

Sygn. akt VIII *Pa* 158/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR (del.) Renata Stańczak
Protokolant:	Mirosława Wandachowicz

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2017 roku w Gliwicach

na rozprawie

sprawy z powództwa T. M.

przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 1 sierpnia 2016 roku **sygn. akt** IV P 161/15

uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w T. G. pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSR del. Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 158/16

UZASADNIENIE

Powód T. M. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. kwoty 7 500 Euro tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc kwiecień 2012 roku, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2012 roku do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powód został powołany na prezesa zarządu pozwanej spółki. Strony zawarły umowę o pracę dnia 31 marca 2012 roku, na podstawie której ustalono, że roczne wynagrodzenie za pracę powoda wynosi 90 000 Euro. Pozwana zobowiązała się do wypłaty miesięcznych rat wynagrodzenia za pracę w wysokości po 7 500 Euro. Stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron z dniem 28 lutego 2013 roku. W porozumieniu wskazano, że wszelkie roszczenia finansowe między stronami zostały uregulowane. Powód podał, że pozwana nie wypłaciła mu wynagrodzenia za pracę.

Nakazem zapłaty z dnia 26 stycznia 2015 roku Sąd Rejonowy w T. G. nakazał pozwanej, aby zapłaciła powodowi kwotę 7 500 Euro z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2012 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, i nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w T. G. kwotę 396,75 zł tytułem opłaty od pozwu w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu albo wniosła w tym terminie sprzeciw od nakazu.

Pozwana wniosła sprzeciw od nakazu zapłaty, domagając się oddalenia powództwa i zasądzenia na swoją rzecz od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Nadto, pozwana wniosła o sprawdzenie wartości przedmiotu sporu i ustalenia jej na poziomie 6 247,50 Euro.

Na uzasadnienie podano, że strony nie łączył stosunek pracy oparty na umowie o pracę (art. 22 § 1 k.p.). Strony zawarły umowę cywilno-prawną dnia 31 marca 2012 roku na podstawie niemieckiego kodeksu cywilnego. Pozwana podała, że powód zawarł umowę w Niemczech. W imieniu pozwanej umowę podpisał B. G., prezes zarządu spółki kapitałowo powiązanej z pozwaną spółką – (...). B. G. nie był umocowany do zawarcia umowy o pracę i nie informował pozwanej o fakcie zawarcia umowy z dnia 31 marca 2012 roku. Pozwana dodała, że przy założeniu, iż umowa z dnia 31 marca 2012 roku jest umową o pracę, to doszło do naruszenia art. 210 k.s.h., co czyni umowę o pracę nieważną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2003 roku, w sprawie I PK 633/02). Na podstawie umowy z dnia 31 marca 2012 roku obowiązkiem powoda było pełnienie funkcji prezesa zarządu pozwanej spółki. Pozwana podniosła, że umowa z dnia 31 marca 2012 roku nie zawierała istotnych elementów, właściwych dla stosunku pracy, gdyż brak było: podporządkowania pracowniczego, określenia godzin pracy, zgłoszenia do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, dokumentacji pracowniczey, woli zawarcia stosunku pracy. Strony umowy ustaliły, że w przypadku niewykorzystania urlopu w ciągu roku, powód otrzyma ekwiwalent pieniężny mimo trwania stosunku prawnego, co jest sprzeczne z art. 171 k.p. Strony umowy odesłały do ustawy niemieckiej roszczenia dotyczące wytworzenia przez powoda wynalazków, co jest właściwe dla umów cywilnoprawnych. Pozwana wskazała, że strony umowy o współpracę zastrzegły karę umowną za przekroczenie zakazu konkurencji oraz w części nieuregulowanej zawarły odesłanie do niemieckiego kodeksu handlowego (...). Pozwana zwróciła uwagę, że takie rozwiązanie wskazuje na cywilnoprawny charakter umowy z dnia 31 marca 2012 roku, bowiem na gruncie prawa pracy nie ma możliwości zastrzeżenia kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 roku, w sprawie II PK 120/07). Pozwana dodała, że strony umowy ustaliły, iż umowa została zawarta na 3 lata, a po upływie tego okresu przedłuża się każdorazowo o dalsze 2 lata. Pozwana podała, że takie postanowienie jest charakterystyczne dla umów cywilnoprawnych i sprzeczne jest z postanowieniami kodeksu pracy.

Pozwana dodała, że umowa z dnia 31 marca 2012 roku była umową o współpracę między pozwaną a powodem, prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą D. on the way by T. M.. Wynagrodzenie za świadczone usługi w ramach umowy z dnia 31 marca 2012 roku było wypłacane przez (...) & bCo.KG. na podstawie rachunku (faktury). Pozwana podniosła, że (...) & bCo.KG. wypłaciła powodowi wynagrodzenie za miesiąc kwiecień 2012 roku zgodnie z umową z dnia 31 marca 2012 roku. Pozwana zwróciła uwagę, że wszelkie roszczenia pieniężne powód winien kierować wobec (...) & bCo.KG.

Pozwana podała, po dniu rozwiązania umowy z dnia 31 marca 2012 roku powód kontynuował współpracę z (...). Warunki tej współpracy były określone w umowie zawartej między powodem a (...).

