



Sygn. akt V CSK 468/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Teresa Bielska-Sobkowicz (przewodniczący)

SSN Krzysztof Pietrzykowski

SSN Kazimierz Zawada (sprawozdawca)

Protokolant Ewa Zawisza

w sprawie z powództwa G. Sp. z o.o. w [...]

przeciwko Z. K.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Cywilnej w dniu 30 marca 2017 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]

z dnia 3 marca 2016 r., sygn. akt V ACa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

G. sp. z o.o. z siedzibą w [...] wniosła o zasądzenie od Z. K. 238.217,06 zł z ustawowymi odsetkami od 9 marca 2012 r. tytułem rozliczenia kontraktu menedżerskiego; umowy zarządzania oddziałem spółki, w której pozwany w zamian za wynagrodzenie uzależnione od osiągniętego zysku zobowiązał się świadczyć z zachowaniem należytej staranności powodowej spółce, pozostając w jej dyspozycji co najmniej 9 godzin dziennie, usługi doradcze w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania oddziałem w charakterze dyrektora.

Kontrakt obowiązywał od 1 stycznia 2007 r. do 31 marca 2010 r. W § 11 określał algorytm, zgodnie z którym należy obliczać wynagrodzenie wykonawcy za prawidłowe wykonywanie zobowiązań. Uwzględniał on w bliżej opisany sposób takie czynniki, jak: wielkość sprzedaży, koszty zakupu, koszty funkcjonowania oddziału, sumę składek odprowadzanych z tytułu wynagrodzenia wykonawcy do ZUS, podatek dochodowy odprowadzany od wynagrodzenia wykonawcy. Dopuszczona była na określonych warunkach wypłata wynagrodzenia zaliczkowego.

Dochodzona pozwem z powołaniem się na art. 471 k.c. kwota stanowiła, zdaniem powodowej spółki, różnicę między sumą zaliczek wypłaconych pozwanemu w czasie trwania umowy, a sumą należnego pozwanemu w tym czasie wynagrodzenia ustalonego zgodnie z algorytmem sformułowanym w § 11, tj. odpowiadała „ujemnej wartości wynagrodzenia” wynikającej z zastosowania tego algorytmu, traktowanej jako strata powodowej spółki, podlegająca wyrównaniu przez menedżera z chwilą rozwiązania umowy.

Przed zawarciem kontraktu menedżerskiego pozwany, najpierw, od 1997 r., pracował w powodowej spółce na stanowisku handlowca, a następnie, od 2002 r., był zatrudniony jako samodzielny przedsiębiorca na stanowisku dyrektora oddziału. Kontrakt menedżerski został rozwiązany w dniu 31 marca 2010 r. z inicjatywy strony powodowej w związku z restrukturyzacją. Dnia 1 kwietnia 2010 r. strony zawarły umowę agencyjną na czas nieokreślony, na podstawie której pozwanemu

jako agentowi przysługiwało wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości 4000 zł, plus: VAT, prowizja z tytułu zawartych umów w wysokości 6% zysku, premia uznaniowa.

W czasie trwania kontraktu menedżerskiego strona powodowa przedstawiała pozwanemu co miesiąc raporty dokumentujące obrót oraz zysk lub straty. Pozwany podpisywał raporty. Miał możliwość ich weryfikacji. Kluczowy dla niego był obrót, którego wartość w latach 2007 - 2010 wyniosła 12.000.000 zł. Na podstawie sprzedanych towarów pozwany obliczył, iż zysk oddziału w tych latach wyniósł 3.000.000 zł. Comiesięczne raporty potwierdzały jednak zysk tylko w kilku miesiącach.

W dniu 6 sierpnia 2010 r. strony podpisały porozumienie w sprawie uznania przez pozwanego zadłużenia wobec powodowej spółki w wysokości 261.571,10 zł, obliczonego zgodnie z algorytmem określonym w § 11 umowy, i sposobu spłaty tego zadłużenia. Jednocześnie strony zawarły aneks do umowy agencyjnej, w którym obniżyły wysokość prowizji.

