niego potwierdzone 3. Zasadą prawa pracy jest skuteczność jednostronnych czynności rozwiązyjących stosunek pracy, także wtedy gdy występuje wątpliwość czy wypowiedzenia dokonała osoba lub organ uprawniony do reprezentacji pracodawcy. Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy może jedynie wyjątkowo skutkować nieważnością, gdy rozwiązanie nastąpiło niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało przez niego potwierdzone”.

Kwestia sankcji, jakie w tym wypadku ponosi pracodawca, była przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego m.in. w wyroku z dnia 9 maja 2006 r. II PK 270/05, w którym Sąd ten wyjaśnił, że: „niezgodność z prawem rozwiązania

umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, nie powoduje nieważności wypowiedzenia. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (art. 45 KP), a zastosowanie sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenia dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone”.

Powyższe oznacza, że już samo naruszenie zasad reprezentacji przy rozwiązywaniu umowy o pracę powódki dawało podstawę do zasądzenia od pozwanego na jej rzecz odszkodowania za wadliwe wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie art. 45§1 kp. Rozważanie zatem czy wypowiedzenie to było uzasadnione z uwagi na wskazaną przyczynę (co jest przedmiotem zasadniczych kontrowersji między stronami) jest bezprzedmiotowe.

Z tych względów apelację pozwanego należało oddalić.

Częściowo uzasadniona okazała się natomiast apelacja powódki w zakresie żądanej kwoty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zasądzonej w pkt. II wyroku.

Wprawdzie powódka wskazała, iż zaskarża wyrok Sądu I instancji w pkt. III, to z apelacji wynika, iż domaga się podwyższenia kwoty wskazanej w pkt. II.

Trafnie powódka podniosła, iż Sąd Rejonowy dokonując obliczenia należnego jej ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy naruszył art. 154²§1-4 kodeksu pracy. Sąd ten dokonał bowiem rozliczenia należnego jej urlopu w dniach, w sytuacji gdy przepis ten nakazuje rozliczenie urlopu w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika przyjmując, że co do zasady jeden dzień odpowiada 8 godzinom pracy. Dla powódki ma to doniosłe znaczenie, ponieważ pracowała ona w zmiennym wymiarze etatu a nadto była uprawniona od dnia 9 lipca 2014 r. do dodatkowego urlopu wypoczynkowego z racji uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności oraz korzystała ze skróconego czasu pracy.

Uwzględniając te zarzuty Sąd Okręgowy dopuścił postanowieniem z dnia 9 maja 2018 r. dowód z uzupełniającej opinii biegłej z zakresu rachunkowości A. D., celem rozliczenia urlopu M. S. za lata 2013, 2014

i 2015 w godzinach, stosownie do treści art. 154²§1-4 kp (k. 356v.-357). Ponieważ złożona przez biegłą opinia (k. 359-361) nie realizowała tego obowiązku, postanowieniem z dnia 31 lipca 2018 r. Sąd II instancji doprecyzował biegłej zasady rozliczenia tego urlopu zobowiązując, ją do obliczenia wysokości ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powódki za lata 2013, 2014 i 2015 z uwzględnieniem treści art. 154²§1-4 kp tj. zasady, iż:

1) urlopu udziela się w dniach ale rozlicza w godzinach;

2) w przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze pracodawca udziela urlopu na dany dzień w takiej liczbie, ile godzin pracownik ma do przepracowania, zgodnie z obowiązującym go wymiarem czasu pracy;

3) w przypadku pracownika, który ma skrócony czas pracy z powodu orzeczenia o stopniu niepełnosprawności (do 7 godzin dziennie i 35 tygodniowo) odpowiedniemu skróceniu ulega także wymiar jego urlopu wypoczynkowego. Sąd zobowiązał biegłą do przyjęcia, że skrócona norma czasu pracy i wydłużony okres urlopowy dla powódki obowiązują od dnia 10 lipca 2014 r. oraz uwzględnienia, iż powódka wykorzystwała w roku 2013 r. - 27 dni urlopu, w roku 2014 - 32 dni urlopu zaś w roku 2015 - 21 dni urlopu tj. jak w listach obecności k. 112-148 i ustaleniach Sądu I instancji k. 292 (postanowienie k. 383).

