



Sygn. akt II PSKP 46/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Maciej Pacuda
SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. P.
przeciwko "G." spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.
o wynagrodzenie, premię, ustalenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 11 stycznia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 22 września 2020 r., sygn. akt XIII Pa 35/20,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, wyrokiem z dnia 29 sierpnia 2019 r., oddalił powództwo A. P. przeciwko „G” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o zapłatę kwoty 49.000 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od 16 października 2015 r. do dnia zapłaty i orzekł o kosztach postępowania.

Wyrokiem z dnia 22 września 2020 r. Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił apelację powoda od powyższego wyroku i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że powód A. P. i pozwana „G.” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w dniu 1 listopada 2014 r. zawarli pracowniczy kontrakt menedżerski na okres 12 miesięcy. Na jego mocy powód objął stanowisko menadżera, zaś do jego obowiązków należało wszechstronne działanie na rzecz rozwoju oraz maksymalizacji przychodów i zysku Spółki, kształtowanie poprawnych relacji z otoczeniem Spółki, jej klientami i dostawcami, współtworzenie i nadzór nad działalnością marketingową i promocyjną Spółki oraz rozwój sprzedaży w kraju i za granicą. Powód wykonywał obowiązki w pełnym wymiarze czasu pracy, miał prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni w ciągu roku kalendarzowego, nie wliczając w to niedziel, sobót oraz świąt państwowych. Wynagrodzenie miesięczne przysługujące powodowi wynosiło w pierwszym kwartale 10.000 zł netto bez prawa do prowizji i premii, zaś w drugim kwartale i następnych - przez kolejne 9 miesięcy podstawa pensji miała być obniżona do 60% pierwotnej wysokości na rzecz nabytego prawa do prowizji naliczanej od wartości przychodów Spółki ze sprzedaży produktów i towarów według zasad określonych w kontrakcie.

W ramach obowiązków powód poszukiwał nowych klientów, sprzedawał towar, obsługiwał obecnych klientów, udzielał handlowcom wsparcia - handlowego i technicznego. Pełnił funkcję konstruktora i projektanta opakowań, grafika. Wdrażał system informatyczny do zarządzania produkcją. Uzupełniał dane, konfigurował system na potrzeby firmy. Opracowywał technologie produkcyjne. Nawiązywał kontakty z dostawcami i kooperantami. Wyszukiwał odpowiedni sprzęt. Często wyjeżdżał do klientów.

W dniu 1 lutego 2015 r. powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora do spraw rozwoju w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 8.516 zł brutto miesięcznie. Powodem zawarcia umowy był „brak zadowolenia pracodawcy z pracy powoda”. Zakres obowiązków powoda nie uległ zmianie.

W porozumieniu zmieniającym z dnia 1 kwietnia 2015 r. strony ustaliły, że powód będzie wykonywał swoje obowiązki w pełnym wymiarze czasu pracy, zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy, nie przekraczając norm czasu pracy ustanowionych w polskim ustawodawstwie. Przez dwa pierwsze tygodnie każdego miesiąca powód miał pracować w biurze siedziby Spółki, kolejne dwa tygodnie w W. w systemie „home office”, spotkania z klientami miały się odbywać w godzinach pracy, wyjazdy służbowe miały być dostosowane do obowiązków rodzica, zaś pozostałe warunki nie uległy zmianie.

W dniu 16 września 2015 r. strony zawarły między sobą porozumienie, na mocy którego rozwiązały pracowniczy kontrakt menedżerski z dnia 1 listopada 2014 r. i umowę o pracę z dnia 1 lutego 2015 r. A. P. oświadczył, że na dzień zawarcia porozumienia zostało mu wypłacone wszelkie należne wynagrodzenie oraz inne należności wynikające zarówno z pracowniczego kontraktu menedżerskiego, jak również z umowy o pracę. Oświadczył, że wyczerpaniu uległy wszelkie wymagalne na dzień zawarcia porozumienia roszczenia mające swoje źródło w powyższych umowach.