W dniu 30 listopada 2011 r. pozwany wypowiedział umowę agencyjną i złożył pismo, w którym wyjaśnił, że nie akceptuje długu opisanego w porozumieniu z dnia 6 sierpnia 2010 r. Oświadczył, że podpisał to porozumienie pod groźbą utraty pracy. Zakwestionował też algorytm określony w § 11 umowy. Wskazał, że z tego algorytmu wynika, iż świadczenie przez niego pracy byłoby nieodpłatne. Zaliczenie wynagrodzenia pozwanego do kosztów funkcjonowania oddziału uznał za nielogiczne.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 13 marca uwzględnił powództwo na podstawie art. 471 k.c. Przyjął, że kontrakt menedżerski nie był sprzeczny z zasadami współżycia społecznego w zakresie dotyczącym określenia wynagrodzenia należnego pozwanemu, i pozwany w porozumieniu z dnia 6 sierpnia 2010 r. skutecznie uznał dług wobec strony powodowej.

W dniu 5 marca 2014 r. Sąd Apelacyjny zmienił wyrok Sądu Okręgowego i oddalił powództwo. W ocenie Sądu Apelacyjnego, kontrakt był nieważny ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 w związku z art. 353¹ k.c.), wobec czego bezskuteczne było też uznanie długu przez pozwanego w porozumieniu z dnia 6 sierpnia 2010. „Wynagrodzenie ujemne”

pozwanego obliczone przez stronę powodową na podstawie algorytmu określonego w § 11 umowy, mające w jej przekonaniu uzasadniać dochodzoną kwotę Sąd Apelacyjny uznał za wewnętrźnie sprzeczne. W sprawie, inaczej niż przyjął Sąd Okręgowy, nie zostały, zdaniem Sądu Apelacyjnego, wykazane przesłanki odpowiedzialności pozwanego na podstawie art. 471 k.c.

Na skutek skargi kasacyjnej strony powodowej Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 9 kwietnia 2015 r., V CSK 398/14, uchylił wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 5 marca 2014 r. i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy za uzasadniony uznał zarzut naruszenia art. 471 k.c. w związku z art. 750 k.c. Według Sądu Najwyższego, w świetle ogólnikowych ustaleń faktycznych nie można ocenić, czy przewidziany w umowie sposób wyznaczania wysokości wynagrodzenia był sprzeczny z zasadami uczciwości kupieckiej. Poczynione przez Sąd Apelacyjny ustalenia nie obejmują koniecznych danych, np. poziomu procentowego podziału zysku na część przypadającą powodowi i część przeznaczoną na finansowanie kosztów oddziału, a w nadwyżce – na wynagrodzenie pozwanego. Brak również wyjaśnienia pojęcia „ujemnego wynagrodzenia pozwanego”, jak też odniesienia się do poziomu osiągniętego zysku i porównania go z poziomem zysku możliwego do osiągnięcia.

Ponadto, jeżeli nawet postanowienie umowy dotyczące wynagrodzenia było nieważne, to nie mogło to oznaczać automatycznie nieważności całej umowy. Nie budzi wątpliwości, że pozwany wykonał na rzecz powoda określone usługi. Stwierdzenie nieważności postanowienia umowy dotyczącego algorytmu wynagrodzenia powoduje konieczność określenia wynagrodzenia, jakie należałoby się pozwanemu za świadczone na rzecz powodowej spółki usługi na podstawie art. 735 § 2 w związku z art. 750 k.c. i dokonanie rozliczenia przy uwzględnieniu tego wynagrodzenia.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 3 marca 2016 r. oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 13 marca 2013 r. Sąd Apelacyjny uznał, że algorytm zawarty w umowie o współpracę nie był niesłuszny ani niesprawiedliwy, a zatem umowa nie była nieważna. Sąd Apelacyjny wskazał w szczególności, że nie zostało wykazane, aby niemożliwe było