W opinii z dnia 27 sierpnia 2018 r. biegła A. D. dokonała właściwego obliczenia należności powódki w dwóch wersjach: pierwszej przy założeniu, iż w latach 2013, 2014 i 2015 M. S. wykorzystywała bieżący urlop wypoczynkowy. W tym wypadku należna kwota ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosła 2092,45 zł, oraz w wersji

drugiej przy założeniu, iż w roku 2013 M. S. w pierwszej kolejności wykorzystywała urlop zaległy za rok 2012 w wymiarze 19 dni. W tym wypadku należność wyniosła 4193,65 zł brutto.

Powódka przychyliła się do drugiej wersji opinii wskazując, iż z karty przychodów pracownika (k. 229) wynika, że posiadała urlop zaległy za rok 2012 w wymiarze 19 dni (pismo k. 403-404). Z kolei pozwany wniósł o dopuszczenie dowodu z kolejnej opinii biegłego z zakresu rachunkowości, formułując tezę dowodową w sposób analogiczny do postanowienia Sądu Okręgowego z dnia 31 lipca 2018 r. (k. 407-410).

Na rozprawie w dniu 28 listopada 2018 r. Sąd Okręgowy oddalił wniosek dowodowy pozwanego, gdyż nie precyzował on jakie uchybienia miała popełnić biegła w swojej opinii, zaakceptował tezę dowodową Sądu, zaś wywody zawarte w piśmie procesowym z dnia 9 października 2018 r. stanowią jedynie polemikę z ustaleniami biegłej A. D. (k. 419v.).

Sąd Okręgowy uznał za właściwą wersję pierwszą opinii biegłej, w której wyliczyła ona kwotę należnego powódce ekwiwalentu na 2092,45 zł brutto.

W ocenie Sądu Okręgowego ze złożonych list obecności powódki, na których oparł się także Sąd Rejonowy, nie wynika aby dni urlopu oznaczone jako (...) były wykorzystaniem urlopu zaległego. Słusznie podnosi strona powodowa, że z treści art. 168 kp można wyprowadzić zasadę, iż w pierwszej kolejności udziela się urlopu zaległego. Zasada ta ma jednak zastosowanie wówczas, gdy pracownik udowodni, że taki urlop zaległy posiadał. Tymczasem powódka nie wykazała w sposób nie budzący wątpliwości, że na dzień 1 stycznia 2013 r. miała niewykorzystane 19 dni urlopu wypoczynkowego za rok 2012 r. Nie wynika to z żadnych dokumentów, poza kartą przychodów pracownika (k. 229), na której poczyniono adnotację odrębną „pozostało z 2012 r. 19”. Karta ta, jak i adnotacja, przez nikogo nie zostały podpisane, nadto dokument ten pochodził

z działu w którym wykonywała pracę powódka jako księgowa. Tym samym dokonany na karcie wpis nie może być uznany za wiarygodny. Dokumentami rozstrzygającymi wątpliwości: jaki urlop, w jakim wymiarze i za jaki rok kalendarzowy został udzielony są wnioski urlopowe. Tymczasem strony procesu zaniechały sporządzania takich dokumentów, przy czym powódka jako księgowa oraz członek zarządu pozwanego Kółka Rolniczego także ponosi za to odpowiedzialność. Tym samym należy uznać, iż nie udowodniła ona, aby w roku 2013 wykorzystywała 19 dni zaległego urlopu wypoczynkowego za rok 2012.

Mając to wszystko na uwadze, Sąd Okręgowy, z apelacji powódki, zmienił zaskarżony wyrok w pkt. II i podwyższył kwotę zasądzonego na rzecz powódki ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy do kwoty ustalonej przez biegłą tj. 2092,45 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lutego 2016 r. do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie apelację powódki należało oddalić.

Rozstrzygnięcie Sądu II instancji skutkuje przegraniem sprawy przez pozwanego w postępowaniu apelacyjnym w przeważającej części (art. 98§1 kpc). Sąd Okręgowy uznał jednakże, że trudna sytuacja finansowa pozwanego kółka, na którą powódka jako członek zarządu miała wpływ, uzasadnia nieobciążanie pozwanego kosztami postępowania apelacyjnego, w tym kosztami opinii biegłej A. D., na podstawie art. 102 kpc oraz art. 113 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 391 §1 kpc.

Z tych względów oraz na podstawie art. 385 i art. 386§1 kpc. Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku.

I. L. S. B. R.