



Sygn. akt I PSKP 99/21

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 20 grudnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)

SSN Romuald Dalewski

SSN Jarosław Sobutka (sprawozdawca)

Protokolant Paulina Mizerska

w sprawie z powództwa K. R.

przeciwko B. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o wynagrodzenie prowizyjne,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu  
20 grudnia 2022 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach

z dnia 2 października 2020 r., sygn. akt X Pa 50/20,

**I. oddala skargę kasacyjną,**

**II. zasądza od K. R. na rzecz B. Spółki z o.o. z siedzibą w  
Katowicach kwotę 3.037,00 (trzy tysiące trzydzieści siedem)  
złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w  
postępowaniu kasacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 lipca 2018 r. (sygn. akt VII P 326/16) Sąd Rejonowy Katowice - Zachód w Katowicach VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego B. sp. z o.o. w K. na rzecz powódki K. R. kwoty netto: 48.000,00 zł z ustawowymi odsetkami od 24 lipca 2012 r. tytułem wynagrodzenia prowizyjnego, 2.800,00 zł z ustawowymi odsetkami od 2 października 2013 r. tytułem wynagrodzenia prowizyjnego, 9.400,00 zł z ustawowymi odsetkami od 19 stycznia 2012 r. tytułem wynagrodzenia prowizyjnego, a także zasądził od pozwanego na rzecz powódki 5.850,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa wskazane w wyroku kwoty - tytułem opłaty od pozwu i tytułem poniesionych wydatków. Wyrokowi w punkcie 1 Sąd Rejonowy nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000,00 zł.

Na skutek apelacji pozwanej spółki, wyrokiem z dnia 2 października 2020 r. (sygn. akt X Pa 50/20) Sąd Okręgowy w Katowicach X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżony wyrok w pkt. 1, 2, 3 i 4 w ten sposób, że powództwo oddalił oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 9.085,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i odstąpił od obciążenia powódki kosztami sądowymi. Zdaniem Sądu Okręgowego apelacja pozwanej zasługiwała na uwzględnienie, co w konsekwencji skutkowało oddaleniem powództwa. W rozpoznawanej sprawie, po doprecyzowaniu przez powódkę swojego roszczenia, kwestią sporną było wynagrodzenie prowizyjne i jego wysokość za okresy wskazane przez stronę powodową. W uzasadnieniu wyroku Sąd odwoławczy wskazał, że z istoty rzeczy wynagrodzenie za pracę jest ekwiwalentem za pracę wykonaną przez pracownika, co oznacza wzajemność świadczeń. Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi w następstwie spełnienia przez pracownika swojego świadczenia. Natomiast po ustaniu stosunku pracy pracownik nie wykonując pracy na rzecz byłego pracodawcy z oczywistych względów nie nabywa prawa do wynagrodzenia (art. 80 k.p.). Zgodnie z pkt V ppkt 5 umowy o pracę, pracodawca oświadczał, że w przypadku złożenia rezygnacji czy odwołania z funkcji wiceprezesa zarządu, rozwiązania umowy lub zmiany jej warunków niezależnie od

sposobu oraz przyczyn, będzie wypłacał pracownikowi przez cały okres współpracy z każdym z klientów pozyskanych na rzecz spółki przez pracownika, prowizję marketingową w wysokości 20% obrotów z danym klientem, naliczanej od każdej wystawionej faktury. Prowizja miała być wypłacana każdorazowo po wystawieniu faktury, w terminie jej wymagalności. Pracodawca zobowiązany był informować pracownika o dokonanych wpływach od klientów w ciągu 3 dni od daty wpływu. W przypadku opóźnienia lub niedokonania wypłaty całości lub części prowizji, pracownikowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości dwukrotności należnej pracownikowi od opóźnionej lub niewypłaconej prowizji. Prowizja marketingowa, o której mowa w umowie o pracę zawartej przez strony, zakwalifikowana została zarówno przez stronę postępowania jak i przez Sąd I instancji jako wynagrodzenie prowizyjne, a więc należność mającą status wynagrodzenia. Jednakże już w samej konstrukcji umowy wynagrodzenie miałoby przysługiwać także po rozwiązaniu stosunku pracy, a więc bez ekwiwalentu ze strony pracownika, który byłby świadczony „na bieżąco” przez realizację powierzonych zadań. Zdaniem Sądu odwoławczego powyższe przeczy naturze wynagrodzenia za pracę, skoro nie wymaga żadnej aktywności po stronie osoby mającej uzyskać tego rodzaju należność (świadczenie).

Oceniając okoliczności sprawy Sąd odwoławczy uznał po pierwsze, że przesłanki z art. 93 § 1 k.c. w niniejszej sytuacji nie zostały spełnione, po drugie wynagrodzenie prowizyjne, o którym orzekł Sąd I instancji, nie ma cech wynagrodzenia za pracę, w związku z czym nie może powódce przysługiwać.

