



Sygn. akt I PK 123/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. K.

przeciwko E. Spółce Akcyjnej w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę, premię,
odszkodowanie, odprawę pieniężną, odszkodowanie za utracone korzyści,
ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 września 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 22 grudnia 2016 r., sygn. akt IX Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w B. w wyroku z dnia 29 czerwca 2016 r., sygn. akt IV P (...), zasądził od E. S.A. w W. na rzecz J. K. kwotę 12.600 zł tytułem odprawy pieniężnej oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie dotyczącym:

ustalenia istnienia stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, premii, odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy, odszkodowania za utracone korzyści i ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Wyrok ten zaskarżył pozwany w części odnoszącej się do odprawy pieniężnej w wysokości 12.600 zł. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 22 grudnia 2016 r., sygn. akt IX Pa (...), oddalił apelację.

Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę u pozwanego w okresie od 1 września 1996 r. do 28 lutego 2013 r. Pracowała kolejno na stanowiskach: sekretarki handlowej, pełniącej obowiązki kierownika stoiska, kierownika stoiska, pełniącej obowiązki dyrektora klubu, dyrektora klubu, dyrektora salonu, menadżera salonu. Wynagrodzenie za pracę powódki ostatnio wynosiło kwotę 4.200 zł miesięcznie. Z dniem 28 lutego 2013 r. strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron. Do rozwiązania umowy o pracę doszło z inicjatywy pozwanego po przedstawieniu powódce propozycji prowadzenia salonu E. w C. w ramach działalności gospodarczej, którą powódka miała założyć. Strona pozwana w ramach sieci salonów posiada część tzw. salonów partnerskich, które są prowadzone przez partnerów handlowych na podstawie umów cywilnoprawnych. Powódka została poinformowana, że w przypadku, gdy nie wyrazi zgody na współpracę, jej stosunek pracy nie będzie kontynuowany. Powódka wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę i rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej na własny rachunek i ryzyko. Pracownicy dotychczas zatrudnieni przez pozwanego stali się pracownikami powódki. Powódka miała swobodę w zakresie zatrudnienia nowych pracowników, a także ustalania ich warunków wynagrodzenia. Z tytułu prowadzenia salonu w C. powódka otrzymywała wynagrodzenie, które po odliczeniu obciążeń (wynagrodzeń pracowników) stanowiło zysk powódki. Towary znajdujące się w salonie należały do pozwanego; powódka była zobowiązana do sprawowania pieczy nad mieniem i na zasadach określonych w umowie o współpracy ponosiła odpowiedzialność za niedobory w towarach. Powódka ustalała grafiki dla podległych pracowników, które były jednak przekazywane do akceptacji pracownikowi pozwanego J. P. W grafiku powódka również była zobowiązana do ujmowania swojej osoby z zagospodarowaniem nominału czasu pracy właściwego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Pozwany, jako

partner handlowy powódki, chciał wiedzieć, w jakim konkretnie czasie powódka będzie przebywała w salonie. Specyfika zawartej pomiędzy stronami umowy handlowej wymagała jak największego osobistego zaangażowania powódki i jej obecności na terenie salonu, a także sprawowania nadzoru nad podległymi pracownikami. J. P. odbywał także wizyty w salonie. Sprawdzał, czy zachowane są standardy obowiązujące w salonach pozwanego, zasady promocji, ułożenie towarów. Zwracał powódce uwagę w tym zakresie. Powódka w okresach nieobecności wskazywała samodzielnie zastępcę. Ryzyko sprzedażowe w salonie obciążało powódkę. Wynagrodzenie wynikające z umowy o współpracy częściowo zależne było od wyników sprzedażowych całego salonu. Umowa o współpracę z dnia 1 marca 2013 r. została wypowiedziana przez pozwanego po 8 miesiącach współpracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że stron od dnia 1 marca 2013 r. nie wiązała umowa o pracę. Sąd ten uznał zasadność roszczenia powódki w części dotyczącej odprawy pieniężnej, stwierdzając jednak, że powódka nie może wywodzić prawa do tego świadczenia z tytułu rozwiązania umowy o współpracy, gdyż umowa ta miała charakter cywilnoprawny. Może natomiast wywodzić to prawo z rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 28 lutego 2013 r., bowiem rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika. Nie doszłoby do rozwiązania umowy o pracę wiążącej strony, gdyby nie zmiana koncepcji prowadzenia salonu. W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy – rozpoznając apelację pozwanej – uznał, że Sąd pierwszej instancji nie naruszył art. 321 § 1 k.p.c., wskazując, że powódka w pozwie *expressis verbis* wносиła o zasądzenie na jej rzecz, obok innych roszczeń, odprawy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę. Z kolei w piśmie procesowym z dnia 12 listopada 2015 r. wskazała sposób wyliczenia odprawy, określając, że odprawa jest trzykrotnością wynagrodzenia, które otrzymywała w kwocie 4.200 zł. Zeznając jako strona, powódka podała, że kwotę 4.200 zł zarabiała na podstawie umowy o pracę na dzień rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron. Wskazała również, że należności wynikające z umowy o współpracę zostały rozliczone, a w tym postępowaniu powódka domagała się wynagrodzenia pracowniczego, które