osiągnięcie pułapu obrotów i zysku zapewniającego godziwe wynagrodzenie menedżerowi oddziału. Pozwany zadowalał się pobieraniem wynagrodzenia zaliczkowego zakładając, że nie zostanie ono nigdy rozliczone. Obowiązek wykazania, że mógł on w ramach oddziału wypracować stosowny zysk, obciążał jego (art. 6 k.c.). W kilku miesiącach pozwanemu udało się wypracować dochody pozwalające na znaczną gratyfikację, a zatem godziwe wynagrodzenie było możliwe do osiągnięcia przy dołożeniu przez pozwanego należytej staranności. Pozwany zatem nienależycie wykonał obowiązki kontraktowe (art. 471 k.c.). Nie osiągnął stosownego pułapu obrotów bez wykazania obiektywnych przeszkód. W wyniku tego strona powodowa poniosła szkodę w postaci relatywnie wyższych kosztów funkcjonowania oddziału w części, w jakiej te koszty powinien ponieść, zgodnie z umową, pozwany.

Zaskarżając w całości wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 3 marca 2016 r., pozwany przytoczył jako podstawy kasacyjne naruszenie art. 5, 6, 58 § 1 i 2, art. 353¹, art. 471, 735 i 750 k.c., naruszenie art. 22 § 1, 1¹ i 1² k.p. oraz naruszenie art. 398²⁰, art. 278 § 1, art. 378 § 1, art. 328 § 2, art. 382 i art. 391 § 1 k.p.c. – w różnych układach i powiązaniach.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Według art. 398²⁰ k.p.c., sąd, któremu sprawa wskutek uwzględnienia skargi kasacyjnej została przekazana do ponownego rozpoznania, jest związany wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Związanie obejmuje wykładnię przepisów prawa, które były rozpatrywane w ramach oceny zarówno pozytywnej, jak negatywnej przytoczonych podstaw kasacyjnych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2012 r., V CSK 472/11, 26 marca 2014 r., V CSK 284/13, i 7 kwietnia 2016 r., II CSK 230/15).

Podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 398²⁰ k.p.c. okazał się uzasadniony w zakresie dotyczącym wykładni przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 kwietnia 2015 r., V CSK 398/14, art. 353¹ w związku z art. 58 § 2 k.c.

Przekazując sprawę do ponownego rozpoznania Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 kwietnia 2015 r., V CSK 398/14, wskazał, że dopuszczalne jest uzależnienie w umowie wysokości wynagrodzenia menedżera od zysku

zarządzanego przez niego oddziału przedsiębiorstwa, zarazem podkreślając konieczność uwzględnienia przy ocenie skuteczności rozpatrywanej umowy, w świetle wymienionych przepisów, odpłatnego jej charakteru, wymagającego zapewnienia menedżerowi godziwego wynagrodzenia. Choć wynagrodzenie menedżera może być powiązane z osiąganymi wynikami, to jednak nie w taki sposób, aby mimo prawidłowego i z należytą starannością wykonywania swoich obowiązków nie mógł on, niezależnie od realiów gospodarczych i mniejszej lub większej rentowności zarządzanego przedsiębiorstwa, uzyskać w ogóle wynagrodzenia lub by jego wynagrodzenie było „ujemne”, tj. miałby on sam jeszcze stać się zobowiązany do zapłaty zleceniodawcy w razie nieosiągnięcia na odpowiednim poziomie wyników zarządzania w określonym czasie. W nawiązaniu do przedstawionej wykładni art. 353¹ w związku z art. 58 § 2 k.c. Sąd Najwyższy wyjaśnił, uwzględniając zarzut naruszenia art. 471 w związku art. 750 k.c., że oceny Sądu Apelacyjnego, wyrażonej w wyroku z dnia 5 marca 2014 r., o sprzeczności sposobu ustalenia wynagrodzenia pozwanego z zasadami współżycia społecznego nie można było zaakceptować wyłącznie ze względu na braki w poczynionych dotąd w sprawie ustaleniach faktycznych, przede wszystkim ze względu na ich zbytnią ogólność.

Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyraził natomiast zapatrywanie, iż „z zapisu umowy menedżerskiej nie wynika (nawet pośrednio), że osiągnięcie przez oddział jakiegokolwiek zysku dla powódki daje gwarancję otrzymania wynagrodzenia (gratyfikacji) dla kierującego oddziałem menedżera (pozwanego)”. Według Sądu Apelacyjnego, łącząca strony umowa była umową rezultatu. Obowiązkiem pozwanego było osiągnięcie określonego w umowie pułapu obrotów. Nieanalizowanie przez pozwanego comiesięcznych raportów opracowywanych przez powodową spółkę i niewykonanie obowiązku osiągnięcia przez oddział określonego pułapu obrotów uzasadniało powstanie po stronie powodowej spółki uwzględnionego roszczenia z tytułu rozliczenia „ujemnego wynagrodzenia” pozwanego. Inne przejawy nienależytego wykonywania przez pozwanego obowiązków menedżera nie zostały wskazane w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Taka interpretacja umowy łączącej strony, po pierwsze, nie znajduje podstaw w ustaleniach faktycznych. Z ustaleń tych wynika, że pozwany wykonywał różnorodne czynności menedżerskie związane z prowadzeniem oddziału i pozostawał do dyspozycji powodowej spółki przez dziewięć godzin dziennie.

Po drugie, taka interpretacja nie odpowiada przyjętej przez Sąd Najwyższy w wyroku kasatoryjnym wykładni art. 353¹ k.c. w związku z art. 58 § 2 k.c., wykluczającej dopuszczalność całkowitego uzależnienie wynagrodzenia menedżera od rezultatu rozumianego jako określona w umowie rentowność oddziału. W świetle tej wykładni, wiążącej zgodnie z art. 398²⁰ k.p.c. nie tylko Sąd Apelacyjny, ale i Sąd Najwyższy w składzie orzekającym obecnie, umowa nie może określać wynagrodzenia menedżera w całkowitym oderwaniu od podejmowanych przez niego w tym charakterze działań ocenianych według kryterium należytej staranności, czyli od należytego spełnienia świadczenia.

W tym kontekście doniosłe znaczenie miała wskazana przez Sąd Najwyższy w wyroku kasatoryjnym potrzeba uwzględnienia odpłatnego charakteru umowy menedżerskiej i niedopuszczalności pozbawienia menedżera wynagrodzenia lub ustalenia jego wynagrodzenia „jako wartości ujemnej” w oderwaniu od należytego wykonywania umowy. Sąd Apelacyjny nie wyjaśnił jednak procentowego podziału zysku, m.in. na część przeznaczoną na finansowanie oddziału i na część przeznaczoną na wynagrodzenie pozwanego, jak również nie zinterpretował pojęcia „ujemnego wynagrodzenia pozwanego”, choć wymagała tego cecha odpłatności umowy menedżerskiej wskazana przez Sąd Najwyższy jako granica wyrażonej w art. 353¹ k.c. swobody umów.

Sąd Apelacyjny naruszył też art. 278 § 1 w związku z art. 391 § 1 i art. 382 k.p.c. przez oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu księgowości, rachunkowości i finansów. Nie przekonuje twierdzenie Sądu Apelacyjnego, że taki dowód zmierzałby do interpretacji umowy i wykazania, że przewidziany w niej algorytm nie zapewniał pozwanemu osiągnięcia wynagrodzenia. Interpretacja postanowień umowy jest oczywiście domeną sądu. To jednak, czy określony w umowie algorytm zapewniał pozwanemu uzyskanie wynagrodzenia jest już okolicznością, która może być przedmiotem dowodu z opinii

biegłego, skoro w świetle wykładni dokonanej przez Sąd Najwyższy do oceny umowy na gruncie swobody umów i zasad uczciwości kupieckiej konieczne było ustalenie poziomu procentowego podziału zysku oraz porównanie wartości rzeczywistego zysku i zysku możliwego do wypracowania. Wykładnia prawa dokonana przez Sąd Najwyższy może uzasadnić potrzebę wskazania nowych faktów oraz przeprowadzenia dalszych dowodów, umożliwiających subsumcję według wykładni wskazanej przez Sąd Najwyższy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2007 r., III CZP 162/06).