Od powyższego wyroku Sądu II instancji skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego wniosła powódka, zaskarżając go w części, tj. co do pkt 1 i 2 wyroku, stawiając zarzuty naruszenia prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 93 § 1 k.c. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że doprowadzenie przez pozwaną do zawierania umów o świadczenie usług z klientami pozyskanymi dla pozwanej spółki przez powódkę z członkami zarządu i wspólnikami pozwanej nawet w sytuacji podjęcia uchwały o wyłączeniu zakazu konkurencji wobec członków zarządu pozwanej spółki, zamiast z pozwaną nie stanowi naruszenia zasad współżycia społecznego, w szczególności zasady lojalności, uczciwości międzyludzkiej i obowiązku dotrzymywania umów i jako takie

nie może być uznane za działanie niegodziwe i naganne, a tym samym przyjęcie przez Sąd błędnego wzorca zachowań przez pryzmat którego należy oceniać naruszenie zasad współżycia społecznego i co za tym idzie uniemożliwienie zastosowania domniemania ziszczenia się warunku, któremu pozwana nieuczciwie przeszkodziła,

- art. 80 k.p. w związku z art. 11 k.p., art. 18 § 1 k.p. i art. 29 § 1 pkt 2 k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że korzystniejsze ukształtowanie dla pracownika zasad wynagradzania, niż wynika to z przepisów Kodeksu pracy, nie będzie miało zastosowania po ustaniu stosunku pracy, co prowadziło do uznania że wynagrodzenie prowizyjne, które strony ustaliły nie ma cech wynagrodzenia za pracę, ponieważ nie stanowi ono ekwiwalentu pracy wykonanej, podczas gdy w istocie wynagrodzenie może zostać ustalone i co więcej było wypłacane nawet po ustaniu stosunku pracy, jeśli została ona wykonana w trakcie trwania umowy o pracę, tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie gdy powódka pozyskała klientów na rzecz pozwanej spółki.

Strona skarżąca zarzuciła także wyrokowi Sądu Okręgowego naruszenie przepisów postępowania, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

- art. 365 § 1 k.p.c. poprzez naruszenie zasady związania sądu prawomocnym orzeczeniem i przyjęciu wbrew treści sentencji wyroku z dnia 30 września 2015 r., sygn. VII P 65/13, że dotyczył on odszkodowania, co skutkowało nadaniem atrybutu powagi rzeczy osądzonej uzasadnieniu wyroku z 2015 r., miast jego sentencji i w związku z tym wydaniem wyroku z naruszeniem powagi rzeczy osądzonej i ponowne rozstrzygnięcie co do zasadności roszczenia, podczas gdy było już to przedmiotem prawomocnego orzeczenia sądu (co prawda, w sentencji wyroku z dnia 30 września 2015 r. mowa jest w pkt 1 o wynagrodzeniu – w wysokości 5.200,00 zł, to zasadnym jest chyba uznać, że był to błąd redakcyjny, ponieważ na stronie 6 uzasadnienia sąd wskazuje, iż prowizja marketingowa w wysokości 2.600,00 zł nie została powódce wypłacona, dlatego też ziścił się warunek określony w pkt V ppkt 5 umowy o pracę i w związku z tym powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości dwukrotności niewypłaconego świadczenia, tj. zasądzone 5.200,00 zł).

Skarżąca wniosła o uwzględnienie skargi kasacyjnej w całości i uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu II instancji w pkt 1 i pkt 2 oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy. Ewentualnie, w przypadku gdyby Sąd Najwyższy nie podzielił zarzutu określonego w punkcie 1 petitum skargi (naruszenie art. 93 § 1 k.c.), a jednocześnie podzielił zarzut określony w punkcie 2 petitum skargi (naruszenie art. 80 k.p. w związku z art. 11 k.p., art. 18 § 1 k.p. i art. 29 § 1 pkt 2 k.p.), uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu II instancji w zakresie punktu 1 i 2 odnośnie do kwoty 12.200,00 zł wskazanych w pkt 1a i 1b wyroku, tytułem obrotu osiągniętego przez pozwaną spółkę z podmiotem pozyskanym przez powódkę, to jest [...] Mieszkaniową Sp. z o.o. z siedzibą w K. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od kwot: 2.800,00 zł od 2 października 2013 r. i 9.400,00 zł od 19 stycznia 2012 r., a także zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych oraz rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódki pismem z dnia 19 marca 2021 r. strona pozwana wniosła o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Ewentualnie, w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, o jej oddalenie jako bezzasadnej. Ponadto strona pozwana wniosła o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy przypomnieć, że zgodnie z art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Jest więc związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. W granicach zaskarżenia orzeczenia sądu drugiej instancji Sąd Najwyższy bierze jedynie z urzędu pod rozważę nieważność postępowania, występującą zarówno w postępowaniu przed sądem

drugiej instancji, jak i w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Sąd Najwyższy nie jest uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono (wyrok Sądu Najwyższego z 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, Legalis nr 407784, K. Flaga-Gieruszyńska, A. Zieliński, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2022).

Nie potwierdziły się zawarte w skardze kasacyjne zarzuty naruszenia przez Sąd II instancji przepisów prawa materialnego. Na wstępie analizie należy poddać te regulacje postanowień umowy o pracę, które przyznają pracownikowi tzw. „prowizję marketingową” (określenie zawarte w umowie o pracę) na wypadek rozwiązania stosunku pracy (bez względu na przyczynę) przez cały okres współpracy danego podmiotu pozyskanego przez pracownika z byłym pracodawcą. Stwierdzić należy, że postanowienie umowne, które stanowi podstawę roszczenia powódki w niniejszej sprawie, nie jest związane ściśle z łączącym strony stosunkiem pracy - powódce w trakcie realizacji umowy o pracę przysługiwało wynagrodzenie dodatkowe obliczane w zupełnie inny sposób, odmienny od tego, które stanowi podstawę zgłoszonego roszczenia (k. 20v i 21 T. I akt o sygn. VII P 326/16). Nadto zwrócić należy uwagę na brzmienie zapisu umownego, w którego treści postanowiono, że w przypadku opóźnienia lub niedokonania wypłaty całości lub części prowizji, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości dwukrotności należnej pracownikowi od opóźnionej lub niewypłaconej prowizji. Można więc w tym miejscu postawić pytanie, czy powódka w ogóle prawidłowo sformułowała swoje roszczenie – skoro pracodawca, jak wynika z treści pozwu, nie uiścił na jej rzecz umówionego wynagrodzenia („prowizji marketingowej”) to żądanie powinno przekształcić się w uzgodnione roszczenie odszkodowawcze. Przede wszystkim należy jednak ponownie podkreślić, że świadczenie określone przez strony w umowie o pracę nie jest świadczeniem związanym z wynagrodzeniem