przysługiwałoby jej jako pracownikowi, a także premii, którą powódka wcześniej otrzymywała. Powyższe okoliczności świadczą o tym, że odprawa pieniężna, o którą występuje powódka, dotyczy rozwiązania stosunku pracy z dniem 28 lutego 2013 r. Sąd drugiej instancji uwzględnił w swojej ocenie to, że powódka w oświadczeniu złożonym na rozprawie w dniu 7 grudnia 2015 r., podała, że domaga się „ustalenia stosunku pracy i dalej świadczeń wynikających ze stosunku pracy”, w tym m.in. odprawy. Według Sądu żądanie odprawy pieniężnej powinno być związane albo z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 28 lutego 2013 r. albo z rozwiązaniem umowy o współpracę (uznawanej przez powódkę za umowę o pracę), inna jest w obu przypadkach podstawa faktyczna roszczenia. Nie byłoby prawidłowe działanie Sądu, który stwierdza, że przedmiotem sporu jest odprawa pieniężna i arbitralnie przypisuje podstawę faktyczną związaną z rozwiązaniem jednej z umów. Niemniej jednak – według Sądu drugiej instancji – uprawnione jest stanowisko, że powódka żąda odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 28 lutego 2013 r., której nie otrzymała. Do rozwiązania umowy o pracę doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika, przy czym to, że umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron, dla uprawnienia do odprawy pieniężnej nie może mieć znaczenia, ponieważ to nie powódka inicjowała zmianę formuły funkcjonowania salonu sprzedaży, jak i to nie ona przedstawiała oferty dotyczące salonu w C. Twierdzenie o współprzyczynie rozwiązania umowy jest zarzutem nietrafionym, nie tylko dlatego, że sprawa nie dotyczy wypowiedzenia zmieniającego, lecz przede wszystkim dlatego, że to powódce zaproponowano zmianę zasad jej relacji z pozwanym, z pracowniczej na inną.

Wyrok Sądu Okręgowego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. W skardze w ramach pierwszej podstawy (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono „niewłaściwe zastosowanie art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przez zastosowaniu ww. przepisów w niniejszej sprawie, podczas gdy stan faktyczny niniejszej sprawy nie dawał podstaw do stwierdzenia, że zaszły przesłanki przyznania powódce odprawy na podstawie powyższych przepisów, wobec czego Sąd Okręgowy winien stwierdzić brak przesłanek przyznania odprawy, a tym samym zmienić wyrok

pierwszej instancji i oddalić powództwo także co do odprawy”.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) skarżąca zarzuciła naruszenie: „a) art. 321 § 1 k.p.c. w związku z art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. polegające na tym, że Sąd Okręgowy oddalił apelację opartą na zarzucie naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. od wyroku Sądu Rejonowego, którym to wyrokiem Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 12.600 zł tytułem odprawy mającej wynikać z rozwiązania z powódką umowy o pracę za porozumieniem z dniem 28 lutego 2013 r., podczas gdy powódka żądała odprawy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę (błędnie utrzymując, że umowa o współpracy z dnia 1 marca 2013 r. tworzyła stosunek pracy), tzn. domagała się odprawy w związku z wypowiedzeniem umowy o współpracy z dnia 1 marca 2013 r., nie żądała zaś odprawy w związku z rozwiązaniem łączącej ją wcześniej z pozwanym umowy o pracę za porozumieniem, z dniem 28 lutego 2013 r. Sąd Okręgowy oddalając apelację od wyroku Sądu Rejonowego zasądzającego od pozwanego na rzecz powódki kwotę 12.600 zł tytułem odprawy mającej wynikać z rozwiązania z powódką umowy o pracę za porozumieniem z dniem 28 lutego 2013 r. przekroczył granice wyrokowania (orzekł co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem). Sąd Okręgowy wobec prawomocnego ustalenia, że umowa o współpracy z dnia 1 marca 2013 r. nie tworzyła stosunku pracy i nie ma podstaw do uwzględnienia żądania zasądzenia odprawy w związku z jej wypowiedzeniem, powinien apelację uwzględnić i zmienić wyrok Sądu pierwszej instancji przez oddalenie powództwa także co do odprawy, zamiast oddalać apelację;

b) art. 378 §1 k.p.c., art. 382 k.p.c. oraz art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. polegające na tym, że Sąd Okręgowy nie wskazał podstawy faktycznej swojego orzeczenia, gdyż nie poczynił własnych ustaleń, ani też wyraźnie nie wskazał, że ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego podziela w całości i uznaje za własne oraz nie odniósł się w ogóle do podniesionego w apelacji zarzutu przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.), podczas gdy w ramach kwestionowania w apelacji ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, pozwany dowodził zaistnienia w niniejszej sprawie okoliczności świadczących o tym, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy dotyczyła pracownika, jednak Sąd