Z tytułu pracowniczego kontraktu menedżerskiego powód otrzymał za listopad 2014 r. – 8.000 zł netto, za grudzień 2014 r. – 5.650 zł netto, za styczeń 2015 r. – 10.000 zł netto. Część wynagrodzenia powód otrzymał w gotówce bez pisemnego pokwitowania. Z uwagi na sytuację rodzinną i trwający rozwód, powód sam preferował taką formę wypłaty wynagrodzenia. Z tych przyczyn, a także ze względu na prowadzenia przez komornika wobec powoda postępowania egzekucyjnego, na wyraźną prośbę pracownika, wypłacane było także wynagrodzenie z S. (działalności gospodarczej prezesa pozwanej Spółki). Żadna ze stron nie kwestionowała, że powyższe przelewy z S. w tym okresie były zrealizowane.

Z tytułu umowy o pracę za miesiące: luty - wrzesień 2015 r. – powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości po 8.516 zł brutto, zaś za październik 2015 r. kwotę 3.378,61 zł brutto.

W dniu 26 stycznia 2016 r. powód wezwał pozwaną Spółkę do zapłaty na jego rzecz kwoty 51.901,87 zł tytułem zaległego wynagrodzenia wynikającego z pracowniczego kontraktu menedżerskiego.

W dniu 7 kwietnia 2016 r. powód złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego w trakcie zawierania porozumienia z dnia 16 września 2015 r. w zakresie pracowniczego kontraktu menedżerskiego, w tym w zakresie rozwiązania tego kontraktu, roszczeń z nim związanych oraz oświadczeń dotyczących wypłacenia mu należnego wynagrodzenia z tytułu zawartego pracowniczego kontraktu menedżerskiego.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności uznał, że zarzuty podniesione w apelacji powoda dotyczące naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. są niezasadne. Podkreślił, że „(...) uzupełniając częściowo ustalenia i rozważania sądu pierwszej instancji, sąd odwoławczy doszedł do przekonania, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, zaś podniesiony w apelacji zarzut nie mógł skutecznie wpłynąć na zmianę oceny prawnej zawisłego przed sądem sporu”.

Sąd Okręgowy przyjął, że skoro powód nie udowodnił, że wykonywał pracę na rzecz S., to podzielił ustalenie Sądu Rejonowego, że wynagrodzenie za listopad i grudzień 2014 r. oraz styczeń 2015 r. z pracowniczego kontraktu menedżerskiego zostało uregulowane w całości, częściowo na konto, częściowo w formie gotówkowej do rąk własnych powoda, na jego wyraźną prośbę, z rachunku bankowego należącego do prezesa pozwanej Spółki. Związane to było toczącym się postępowaniem rozwodowym, w którym ustalano wysokość świadczeń na rzecz małoletnich dzieci powoda.

Sąd Okręgowy doszedł także do wniosku, że skoro zakres obowiązków powoda po zmianie formy umowy pozostał taki sam, to kontrakt menadżerski zastąpiony został umową o pracę, a tym samym nie było podstaw do uznania, że powodowi należne jest wynagrodzenie z tytułu obu umów. Sąd Okręgowy podzielił bowiem stanowisko Sądu pierwszej instancji dotyczące braku możliwości zatrudnienia pracownika na podstawie dwóch umów o pracę z tym samym pracodawcą, które miałyby dotyczyć wykonywania tych samych obowiązków.

Sąd Okręgowy stwierdził, że tym samym na uwzględnienie nie zasługują pozostałe zarzuty naruszenia art. 18 § 1 *a contrario* w związku z art. 80 i 84 k.p., jak również art. 65 § 2 k.c., „bowiem ich istotą jest zakwestionowanie prawidłowo przesądzonej przez Sąd pierwszej instancji okoliczności, że za okres obowiązywania umowy o pracę, powodowi nie należy się wynagrodzenie z tytułu

kontraktu menedżerskiego, bowiem zakres jego obowiązków nie zmienił się, a tym samym strony nie były jednocześnie związane dwiema umowami, co z kolei prowadziło do konstatacji, że należne powodowi wynagrodzenie miało swoje źródło w umowie o pracę, nie zaś w kontrakcie menedżerskim”.