prowizyjnym pracownika – jak to zostało zakwalifikowane przez powódkę i przez Sąd I instancji – mamy w tym przypadku do czynienia ze świadczeniem innego rodzaju, nie będącym wynagrodzeniem w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, świadczeniem dodatkowym, które w swojej istocie nie stanowi ekwiwalentu za pracę wykonaną, ale bonifikatę za prosperujących u przedsiębiorcy klientów i generowanych przez nich przychodów w spółce. Potwierdzają to uzgodnienia stron, zgodnie z którymi „wynagrodzenie” dodatkowe powódki było uzależnione od osiągniętych przez spółkę wyników finansowych w kolejnych latach obrotowych i miało być ustalane przez członków Rady Nadzorczej spółki – w trakcie trwania stosunku pracy nie było ono realizowane w takim kształcie, jak strony zastrzegły, że ma być realizowane po zakończeniu stosunku pracy. O tym, że uzgodnione przez strony świadczenie nie miało charakteru wynagrodzenia pracowniczego, a było zobowiązaniem o charakterze cywilnoprawnym, świadczą także słowa samej powódki, która składając wyjaśnienia w sprawie oświadczyła, że przysługująca jej prowizja marketingowa ma być rodzajem rekompensaty dla niej za niską cenę zbywanych udziałów w spółce (strona 4 protokołu rozprawy z dnia 11 lutego 2014 r., wers 180-185, k. 247v., T. II).

W judykaturze przyjmuje się co prawda, że pracodawca powinien uwzględnić byłych pracowników przy podziale premii, ale jedynie w przypadku, jeśli świadczenie to było składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym byli oni zatrudnieni. Pominięcie pracownika w takich okolicznościach narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, OSNAPiUS 1997 nr 13, poz. 233), wynagradzania według ilości i jakości pracy i równego traktowania pracowników. Jeżeli prawo do premii rocznej zależy od wykonania rocznego zadania premiowego i przysługuje po upływie roku premiowania, to niewykonywanie przez pracownika zatrudnienia w całym rocznym okresie premiowanej pracy nie kreuje jego prawa do rocznego wynagrodzenia premiowego w pełnej wysokości premii rocznej, chyba że strony wyraźnie umownie uzgodniły takie prawo, którego nie kontestowały na drodze sądowej, albo gdyby potencjalnie obowiązywały wyrażne przepisy zakładowego lub ponadzakładowego prawa pracy o przysługiwaniu premii rocznej także za okresy niewykonywania pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2016 r.,

I PK 20/15, LEX nr 2019609; wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2018 r., II PK 130/17, LEX nr 2509613).

Z art. 80 k.p. wynikają co najmniej dwie reguły wynagradzania pracownika. Pierwsza sprowadza się do stwierdzenia, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Ze sformułowania tego można wyprowadzić wnioski, że jedyną miarą powstania prawa do zapłaty jest wykonanie pracy oraz że wynagrodzenie nie należy się, jeśli umówiona praca nie została zrealizowana. Wnioski te oparte są na założeniu, zgodnie z którym wynagrodzenie przedstawia ekwiwalentną wartość względem pracy. Zgodnie z drugim prawidłem za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Oznacza to, że w czasie świadczenia pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obejmujące składniki określone w umowie o pracę. Przepis nie stanowi natomiast podstawy prawnej żądania wynagrodzenia „w pełnej” wysokości za czas nieświadczenia pracy. Drugie zdanie powołanego wyżej przepisu należy postrzegać jako odstępstwo od wiodącej reguły, zgodnie z którą wynagrodzenie jest odpowiednikiem pracy. Trzeba też widzieć w nim efekt socjalny, uprawniający pracownika, w pewnych limitowanych normatywnie przypadkach, do żądania zapłaty, gdy z jego strony pracodawca nie otrzymuje świadczenia wzajemnego. Wskazuje to na gwarancyjny charakter „wynagrodzenia”. W ujęciu systemowym powołany przepis należy postrzegać jako uzupełnienie normy art. 78 § 1 k.p. „Praca wykonana” znajduje odwzorowanie w staranności i sumienności, które powinny towarzyszyć pracownikowi (art. 100 § 1 k.p.) - P. Prusinowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 80.