Okręgowy w ogóle nie ustosunkował się do zarzutu w tym zakresie. Z uwagi na powyższe zaskarżony wyrok nie poddaje się pełnej kontroli kasacyjnej, ponieważ nie wiadomo, czy Sąd Okręgowy rozważył w ogóle zasadność zarzutu apelacyjnego w tym zakresie przy ustalaniu podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku, a tym samym nie wiadomo, jaka ostatecznie podstawa faktyczna zdecydowała o wysnuciu przez Sąd Okręgowy wniosku, jakoby przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie dotyczyła pracownika”.

Strona skarżąca wniosła, między innymi, o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wprawdzie uzasadnienie zaskarżonego wyroku jest bardzo lakoniczne, jednak niesłuszny jest zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. Uzasadnienie to zawiera wszystkie niezbędne elementy określone w art. 328 § 2 k.p.c. oraz niebudzące wątpliwości ustalenia, że w 2012 r. i w 2013 r. pozwany dokonywał przekształceń części salonów sprzedażowych, w tym salonu w C., na tzw. salony partnerskie, prowadzone na zasadach samodzielności organizacyjnej i kierowane przez osoby prowadzące własną działalność gospodarczą. Z dniem 28 lutego 2013 r. strony rozwiązały umowę o pracę na mocy porozumienia stron. Do rozwiązania umowy o pracę doszło z inicjatywy pozwanego po przedstawieniu powódce propozycji prowadzenia salonu E. w C. w ramach działalności gospodarczej, którą powódka miała rozpocząć. Powódka zawarła z pozwanym umowę o współpracy, która po ośmiu miesiącach została wypowiedziana przez pozwanego, co pozbawiało powódkę źródła zarobkowania. Pozwany nie wypłacił powódce odprawy pieniężnej ani po rozwiązaniu umowy o pracę, ani po rozwiązaniu cywilnoprawnej umowy o współpracy (umowa ta nie przewidywała odprawy).

Zdaniem Sądu Najwyższego zawierane przez E. w ramach swobody umów (art. 353¹ k.c.) umowy o współpracy, jako umowy nienazwane, łączą cechy umowy agencyjnej z umową *franchisingu*. Lokalny partner, który zobligowany jest do zarejestrowania własnej działalności gospodarczej, kieruje pracą salonu pod ścisłym nadzorem pracowników E.; jego zarobek stanowi prowizja od sprzedaży.

Pracodawca, decydując się na zawarcie takiej umowy, zyskuje szereg korzyści – nie ma obowiązku odprowadzania zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, ani konieczności opłacania składek ZUS, czy uwzględniania podstawowych praw pracowniczych w postaci urlopu, wynagrodzenia za czas choroby itd. Taka umowa cywilnoprawna jest niekorzystna dla pracownika, zwłaszcza gdy uzyskiwany dochód (prowizja) nie jest znacząco większy od dotychczasowego wynagrodzenia za pracę, jak wystąpiło w przypadku powódki.

W celu przeciwdziałania takim czynnościom, jako zakłócającym sprawiedliwą równowagę między interesami pracodawców i pracowników, oraz w celu ochrony słabszej ekonomicznie strony – ustawodawca w art. 22 § 1² k.p. określił, że nie można zastąpić umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków umowy o pracę. Prowadzi to do konkluzji, że pracodawca nie może jednostronnie przekształcić dotychczasowego stosunku pracy w umowę cywilnoprawną (np. umowę zlecenia, umowę o świadczenie usług lub umowę agencyjną), jeśli zaproponowane nowe warunki współpracy będą identyczne lub zbliżone w istotnej części do warunków umowy o pracę. Taka konwersja umowy o pracę, gdy została jednak poprzedzona rozwiązaniem stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron, jako zaakceptowana przez pracownika, z reguły nie będzie powodowała prawnych modyfikacji nowej umowy. Ponieważ powódka rozwiązała 28 lutego 2013 r. umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron, nie zdołała udowodnić w postępowaniu sądowym dalszego istnienia – po tej dacie – stosunku pracy.