Powód w piśmie procesowym z dnia 19 maja 2015 roku podał, że B. G. na mocy uchwały zgromadzenia wspólników pozwanej spółki został ustanowiony pełnomocnikiem do zawarcia umowy o pracę z powodem. Powód dodała,

że umowa z dnia 31 marca 2012 roku została zawarta na czas określony (z możliwością jej przedłużenia) i zawiera istotne elementy stosunku pracy, w tym podporządkowanie pracownicze, organizacja czasu pracy, zakres obowiązków pracowniczych, osobiste świadczenie pracy (a nie współpraca między dwoma podmiotami gospodarczymi), wynagrodzenie za pracę. Powód dodał, że w dacie zawarcia umowy nie prowadził działalności gospodarczej o nazwie D. on the way by T. M. (data rozpoczęcia prowadzenia działalności to 22 sierpnia 2012 roku). Powód za wykonaną pracę nie wystawiał pozwanej rachunków czy faktur. Powód podał, że strony stosunku pracy mogą uregulować inne świadczenia pracownicze, jak np.: dodatek pieniężny w związku z chorobą pracownika. Powód dodał, że strony w umowie o pracę uregulowały ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w razie rozwiązania stosunku pracy, zakaz konkurencji, o którym stanowi kodeks pracy. Strony uregulowały także kwestię własności przemysłowej, odwołując się do postanowień ustawy o wynalazkach pracowniczych.

Wyrokiem z dnia 1 sierpnia 2016 roku Sąd Rejonowy w T. G. uwzględnił powództwo w całości i orzekł o kosztach procesu.

Sąd I instancji w pisemnym uzasadnieniu ustalił, że powód został powołany na członka zarządu pozwanej spółki uchwałą wspólników z dnia 26 listopada 2007 roku. Zadaniem powoda był rozwój (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T.. Powód legitymuje się bardzo dobrą znajomością języka niemieckiego i początkowo zajmował się organizowaniem sieci sprzedażowej, reklamą, adaptacją biur i pomieszczeń. Dnia 31 marca 2012 roku pozwana zawarła z powodem umowę o pracę na okres 3 lat, która mogła ulegać przedłużeniu o dalsze 2 lata. Umowa o pracę obowiązywała od dnia 1 kwietnia 2012 roku. Strony ustaliły, że wynagrodzenie za pracę powoda wynosi 90 000 Euro rocznie i jest wypłacane w 12 równych ratach miesięcznych po 7 500 Euro każda. Wynagrodzenie za pracę było płatne na koniec każdego miesiąca na podstawie rachunku przedstawionego przez powoda. Rachunki wystawiała należąca do powoda firma (...). Koszty zarządu miały być rozliczane i wypłacane poprzez (...) & Co. KG. Powodowi przysługiwała również premia zależna od wypracowanego zysku brutto i/lub pozytywnego rozwoju pozwanej. W ramach umowy o pracę powód był zobowiązany do wypełniania wszystkich zadań związanych z prowadzeniem spółki, które wynikają z działalności przedsiębiorstwa. W § 2 umowy wskazano, iż w razie konieczności czas pracy powoda będzie wykroczał poza regularny czas pracy. Powód miał wykonywać swoją pracę w siedzibie pozwanej w T. oraz na terenie obszaru dystrybucji w Polsce. Włączono w to również okazyjne wyjazdy służbowe do Niemiec. W ramach umowy o pracę powodowi przyznano kontynuację wynagrodzenia w przypadku choroby, a także świadczenia dodatkowe i zwrot kosztów podróży służbowych. Powód miał prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 28 dni roboczych w ciągu roku, jeśli zaś powód nie będzie mógł wykorzystać urlopu ze względu na interesy spółki, to przysługiwać miało mu prawo do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wynalazki powoda dokonane w trakcie wykonywania jego czynności pracowniczych podlegały uregulowaniom niemieckiej ustawy o wynalazkach pracowniczych z dnia 25 lipca 1957 roku, jak również wynikających z niej „dyrektyw dla wynagrodzenia wynalazków pracowniczych w służbie prywatnej” z dnia 20 lipca 1959 roku (§ 8 umowy z dnia 31 marca 2012 roku). W umowie o pracę wskazano, że w zakresie nieuregulowanym obowiązywać miały przepisy wynikające z niemieckiego kodeksu handlowego (...). Dnia 27 lutego 2013 roku powód oraz pozwana rozwiązali na mocy porozumienia stron umowę o pracę, w związku z odwołaniem powoda z funkcji prezesa zarządu pozwanej spółki, ze skutkiem na dzień 28 lutego 2013 roku. W porozumieniu wskazano, iż strony zamierzają współpracować w przyszłości w zakresie dystrybucji, w związku z czym powód nie otrzyma odprawy. Nadto, w porozumieniu uzgodniono, że „wszelkie roszczenia finansowe, wynikające z umowy o świadczenie usług i związane z jej zakończeniem, o ile nie są one treścią niniejszego rozwiązania stosunku umownego, bez względu na podstawę prawną wygasają wraz z wykonaniem niniejszego porozumienia”.

Sąd I instancji ustalił, że w czasie pracy powód zakładał i rozbudowywał sieć handlową, zajmował się sporadycznie montażem sprzedawanych przez pozwaną urządzeń, sporządzał umowy handlowe. W okresie zatrudnienia u pozwanej powód często odbywał podróże służbowe zarówno w kraju, jak i za granicą (Ukraina, A. D., A.), oferując urządzenia oraz sporadycznie uczestnicząc w ich montażu.

Sąd I instancji ustalił, że powód nie miał przełożonego, nie podlegał nikomu w strukturze pozwanej spółki. Powodowi nikt nie wydawał poleceń służbowych. Powód w ramach swoich obowiązków musiał wypełniać plan przedsiębiorstwa.

Powód nie miał obowiązku podpisywania list obecności, usprawiedliwiania swoich nieobecności, nie musiał być obecny codziennie w siedzibie pozwanej spółki. Powód nie musiał dostarczać pozwanej zwolnień lekarskich.