Powód, w skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, to jest:

- art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. (w brzmieniu sprzed 7 listopada 2019 r.) w związku z art. 391 k.p.c., przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji i nierozpoznanie wszystkich wskazanych w apelacji powoda zarzutów apelacyjnych, w szczególności zarzutów braku rozpoznania istoty sprawy, art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 233 § 2 k.p.c. oraz art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 98 § 1 - 3 k.p.c., art. 85 § 1-4 w związku z art. 91 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 785 ze zm.),

- art. 328 § 2 k.p.c. (w brzmieniu sprzed 7 listopada 2019 r.) w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa oraz niewyjaśnienie podstawy materialno-prawnej, z powodu której Sąd uznał zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia prawa materialnego za niezasadne,

- art. 232 k.p.c. oraz art. 6 k.c., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że to powód powinien udowodnić, że płatności dokonywane przez podmiot trzeci nie dotyczyły płatności wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę, w sytuacji gdy to pozwana powinna udowodnić, że dokonała zapłaty wynagrodzenia (czego w niniejszej sprawie nie uczyniła), oraz przez niewłaściwe zastosowanie tych przepisów i uznanie, iż powód nie sprostął obowiązkowi udowodnienia, że płatności przelewów od S. tytułem umowy zlecenia dotyczyły innych stosunków prawnych niż umowa o pracę w sytuacji, gdy sama treść tych przelewów wskazuje na inne tytuły prawne, a nie na zapłatę wynagrodzenia z tytułu pracowniczego kontraktu menadżerskiego, a ponadto nie pochodziły one od pracodawcy, i to na pozwanej spoczywał ciężar udowodnienia dokonania płatności wynagrodzenia,

2. naruszenie prawa materialnego, to jest:

- art. 22 § 1 k.p. oraz art. 86 § 1 i 2 k.p., art. 80 k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie tych przepisów polegające na przyjęciu, iż podmiot inny niż pracodawca może dokonać zapłaty wynagrodzenia pracownikowi ze skutkiem dla pracodawcy w sytuacji, gdy zgodnie z tymi przepisami zobowiązanym do zapłaty wynagrodzenia jest wyłącznie pracodawca (pозwana) i niedopuszczalne jest spełnienie świadczenia w postaci wynagrodzenia za pracę przez inny podmiot niż pracodawca

- art. 22 § 1 k.p., art. 29 § 1 pkt 1 k.p., art. 80 k.p. i art. 86 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p. *a contrario*, przez błędną wykładnię tych przepisów polegającą na przyjęciu, iż druga umowa o pracę zawarta pomiędzy pracodawcą a pracownikiem zastępuje postanowienia pierwszej umowy o pracę, podczas gdy prawidłowa wykładnia tych przepisów może prowadzić do konstatacji, że w takim przypadku pomiędzy stronami może powstać co najmniej jeden stosunek pracy, a wynagrodzenie i postanowienia z drugiej umowy jedynie uzupełniają postanowienia pierwszej umowy o pracę i nie powodują wygaśnięcia postanowień z pierwszej umowy o pracę, co w niniejszej sprawie powoduje, że wynagrodzenie prowizyjne dla powoda było w pełni należne,

- art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 86 § 1 i 2 k.p. i art. 80 k.p., przez błędne zastosowanie tego przepisu i uznanie, iż powód miał obowiązek udowodnienia, że wykonywał inną pracę dla S. w sytuacji, gdy przedmiotowa sprawa dotyczyła braku wypłaty wynagrodzenia przez pozwaną, która jako profesjonalny podmiot powinna udowodnić dokumentami zapłatę wynagrodzenia, czego nie uczyniła w zakresie wynagrodzenia za okres od dnia 1 listopada 2014 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. a uczyniła to dopiero za okres od 1 lutego 2015 r. do października 2015 r. w zakresie wynagrodzenia podstawowego.