Reguła wyartykułowana w art. 80 zdanie pierwsze k.p. jest podstawą uzasadniającą odrzucenie poglądów, zmierzających do uwarunkowania wynagrodzenia od innych czynników niż wykonanie pracy. Kodeks pracy konsekwentnie posługuje się pojęciem „wynagrodzenie za pracę”, jednak go nie precyzuje. Wobec braku definicji legalnej, wyjaśnienie tego terminu możliwe jest przez wykazanie jego właściwości. Kategoria ta charakteryzuje się tym, że wywodzi się ze stosunku pracy, jest obowiązkowa, okresowa, posiada wartość majątkową, spełniana jest na rzecz pracownika w zamian za świadczenie pracy. Uzupełniając

wskazane cechy można dodać, że wynagrodzenie za pracę ma charakter roszczeniowy, wypłacane jest okresowo w terminach wyznaczonych przez prawo, ma też właściwości świadczenia wzajemnego i ekwiwalentnego. Ostatnia z wymienionych cech jest w prawie pracy rozumiana specyficznie. Miarą ekwiwalentności wynagrodzenia względem pracy jest współmierność świadczeń, nie zaś ich pełna równoważność ekonomiczna. Wskazuje się również na różne funkcje wynagrodzenia za pracę. Można wyodrębnić funkcję motywacyjną (bodźcową), dochodową (alimentarną), rynkową, partycypacyjną i kosztową. W literaturze przedmiotu wskazuje się na trzy zakresy znaczeniowe pojęcia „wynagrodzenie za pracę”. Pierwszy rozumiany jest jako dochód z pracy (wynagrodzenie całkowite), o którym mowa w art. 18<sup>3c</sup> k.p., drugi dotyczy wynagrodzenia właściwego (*sensu stricto*) z art. 78 k.p., a trzeci skupia uwagę na określeniu wynagrodzenia z punktu widzenia przepisów ochronnych (art. 84–91 k.p.). Wynagrodzeniem za pracę nie są należności przysługujące po ustaniu stosunku pracy (dla byłego pracownika) - P. Prusinowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 78.

Przy rozstrzygnięciu przedmiotowej sprawy należałoby jednak na samym początku zadać pytanie – czego niestety nie uczyniły sądy powszechne – czy w tej sprawie w ogóle doszło do skutecznego nawiązania stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwaną spółką. Z akt sprawy wynika, że powódka była jednym z trzech udziałowców w pozwanej spółce. 3 czerwca 2009 r. zawarła ze spółką (reprezentowaną przez Radę Nadzorczą: I.P., S. Z. i W. R. – członków najbliższej rodziny powódki) umowę o pracę, na podstawie której spółka powierza pracownikowi (prezesowi zarządu) prowadzenie przedsiębiorstwa spółki, zarządzanie jej majątkiem oraz reprezentowanie spółki wobec osób trzecich (zakres tożsamy z zasadami reprezentacji spółki, wynikającymi z przepisów Kodeksu Spółek Handlowych). Kolejną umowę zawarto z powódką jako v-ce prezesem zarządu spółki, określając obowiązki pracownicze tak jak w poprzedniej umowie. W pkt I ust. 4 umowy wskazano, że pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. jest spółka. Natomiast osobą wyznaczoną do wykonywania wobec pracownika czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest przewodniczący rady nadzorczej spółki, a w przypadku niepowołania przewodniczącego – jej członek, a gdy nie zostanie wyznaczony

członek, wówczas wszyscy członkowie rady nadzorczej. Co prawda, w aktach przedmiotowej sprawy brak jest informacji w jakiej wysokości udziały posiadała powódka w momencie nawiązania stosunku pracy ze spółką. Z zeznań powódki wynika natomiast, iż w momencie sprzedaży udziałów powódka posiadała 98% udziałów w spółce (k. 247v. T. II, oraz k. 934 T. V). Umowy sprzedaży udziałów zostały zawarte z datą 12 lipca 2011 r. Tymczasem ustalenie wysokości posiadanych przez powódkę udziałów w spółce miałoby istotne znaczenie dla dokonania rozważań, na podstawie art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. i w zw. z art. 58 § 1 k.c., czy czynność prawna polegająca na nawiązaniu stosunku pracy pomiędzy powódką a pozwaną spółką w ogóle była ważna. Należy w tym miejscu przypomnieć, że stosunek pracy należy do kategorii stosunków prawnych, a więc takich, których zarówno stronę podmiotową jak i przedmiotową określają przepisy prawa powszechnie obowiązującego. Taką rolę spełnia w systemie prawa pracy art. 22 k.p., definiując najważniejszą dla prawa pracy instytucję prawną, określając jej strony, a także minimalną treść stosunku pracy niezbędną do jego zawarcia. Od stosunku pracy należy odróżnić podstawy jego nawiązania, które również określa prawo i to w sposób enumeratywny. Bez względu na podstawę prawną (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór) powstanie stosunku pracy zawsze wymaga zgodnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika. Jak wspomniano, art. 22 § 1 k.p. zawiera legalną definicję stosunku pracy, wskazuje na cechy stosunku pracy, określa jego treść, podmioty oraz zobowiązania wzajemne stron. Oczywiste jest przy tym, że nie wyczerpuje on wszystkich zobowiązań stron stosunku pracy, lecz podaje jedynie te elementy, które są niezbędne do jego zawarcia. Są to jednocześnie kryteria (elementy stosunku) odróżniające stosunek pracy od innych stosunków prawnych, na podstawie których praca może być wykonywana. O charakterze prawnym łączącego strony stosunku zatrudnienia nie decyduje nadana mu przez strony nazwa, lecz jego treść. Charakter prawny stosunku pracy można określić jako zobowiązanie *sui generis*, co uwidacznia się w dobrowolności nawiązania stosunku pracy, z czym wiąże się swoboda decyzji jego nawiązania, jak i wyboru strony stosunku pracy (art. 11 k.p.). Ten sam przepis uznaje prawo stron do swobodnego kształtowania treści stosunku pracy w momencie jego nawiązania. Cywilistyczne konstrukcje są widoczne zarówno na początkowym etapie

