



Sygn. akt II CK 606/04

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2005 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Marian Kocon (przewodniczący)

SSN Antoni Górski

SSA Andrzej Struzik (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa "P.(...)" Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.
przeciwko B. O.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Cywilnej w dniu 14 kwietnia 2005 r., kasacji
pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Ł. z dnia 19 grudnia 2003 r., sygn. akt X Ga
(...),

**uchyla zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 27 maja 2003
r., sygn. akt XIII GC (...) i znosi postępowanie przed Sądem Rejonowym
przekazując sprawę Sądowi Rejonowemu w Ł. Sądowi Pracy do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego i
apelacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2003 r. Sąd Okręgowy – Sąd Gospodarczy w Ł.
oddalił apelację pozwanej B. O. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 27 maja 2003
r., którym uchylił on w całości wyrok zaoczny tamtejszego Sądu z dnia 6 marca 2002 r. i

zasądził od pozwanej B. O. na rzecz powoda „P.(...)” Spółki z o.o. w Ł. kwotę 15.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 20 listopada 2001 r., a w pozostałej części, to jest co do kwoty 3.000 zł z odsetkami powództwo oddalił, wydał też stosowne orzeczenie w przedmiocie kosztów procesu. Zasądzona kwota stanowi karę umowną wynikającą z naruszenia przez pozwaną postanowienia § 9 umowy (określanej przez strony i Sąd jako „kontrakt”) zawartej między stronami w dniu 3 stycznia 2000 r., stosownie do którego pozwana zobowiązała się do nieświadczenia usług na rzecz firm konkurencyjnych w stosunku do powodowej spółki. Sąd II instancji zaakceptował ustalenia Sądu Rejonowego, stosownie do których pozwana była zatrudniona przez powoda na stanowisku handlowca w pełnym wymiarze czasu pracy, następnie zaś, w trakcie trwania stosunku pracy, rozpoczęła działalność gospodarczą i zawarła z powodem umowę na czas określony od dnia 3 stycznia 2000 r. do dnia 31 grudnia 2000 r., na podstawie której powodowa spółka powierzyła pozwanej zadania związane z obsługą klientów spółki w wyznaczonym rejonie Polski poprzez przyjmowanie zamówień, załatwianie reklamacji, dostarczanie towaru i pomoc merytoryczną, przy czym w umowie ustalono, że do zakresu zadań pozwanej należy realizowanie strategii działania spółki w rejonie działania, dynamiczny rozwój sprzedaży w powierzonym regionie, zapewnienie terminowej ściągłości należności od dłużników, przestrzeganie przepisów prawa pracy oraz zasad i przepisów BHP, ppoż. oraz innych zasad i przepisów prawa, organizacja procesu pracy w dążeniu do najefektywniejszego wykorzystania czasu pracy, dbania o interesy spółki i jej dobre imię, współpraca z sieciami, hurtowniami, detalem i gastronomią, podnoszenie swoich kwalifikacji, przestrzeganie zasad polityki kredytowej spółki i innych zarządzeń zarządu spółki. Umowa zawierała także dalsze postanowienia dotyczące odpowiedzialności za powierzony pozwanej majątek powoda, niepodlegania ubezpieczeniu społecznemu, kwartalnej oceny działalności pozwanej przez zarząd spółki. Pozwana miała otrzymywać wynagrodzenie w zryczałtowanej wysokości 1.100 zł plus VAT oraz premię kwartalną 3.000 zł plus VAT pod warunkiem realizacji kwartalnego planu sprzedaży w minimum 95% oraz zwrot udokumentowanych wydatków. Przewidziano możliwość rozwiązania umowy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, jak też zawarto zobowiązanie pozwanej do niepodejmowania w okresie obowiązywania umowy i 6 miesięcy po jej zakończeniu pracy na podstawie stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz innych podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną, jak też działalności takiej na własny rachunek a na wypadek naruszenia tego postanowienia przez pozwaną zastrzeżono karę umowną

w wysokości 3.000 zł za każdy miesiąc pozostały do zakończenia tego okresu. Pozwana nadal pozostawała w stosunku pracy i otrzymywała z tego tytułu wynagrodzenie a nadto pobierała wynagrodzenie wynikające z w/w umowy. Takie same umowy były zawierane przez innych pracowników powoda. Stosunek pracy został rozwiązany w dniu 31 października 2000 r. za porozumieniem stron, przy czym pozwana nie wypowiedziała umowy z dnia 3 stycznia 2000 r. uznając ją za jedną całość ze stosunkiem pracy. W grudniu 2000 r. pozwana podjęła pracę w firmie konkurencyjnej w stosunku do powodowej spółki.