- art. 86 § 1 i 2 k.p., art. 80 k.p. oraz art. 481 § k.c. w związku z art. 300 k.p., przez odmowę zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty 49.000 zł tytułem wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wymagalności do dnia zapłaty w sytuacji, gdy należności te nie zostały zapłacone,

- art. 356 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz w związku art. 22 § 1 k.p. i art. 86 § 1 i 2 k.p., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że wynagrodzenie za pracę może być zapłacone pracownikowi przez inny podmiot niż pracodawca, a

pracownik nie ma prawa odmowy przyjęcia wynagrodzenia przez inny podmiot, podczas gdy prawidłowa wykładnia tych przepisów sprowadza się do przyjęcia, że zastosowanie przepisu art. 356 § 1 i 2 k.c. nie jest możliwe w przypadku płatności wynagrodzenia za pracę i jedynie pracodawca może skutecznie uiścić wynagrodzenie za pracę na rzecz pracownika.

- art. 18 § 1 k.p. *a contrario* w związku z art. 80 i 84 k.p., przez uznanie, iż powodowi nie należy się wynagrodzenie z pracowniczego kontraktu menadżerskiego z dnia 1 listopada 2014 r. w sytuacji, gdy wynagrodzenie jest należne, gdyż postanowienia pracowniczego kontraktu menadżerskiego z dnia 1 listopada 2014 r. oraz umowy o pracę z dnia 1 lutego 2015 r. za okres od dnia 1 lutego 2015 do października 2015 r. w zakresie należnego wynagrodzenia z obu umów nie były mniej korzystne dla powoda jako pracownika niż przepisy prawa pracy, podczas gdy ewentualnie za mniej korzystne mogą być uznane przepisy prawa pracy w zakresie jedynie norm czasu pracy.

- art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną analizę łączących powoda z pozwaną stosunków umownych i określenie, iż powodowi nie należy się prowizja od sprzedaży określona w umowie z dnia 1 listopada 2014 r., gdyż, w ocenie Sądu, w okresie od dnia 1 lutego 2015 r. obowiązywała w zakresie wynagrodzenia jedynie umowa o pracę z dnia 1 lutego 2015 r., co jest sprzeczne z orzecznictwem, intencją stron i materiałem dowodowym, w tym treścią porozumienia z 16 września 2015 r. przygotowanym przez pozwaną i odnoszącym się do obu umów o pracę - potwierdzającym obowiązywanie tych umów,

- art. 98 § 1 - 3 k.p.c., przez zasądzenie od powoda kosztów postępowania za pierwszą instancję oraz drugą instancję przekraczających dyspozycję tego przepisu w zakresie kosztów zastępstwa procesowego i kosztów stanowiących koszty przejazdów, które nie zostały udowodnione i nie były konieczne, tj. przekraczających wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego,

- art. 85 § 1-4 w związku z art. 91 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, przez jego niezastosowanie i przyznanie pozwanej kosztów postępowania, tj. kosztów przejazdu, nienależycie wykazanych i przekraczających wysokość wskazaną w tym przepisie.

Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego w Warszawie w całości, jak również poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy (w przypadku stwierdzenia podstaw) i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu sądowi oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności wskazać należy, że podstawa faktyczna wyroku jest na tyle niedostatecznie wyjaśniona, że nie pozwala na ocenę podstaw kasacyjnych. Zatem zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli kasacyjnej, co potwierdza postawiony zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (w brzmieniu sprzed 7 listopada 2019 r.) w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

Z uwagi na braki w podstawie faktycznej wyroku ocena prawna żądań dokonana przez Sąd Okręgowy nie może się ostać, tym bardziej, że Sąd drugiej instancji, jak stwierdził, uzupełnił częściowo ustalenia Sądu pierwszej instancji, ale nie przedstawił tych nowych ustaleń.