Sąd I instancji ustalił, że pozwana nie posiada akt osobowych powoda i nie odprowadzała od wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne. Powód otrzymał od pozwanej miesięczne wynagrodzenie w wysokości 3 600 zł z tytułu stosunku korporacyjnego. Powód oprócz pracy na rzecz pozwanej był właścicielem 3 firm, które współpracowały z pozwaną oraz z podmiotami niemieckimi działającymi pod firmą (...). Firmy powoda kupowały od pozwanej sprzęt. Powód zalegał z płatnościami za zakupy dokonane u pozwanej.

Sąd I instancji ustalił, że intencją powoda było zawarcie z pozwaną umowy o pracę, bowiem chciał podlegać pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Powód otrzymał umowę z dnia 31 marca 2012 roku w języku niemieckim i uznał, że to jest umowa o pracę.

Sąd I instancji ustalił, że w umowie z dnia 31 marca 2012 roku nie określono obowiązującego strony prawa. B. G., że skoro rachunki dotyczące wynagrodzenia powoda były wystawiane przez jego firmę (...) na M. A., to strony umowy obowiązywało prawo niemieckie.

Sąd I instancji ustalił, że powód rozpoczął działalność gospodarczą pod firmą (...) on the way by T. M. dnia 16 sierpnia 2012 roku. Przedmiotem tej firmy jest konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych z wyłączeniem motocykli.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 26 kwietnia 2012 roku firma (...) wystawiła (...) rachunek na kwotę 6.247,50 brutto euro, stanowiącą kwotę 5.250 euro netto.

Sąd I instancji ustalił, że pismem z dnia 29 października 2014 roku powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 82.500 euro wraz z odsetkami od dnia 1 marca 2013 roku.

Stan faktyczny Sąd I instancji ustalił w oparciu o następujące dowody: umowę z dnia 31 marca 2012 roku wraz z tłumaczeniem, wezwanie do zapłaty, odpis KRS, informację z (...), fakturę VAT, zeznania świadków: T. K., P. O., J. B., Ł. N., B. G., zeznania powoda. Sąd I instancji zaznaczył, że B. G. winien być zostać przesłuchany w charakterze strony.

Sąd I instancji oddalił wniosek o przesłuchanie świadka E. J. jako spóźniony, a także wnioski o przesłuchanie świadków J. H. i A. P., z uwagi na fakt, iż okoliczności, na które świadkowie winni zostać przesłuchani, nie były istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd I instancji podał, że podstawę ustalenia stanu faktycznego stanowiły przede wszystkim zeznania świadków, powoda, a także treść umowy z dnia 31 marca 2012 roku. Świadkowie potwierdzali, iż powód nie pozostawał w stosunku podległości względem kogokolwiek, nie był obowiązany przebywać w siedzibie pozwanej każdego dnia, czy też usprawiedliwiać swojej nieobecności. Nie była prowadzona dla powoda dokumentacja pracownicza, nie odprowadzano składek do ZUS. Świadkowie podkreślali, iż u pozwanej nie wymagano od pracowników podpisywania list obecności.

Sąd I instancji podniósł, że powód stał na stanowisku, iż zawarł z pozwaną dnia 31 marca 2012 roku umowę o pracę. Wskazał, iż taki był jego zamiar i wola. Jednocześnie podkreślił, iż umowę otrzymał w języku niemieckim i z jej treści jednoznacznie wynikało, że jest to umowa o pracę. Potwierdzają to również zapisy zawarte w samej umowie, z których można również wywnioskować, iż wolą stron było zawarcie przez pozwaną z powodem umowy o pracę. Jednocześnie Sąd nie dał wiary twierdzeniom B. G., iż skoro rachunki dotyczące wynagrodzenia za pracę powoda wystawiane były przez firmę (...), to w zakresie obowiązującej strony umowy właściwe było prawo niemieckie. Takie stanowisko nie znajduje uzasadnienia w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie, a skoro umowę z dnia 31 marca 2012 roku zawarła spółka polska, praca miała być świadczona głównie na terytorium polskim, to należało uznać, iż winno obowiązywać prawo polskie. Podkreślić należy, iż bez znaczenia dla ważności umowy z dnia 31 marca 2012 roku są zawarte w niej postanowienia sprzeczne z umowami o pracę i charakterystyczne dla umów cywilnoprawnych.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji uwzględnił roszczenie powoda w całości.

Sąd I instancji podniósł, że strony nie określiły prawa właściwego dla umowy z dnia 31 marca 2012 roku i nie dokonały jego wyboru, co winny uczynić zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady WE nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (R. I). Zgodnie z tym rozporządzeniem strony mają swobodę wyboru prawa właściwego dla całej albo części umowy (art. 3 ust. 1 rozporządzenia). Wybór ten powinien wynikać wprost z postanowień umowy lub z okoliczności sprawy. W związku z tym Sąd zastosował zasady wynikające z art. 8 ust. 2, 3 i 4 rozporządzenia R. I, a pozwalające ustalić prawo właściwe dla umowy o pracę, w przypadku braku wyboru takiego prawa przez strony. Zgodnie z zasadą pierwszą, gdy strony umowy nie wskazały prawa właściwego, stosuje się prawo państwa, w którym pracownik zwykle wykonuje pracę (art. 8 ust. 2 rozporządzenia). Zasada druga wskazuje, iż jeżeli nie można ustalić prawa właściwego według kryterium miejsca wykonywania pracy, prawem właściwym jest prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, które zatrudniało pracownika (art. 8 ust. 3 rozporządzenia). Zasada trzecia zaś wskazuje, iż jeżeli z całokształtu okoliczności sprawy wynika, że umowa ma ściślejszy związek z państwem innym niż określone na podstawie powyższych zasad, to stosuje się prawo tego państwa (art. 8 ust. 4 rozporządzenia). Kierując się dwoma pierwszymi zasadami Sąd I instancji uznał, że skoro umowa z dnia 31 marca 2012 roku była umową o pracę, to prawem właściwym dla tej umowy będzie prawo polskie. Wynika to z tego, że miejscem wykonywania pracy przez powoda w głównej mierze było terytorium Polski i że nie ma okoliczności wskazujących, aby umowa o pracę była ściślej związana z innym państwem niż Polska (np.: Niemcami).