Sąd Apelacyjny choć uznał powództwo za uzasadnione na podstawie art. 471 w związku z art. 361 § 2 k.c., skupił swe rozważania na kwestii wysokości należnego pozwanemu wynagrodzenia – w tym na dopuszczalności ukształtowania wynagrodzenia pozwanego jako „wynagrodzenia ujemnego”. Czym innym jednak jest pierwotne roszczenie o wynagrodzenie z tytułu wykonania umowy (roszczenie o spełnienie świadczenia pieniężnego), a czym innym wtórne roszczenie odszkodowawcze, o którym mowa w art. 471 k.c. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2000 r., IV CKN 92/00, i 9 maja 2013 r., II CSK 602/12).

Pierwotne roszczenie powstaje, jeżeli ziszcza się określone przesłanki; co do przesłanek powstania roszczenia wynikającego z umowy zob. w szczególności art. 56 i 353¹ k.c. Jeżeli roszczenie powstało i nie upadło, ani nie wygasło, ani też nie zaszły inne prawem przewidziane przeszkody, powinno być spełnione w istniejącym kształcie pod rygorem zastosowania wymuszających to środków prawnych.

Artykuł zaś 471 k.c. przewiduje odpowiedzialność odszkodowawczą za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania. Zakłada zatem istnienie zobowiązania do spełnienia świadczenia. Na podstawie tego przepisu naprawieniu podlega szkoda wyrządzona przez dłużnika wierzycielowi wskutek niespełnienia lub nienależytego spełnienia oznaczonego świadczenia z przyczyn, za które ponosi on odpowiedzialność; przy czym domniemywa się, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie nastąpiło z przyczyn, za które dłużnik odpowiada, dłużnik zaś odpowiada, z zastrzeżeniem wyjątków wynikających z ustawy lub czynności

prawnej, za niezachowanie należytej staranności (art. 472 k.c.), tj. takiej staranności, o jakiej mowa w art. 455 k.c. – czyli na zasadzie winy (por. np. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2003 r., III CZP 6/03, 15 maja 2008 r., I CSK 548/07, i 10 września 2015 r., II CSK 587/14).

Pozwany zobowiązany był do stałego świadczenia powodowej spółce usług doradczych w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania oddziałem. Zgodnie z art. 472 k.c. i wyraźnym postanowieniem umowy powinien te usługi świadczyć z zachowaniem należytej staranności, czyli z zastrzeżeniem odpowiedzialności odszkodowawczej opartej na zasadzie domniemanej winy za niewykonania lub nienależytego wykonania swych obowiązków.

Wzajemny obowiązek powodowej spółki obejmował zapłatę wynagrodzenia w wysokości uzależnionej ujmując rzecz ogólnie od wyników ekonomicznych działalności oddziału kierowanego przez pozwanego. Uzgodniony w umowie sposób obliczenia wynagrodzenia należnego pozwanemu jest jednak, jak wiadomo, sporny, nie tylko co do mechanizmu i rezultatów jego zastosowania, ale i co do samej jego dopuszczalności - zgodności z obowiązującym prawem. Gdyby uzgodniony sposób nie naruszał prawa i obowiązywał strony, w wypadku wypłacenia pozwanemu niższej kwoty od należnej zgodnie z umową, pozwany powinien mieć wobec powodowej spółki roszczenie o zapłatę pozostałej części, w razie zaś wypłacenia pozwanemu wyższej kwoty od należnej zgodnie z umową, roszczenie powinna mieć z tego tytułu powodowa spółka wobec pozwanego. W zasadzie podstawę żądania zwrotu odpowiedniej kwoty w razie zapłaty sumy przewyższającej wymagane świadczenie stanowią przepisy o nienależnym świadczeniu (art. 410 k.c.), nie można jednak wykluczyć też oparcia żądania zwrotu na umowie, w razie zastrzeżenia w niej odpowiedniego roszczenia; kwestia zwrotu wynagrodzenia spełnionego za świadczenie wzajemne i właściwego reżimu prawnego tego zwrotu pojawia się również w przypadkach skorzystania ze środków stanowiących sankcję nieprawidłowego wykonania świadczenia wzajemnego (por. co do tego np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2009 r., IV CSK 523/08).