Należy zauważyć też, że poza kwotą ogólną, której powód się domaga, to nie wysłowiono wprost, co się na nią składa. Ze skargi dopiero zdaje się wynikać, że chodzi o wynagrodzenie prowizyjne z kontraktu menadżerskiego, czyli przysługujące „w drugim kwartale współpracy oraz następnych - przez kolejne dziewięć miesięcy” (od 1 lutego 2015 r.?) oraz wynagrodzenie określone kwotowo za okres wcześniejszy - w takim zakresie, w jakim nie pokrywają go przelewy na konto bankowe powoda (w nieznanej kwocie). O ile oddalenie co do zasady tego rodzaju roszczeń powodowałoby, że powyższe braki stałyby się nieistotne, o tyle braki w podstawie faktycznej nie pozwalają na taką ocenę.

Na podstawie całokształtu argumentacji Sądu można wnioskować, że powództwo zostało oddalone, bowiem Sąd uznał, że: 1) powodowi z kontraktu menadżerskiego należało się wynagrodzenie wyłącznie za okres 1 listopada 2014 r. do 31 stycznia 2015 r. - w kwotach po 10.000 zł netto miesięcznie, a od 1 lutego 2015 r. do 16 września 2015 r. – wyłącznie wynagrodzenie z umowy o pracę w

wysokości 8.516 zł brutto miesięcznie; 2) wynagrodzenie z kontraktu menadżerskiego zostało zapłacone w całości, część przelewami na konto bankowe powoda (w ustalonych wysokościach), pozostała część gotówką do ręki powoda (nie wiadomo ile) a część (nie wiadomo ile) zapłacona „za pośrednictwem” S. M. G. (firmy prezesa pozwanej Spółki). Do takich wniosków doszedł Sąd drugiej instancji, wychodząc z założenia, że kontrakt menadżerski (który Sąd ocenił jako umowę o pracę) zastąpiony został umową o pracę w pełnym zakresie. W związku z tym podglądem, o ile zgodzić się należy, że nie jest możliwe wykonywanie tych samych obowiązków (pracowniczych) w ramach umowy o pracę i innej umowy – umowy o pracę czy umowy cywilnoprawnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 876/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 60 i przytoczone tam orzeczenia; uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1969 r., III PZP 1/69, OSNCP 1969 nr 11, poz. 197; z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 39 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 343 i z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PK 270/08, LEX nr 523564), to ocena, że druga z nich zastąpiła pierwszą w pełnym zakresie wymaga zbadania oświadczeń woli stron w tej kwestii. Nie jest bowiem wykluczona możliwość zastąpienia jednej umowy drugą (następną) umową z zachowaniem (przeniesieniem) uprawnień do wynagrodzenia umówionego w pierwszej umowie. Choć powinno to wynikać wprost z postanowień umowy o pracę, ale należy mieć na uwadze, że także i tę umowę kształtują zgodne oświadczenia woli jej stron, które mogą zostać wyrażone przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 § 1 k.c.).

Nie tyle więc chodzi, jak twierdzi skarżący, że pozostały w mocy postanowienia kontraktu menadżerskiego dotyczące wynagrodzenia prowizyjnego, ale o to, czy powód, zgodnie z wolą stron stosunku pracy, zachował prawo do wynagrodzenia prowizyjnego wynikającego z pierwszej umowy. Ten aspekt, wymagany dla prawidłowej oceny prawnej roszczeń zgłoszonych przez powoda, został pominięty a Sąd nie dokonał wykładni woli stron z uwzględnieniem, jaki był ich zgodny zamiar i cel (art. 60 § 2 k.c.), w szczególności biorąc pod uwagę, że w porozumieniu z dnia 16 września 2015 r. strony rozwiązały nie tylko umowę o pracę z dnia 1 lutego 2015 r., ale także pracowniczy kontrakt menadżerski z dnia

1 listopada 2014 r. Dodatkowo zaś okoliczności związane z toczącym się postępowaniem rozwodowym, w którym ustalano wysokość świadczeń na rzecz małoletnich dzieci powoda, mogłyby wskazywać na to, że umowa o pracę z dnia 1 lutego 2015 r. (obniżająca wynagrodzenie powoda) sporządzona została na użytek tego postępowania, tak jak to ocenił Sąd Okręgowy odnośnie do wypłat wynagrodzenia powodowi w formie gotówkowej (jak należy rozumieć - bez pokwitowania) oraz w formie przelewów pochodzących z firmy prezesa pozwanej Spółki.