Zdaniem Sądu Okręgowego poprawne są ustalenia, iż wiążący strony kontrakt ma charakter cywilnoprawny i nie był uzupełnieniem umowy o pracę. Pozwana zawarła ten kontrakt jako podmiot gospodarczy, a jego zakres wskazuje, iż strony łączyła umowa o świadczenie usług. Zawarcie tego kontraktu było dobrowolne i korzystne dla pracownika, nastąpiło też w innym czasie niż zawarcie umowy o pracę. Sąd II instancji nie podzielił też zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. wskazując, że Sąd I instancji uzasadnił podstawę prawną wyroku i przytoczył odpowiednie przepisy prawa, zaś ustosunkowując się do zarzutów apelacji dotyczących oceny dowodów stwierdził, że nie ulega wątpliwości, iż przyczyny podane jako podstawy odmowy wiarygodności zeznań świadków są wystarczające. Za nietrafny uznano także zarzut naruszenia art. 483 § 1 k.c. przyjmując, że cywilnoprawny charakter umowy umożliwiał wprowadzenie postanowień o karze umownej, a brak szkody nie jest przyczyną uzasadniającą oddalenie powództwa. Bezzasadnym jest także zarzut rażącego wygórowania kary umownej, gdyż mając na uwadze zwyczaje panujące w obrocie gospodarczym zastrzeżenie kary umownej w wysokości odpowiadającej miesięcznym dochodom nie jest wyjątkiem. Za bezzasadny uznano także zarzut naruszenia art. 201 k.p.c. wobec ustalenia, że strony łączy umowa cywilnoprawna.

Kasację od powyższego wyroku wniosła pozwana powołując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy. Odnośnie pierwszej podstawy kasacyjnej wskazano w szczególności, iż doszło do naruszenia art. 353¹ k.c. i art. 58 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 18 § 2 k.p. i art. 101² § 1-3 k.p. poprzez uznanie, że cywilnoprawny charakter łączącego strony kontraktu stanowi samoistną i wystarczającą podstawę swobodnego ustalenia wzajemnych praw i obowiązków stron bez względu na fakt łączącego strony równoległe stosunku pracy o treści odpowiadającej treści kontraktu i bez względu na obowiązujące

w tym zakresie przepisy kodeksu pracy o zakazie konkurencji, a także przepisy prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych, nadto naruszenie art. 353¹ k.c. w zw. z art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i art. 10 k.p. poprzez nieodpłatne ograniczenie swobody wyboru pracy po ustaniu kontraktu. Odnośnie drugiej podstawy kasacyjnej wskazano, iż doszło do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie przez Sąd II instancji wskazania w uzasadnieniu wyroku przyczyn uznania za niesprzeczny z ustawą postanowień umowy o karze umownej oraz całkowity brak odniesienia do zarzutu obejścia przepisów prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych, a przez to niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku, a nadto naruszenie art. 201 k.p.c. w zw. z art. 476 k.p.c. poprzez rozpoznanie sprawy w niewłaściwym postępowaniu odrębnym. Powołując powyższe podstawy powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Ł., a także wyroku Sądu I instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznając kasację pozwanej zwrócić uwagę należy, iż stosownie do art. 3 ustawy z dnia 22 grudnia 2004 roku o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. Z 2005 r. Nr 13, poz. 98) do jej rozpoznania stosuje się przepisy kodeksu postępowania cywilnego obowiązujące przed dniem 6 lutego 2005 r.

Kasacja pozwanej jest uzasadniona.