powstawania stosunku pracy, jak i w momencie czynności zmierzających do jego rozwiązania, co przemawia za zobowiązaniowym charakterem stosunku pracy. Jednak już kształtowanie treści stosunku pracy na jego początku, a zwłaszcza przekształcenia w trakcie jego trwania, podlegają ograniczeniom. Z powodu limitacji zakresu swobody woli stron uznaje się, że stosunek pracy ma zobowiązaniowy charakter, lecz jest to zobowiązanie swoistego rodzaju (*sui generis*). Konstytutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Wymienione elementy powinny wystąpić łącznie, choć – w zależności od indywidualnego przypadku – z różnym natężeniem, by doszło do zawarcia stosunku prawnego, o którym mowa w art. 22 k.p. Dlatego też o charakterze umowy o świadczenie pracy nie może przesądzić tylko jeden jej element, ale całokształt okoliczności faktycznych. W przypadku ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa jego kwalifikacja do stosunku pracy, chyba że postanowienia są pozorne i prowadzone z zamiarem obejścia przepisów prawa pracy. Inny przypadek dotyczy sytuacji, kiedy w zawartej umowie pojawiają się elementy charakterystyczne dla obu stosunków prawnych, tj. stosunku pracy i cywilnoprawnego, jak chociażby zastrzeżenie o braku możliwości korzystania z zastępcy do wykonania pracy. Nie ma możliwości jednoczesnego zakwalifikowania umowy do prawa cywilnego i prawa pracy. W takim przypadku istotne jest rozważenie, jakie elementy przeważają, czy stosunku pracy, czy stosunku cywilnoprawnego, aby na tej podstawie, tj. przewagi elementów czynności prawnej, dokonać ostatecznej kwalifikacji stosunku prawnego.

W świetle ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego konstytutywne cechy stosunku pracy nie występują w stosunku prawnym nawiązanym przez spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, utworzoną przez osobę fizyczną, ze wspólnikiem będącym jednocześnie jej jednoosobowym zarządem. Do podstawowych założeń prawa pracy należy bowiem rozdzielenie pracy i kapitału oraz wykonywanie w stosunku do tych pracowników (w tym przypadku członka zarządu) czynności z

zakresu prawa pracy przez inne podmioty niż oni sami. Warunek ten nie jest spełniony w sytuacji występowania tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, a mianowicie w roli jedyne go wspólnika (jedynego udziałowca), a więc właściciela kapitału, osoby wykonującej wszystkie uprawnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników, jednoosobowego zarządu, w tym też jego prezesa, oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie pokrywają się z zadaniami należącymi do zarządu spółki. Jeśli więc czynność prawna kreuje stosunek prawny, który jest pozbawiony konstytutywnych cech stosunku pracy i do tego jest zawierana z samym sobą, przez co nie jest spełniony warunek zawarcia umowy dwustronnej, nie można mówić o skutecznym zawarciu umowy o pracę. Czynność taka jest nieważna (art. 58 k.c.). Nieważność, o której stanowi art. 58 k.c., dotyczy więc oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę stanowiącej podstawę powstania stosunku prawnego pracy (art. 11 i 29 k.p.) i jest nieważnością bezwzględną, co oznacza, że czynność prawna nie wywołała i nie może wywołać żadnych skutków prawnych objętych wolą stron. Nieważność ta powstaje z mocy prawa od samego początku (*ex tunc*), a więc od chwili dokonania nieważnej czynności prawnej. Na podstawie przyjętej konstrukcji, a więc braku konstytutywnych cech stosunku pracy (tj. cechy czynności dwustronnej i podporządkowania) - M. Tomaszewska [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 22. Także w piśmiennictwie podkreśla się, że jedyny (lub "niemal jedyny") wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie powinien uzyskać statusu pracowniczego. Niezależnie od argumentów odwołujących się do braku podporządkowania pracowniczego zauważa się, że w istocie nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika (por. Z. Hajn: Zatrudnienie (się) we własnym zakładzie pracy w świetle ustrojowych podstaw prawa pracy w: Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, pod red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s. 195 i nast.) – tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 225.

W kolejnym wyroku Sądu Najwyższego wskazano, że w judykaturze, jak i doktrynie prawa pracy zauważono, iż stosunek pracy, zdefiniowany w art. 22 § 1

k.p., jest stosunkiem prawnym starannego działania, którego konstytutywnymi cechami są: dobrowolne, osobiste, odpłatne świadczenie pracy w sposób ciągły, w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy, który ponosi wszelkie ryzyka związane z zatrudnieniem pracownika. O ile nie budzi wątpliwości, iż wykonywanie czynności prezesa zarządu spółki musi mieć osobisty charakter oraz odbywać się w sposób ciągły i odpłatny, o tyle spornym pozostaje główny element konstrukcyjny stosunku pracy, jakim jest pracownicze podporządkowanie zainteresowanego swemu pracodawcy w procesie świadczenia pracy. Podporządkowanie pracownika uważane jest za jedyną cechę rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych prawnych stosunków świadczenia usług, przesądzającą o gospodarczym i społecznym charakterze zatrudnienia pracowniczego. Prawdą jest, że tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001 nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139). Jednakże nawet w opisanym autonomicznym systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są wprawdzie realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Należy podkreślić, że nie tylko brak podporządkowania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. przemawia przeciwko przyjęciu pracowniczego stosunku zatrudnienia. Sprzeciwia się temu także zasadnicza sprzeczność pomiędzy właścicielskim a pracowniczym statusem, jaka pojawia się w takim przypadku. Koncepcja stosunku pracy opiera się bowiem na teorii, według której podstawą