Potwierdziły się zatem zarzuty naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. (w brzmieniu sprzed 7 listopada 2019 r.) w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji i nierozpoznanie wszystkich wskazanych w apelacji powoda zarzutów apelacyjnych – w szczególności zarzutu naruszenia art. 65 § 2 k.c. Jednocześnie uzasadniony jest zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 65 § 2 k.c., gdyż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815; z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z dnia 10 marca 2011 r. II PK 241/10, LEX nr 817524).

Rację ma również skarżący, że ciężar dowodu (art. 6 k.c.) w kwestii wypłaty pracownikowi umówionego i niespornego wynagrodzenia leży po stronie pracodawcy. Może wskazać zatem świadków na okoliczność wypłaty wynagrodzenia w formie gotówkowej bez pokwitowania (co pozwana uczyniła). Jednakże ta generalna zasada z art. 6 k.c. oznacza też, że jeżeli jedna ze stron wykazała wystąpienie faktów przemawiających za słusznością jej stanowiska, wówczas to drugą stronę procesu obarcza ciężar udowodnienia okoliczności podważających ten wniosek (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850; z dnia 12 maja 2011 r., I PK 228/10, LEX nr 896458; z dnia 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, LEX nr 8416). Konstatacja ta odnosi się do kwestii spełnienia świadczenia przez osobę trzecią (art. 365 k.c.),

czyli do stwierdzonej przez Sąd drugiej instancji spłaty zobowiązania pracodawcy przez firmę prezesa pozwanej Spółki.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że osobisty charakter stosunku pracy oraz reguły ochronne dotyczące wynagrodzenia wyłączają zastosowanie przez art. 300 k.p. rozwiązania przewidzianego zarówno w art. 356 § 1 k.c., jak i w art. 356 § 2 k.c. Przy czym pogląd ten dotyczy sytuacji, w której w ramach umów o świadczenie usług umów osoba trzecia „rozliczała” ponadwymiarowy czas pracy zatrudnionych u innego podmiotu pracowników i z tego tytułu płaciła wynagrodzenie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 157/13, LEX nr 1496276; z dnia 4 października 2017 r., III PK 147/16, LEX nr 2427122 oraz wyroki z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 74/17, LEX nr 2539182 i III PK 68/17, LEX nr 2570451). Tak radykalna ocena prawna nie może być jednak przeniesiona na sytuację, gdy w wyniku zмовы pracownika i pracodawcy (w interesie tego pierwszego) dochodzi do „ukrycia” rzeczywistego tytułu (wynagrodzenie za pracę) wpłat na konto pracownika przez to, że są one dokonywane przez osobę trzecią. W przypadku zatem, gdy to za zgodą i wiedzą pracownika, a wręcz z jego inicjatywy (aby dla celów postępowania o alimenty ukryć dochody), inny podmiot spłaca dług pracodawcy, nie ma przeszkód, aby uznać, że zobowiązanie dłużnika (pracodawcy) zostało spełnione.

Na koniec dodać należy, że kwestie dotyczące naruszenia przepisów dotyczących kosztów postępowania apelacyjnego nie mogą być przedmiotem skargi kasacyjnej, ponieważ na zawarte w wyroku sądu odwoławczego postanowienie o kosztach postępowania nie przysługuje zażalenie do Sądu Najwyższego (art. 394¹ § 1 i 1¹ k.p.c.). Natomiast rozstrzygnięcie o kosztach procesu w zaskarżonym wyroku jest sprzężone z orzeczeniem kończącym sprawę co do *meritum* (zob. art. 108 § 1), stanowiąc akcesorium tego orzeczenia. W związku z tym byt tego rozstrzygnięcia uzależniony jest od wyniku postępowania kasacyjnego (*accessorium sequitur principale*).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c.