Sąd I instancji uznał, że zgodnie z treścią art. 94 pkt 5 k.p. pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie za pracę. Pracownik zaś nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę (art. 84 k.p.).

Sąd I instancji podniósł, że legalną definicję stosunku pracy zawiera art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Sąd I instancji stwierdził, że powód zawarł z pozwaną umowę o pracę, a nie umowę o świadczenie usług, co znalazło odzwierciedlenie w nazewnictwie użytym w porozumieniu z dnia 27 lutego 2012 roku. Powód w toku postępowania konsekwentnie podtrzymywał, iż jego zamiarem było podpisanie z pozwaną umowy o pracę, a nie umowy cywilnoprawnej. Powód zaznaczył, że chwili otrzymania umowy z dnia 31 marca 2012 roku do podpisu, był przeświadczony, iż podpisuje umowę o pracę, co również w jego ocenie, wynikało z treści samej umowy.

Sąd I instancji zaznaczył, że w razie sporu, czy zawarta przez strony umowa jest umową o pracę, czy też umową cywilnoprawną sąd bada przede wszystkim zgodny zamiar stron i cel zawartej umowy, jak tego wymaga art. 65 § 2 k.c. regulujący zasady wykładni oświadczeń woli oraz jakie faktycznie usługi/praca były świadczone przez drugą stronę. W ocenie Sądu I instancji strony zawarły umowę o pracę, gdyż miały wolę jej zawarcia, nadały umowie taką właśnie nazwę. Powód świadczył pracę w sposób ciągły na rzecz podmiotu zatrudniającego go za wynagrodzeniem, z wymaganiem starannego działania. Sąd I instancji wskazał, że z materiału dowodowego sprawy wynika, iż powód nie świadczył pracy podporządkowanej, nie podpisywał list obecności, nie usprawiedliwiał nieobecności, nie otrzymywał poleceń, nie podlegał nikomu w spółce na terenie kraju, to jednak takie elementy są charakterystyczne dla „zwykłego” stosunku pracy. Niewątpliwie inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zarządzającej zakładem pracy, co miało miejsce w przypadku powoda. Skoro jednak strony umowę z dnia 31 marca 2012 roku nazwały umową o pracę, zawarły w niej szereg elementów właściwych dla takiej właśnie umowy, Sąd uznał, iż umowa z dnia 31 marca 2012 roku była umową o pracę.

Sąd I uznał, że skoro strony łączyła umowa o pracę z dnia z 31 marca 2012 roku, to powód nie mógł zrzec się wynagrodzenia za pracę na podstawie § 9 porozumienia z dnia 27 lutego 2012 roku rozwiązującego umowę o pracę.

Sąd I instancji o wynagrodzeniu za pracę orzekł na podstawie umowy o pracę i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności (art. 477² § 1 k.p.c.)

Sąd I instancji podkreślił, że wystawiona przez firmę powoda faktura na rzecz podmiotu, który wypłacał powodowi wynagrodzenie nie świadczy o zapłacie na jego rzecz wynagrodzenia. Z faktury z dnia 26 kwietnia 2012 roku nie wynika, że wskazana w jej treści kwota związana jest ze stosunkiem pracy powoda i znajduje odniesienie do określonego przez strony wynagrodzenia.

O kosztach sądowych Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz ustawy z dnia 28 maja 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz.U. z 2010 roku, Nr 90, poz. 594 ze zm.). O kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie § 2 ust. 1 w związku z § 6 pkt 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Apelację wywiodła pozwana, domagając się:

- uchylenia zaskarżonego wyroku w całości, zniesienia postępowania w całości i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,

ewentualnie

- zmiany zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości,

ewentualnie

- uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,

oraz

- zasądzenia od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. poprzez rozpoznanie sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy w składzie jednego sędziego, skutkujące nieważnością postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.);

2. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, a to:

- art. 25 § 2 k.p.c. poprzez niedokonanie sprawdzenia wartości przedmiotu sporu, mimo że pozwana zgłosiła taki zarzut w sprzeciwie od nakazu zapłaty,

- art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego, logicznego rozumowania, a także sprzeczny z treścią zeznań świadków oraz poprzez nieuwzględnienie faktów mających istotne znaczenie w sprawie,

- art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia w sposób wewnętrznie sprzeczny, bowiem Sąd I instancji wymienił dowody, na których oparł się wydając zaskarżone orzeczenie, nie wskazał dlaczego nie odmówił im wiarygodności,

- art. 227 k.p.c. poprzez uznanie, że świadek A. P. nie posiada wiadomości istotnych dla sprawy, a w konsekwencji oddalenie wniosku dowodowego o jej przesłuchanie, pomimo że świadek zajmowała się rozliczaniem finansowym między pozwaną a osobami współpracującymi oraz prowadziła dokumentację pracowniczą;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

- art. 22 k.p. poprzez bezzasadne uznanie, iż strony łączyła umowa o pracę, podczas gdy umowa z dnia 31 marca 2012 roku nie zawierała konstytutywnych elementów umowy o pracę ani nie była też wykonywana w sposób właściwy dla stosunku pracy, będąc w rzeczywistości umową cywilnoprawną, bowiem wyraźną wolą obu stron umowy było zawarcie umowy cywilnoprawnej o współpracy,