W świetle powyższych uwag, odpowiedzialność odszkodowawczą kontraktową pozwanego na podstawie art. 471 k.c. mogłoby zatem uzasadniać tylko niewykonanie lub nienależyte wykonanie przez niego obowiązku świadczenia usług doradczych w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej oddziału i zarządzania oddziałem. Tymczasem w sprawie brak jakichkolwiek ustaleń mogących wskazywać na wysuwanie przez powodową spółkę zarzutów co do prawidłowości wykonywania obowiązków przez pozwanego, aby zaś niewykonanie lub nienależyte wykonanie przez niego obowiązków, mogło uzasadniać odpowiedzialność na podstawie art. 471 k.c., musiałoby ono być jeszcze zawinione i spowodować szkodę, której ciężar dowodu, jak i ciężar dowodu jej związku z tym niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem, inaczej niż ciężar dowodu winy, spoczywałby na stronie powodowej. Kontrowersja co do wysokości wynagrodzenia należnego pozwanemu zgodnie z określonym w umowie algorytmem i obowiązku zwrotu przez pozwanego znacznej części wypłaconych mu zaliczek nie wykazuje w istocie żadnego związku z prawidłowo ujmowaną odpowiedzialnością odszkodowawczą kontraktową na podstawie art. 471 k.c. Plasuje się w całości w płaszczyźnie sporu przede wszystkim o zgodność z prawem uzgodnionego w § 11 umowy sposobu obliczenia wynagrodzenia pozwanego – czy uzgodniony sposób obliczenia wynagrodzenia pozwanego mieści się w granicach swobody umów, i ewentualnie - w razie ustalenia, że zaliczki w jakieś części przekraczały należne wynagrodzenie - sporu o podstawę prawną, i w ogóle możliwości, domagania się zwrotu nadwyżki.

Sąd Apelacyjny, uznając odpowiedzialność pozwanego na podstawie art. 471 w związku z art. 361 § 2 k.c. w zakresie zasądzonej przez Sąd Okręgowy kwoty, uczynił to w istocie bez ustalenia, że pozwany nie wykonał należycie swych obowiązków w zakresie zarządzania oddziałem i wyrządził spółce szkodę.

Rację ma również skarżący zarzucając naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. przez nie odniesienie się Sądu Apelacyjnego do zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 5 k.c. Wbrew twierdzeniom skarżącego umowa łącząca strony nie była „ukrytą” umową o pracę, do której miały zastosowanie przepisy art. 22 § 1, 1¹ i 1² k.p., ponieważ wynagrodzenie pozwanego niewątpliwie nie zależało od samego świadczenia pracy. Niemniej uwzględniając kontekst ocenianej umowy,

wcześniejszą i późniejszą współpracę stron oraz czas trwania ich współpracy w różnych formach prawnych, piastowanie przez pozwanego funkcji dyrektora oddziału powodowej spółki na podstawie kontraktu menedżerskiego było dla niego pracą w potocznym rozumieniu. Utrzymanie w mocy w takiej sytuacji zasądzenia przez Sąd pierwszej instancji wysokiej sumy, redukującej znacznie środki finansowe uzyskane przez pozwanego za tę potocznie rozumianą pracę, bez odniesienia się do podniesionego przez niego zarzutu nadużycia prawa przez stronę dochodzącą zapłaty stanowiło niewątpliwe naruszenie przez Sąd Apelacyjny art. 378 § 1 k.p.c. Warto zauważyć, że wykazanie naruszenia prawa procesowego może uzasadniać uwzględnienie skargi kasacyjnej, niezależnie od wyników oceny zarzutów materialnych, a nawet bez konieczności odniesienia się do nich (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2009 r., I CSK 196/09).

Z przedstawionych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

kc

aj