W pierwszej kolejności dostrzec trzeba, iż sądy obu instancji błędnie zakwalifikowały umowę zawartą przez strony jako umowę o świadczenie usług, odrębną od wiążącej strony umowy o pracę i nie będącą jej uzupełnieniem. W świetle ustaleń faktycznych Sądów obu instancji nie budzi wątpliwości, iż charakter czynności wykonywanych przez pozwaną w ramach umowy o pracę i na podstawie tzw. kontraktu był tożsamy lub bardzo zbliżony. Sąd w zaskarżonym wyroku nie odniósł się wprawdzie do kwestii, czy możliwym było oddzielenie czynności pozwanej z obu tych umów oraz czy były one wykonywane w tym samym czasie, co miałoby istotne znaczenie dla zakwalifikowania umowy z dnia 3 stycznia 2000 r., jednakże sama treść tej umowy, wynikająca z ustaleń faktycznych stojących u podstaw zaskarżonego wyroku, nawet bez ustaleń we wskazanym wyżej zakresie, jednoznacznie przesądza, iż w istocie miała ona charakter umowy o pracę (art. 22 § 1 k.p.). Doktryna i orzecznictwo zgodnie wskazują,

że istotnymi elementami stosunku pracy, odróżniającymi go od stosunków wynikających z umów cywilnoprawnych są: obowiązek świadczenia pracy osobiście, w sposób podporządkowany pracodawcy oraz ponoszenie ryzyka gospodarczego i osobowego przez pracodawcę. Treść łączącej strony umowy jednoznacznie wskazuje, iż elementy te w nim występują. Umowa wprost zobowiązuje pozwaną do przestrzegania przepisów prawa pracy oraz zasad i przepisów BHP, nakazuje organizowanie procesu pracy w dążeniu do najefektywniejszego wykorzystania czasu pracy, podnoszenie kwalifikacji i przestrzeganie zarządzeń zarządu powodowej spółki. Wyraźnie zatem z umowy wynika obowiązek pozwanej podporządkowania się pracodawcy i dyscyplinie pracowniczej, element, który przy umowie cywilnoprawnej nie występuje. Postanowienia umowy wskazują także na ponoszenie ryzyka gospodarczego i osobowego przez pracodawcę, w przeciwnym bowiem wypadku niezrozumiałym byłyby motywy zobowiązywania pozwanej do przestrzegania przepisów BHP, nakazu efektywnego wykorzystania czasu pracy i podnoszenia kwalifikacji. Nie sposób też nie dostrzec, iż postanowienia umowy o wynagrodzeniu są również charakterystyczne dla umowy o pracę, a to stałe miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe, niezależne od efektów pracy oraz kwartalna premia zależna od wykonania planu. Poza premią, określoną w sposób typowy dla stosunku pracy, brak charakterystycznych dla stosunku cywilnoprawnego elementów związania wynagrodzenia z osiąganymi efektami. Umowa nie obciąża też ryzykiem prowadzonej działalności pozwanej.

Sąd Okręgowy, mimo wyraźnych zarzutów apelacji dotyczących charakteru zawartej przez strony umowy, w ogóle nie rozważył jej istotnych elementów decydujących o zakwalifikowaniu powstałego stosunku prawnego. Podnoszone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku argumenty o dobrowolności zawarcia umowy oraz zawarcia jej w innym czasie niż umowy o pracę z punktu widzenia istoty łączącego strony stosunku pozostają bez znaczenia. Stosownie do art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 tego artykułu jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Okoliczność, że strony wcześniej już łączyła umowa o pracę powoduje, iż umowę z dnia 3 stycznia 2000 r. traktować należy jako modyfikującą już istniejący stosunek pracy w zakresie wynagrodzenia i precyzującą zakres obowiązków pracownika, nie sposób zaś przyjąć, że doszło do powstania między stronami odrębnego od stosunku pracy stosunku cywilnoprawnego.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, iż dopuszczalne jest zawarcie przez pracodawcę z pracownikiem umowy cywilnoprawnej (o świadczenie usług, agencyjnej czy też o dzieło), jednakże umowa taka powinna dotyczyć innych czynności, niż wynikające z umowy o pracę, a także nie mogą w niej przeważać elementy charakterystyczne dla umowy o pracę (m. in. w wyroku z dnia 2 grudnia 1975 r. sygn. I PRN 42/75 nie publikowanym, uchwale z dnia 12 marca 1969 r. sygn. III PZP 1/69 publikowanej OSNC 1969/11/197, uchwale z dnia 12 kwietnia 1994 r. sygn. I PZP 13/94 publikowanej OSNP 1994/3/39), a stanowisko to było akceptowane przez doktrynę. Jakkolwiek w późniejszym okresie zarysowało się, szczególnie w doktrynie, stanowisko bardziej liberalne, dopuszczające zawieranie przez pracodawcę i pracownika umów cywilnoprawnych dotyczących świadczenia poza czasem pracy dodatkowej pracy tego samego rodzaju, co wynikająca ze stosunku pracy, to jednak odnoszone jest ono do pracy charakteryzującej się dużym stopniem samodzielności, której z natury obce jest podporządkowanie, jak na przykład pracy naukowej. Jednakże i to liberalne stanowisko nie pozwala zakwalifikować jako umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług zawartej przez pracodawcę z pracownikiem umowy zawierającej elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, w niniejszej zaś sprawie elementy takie przedmiotowa umowa zawiera.