ustroju pracy jest wymiana świadczeń między dwoma kontrahentami: właścicielem środków produkcji (podmiotem zatrudniającym) a pracownikiem. Zatrudnienie zainteresowanego na podstawie umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu spółki, w której jest on jedynym („niemal jedynym”) wspólnikiem, prowadziłoby do ekstremalnej postaci symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, opartą zasadniczo na oddzieleniu kapitału i pracy. W doktrynie wyrażany jest pogląd, zgodnie z którym w sytuacji, gdy mamy do czynienia z jedynym wspólnikiem spółki i członkiem jej zarządu, ewentualny status takiej osoby jako wykonawcy pracy byłby zdominowany przez status właścicielski do tego stopnia, że stałby się jego funkcjonalnym elementem, służącym głównie kompleksowej obsłudze kapitału. Uznanie, że jedyny (czy nawet większościowy) udziałowiec w spółce mógłby w takich warunkach pełnić funkcję prezesa zarządu (członka zarządu), zatrudnionego w ramach stosunku pracy, byłoby sprzeczne z istotą stosunku pracy i prawa pracy w ogóle (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, s. 592).

Jak już jednak wyżej wskazano, wobec braku postępowania dowodowego w tym zakresie oraz wobec ustaleń stanu faktycznego dokonanych przez sądy powszechne, na etapie postępowania kasacyjnego nie ma możliwości prowadzenia dalszego (nowego) postępowania dowodowego. Rolą Sądu Najwyższego rozpoznającego skargi kasacyjne nie jest bowiem ponowne rozpoznawanie sprawy (nie jest on sądem trzeciej instancji), lecz ocena legalności prawomocnego rozstrzygnięcia, połączone z rozpatrywaniem kwestii prawnych budzących wątpliwości i rozbieżności w judykaturze. Sąd Najwyższy nie jest sądem faktu, lecz sądem prawa, który nie ma kompetencji ani możliwości przeprowadzania postępowania dowodowego czy ustalania stanu faktycznego.

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy w Katowicach w wyroku z dnia 2 października 2020 r. słusznie zmienił wyrok Sądu Rejonowego Katowice - Zachód w Katowicach z dnia 13 lipca 2018 r. w zaskarżonym zakresie i oddalił powództwo, wskazując, iż ustalone wynagrodzenie prowizyjne nie ma cech wynagrodzenia za pracę, w związku z czym nie może powódce przysługiwać. W pisemnym uzasadnieniu wyroku Sądu II instancji zabrakło jednak precyzyjnego i wyczerpującego uzasadnienia zajętego stanowiska. Tymczasem w niniejszej

sprawie mamy do czynienia z nieważnością czynności prawnej zawartej pomiędzy powódką (pracownikiem) a pozwaną spółką (pracodawcą). Co prawda, na żadnym etapie postępowania nie podnoszono zarzutu nieważności czynności prawnej, jednakże w doktrynie wskazuje się, że termin „nieważność” odnosi się do czynności, którym ustawa odmawia znaczenia, ponieważ nie wywołują skutków prawnych. Z tego punktu widzenia może być uznana za nieważną tylko pewna czynność prawna, jak umowa czy też inne oświadczenie woli lub akt administracyjny zastępujący czynność cywilnoprawną. Koncepcja nieważności wywodzi się z *ius strictum*, które nie może być korygowane za pomocą ocen sędziowskich zgodnie z wymaganiami życia. Nieważność określona w art. 58 k.c. ma charakter: pierwotny, gdyż czynność prawna jest nieważna od początku, od chwili jej „dokonania” (*ex tunc, ab initio*), definitywny, czynność nieważna nie może być bowiem konwalidowana, a także powszechny, jako że działa *erga omnes*. Może się na nią powołać każda osoba, która ma w tym interes prawny, a zatem nie tylko strona nieważnej czynności prawnej. Ponadto nieważność ta powstaje z mocy prawa (*ex lege*), dlatego sądy muszą ją brać pod uwagę z urzędu (*ex officio*), a nie wyłącznie na skutek zarzutu strony postępowania - B. J. Kowalczyk [w:] Kodeks cywilny. Komentarz, red. M. Balwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak, Warszawa 2022, art. 58.

Postanowienia umowy o pracę zawartej pomiędzy powódką a pozwaną spółką, stanowiące źródło roszczenia pracowniczego w niniejszej sprawie, uchybiają zasadom współżycia społecznego (w stosunkach pracy), na podstawie art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pamiętać przy tym należy, że zasady współżycia społecznego są stosowane w prawie pracy nie tylko jako kryterium właściwego „czynienia ze swego prawa użytku”, czyli korzystania z przysługującego danej osobie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). Przez odpowiednie stosowanie Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.) w szczególności wpływają one na zakres skutków czynności prawnej (art. 56 k.c.), na ważność tej czynności (art. 58 § 2 k.c. – nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego; na mocy § 3 może to dotyczyć tylko części czynności), na zakres swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.) i sposób wykonania zobowiązania (art. 354 k.c.). Należy zwrócić uwagę na odróżnienie nieważności umowy (jej części) od nadużycia prawa (por. np.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03, OSNP 2004/22, poz. 386). Przykładowo, z uwzględnieniem indywidualnych okoliczności zawarcia umowy, jej postanowienie przyznające pracownikowi rażąco zawyżone świadczenie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wówczas mamy do czynienia z nieważnością tego postanowienia na mocy art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (lub nieważnością całej umowy na podstawie art. 58 § 2 k.c.) i pracownik dochodzący świadczenia opartego na tym postanowieniu nie nadużywa prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Jego prawo do tego świadczenia w ogóle bowiem nie powstało, a nie można nadużywać prawa, którego się nie posiada. Z nadużyciem prawa przez pracownika lub pracodawcę mamy do czynienia tylko wtedy, gdy mają oni prawo podmiotowe, w szczególności do świadczenia, wynikające z ustawy (względnie innego aktu prawnego) lub z ważnej czynności prawnej, a jedynie sposób wykonania tego prawa narusza zasady współżycia społecznego. Zmieniając podany wyżej przykład przez określenie świadczenia przysługującego pracownikowi jako ponadprzeciętnie wysokie, należy uznać, że jest ono ważne, bo nie narusza zasad współżycia społecznego. Jednak w indywidualnych okolicznościach można dojść do wniosku, że dochodząc jego zapłaty, pracownik używa swojego prawa do wynagrodzenia sprzecznie z zasadami współżycia społecznego, czyli że nadużywa prawa (art. 8 k.p.) - E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022, art. 8.