- art. 65 k.c. z uwagi na fakt, że z okoliczności i całokształtu zawartej między stronami można wywieść wniosek, że: umowa z dnia 31 marca 2012 roku jest umową cywilnoprawną, a powód powierzone obowiązki wykonywał w sposób charakterystyczny dla stosunku cywilnoprawnego,

- art. 5 k.c. polegające na tym, że powód wystąpił z żądaniem zapłaty, mimo że wcześniej oświadczył, że wszelkie roszczenia finansowe wynikające z umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług zostały zaspokojone z dniem zawarcia porozumienia rozwiązującego umowę z dnia 31 marca 2012 roku,

- naruszenie art. 508 k.c. poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji, w której stan faktyczny sprawy wskazuje, że strony w zawartym porozumieniu z dnia 27 lutego 2013 roku uregulowały wszelkie zobowiązania finansowe, w tym kwestie wypłaty wynagrodzenia,

- naruszenie art. 84 k.p. poprzez jego nieuzasadnione zastosowanie, bowiem strony łączyła umowa cywilnoprawna a nie stosunek pracy, i brak podstaw do przyjęcia, że porozumienie z dnia 27 lutego 2013 roku o wygaśnięciu wszelkich roszczeń finansowych jest nieważne.

Pozwana wniosła o przeprowadzenie dowodów z:

a) aktu oskarżenia Prokuratora Prokuratury Rejonowej w T. G. przeciwko powodowi i jego małżonce na okoliczność łączącego strony stosunku cywilnoprawnego, działanie na szkodę pozwanej, nienależytego wypełnienia obowiązków prezesa zarządu spółki. Pozwana dodała, że w toku postępowania karnego powód podał, iż strony łączyła umowa cywilnoprawna,

b) tłumaczenia umowy o świadczenie usług (D.) z dnia 31 marca 2012 roku na język polski na okoliczność zawarcia między stronami umowy cywilnoprawnej i użycia terminów prawnych właściwych dla umowy cywilnoprawnej,

c) tłumaczenia porozumienia z dnia 27 lutego 2013 roku o rozwiązaniu umowy z dnia 31 marca 2012 roku na okoliczność użycia terminów prawnych właściwych dla umowy cywilnoprawnej,

d) zeznań świadka A. P. na okoliczność: przeprowadzenia z powodem rozliczeń finansowych, częstotliwości oraz kwot przelewów, podstaw (tytułów) do wypłaty, nieprowadzenie dokumentacji osobowej i nie zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych w związku z brakiem stosunku pracy.

Na uzasadnienie podano, że powód został powołany do pełnienia funkcji prezesa zarządu w dniu 26 listopada 2007 roku. Natomiast na przełomie 2011/2012 roku podjęto decyzję, że ze wszystkimi członkami zarządu spółek wchodzących w skład grupy (...) zostaną zawarte jednolite umowy o zasadach współpracy (D.). Zatem to z inicjatywy pozwanej doszło do zawarcia umowy cywilnoprawnej z dnia 31 marca 2012 roku. Umowa ta nie zmieniła dotychczasowych zasad współpracy powoda z pozwaną, a jedynie określiła warunki współpracy. Pozwana podała, że strony współpracowały ze sobą od 2007 roku, kiedy to powód prowadził działalności gospodarcze pod firmami: (...), D. on the way by T. M., (...) Alternatywne (...) Paliwowe. Pozwana zaznaczyła, że strony nigdy nie były zainteresowane zawarciem umowy o pracę, tym bardziej, że powód był zajęty prowadzeniem trzech swoich firm. Pozwana podniosła, że umowa z dnia 31 marca 2012 roku nie spełniała przesłanek zawartych w art. 22 k.p. Pozwana zwróciła uwagę, że

z inicjatywy powoda płatność wynagrodzenia i rozliczenie z umowy o świadczenie usług odbywało się przez firmę powoda (...), która wystawiała rachunki pozwanej.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Na uzasadnienie podano, że wyrok jest prawidłowy i odpowiada prawu. Sąd I instancji rozpoznał sprawę w prawidłowym składzie i postępowanie nie jest nieważne. Sąd I instancji właściwie ustalił, że strony łączyła umowa o pracę. Powód wniósł o oddalenie wniosków dowodowych pozwanej jako spóźnione.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Powód domaga się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej wynagrodzenia za pracę.

Pozwana neguje istnienie stosunku pracy.

W związku z powyższym spór dotyczy przede wszystkim ustalenia rodzaju łączącego strony stosunku prawnego. Powód uznał, że z pozwaną zawarł umowę o pracę; natomiast pozwana stanęła na stanowisku, że strony zawarły umowę cywilnoprawną.

W związku z tym rolą Sądu I instancji było ustalenie, jakiego rodzaju stosunek prawny łączył strony, a tym samym, czy sprawa ma charakter sprawy z zakresu prawa pracy.

Pozwana zarzuciła, że postępowanie dotknięte jest nieważnością, bowiem Sąd I instancji rozpoznawał sprawę w składzie jednego sędziego, zamiast jednego sędziego i dwóch ławników.

Należy zauważyć, że postępowanie Sądu I instancji nie jest dotknięte nieważnością.

Sąd Najwyższy podjął uchwałę, zgodnie z którą w sprawie, w której powód żąda zapłaty wynagrodzenia za pracę i nie dochodzi równocześnie ustalenia istnienia stosunku pracy, sąd pierwszej instancji rozpoznaje sprawę w składzie jednego sędziego (art 47 § 1 k.p.c.) – uchwała z dnia 10 listopada 2016 roku, w sprawie III PZP 10/16.