Jakkolwiek kasacja wprost nie zarzuca naruszenia art. 22 § 1 i § 1¹ kodeksu pracy, to, zarzucając naruszenie prawa materialnego, podnosi, iż doszło do naruszenia art. 353¹ kodeksu cywilnego, a także art. 58 § 1 i 2 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy w zw. z art. 18 § 2 kodeksu pracy oraz art. 101² § 1-3 kodeksu pracy tj. przepisów prawa pracy o zakazie konkurencji, a podnosząc zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c., wskazuje na brak odniesienia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do podnoszonego w apelacji zarzutu obejścia prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych, a przez to niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku, a także naruszenia art. 201 k.p.c. w związku z art. 476 k.p.c. poprzez nierozpoznanie sprawy we właściwym postępowaniu odrębnym, a uzasadniając ten zarzut wywodzi, że sprawa powinna być rozpoznana w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, jako dotycząca roszczeń ze stosunkiem pracy związanych. W sytuacji kiedy poczynione w sprawie przez Sądy obu instancji ustalenia faktyczne dają dostateczne podstawy do właściwego zakwalifikowania umowy zawartej przez strony, przy czym kwalifikacja ta jest niezbędna dla rozważenia zasadności wyżej przedstawionych zarzutów kasacji, zachodzi konieczność dokonania takiej kwalifikacji przez Sąd Najwyższy, pomimo że

zarzut naruszenia art. 22 § 1 i § 1¹ nie został podniesiony. Ocena umowy stron jako umowy o pracę przesądza zasadność zarzutu naruszenia art. 353¹ k.c. w związku z art. 101² k.p., albowiem strony nie mogły swobodnie regulować w umowie postanowień tzw. klauzuli konkurencyjnej, ale zakres tej swobody ograniczony był przez powołany przepis kodeksu pracy. Jednocześnie kwalifikacja zawartej przez strony umowy jako umowy o pracę przesądza potrzebę rozstrzygnięcia sprawy w oparciu o przepisy prawa pracy, a przez to czyni zbędnymi dalsze rozważania dotyczące zarzutów przytoczonych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej, jako będących konsekwencją nieprawidłowego zakwalifikowania umowy w zaskarżonym wyroku.

Skoro przedmiotowa umowa stanowi umowę uzupełniającą i modyfikującą stosunek pracy łączący strony, nie zmieniając jednak jego istoty, to niniejsza sprawa stanowi sprawę z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., podlegającą rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Rozpoznanie sprawy w postępowaniu odrębnym w sprawach gospodarczych stanowiło naruszenie art. 201 k.p.c. w zw. z art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy. W szczególności Sąd II instancji rozpoznając sprawę we właściwym postępowaniu odrębnym powinien, na podstawie art. 378 § 1 k.p.c., z urzędu wziąć pod uwagę nieważność postępowania przed Sądem Rejonowym wynikającą ze sprzeczności składu tego sądu z przepisami prawa (art. 47 § 1 k.p.c. i art. 379 pkt 4 k.p.c.). Ewentualne uchylenie w wyniku uwzględnienia kasacji tylko wyroku Sądu II instancji obligowałoby ten Sąd do wydania, po ponownym rozpoznaniu sprawy, orzeczenia wskazanego w art. 386 § 2 k.p.c. W tej sytuacji za właściwe należy uznać uchylenie na podstawie 393¹³ § 1 k.p.c. zaskarżonego wyroku, jak też wyroku Sądu I instancji, zniesienie postępowania przed tym ostatnim Sądem na podstawie art. 393¹⁹ w zw. z art. 386 § 2 k.p.c. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu – Sądowi Pracy.

Ponownie rozpoznając sprawę w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd stosuje do oceny zasadności roszczenia powoda i zarzutów pozwanej przepisy prawa pracy, czyniąc przy tym niezbędne dla zastosowania tych przepisów ustalenia faktyczne.