Sytuacja samozatrudnienia podlega weryfikacji przez pryzmat oddziaływania imperatywnych norm prawa pracy, a w szczególności dyspozycji zawartych w art. 22 § 1 k.p. oraz art. 22 § 1¹ k.p, które dyskwalifikują walor prawny samozatrudnienia pracowników przy wykonywaniu zależnej pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za którą przysługuje wynagrodzenie za pracę ze stosunku pracy. Należy zwrócić uwagę, że art. 22 § 1² k.p. przesądza o wadliwości jednostronnego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, który może być w związku z tym nawet ukarany za popełnienie wykroczenia z art. 281 pkt 1 k.p.; jeśli więc pracodawca skłania pracownika do rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron w warunkach opisanych w tym przepisie, a pracownik akceptuje

te warunki, uznać należy, że dochodzi do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Sytuację powódki można określić jako samozatrudnienie, gdyż pod wpływem presji pracodawcy zarejestrowała działalność gospodarczą na własny rachunek i na własne ryzyko, mając w umowie o współpracy zagwarantowane wykonywanie dotychczasowych czynności w dotychczasowym miejscu pracy; przy czym elastyczność jej czasu pracy była iluzoryczna wobec częstych kontroli i wymagań pracodawcy. Z uwagi na cywilnoprawny charakter umowy o współpracy, nawet jeżeli dojdzie do rozwiązania umowy z samozatrudnionym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, to samozatrudnionemu nie będzie przysługiwała odprawa z art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (aktualny jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.). Roszczenie o wypłatę takiej odprawy mogłoby uzasadniać tylko uzgodnienie w umowie o współpracy takiego świadczenia na rzecz samozatrudnionego po rozwiązaniu takiej umowy.

W ocenie Sądu Najwyższego ustaleniu zaskarżonego wyroku o wyłącznej przyczynie leżącej po stronie pracodawcy nie stało na przeszkodzie rozwiązanie umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wyraźnie stanowi, że stosuje się ją do „rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron” (art. 1 ust. 1). Warunek ten w odniesieniu do dopuszczalności zastosowania art. 5 ust. 3-7 do zwolnień indywidualnych z przyczyn wskazanych w ustawie został wyraźnie potwierdzony w art. 10 ust. 1.

Sąd Najwyższy uznał, że pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron z wyłącznej inicjatywy pracodawcy, a następnie zawarł z dotychczasowym pracodawcą umowę o współpracy jako samozatrudniony, przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o

szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – z dniem zawarcia porozumienia stron.

Nie doszło więc do zarzucanego w skardze kasacyjnej naruszenia wyżej wymienionych przepisów.

Odnosnie do naruszenia art. 321 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, że kwestia związania sądu żądaniem nadal nie jest bezwzględna, ponieważ utrzymane zostały w mocy przepisy, które nawet obligują sąd do orzekania w kwestiach nieobjętych żądaniem pozwu (wniosku). W szczególności wskazać należy art. 477¹ k.p.c., według którego sąd w postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy może uwzględnić inne roszczenie alternatywne pracownika niż żądanie zgłoszone w pozwie, które okazało się bezzasadne (por. także art. 45, 56 § 1 k.p.). Związanie granicami żądania nie oznacza, że sąd związany jest w sposób bezwzględny samym sformułowaniem zgłoszonego żądania. Jeżeli zatem sformułowanie to jest dwuznaczne, niewyraźne lub niewłaściwe, sąd może je odpowiednio zmodyfikować, nie naruszając jednak woli powoda, wyrażonej wprost lub dającej się wywieść z uzasadnienia żądania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2013 r., I CSK 555/12, LEX nr 1353065).

W przedstawionym kontekście Sąd Najwyższy uznał, że Sąd pierwszej instancji (do niego przede wszystkim adresowany jest ten przepis) nie naruszył zasady zakazu orzekania ponad żądanie, będącej przejawem zasad dyspozycyjności i kontradiktoryjności, gdyż intencją powódki było otrzymanie odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Sąd nie zasądził więc czegoś innego od tego, czego żądała powódka (*aliud*), ani więcej niż żądała powódka (*super*). Zakaz orzekania ponad żądanie odnosi się do samego żądania (*petitum*) albo do jego podstawy faktycznej (*causa petendi*). Fakt, że powódka podawała inną datę rozwiązania stosunku pracy i nabycia prawa do odprawy pieniężnej niż ustalił to Sąd w zaskarżonym wyroku, nie może wpływać na odmienną subsumcję omawianego unormowania.

Nie doszło też do naruszenia art. 382 k.p.c., Sąd drugiej instancji w sposób co prawda bardzo lapidarny, jednak wystarczający do oceny kasacyjnej, dokonał samodzielnej oceny wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji i zdał relację z oceny zgromadzonego materiału i

dokonanych ustaleń (art. 328 § 2 k.p.c.), przy uwzględnieniu charakteru orzeczenia drugoinstancyjnego (art. 391 § 1 k.p.c.) oraz zarzutów i wniosków apelacyjnych (art. 378 § 1 k.p.c.). Natomiast art. 233 k.p.c. nie może być podstawą skargi kasacyjnej.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.