Sąd I instancji uwzględnił powództwo, wskazując że wolą stron było nawiązanie stosunku pracy, że oraz strony nazwały umowę z dnia 31 marca 2012 roku umową o pracę.

Stanowisko Sądu I instancji nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. Umowa z dnia 31 marca 2012 roku została sporządzona w języku niemieckim. Powód przedstawił tłumaczenie umowy na język polski, w którym podano, że strony zawarły umowę o pracę (k. 16). Tłumacz przysięgły, tłumacząc protokół z przesłuchania B. G., zwrócił uwagę, że umowa z dnia 31 marca 2012 roku to umowa cywilnoprawna (k.254). Sąd I instancji nie wyjaśnił rozbieżności nazewnictwa umowy z dnia 31 marca 2012 roku. Pozwana w sprzeciwie od nakazu zapłaty zaprzeczyła, aby umowa z dnia 31 marca 2012 roku była umową o pracę (k.63 i n.); natomiast B. G. w swoich zeznaniach nie odniósł się do woli nawiązania między stronami stosunku pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem; natomiast art. 22 § 1² k.p. stanowi, iż nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

Zgodnie z art. 734 § 1 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie; natomiast art. 750 k.c. stanowi, że do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Cytowane normy prawne wskazują, że przedmiotem umowy zlecenia może być świadczenie pracy. Zatem zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego i praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy zlecenia – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 roku, w sprawie I PKN 432/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 9, poz. 310.

Dotychczas przyjmowano, że to nie rodzaj wykonywanych czynności jest decydujący przy kwalifikacji danego stosunku prawnego jako umowy o pracę bądź zlecenia, ale sposób ich wykonywania. Kierownictwo zatrudniającego, podporządkowanie pracownicze było pierwszorzędą cechą umożliwiającą odróżnienie umowy zlecenia od umowy o pracę.

W najnowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazuje, że nadzór i kierownictwo zatrudniającego nie jest zastrzeżone tylko dla stron stosunku pracy, bowiem praca wykonywana na podstawie umowy zlecenia także powinna być wykonywana starannie i zleceniodawcy nie można odmówić prawa kontroli i nadzoru, które mogą dotyczyć zarówno rezultatu i jakości świadczonej pracy, jak też wskazanego do jej wykonywania czasu i miejsca.

W wyroku z dnia 11 września 2013 roku, w sprawie II PK 372/12, opublikowanym w OSNP z 2014 roku, Nr 6, poz. 80, Sąd Najwyższy podniósł, że w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. oraz art. 750 k.c.). W stanie faktycznym ocenianym przez Sąd Najwyższy osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia przy pracach biurowych w sekretariacie sądu rejonowego miały obowiązek osobistego wykonywania pracy w zorganizowanym zespole, w stałych godzinach, w ściśle określonym miejscu, a ponadto były zobowiązane do usprawiedliwiania nieobecności. Zatrudniającemu przysługiwało uprawnienie do wydawania poleceń i ustanawiania zakazów. W ocenie Sądu Najwyższego o zakwalifikowaniu umowy świadczonej w takich warunkach jako cywilnoprawnej, zdecydowała wola stron i ich zgodny zamiar, oceniany na chwilę zawarcia umowy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwrócono uwagę, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zadecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 roku, w sprawie I UK 90/12, opublikowany w LEX nr 1232232. Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiała się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Jednak kwalifikacja danej umowy jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2011 roku, w sprawie I PK 63/11, opublikowany w LEX nr 1229541. O tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola stron osób podpisujących takie umowy. Wola stron może więc decydować, jako że nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż ta, którą zawarły (umowę zlecenia). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony – art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. – wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 5 września 1997 roku, w sprawie I PKN 229/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1998 roku, Nr 11, poz. 329; 28 stycznia 1998 roku, w sprawie II UKN 479/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 1, poz. 34; 7 marca 2006 roku, w sprawie I PK 146/05, opublikowany w OSNP z 2007 roku, Nr 5-6, poz. 670; 27 maja 2010 roku, w sprawie II PK 354/09, opublikowany w LEX nr 598002; 4 lutego 2011 roku, w sprawie II PK 82/10, opublikowany w LEX nr 817515.

W doktrynie podkreśla się, że cechą odróżniającą zatrudnienie pracownicze od umów cywilnych jest korzystanie przez zleceniobiorców czy agentów przy wykonywaniu zadań z własnego sprzętu (np. telefonu, samochodu, oprogramowania). W wyroku z dnia 24 listopada 2011 roku, w sprawie I PK 62/11, opublikowanym w OSNP z 2012 roku, Nr 21-22, poz. 260, Sąd Najwyższy podkreślił, że korzystanie ze sprzętu służbowego nie oznacza jednak, że doszło do nawiązania stosunku pracy, bowiem korzystanie ze sprzętu służbowego nie jest cechą właściwą tylko i wyłącznie dla stosunku pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, że decydujące znaczenie mają okoliczności z chwili zawierania umowy – przede wszystkim wola i zamiar stron. O wyborze podstawy prawnej zatrudnienia mogą decydować same zainteresowane strony.