Zasadniczo, zgodnie z art. 18 § 1 k.p., umowa o pracę może zawierać korzystniejsze postanowienia niż przepisy prawa pracy. Jednak zasada uprzywilejowania pracownika ma ograniczone zastosowanie do postanowień przyznających pracownikowi nieusprawiedliwione i rażąco wygórowane świadczenia. Możliwość stosowania sankcji nieważności bezwzględnej, czemu nie sprzeciwia się zasada uprzywilejowania pracownika, jest od dawna akceptowana w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 75). Należy jednak podkreślić, że zastosowanie sankcji bezwzględnej nieważności jest dopuszczalne jedynie w sytuacjach wyjątkowych. Ponadto należy zauważyć, że ograniczające ponadstandardowe świadczenia pracownicze zasady współżycia

społecznego są aktualne nie tylko w sektorze publicznym ale i prywatnym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 162/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 92, czy z dnia 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 75). W rozstrzyganych przez Sąd Najwyższy wyżej wskazanych sprawach nieprzypadkowo chodziło o świadczenia osób należących do kadry zarządzającej pracodawców.

Ponadto zwrócić należy uwagę, że obowiązkiem sądu pracy jest urzeczywistnianie zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP) rozumianej jako dążenie do zachowania równowagi w stosunkach pracy i powstrzymania się od kreowania nieusprawiedliwionych, niepopartych obiektywnymi wymogami i kryteriami przywilejów. Takimi kryteriami powinien posłużyć się sąd pracy przy stosowaniu klauzuli zasad współżycia społecznego wyrażonej w art. 8 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2010 r., II PK 67/10 oraz powołane tam bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego i poglądy doktryny, LEX nr 687016). Natomiast w wyroku z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 106/10 (OSNP 2012 nr 3-4, poz. 30) Sąd Najwyższy przyjął, że przyznanie ponadstandardowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych w nienazwanych porozumieniach zbiorowych prawa pracy podlega weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron lub uprawnień beneficjentów oraz wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu tych porozumień, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słuszných interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych zasad współżycia społecznego. Oba powyższe orzeczenia dotyczą wprawdzie zawierania porozumień zbiorowych jednak zasady w nich wyrażone mają także zastosowanie do zawierania indywidualnych umów o pracę. Należy więc stwierdzić, że pracownik, któremu zagwarantowano w umowie o pracę nadmiernie wygórowane i nieuzasadnione świadczenie powinien liczyć się z możliwością kwestionowania takiego postanowienia przez pracodawcę poprzez zarzut bezwzględnej nieważności tej czynności (art. 58 § 2 k.c. lub art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Tak więc choć możliwe jest umowne przyznanie świadczeń

nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń w wyższej wysokości, to takie postanowienia umowne podlegają weryfikacji sądu pracy, który może uznać, że są one nieważne lub miarkować wysokość świadczenia (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, LEX nr 1243001). Kreowanie stosunku prawnego na podstawie tak skonstruowanego postanowienia umowy o pracę, z jakim mamy do czynienia w niniejszej sprawie, nie może wywoływać żadnych skutków prawnych w zakresie prawa pracy. W tym przypadku nie można mówić o wynagrodzeniu za pracę, czy jakimkolwiek jego składniku, gdyż nie miało ono ścisłego związku ze świadczoną przez powódkę pracą, a ponadto, miało przysługiwać dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy. Uregulowanie to stanowi sprzeczne z zasadami prawa pracy ukształtowanie stosunku prawnego, który przyznawałby powódce prawo do dochodzenia określonego świadczenia pieniężnego, które mogłoby być dochodzone przez długi okres czasu (w zasadzie bezterminowy), wywodzącego się ze stosunku pracy, w sytuacji braku pozostawania w tym stosunku i *de facto* bez jakiegokolwiek związku ze świadczeniem pracy.

Nie doszło w niniejszej sprawie także do naruszenia przez Sąd II instancji, przy rozpoznawaniu apelacji, przepisów proceduralnych. Aby zarzut naruszenia przepisów postępowania mógł doprowadzić do uwzględnienia skargi kasacyjnej, konieczne jest wykazanie istotnego wpływu owego naruszenia na wynik sprawy, co jednoznacznie wynika z treści art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. Nie chodzi przy tym o czysto teoretyczną możliwość takiego wpływu, lecz o wykazanie, że w okolicznościach danej sprawy ten wpływ był realny. Strona skarżąca przy pomocy zarzutów naruszenia przepisów postępowania powinna zmierzać do wykazania, że wadliwość procedowania przez sąd drugiej instancji była na tyle istotna, że doprowadziła do błędnego zastosowania przepisu (przepisów) prawa materialnego będącego podstawą rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym orzeczeniu. Zarzuty naruszenia przepisów postępowania nie mogą być celem samym w sobie, lecz muszą służyć wykazaniu błędnego zastosowania przepisu (przepisów) prawa materialnego, który stanowi rzeczywistą podstawę prawną rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z 10 marca 2021 r., II USK 92/21, Legalis nr 2568286, K. Flaga-Gieruszyńska, A. Zieliński, Kodeks postępowania cywilnego).

Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2022). Sens art. 365 § 1 k.p.c., którego naruszenie wskazuje strona powodowa w skardze kasacyjnej, polega na tym, że prawomocny wyrok wydany w innej sprawie swą mocą powoduje, że nie jest możliwe odmienne ocenianie i uregulowanie tego samego stosunku prawnego w tych samych okolicznościach faktycznych i prawnych i między tymi samymi stronami. Nie oznacza to jednak bezwzględnego związania, polegającego na konieczności orzeczenia w ten sam sposób w innej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 30 kwietnia 2021 r., IV CSKP 25/21, Legalis nr 2577478). W powołanym przepisie zawiera się materialna prawomocność wyroku (orzeczenia sądowego), czyli tzw. powaga rzeczy osądzonej, której skutkiem jest wykluczenie możliwości ponownego wystąpienia z powództwem w tej samej sprawie, jeżeli została ona już prawomocnie rozstrzygnięta co do swej istoty. Przewidziane w art. 365 k.p.c. związanie innych sądów prawomocnym orzeczeniem, jak słusznie wskazuje skarżąca, dotyczy tylko samej treści sentencji orzeczenia, a nie poglądów prawnych wyrażonych w jego uzasadnieniu. Moc wiążącą z perspektywy kolejnych postępowań uzyskują jedynie ustalenia dotyczące tego, o czym orzeczono w związku z podstawą sporu (art. 365 w zw. z art. 366 k.p.c.). W niniejszej sprawie nie może być mowy o naruszeniu przez Sąd II instancji zasady związania sądu prawomocnym orzeczeniem. Sąd I instancji nie przesądzał bowiem w orzeczeniu, czy uzgodnione przez strony niniejszego sporu w umowie świadczenie jest wynagrodzeniem – w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy (nie wynika to w żadnym razie ani z treści roszczenia zawartego w pozwie, a tym bardziej z sentencji wyroku Sądu Rejonowego). Zwrócił na to także uwagę Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazując, że poprzedni wyrok Sądu I instancji w istocie dotyczył odszkodowania, a nie wynagrodzenia. Z przywołanej w uzasadnieniu wyroku treści umowy o pracę wynika, że w razie niewypłacenia prowizji marketingowej przysługuje odszkodowanie – i właśnie kwota odszkodowania została prawomocnie zasądzona, a nie kwota wynikająca z naliczonego wynagrodzenia prowizyjnego – i nie zmienia tego fakt, że sąd w sentencji wyroku błędnie określił zasądzoną kwotę jako wynagrodzenie (zamiast odszkodowanie). I takie stanowisko nie ma nic wspólnego – wbrew twierdzeniom strony skarżącej – z nadaniem atrybutu powagi rzeczy osądzonej uzasadnieniu

wyroku z 2015 roku. Nie mogło więc dojść do podnoszonego w skardze kasacyjnej naruszenia przepisu art. 365 § 1 k.p.c. Zwrócić także należy uwagę na fakt że powódka w niniejszej sprawie doprecyzowała swoje roszczenia, ostatecznie domagając się zasądzenia wskazanych przez siebie kwot tytułem wynagrodzenia prowizyjnego – a nie odszkodowania. Sąd Okręgowy w Katowicach wskazał na to podkreślając, że pierwotnie rozpoznając sprawę Sąd I instancji uwzględnił powództwo, zasądzając na rzecz powódki kwotę 5.200 zł tytułem odszkodowania. Natomiast przy ponownym rozpoznaniu sprawy powódka, określając ostatecznie żądanie procesowe i dokonując jego zmiany w piśmie procesowym z dnia 12 grudnia 2016 r. podniosła, iż dochodzi w postępowaniu kwoty 74.046 zł (k. 2031 akt) jako należnej jej prowizji z tytułu osiągnięcia przez pozwaną obrotów udokumentowanych fakturami. W związku z tym przedmiotem sporu stało się wynagrodzenie prowizyjne i o takiej należności orzekł Sąd I instancji w zaskarżonym orzeczeniu - powództwo bowiem uległo zmianie co do podstawy faktycznej i prawnej w stosunku do powództwa pierwotnego. Należy więc zgodzić się ze stanowiskiem zawartym przez pełnomocnika pozwanej spółki w odpowiedzi na skargę kasacyjną, że w niniejszej sprawie nie występuje sytuacja, w której prowadzone jest kolejne postępowanie, a w nim pojawia się ta sama, już prawomocnie rozstrzygnięta kwestia - postępowanie zakończone zaskarżonym przez powódkę wyrokiem było kontynuacją jednego postępowania, a zatem zagadnienie związane z dyspozycją art. 365 § 1 k.p.c. w ogóle nie występuje. W niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z nową sprawą o innym przedmiocie, ani też nie zachodzi sytuacja tych samych okoliczności faktycznych i prawnych między tymi samymi stronami.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 4 pkt 1, w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 i w zw. z § 2 pkt 6 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

[as]

I.n