

Wyrok z dnia 9 lutego 2000 r.

I PKN 528/99

Postanowienia umowy przedwstępnej nie mogą być traktowane jako odrębna klauzula w umowie o pracę zawartej w jej wykonaniu, chyba że zostaną przeniesione do treści tej umowy.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2000 r. sprawy z powództwa Krzysztofa G. przeciwko Zakładowemu Klubowi Sportowemu „S.” w N. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 1 lipca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

W imieniu powoda Krzysztofa G. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 1 lipca 1999 r. [...], którym Sąd ten zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Nysie z dnia 4 lutego 1999 r. [...] w ten sposób, że obniżył zasądzoną kwotę z 2.180 zł do 180 zł i oddalił dalej idącą apelację strony pozwanej oraz oddalił w całości apelację powoda.

Powód Krzysztof G. w pozwie skierowanym do Wydziału Cywilnego Sądu Rejonowego w Nysie domagał się zasądzenia od strony pozwanej (której aktualna nazwa brzmi Zakładowy Klub Sportowy „S.” w N.) kwoty 6.000 zł tytułem utraconego wynagrodzenia przyrzeczonego w kontrakcie zawartym w dniu 13 maja 1996 r., a także kwoty 180 zł tytułem utraconych premii za mecze i kwoty 2.000 zł tytułem utraconych nagród. W toku procesu powód rozszerzył żądanie odszkodowania z tytułu utraconych zarobków do kwoty 8.000 zł (za okres od kwietnia do lipca 1998 r.). Powód w dniu 13 maja 1996 r. zawarł ze stroną pozwaną kontrakt, w którym zobowiązała się ona zatrudnić go na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 sierp-

nia 1996 r. do 30 lipca 1998 r. Kontrakt określał też prawa i obowiązki powoda jako zawodnika. Powód świadczył (w ramach zawartej umowy o pracę) pracę jako zawodnik piłki siatkowej. Wynagrodzenie miesięczne powoda (od 1 sierpnia 1997 r.) wynosiło 2.000 zł. Współpraca z powodem nie układała się pomyślnie, w ocenie trenera i kolegów z drużyny lekceważył on swoje obowiązki zawodnika, spóźniał się na treningi, nie przestrzegał dyscypliny i nie przykładał się do treningu. Powód był tzw. zawodnikiem rozgrywającym przez co jego pozycja w drużynie była znacząca. Miał opinię osoby konfliktowej. Pod koniec grudnia 1997 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powód „aktywnie grał” w klubie do 31 grudnia 1997 r., a później przebywał na urlopie wypoczynkowym. Odwołał się od wypowiedzenia do Sądu Pracy w Nysie i tu uzyskał ustalenie, iż umowa rozwiązała się z dniem 31 marca 1998 r. oraz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy. W zespole nie obowiązywał żaden pisemny regulamin przyznawania zawodnikom premii za wygrane mecze, czy też premii i nagród rzeczowych na koniec sezonu. Przyznanie ich zależało od uznania trenera, które opierało się na tzw. zapisach meczowych. Z puli pieniędzy dla zawodników grających w meczach część przeznaczona była dla zawodników rezerwowych. Ustalenia (między trenerem a zawodnikami) dotyczyły też środków za miejsce drużyny w czołówce ligi. Były takie sezony, kiedy zawodnicy rezerwowi nie otrzymywali żadnej premii. Minimalna wysokość premii dla zawodników rezerwowych wynosiła 30 zł, w czasie biegu okresu wypowiedzenia powoda drużyna rozegrała 6 meczów. Na koniec sezonu, w którym ustał stosunek pracy powoda, zawodnikom za zdobycie medalu została wypłacona premia, otrzymali też nagrody rzeczowe. Premia przyznawana jest ze środków Klubu. Nagrody rzeczowe pochodzą od sponsorów, ale zawodnik otrzymuje je także od Klubu. Sezon siatkarski kończy się w marcu lub kwietniu każdego roku. Przy powyższych ustaleniach Sąd Pracy zasądził na rzecz powoda kwotę 2.180 zł, podnosząc w motywach wyroku, że powodowi należą się przynajmniej minimalne premie przewidziane dla zawodników rezerwowych za 6 meczów, tj. łącznie 180 zł oraz nagroda za wyniki drużyny, gdyż wszyscy inni zawodnicy tego typu nagrodę dostali. Wysokość tej nagrody Sąd ten przyjął w kwocie dochodzonej przez powoda, uznając, iż nie jest ona wygórowana. Oddalono natomiast roszczenie o wynagrodzenie za okres od kwietnia do lipca 1998 r., podnosząc, iż prawo do wynagrodzenia wynikało z umowy o pracę, a skoro została ona skutecznie rozwiązana, brak jest

podstaw do zasądzenia na jego rzecz tego świadczenia. Z wyrokiem Sądu Pracy nie zgodziły się obie strony.

Co do apelacji powoda Sąd drugiej instancji stwierdził, że nie zasługuje ona na uwzględnienie. Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia kwestii zgłoszonych w tej apelacji ma ocena charakteru prawnego stosunku zobowiązaniowego, jaki połączył strony w wyniku zawarcia w dniu 13 maja 1996 r. umowy nazwanej kontraktem. Strona powodowa upatruje w umowie tej samoistnej (autonomicznej) umowy cywilnoprawnej, która wywiera bezpośrednie skutki w sferze obowiązku zapłaty świadczeń przewidzianych w jej § 1 pkt 2. Według Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z oceną tą trudno się jednak zgodzić. Punkt 1 i 2 § 1 umowy odnoszą się wyraźnie do przyszłej umowy o pracę, którą strona pozwana zobowiązała się zawrzeć z powodem na czas określony. Jest to zatem tylko i wyłącznie umowa przedwstępna, gwarantująca powodowi określone świadczenia w czasie jej obowiązywania. Strona pozwana z umowy tej w pełni się wywiązała, zawierając z powodem umowę o pracę i przyznając mu wynikające z umowy przedwstępnej wynagrodzenie. Od tej chwili realizacja kontraktu w zakresie zawartej umowy o pracę mogła podlegać kontroli sądowej tylko i wyłącznie na zasadach wynikających z Kodeksu pracy, regulującego w sposób „komplementarny” między innymi materię dotyczącą skutków bezprawnego rozwiązania stosunku pracy. W tym zakresie zapadło już prawomocne rozstrzygnięcie (w sprawie [...]) Sądu Pracy w Nysie i próba uzyskania dalszego odszkodowania poprzez sięgnięcie do art. 300 KP i art. 471 KC nie może być skuteczna. Bez znaczenia jest przy tym kwestia ewentualnego członkostwa powoda w pozwanym Klubie już po rozwiązaniu stosunku pracy, jako że decydujący dla rozpatrywania świadczeń związanych z grą w Klubie jest jego status zawodniczy. Status ten wynika z zawartej umowy i jakkolwiek przepisy nie zawierają w tej kwestii żadnych ograniczeń, tj. może to być zarówno umowa o pracę, o dzieło, zlecenie lub inna umowa cywilnoprawna, to w tej konkretnej sprawie strony wyraźnie zdecydowały się na status pracowniczy, a co za tym idzie powód przestał być zawodnikiem pozwanego z chwilą rozwiązania stosunku pracy.

Co do apelacji strony pozwanej Sąd drugiej instancji stwierdził, że zasługuje ona jedynie na częściowe uwzględnienie. Strony łączyła umowa o pracę, a zatem wszelkie roszczenia na tle ewentualnej wadliwej jej realizacji powinny być uwzględnione przy zastosowaniu zasad obowiązujących w prawie pracy. Świadczenia jakie przyznano powodowi w wyroku Sądu Pracy mają odmienny charakter prawny. Tzw.

premia za mecze nie opierała się wprawdzie na żadnym regulaminie, ale wynikała z ustaleń, które weszły do treści stosunku pracy. Każdy z zawodników Klubu bez względu na to, czy był zawodnikiem grającym, czy też nie, miał prawo do premii za mecz w wysokości określonej na poziomie co najmniej 30 zł. Zasądzenie tej kwoty za 6 meczów, w których powód nie grał, będąc jednak zawodnikiem Klubu, nie może być uznane za bezpodstawne. Z drugiej strony, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie znalazł podstaw do ewentualnego przyznania tej premii w szerszym zakresie, jako że z prawidłowych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, iż postawa sportowa powoda nie mogła być oceniana pozytywnie na tle innych graczy zespołu. Inaczej oceniony został charakter prawny nagród, jakie otrzymali zawodnicy Klubu po zakończeniu sezonu. Świadczenia te nie miały charakteru roszczeniowego, nie tylko z tego powodu, że nie zostały określone żadne pozytywne kryteria ich przyznania, czy też negatywne kryteria uzasadniające odmowę ich wypłacenia, ale przede wszystkim z tego powodu, że strona pozwana nie zobowiązała się względem powoda do ich wypłaty. „W takiej sytuacji świadczenia te miały charakter nagrody sensu stricte i zgodnie z utrwalonymi poglądami Sądu Najwyższego i judykatury mogły być one skutecznie dochodzone przed sądem tylko w jednym wypadku, tj. gdyby zostały one powodowi przyznane. Dowodu na tę okoliczność powód jednak nie przeprowadził i wobec tego o zasądzoną na rzecz powoda przez Sąd I instancji kwotę nagród zaskarżony wyrok należało skorygować.”

W kasacji zaskarżonemu nią wyrokowi postawiono zarzut, iż narusza on art. 300 KP i 471 KC „przez błędne przyjęcie, iż brak podstaw, aby powód domagał się odszkodowania tytułem nienależytego wykonania umowy”, art. 77² KP „przez nierozstrzygnięcie kwestii należnej pracownikowi, a niewypłaconej przez pozwanego premii za mecz w kwocie 300 zł oraz premii za zdobycie brązowego medalu” oraz art. 65 KC „przez błędną wykładnię oświadczenia woli stron przez przyjęcie, że umowa z dn. 13 05. 1996 r. stanowi umowę przedwstępną do umowy o pracę”. Ponadto skarga kasacyjna zarzuca naruszenie art. 233 KPC i 385 KPC „co miało decydujący wpływ na wynik sprawy, przez dowolną i nieuzasadnioną ocenę materiału dowodowego stanowiącego podstawę ustaleń faktycznych orzeczenia pierwszoinstancyjnego, przy równoczesnym niedokonaniu własnych ustaleń poprzez oddalenie apelacji powoda w zakresie żądania zasądzenia premii za rozegrany w systemie Pucharu Polski mecz oraz premii za zdobycie brązowego medalu przez drużynę pozwanego”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie została uwzględniona. W szczególności bezpodstawny jest zarzut naruszenia art. 65 KC, a w konsekwencji także zarzut naruszenia art. 300 KP i art. 471 KC. Sąd drugiej instancji trafnie ocenił, że tzw. kontrakt zawarty przez powoda ze stroną pozwaną - w tej części, która jest istotna dla rozpoznawanej sprawy – jest rodzajem umowy przedwstępnej. W myśl bowiem jego postanowienia „Zarząd Klubu zobowiązał się zatrudnić w Klubie Krzysztofa G. na zasadzie umowy o pracę na pełnym etacie na czas określony od dnia 1 sierpnia 1996 r. do dnia 30 lipca 1998 r.” (ponadto zobowiązał się „zabezpieczyć pobieranie wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 1.500,00 złotych netto a od 1 sierpnia 1997 r. w wysokości nie mniejszej niż 2.000,00 złotych”). Na mocy tak sformułowanego „kontraktu” powód mógł się domagać zawarcia z nim umowy o pracę o określonej treści. Umowa taka została między stronami zawarta, a to oznacza, iż ewentualne roszczenia powód mógł wywodzić tylko z tej umowy, nie zaś z „kontraktu”, który został niejako w tym zakresie „skonsumowany”. Treścią „kontraktu” nie było bowiem zobowiązanie się strony pozwanej do faktycznego zatrudnienia powoda do określonej daty, a jedynie do zawarcia z nim umowy o pracę na czas określony. Roszczenia mogły więc być wywodzone tylko z tej drugiej umowy (umowy o pracę) i to przy zastosowaniu reguł właściwych prawu pracy. Skoro zaś tak, to z uwagi na uregulowanie w tym prawie w sposób całościowy roszczeń z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę (w tym roszczeń odszkodowawczych), brak było podstaw do dochodzenia przez powoda odszkodowania w oparciu o art. 471 KC. Należy przy tym zwrócić uwagę, że jako podstawę żądania w tym zakresie wskazano w skardze kasacyjnej art. 300 KP i art. 471 KC. Ponieważ pierwszy z tych przepisów dotyczy stosunku pracy to oznaczałoby to, iż skarżącemu idzie o to, że strona pozwana wypowiedzawszy powodowi umowę o pracę wyrządziła mu szkodę i że wobec tego powinna ona zostać naprawiona zgodnie z art. 471 KC. Jednakże reguły zasądzenia odszkodowania z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę – jak wspomniano – ukształtowane zostały w Kodeksie pracy i to w taki sposób, iż wykluczone jest posiłkowe sięganie w takim przypadku do art. 471 KC. Jednocześnie nie ma podstaw, by uważać, że powód mógł domagać się odszkodowania wywodzonego z innego stosunku prawnego niż stosunek pracy. Zresztą zdaje się on tak wcale nie twierdzić skoro jako podstawę żądania odszkodowania wskazuje art. 300 KP, a więc

tym samym odwołuje się do konstrukcji stosunku pracy. Z drugiej jednakże strony, część wywodów uzasadnienia skargi kasacyjnej zdaje się być oparta na założeniu, że bezpośrednio z zawartego przez strony „kontraktu” wynikał nie tylko obowiązek zawarcia umowy o pracę ale także coś więcej, co jednakże w ocenie Sądu Najwyższego – z uwagi na jego treść – jest nie do przyjęcia. Tym samym art. 471 KC jako taki nie mógł uzasadniać żądania zasądzenia odszkodowania na rzecz powoda, gdyż w rachubę nie wchodzi w tym wypadku odpowiedzialność z tytułu niewykonania umowy cywilnoprawnej, tym bardziej, że w kasacji wskazany został łącznie art. 300 KP i art. 471 KC; jest oczywiste, że z art. 300 KP – jako przepisu odsyłającego – żądane roszczenia odszkodowawcze bezpośrednio nie mogą być wywodzone. Błędny jest także pogląd wyrażony w uzasadnieniu kasacji, że „nawet jednak gdyby przyjąć, iż kontrakt był umową przedwstępną do umowy o pracę, to niewątpliwie należy go uznać za klauzulę autonomiczną modyfikującą umowę o pracę pomiędzy stronami w sposób odbiegający od powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, zgodnie z wolą stron”. Z uwagi na istotę i konstrukcję prawną umowy przedwstępnej nie może być ona traktowana jako „klauzula autonomiczna” w umowie o pracę. Jednocześnie nie ma przesłanek do tego, by uważać, że strony część treści umowy przedwstępnej przeniosły do treści zawartej umowy o pracę, nadając jej charakter klauzuli autonomicznej, czy po prostu odrębnej klauzuli w umowie o pracę na czas określony.

Bezpodstawny jest również kasacyjny zarzut naruszenia art. 77² KP. Artykuł ten normuje bowiem kwestie wydawania regulaminu wynagradzania. W związku z tym nie wiadomo na czym w istocie miałyby polegać naruszenie różnego rodzaju postanowień (i których) w nim zawartych. Artykuł ten nie koresponduje przy tym w żadnej mierze z wyjaśnieniami kasacji dotyczącymi tego na czym polega jego naruszenie. W wyjaśnieniach tych w ogóle bowiem abstrahuje się od jego treści. W uzasadnieniu kasacji pisze się, że „Sąd Apelacyjny zasądzając od pozwanego na rzecz powoda jedynie kwotę 180 zł tytułem premii za mecze i uznając, że powód nie ma prawa do nagrody rzeczowej (jej równowartości) oparł się jedynie na przepisach prawa pracy nie uwzględniając faktu, iż równowartość nagrody stanowi szkodę powoda będącą skutkiem nienależytego wykonania umowy przez pozwanego i winna być oceniana na gruncie przepisów Kodeksu Cywilnego”. Nie wskazuje się tu jednak o jakie konkretnie przepisy Kodeksu cywilnego idzie, a to oznacza, iż zarzut ten nie mógł zostać wzięty pod rozwagę przez Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym. Sąd ten bowiem rozstrzyga sprawę tylko w granicach kasacji (art. 393¹¹ KPC), a te

wyznaczone są głównie przez jej podstawy (tj. wskazane w niej konkretne przepisy prawa) i ich uzasadnienie (art. 393³ KPC). Ponadto w kasacji w tym wypadku przyjmuje się, że szkoda polegała na niewypłaceniu nagród. Jednakże warunkiem nabycia nagrody jest jej przyznanie (co zostało pominięte w rozumowaniu przedstawionym w kasacji), a to oznacza, że skoro nagroda nie została przyznana, to o jakimś jej przekształceniu się w szkodę nie może być mowy.

Bezzasadny jest także zarzut naruszenia art. 233 KPC i art. 385 KPC. Sąd drugiej instancji nie przekroczył bowiem granic swobody oceny wiarygodności i mocy dowodów wyznaczonej w art. 233 § 1 KPC. W istocie przy tym - wbrew twierdzeniom kasacji – Sąd drugiej instancji (w zakresie kwestionowanym w kasacji) nie tyle dokonywał oceny w płaszczyźnie art. 233 § 1 KPC, ile zajął się sprawą charakteru prawnego nagród przyznawanych przez stronę pozwaną, co należy bardziej do sfery osądu prawnego stwierdzonego stanu rzeczy aniżeli oceny dowodów i faktów.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====