W wyroku z dnia 11 września 2013 roku w sprawie II PK 372/12, opublikowanym w OSNP z 2014 roku, Nr 6, poz. 80, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że regulacje przepisów art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. można było odczytywać jako stanowisko ustawodawcy w odniesieniu do wypierania stosunku pracy przez zatrudnienie cywilnoprawne. Z przyjęcia tych regulacji nie wynikało jednak ograniczenie czy zakaz zawierania umów cywilnoprawnych, czego dowodzi faktyczny ich wzrost oraz akceptacja ustawodawcy dla nowych podstaw (form) zatrudnienia i wykonywania pracy, w tym tzw. samozatrudnienia. Nie można uznać tych podstaw zatrudnienia za sprzeczne z art. 20 i 24 Konstytucji, a także z prawem unijnym, w którym nie ma wiążącej definicji stosunku pracy, a znaczenie ma samo zatrudnienie i wykonywanie pracy, z regulacją tego zatrudnienia na określonym (wspólnym) poziomie minimalnym. Dominuje więc ujęcie wskazujące na uelastycznienie zatrudnienia, co ujawnia się w polskim prawodawstwie. Mamy różne formy zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego (choćby w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową). Równocześnie umowa zlecenia ma swoje miejsce w systemie prawa, w tym jako podstawa prawna pracy na rzecz zleceniodawcy (art. 750 k.c.). Stanowi samodzielny tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zleceniobiorca podlega też ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 3 ust. 3 pkt 6 ustawy z 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). Regulacja z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie oznacza zatem prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudnionemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W samych stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w których nie występuje taki element zależności pracownika. Zatrudnienie rozumiane jest więc szeroko, ze względu na różne formy świadczenia pracy i zarobkowania. Innymi słowy w systemie prawa akceptuje się ich dopuszczalność i równorzędność.

Jak wyżej wskazano, dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego. Fakt, że dwie osoby zatrudnione w tym samym zakładzie wykonują te same zadania, nie stoi na przeszkodzie temu, aby jedna z nich była zatrudniona na podstawie umowy cywilnej, a druga na podstawie umowy o pracę – wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 11 września 2013 roku w sprawie II PK 372/12, opublikowanym w OSNP z 2014 roku, Nr 6, poz. 80; 24 listopada 2011 roku, w sprawie I PK 62/11, opublikowanym w OSNP z 2012 roku, Nr 21-22, poz. 260. Sąd Najwyższy podkreślił, że nie ma domniemania zawarcia umowy o pracę, a o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron – także wtedy, gdy jej dosłowne brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika.

Podsumowując dotychczasową analizę orzecznictwa Sądu Najwyższego, należy wskazać, że zatrudnienie nie musi nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Wola stron może decydować o wyborze formy zatrudnienia i nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę innego rodzaju (umowa o pracę), niż tę, którą zawarły (umowa zlecenia). Takie podejście jest przejawem uelastycznienia zatrudnienia i może przyczynić się do ukrócenia praktyki, gdzie niejednokrotnie na etapie negocjacji warunków współpracy strony zgodnie wyrażają wolę zawarcia umowy cywilnej i obie mają świadomość jej skutków oraz różnic w stosunku do umowy o pracę, a dopiero później w wyniku niezadowolenia jedna ze stron podejmuje próby przekwalifikowania umowy, którą realizowała, na umowę o pracę po to, aby mieć prawo do związanych z nią benefitów. Wówczas niezadowolona strona dopatruje się we wzajemnej relacji cech, które pozwolą objąć ją przepisami kodeksu pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego w takich sytuacjach nie można zapominać, że w momencie nawiązania współpracy podjęta została decyzja o wyborze takiej, a nie innej formy prawnej umowy. I to ta właśnie decyzja powinna mieć decydujące znaczenie, ponieważ podobieństw między umową cywilną a umową o pracę jest tak dużo, że nie można wskazać zespołu z góry ustalonych cech, które pozwolą rozstrzygnąć, czy umowa jest umową cywilną, czy też nie. Podstawowe znaczenie powinien mieć

zamiar stron w chwili zawarcia umowy. Oznacza to z jednej strony większy respekt dla woli podmiotów stosunków prawnych, ale jednocześnie większą odpowiedzialność stron za następstwa podejmowanych przez nie indywidualnych decyzji – zob. M. Z., „Zlecenie jak umowa o pracę. Sąd Najwyższy zmienia linię orzeczniczą i daje zielone światło”, w: Dziennik Gazeta Prawna z dnia 21 sierpnia 2014 roku.

Zgodnie z art. 210 k.sh. w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Brak odpowiedniej reprezentacji spółki, wyrażonej uchwałą pisemną, istniejącą w dacie zawierania umowy między spółką z członkiem jej zarządu prowadzi do nieważności umowy.

Stwierdzenie nieważności umowy o pracę z powodu naruszenia art. 210 § 1 k.s.h. nie powoduje automatycznie wyłączenie członka zarządu spółki z reżimu prawa pracy. Zgodnie z obowiązującym orzecznictwem, mimo nieważności zawartej umowy o pracę, wynikającej z naruszenia zasad reprezentacji spółki przy czynnościach prawnych między spółką a członkami zarządu, strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności konkludentne, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowanie pracy przez pracodawcę i realizowanie takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2010 roku, I PK 16/10; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2013 roku, II CSK 280/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Ł. z dnia 22 marca 2013 roku, III AUa 1142/12). Dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjęło jednolicie, że o zakwalifikowaniu zatrudnienia członka zarządu w spółce jako czynności pracowniczych nie rozstrzygają przepisy prawa handlowego, lecz przepisy charakteryzujące stosunek pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1997 roku, II UKN 86/96, OSNAPiUS 1997/20/404). Należy zauważyć, że sam fakt wykonywania czynności i pobieranie za nie wynagrodzenia nie przesądza o charakterze umowy łączącej członka zarządu ze spółką. Dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Chodzi tu o przypadek „zwykłego” stosunku pracy. Inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy. W miejsce systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania pojawia się podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Generalnie sposób wykonywania obowiązków prezesa zarządu mieści się w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy przedstawionym wyżej, gdyż w takim przypadku przyjąć należy, iż podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków płynących z k.s.h. ciężących z jednej strony na spółce, z drugiej zaś na członku zarządu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 12 maja 2011 roku, w sprawie II UK 20/11, opublikowanym w OSNP z 2012 roku, Nr 11-12, poz. 145). W tym systemie podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy muszą wystąpić jednak choćby takie elementy jak odgórne określenie godzin czasu pracy i wyznaczenie zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Co ważne, podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze a następnie sama je wykonuje.

Sąd I instancji nie przeprowadził pełnego postępowania dowodowego w zakresie ustalenia rodzaju łączącego strony stosunku prawnego.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy rolą Sądu I instancji będzie przede wszystkim ustalenie wartości przedmiotu sporu. Następnie Sąd I instancji zażąda od pozwanej uchwał zgromadzenia wspólników spółki o powołaniu powoda w skład zarządu oraz o udzieleniu pełnomocnictwa do zawarcia umowy (cywilnoprawnej lub o pracę) z powodem.

W ten sposób Sąd I instancji będzie mógł ustalić, czy strony łączył wyłącznie stosunek korporacyjny, na podstawie którego powód otrzymywał w okresie spornym zapłatę, czy też strony łączył dodatkowo stosunek pracy lub stosunek cywilnoprawny uprawniający do dodatkowych świadczeń pieniężnych. Należy pamiętać, że brak stosownego pełnomocnictwa do zawarcia umowy o pracę nie przekreśla faktu, że strony mógł łączyć stosunek pracy. Wyżej wskazano, że strony mogą nawiązać umowny stosunek pracy przez czynności konkludentne, w szczególności wskutek dopuszczenia pracownika do pracy, przyjmowanie pracy przez pracodawcę i realizowanie takiego stosunku prawnego, który odpowiada cechom stosunku pracy określonym w art. 22 k.p.

Sąd I instancji winien dokonać także szczegółowej analizy treści umowy z dnia 31 marca 2012 roku przez pryzmat art. 22 k.p. Należy pamiętać, że to nie nazwa umowy decyduje o rodzaju stosunku prawnego, a jej treść i wola stron. Sąd I instancji winien ustalić, w jakich okolicznościach doszło do zawarcia umowy z dnia 31 marca 2012 roku, z czyjej inicjatywy, czy strony przed zawarciem umowy negocjowały jej treść, czy pozwana była zainteresowana i wyrażała wolę zawarcia umowy o pracę, jaki był zakres obowiązków powoda wynikający z umowy. Sąd I instancji winien zbadać, czy stosunek prawny łączący strony zawiera istotne elementy stosunku pracy. Należy wyjaśnić, kto na podstawie umowy z dnia 31 grudnia 2012 roku był zobowiązany do wypłaty powodowi wynagrodzenia, dlaczego wypłata wynagrodzenia miała odbywać się na podstawie rachunku (faktury) wystawionego przed firmę powoda, dlaczego rozliczenia dokonywano na terenie Niemiec i dlaczego w wypłatę wynagrodzenia został zaangażowany podmiot pod firmą (...). KG.

Jeżeli Sąd I instancji uzna, że strony łączył stosunek pracy, to winien zbadać, czy powód otrzymał świadczenie pieniężne na podstawie umowy z dnia 31 marca 2012 roku. W apelacji pozwana zarzuciła, że powód nie wykonywał należycie obowiązków prezesa zarządu. W razie ustalenia, że strony łączyła umowa o pracę, zasadne jest zbadanie, czy powód pracę wykonywał, bowiem wynagrodzenie za pracę należy się pracę wykonaną (art. 80 k.p.); natomiast za wadliwe wykonanie pracy wynagrodzenie nie przysługuje lub ulega odpowiedniemu obniżeniu (art. 82 § 1 k.p.).

Jeżeli Sąd I instancji uzna, że strony nie łączył stosunek pracy, to winien sprawę przekazać do rozpoznania wydziałowi cywilnemu.

Należy bowiem pamiętać, że wydanie wyroku oddalającego powództwo o wynagrodzenie zamyka bowiem powodowi możliwość wystąpienia z tym samym roszczeniem przeciwko temu samemu pozwanemu w postępowaniu przed sądem cywilnym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego powszechnie przyjmuje się, że sąd pracy nie może oddalić powództwa o wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną tylko z tej przyczyny, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, lecz umową prawa cywilnego (np. umową o dzieło, umową zlecenia, umową o świadczenie usług, umową agencyjną). Zgłoszenie na drodze postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy roszczeń o charakterze cywilnoprawnym nie może prowadzić do ich oddalenia, a jedynie do przekazania sprawy do rozpoznania w „zwykłym” postępowaniu cywilnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 roku, w sprawie I PK 146/05, opublikowany w OSNP z 2007 roku, Nr 5-6, poz. 67). Stwierdzenie przez sąd pracy, że roszczenia zgłoszone przez powoda nie podlegają rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, nie uzasadnia oddalenia powództwa, lecz nakazuje przekazanie sprawy do rozpoznania w postępowaniu procesowym „zwykłym” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2003 roku, w sprawie I PK 21/02, opublikowany w OSNP z 2004 roku, Nr 13, poz. 226). Niezależnie od tego, czy roszczenia cywilnoprawne podlegają, czy nie podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy, oddalenie roszczeń z tej tylko przyczyny, że zostały błędnie skierowane na drogę postępowania przed sądem pracy zamiast na drogę postępowania przed „zwykłym” sądem cywilnym, jest nieprawidłowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2004 roku, w sprawie I PK 659/03, opublikowany w OSNP z 2005 roku, Nr 10, poz. 139).

Na mocy art. 386 § 4 k.p.c. Sąd II instancji uchylił zaskarżony wyrok w całości i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w T. G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach w postępowaniu odwoławczym, bowiem Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, a wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSR del. Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia