

Wyrok z dnia 25 listopada 2004 r.

I PK 42/04

1. Osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy lub na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zawarcie umowy o pracę dla osiągnięcia celu, który nie jest sprzeczny z prawem, nie stanowi obejścia ustawy w rozumieniu art. 58 § 1 k.c.

2. Rozpoznanie sprawy przez sąd pierwszej instancji w składzie jednego sędziego i dwóch ławników, jeżeli przesłankę rozstrzygnięcia stanowi stwierdzenie, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 47 § 1 i 3 k.p.c.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Beata Gudowska, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 listopada 2004 r. sprawy z powództwa Witolda L. przeciwko „D.” Spółce z o.o. w K. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 23 października 2003 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 20 lutego 2003 r. [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 20 lutego 2003 r. oddalił powództwo Witolda L. przeciwko D. spółce z o.o. w K. o zapłatę kwoty 22.500 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz kwoty 45.000 zł tytułem odprawy. Sąd Okręgowy ustalił, że pozwana Spółka została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 28 września 2001 r. Od dnia wpisu jako jedyny członek zarządu figurował prezes Wiesław P. Było tak, mimo bezspor-

nego istnienia uchwał Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 9 listopada 2001 r. o odwołaniu Wiesława P. i powołaniu na prezesa zarządu Spółki Józefa S. O tym, że odwołanie i powołanie nowego prezesa jest kwestionowane powództwem o uchylenie tych uchwał, powód i Józef S. wiedzieli już w grudniu 2001 r. Powód od 2000 r. prowadzi działalność gospodarczą zarejestrowaną pod firmą „W. Usługi Menedżerskie”. W ramach tej działalności od kwietnia 2000 r. do maja 2001 r. był związany z pozwaną Spółką kontraktem menedżerskim. Po podjęciu uchwały o powołaniu Józefa S. na prezesa zarządu strony pozwanej, od 13 lub 14 listopada 2001 r. powód ponownie podjął się zarządzania sprawami Spółki. W dniu 9 listopada 2001 r. między stronami została zawarta umowa stałej współpracy (umowa menedżerska) na okres do dnia 31 grudnia 2001 r. Z inicjatywy powoda w dniu 31 grudnia 2001 r. doszło do sporządzenia umowy o pracę, na mocy której został on zatrudniony z dniem 1 stycznia 2002 r. na stanowisku dyrektora zarządzającego przedsiębiorstwem Spółki. Józef S. zatrudnił powoda, gdyż chciał otoczyć się ludźmi, którzy pomogliby mu zarządzać firmą. Zakres pracy wykonywanej przez powoda na rzecz Spółki, przed 1 stycznia 2001 r. i po tej dacie, nie różnił się właściwie niczym. Przed sporządzeniem umowy o pracę powód wiedział, że Sąd Rejestrowy w Krakowie odmówił wpisania Józefa S. jako prezesa zarządu pozwanej Spółki. Inicjując zawarcie umowy z dnia 31 grudnia 2001 r. powód wiedział o konflikcie istniejącym między Józefem S., a Wiesławem P. odwołanym z funkcji prezesa oraz o tym, że w postępowaniu sądowym zaskarżone zostały uchwały o powołaniu i odwołaniu prezesa. Powód dążył do zawarcia umowy o pracę dlatego, że wiedział o tym konflikcie i chciał, aby w przypadku sporu na tle jego zatrudnienia, istnienie stosunku pracy gwarantowało mu, że nie będzie ponosił żadnych opłat i kosztów sądowych oraz dlatego, że zawarcie umowy o pracę zapewniało mu możliwość ubiegania się o kredyt bankowy na zakup mieszkania. W dniu 26 marca 2002 r. Józef S. doręczył powodowi pismo z informacją, że strona pozwana zgodnie z § 9 pkt 1 umowy z dnia 31 grudnia 2001 r. wypowiada umowę o pracę z dniem 31 marca 2002 r. W dniu 22 marca 2002 r. Józef S. utracił mandat prezesa pozwanej Spółki, po tym jak dysponujący udziałami uprzywilejowanymi wspólnik Wiesław D. odwołał go i na jego miejsce powołał Wiesława P.

W ocenie Sądu Okręgowego, umowa o pracę z dnia 31 grudnia 2001 r. była z mocy art. 58 § 1 k.c. czynnością bezwzględnie nieważną. Powód świadczył na rzecz Spółki pracę już od listopada 2001 r. na podstawie umowy menedżerskiej, będąc osobą prowadzącą zarejestrowaną działalność gospodarczą. Wykorzystując konflikt

jaki zaistniał w Spółce wokół zmian w zarządzie, powód nakłonił Józefa S. do sporządzenia korzystnej dla siebie umowy o pracę, która miała jedynie na celu zapewnienie możliwości korzystania w przyszłości z zastrzeżonych dla pracowników przywilejów w postaci zwolnień od kosztów i opłat sądnych oraz uzyskanie kredytu bankowego. Skoro po stronie powoda taki był rzeczywisty cel zawarcia umowy, a Józef S. to akceptował, to zdaniem Sądu, umowa stron została zawarta w złej wierze oraz nie miała na celu wywołania skutków w postaci nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Według Sądu Okręgowego, twierdzenia powoda oraz Józefa S., jakoby powód stał się pracownikiem podporządkowanym Spółce przez sam tylko pakt zawarcia umowy z dnia 31 grudnia 2001 r., nie zostały poparte wykazaniem na czym konkretnie polegało i w jakich formach miało być realizowane podporządkowane wykonywanie pracy przez powoda. „Ubocznie” Sąd Okręgowy stwierdził, że roszczenia powoda nie mają podstawy, gdyż nie zaistniały przesłanki, które czyniłyby te świadczenia wymagalnymi. Józef S. pozbawiony został „skutecznie mandatu do sprawowania funkcji” prezesa zarządu już w dniu 22 marca 2002 r. Skoro złożył on powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy w dniu 26 marca 2002 r., to czynność ta - zdaniem Sądu pierwszej instancji - nie może być traktowana jako wywierająca skutek prawny w relacjach między powodem a Spółką, gdyż Józef S. nie miał umocowania do reprezentowania Spółki. Zdaniem Sądu, brak jest przesłanek, aby przyjąć, że kiedykolwiek doszło do zaakceptowania czynności Józefa S. przez Spółkę w sposób dorozumiany. Nikt nie złożył powodowi również oświadczenia o zwolnieniu go z wykonywania pracy. Zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonania pracy tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Także w przypadku roszczenia o odprawę z § 9 ust. 4 umowy, aby prawo do odprawy w ogóle powstało musiało dojść do skutecznego wypowiedzenia umowy przez należycie umocowanego przedstawiciela lub pełnomocnika Spółki.

Sąd Apelacyjny w Krakowie wyrokiem z dnia 23 października 2003 r. [...] oddalił apelację powoda. Za oczywiście bezzasadny uznał zarzut nieważności postępowania oparty na twierdzeniu, iż Sąd pierwszej instancji orzekał w niewłaściwym składzie (art. 379 pkt 4 k.p.c.), gdyż w wypadku zakwestionowania jedynie pracowniczego charakteru stosunku prawnego spór istniejący między stronami powinien być rozpoznany przez sąd cywilny w składzie jednoosobowym. Według Sądu drugiej instancji, powód dochodził roszczeń z umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2001 r., a zatem do rozpoznania roszczeń o wynagrodzenie za okres wypowiedzenia umowy o pracę

oraz odprawy pieniężnej właściwy był sąd pracy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, „wydaje się wręcz nieporozumieniem stwierdzenie skarżącego, iż w wypadku ustalenia, że strony nie łączył stosunek pracy sąd ma obowiązek przekazać sprawę wydziałowi cywilnemu”. Za niezasadne Sąd drugiej instancji uznał zarzuty dotyczące błędnego ustalenia stanu faktycznego. Sąd Okręgowy poczynił konkretne ustalenia dotyczące okoliczności zawarcia umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2001 r., celów do jakich strony zmierzały oraz charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej. Powód świadczył pracę na rzecz pozwanej Spółki już od listopada 2001 r. na podstawie umowy menedżerskiej, prowadząc jednocześnie działalność gospodarczą. Nakłonił Józefa S. do zawarcia korzystnej dla siebie umowy o pracę, wykorzystując konflikt w Spółce dotyczący zmian w jej zarządzie. Powód przyznał, że wiedząc o konflikcie w Spółce chciał „mieć zawartą” umowę o pracę i zawarł ją z osobą, której uprawnienia do kierowania Spółką były kwestionowane. Zawarcie tej umowy miało umożliwić mu uniknięcie ponoszenia kosztów sądowych w przypadku sporu oraz zapewnić możliwość ubiegania się o kredyt na zakup mieszkania. Powód przyznał, że po zawarciu umowy o pracę w zakresie jego dotychczasowych obowiązków w zasadzie nic się nie zmieniło. Za trafną Sąd drugiej instancji uznał ocenę, że umowa o pracę została zawarta w złej wierze i „nie w celu wywołania skutków w niej wyrażonych lecz zapewnienia powodowi korzyści gwarantowanych jedynie podmiotom związanym stosunkiem pracy”. Sąd Apelacyjny na podstawie art. 381 k.p.c. pominął dowód z protokołu Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 8 marca 2003 r., zgłoszony w postępowaniu apelacyjnym na okoliczność potwierdzenia czynności Józefa S., gdyż uznał, że nie ma on istotnego znaczenia.

Kasację od tego wyroku wniósł powód, który zarzucił naruszenie: 1) art. 58 § 1 i 3 k.c. przez przyjęcie bezwzględnej nieważności całej umowy zawartej pomiędzy stronami w dniu 31 grudnia 2001 r., podczas gdy można przyjąć co najwyżej nieważność tylko niektórych jej postanowień, 2) art. 22 § 1 k.p. przez przyjęcie, iż łączący strony stosunek prawny nie wykazywał cech stosunku pracy, 3) art. 378 § 1 i art. 379 pkt 4 k.p.c. przez niedostrzeżenie, iż w wypadku uznania braku znamion stosunku pracy w zakresie łączącego strony stosunku prawnego, przyjąć należy istnienie ważnej umowy cywilnoprawnej i w konsekwencji stwierdzić nieważność postępowania przed Sądem Okręgowym z uwagi na rozpoznanie w składzie ławniczym sprawy, która jako cywilna powinna być rozpoznana w składzie jednoosobowym, 4) art. 217 §

2, art. 227, art. 233 § 1 i art. 381 k.p.c. przez ocenę wnioskowanego przed Sądem Apelacyjnym dowodu z protokołu Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 8 marca 2003 r. jako nieistotnego dla rozstrzygnięcia, 5) art. 382 k.p.c. przez bezzasadne pominięcie części materiału dowodowego w postaci zeznań powoda, dotyczących zmian w sposobie świadczenia usług na rzecz strony pozwanej po zawarciu umowy o pracę.

W uzasadnieniu kasacji powód wywiódł, że w zaskarżonym wyroku błędnie przyjmuje się, że łączący strony stosunek prawny nie wykazywał cech stosunku pracy. W wypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w spółkach prawa handlowego niezwykle trudno jest wykazać istnienie wyrazistego elementu podporządkowania typowego dla stosunku pracy. Od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym, pracodawca zawsze oczekuje bowiem samodzielności i kreatywności, które to cechy co do zasady pozostają w sprzeczności z klasycznym pracowniczym podporządkowaniem, którego istotą jest wykonywanie pracy żądanej przez przełożonego, w ściśle określony przez niego sposób oraz czasie. Nie oznacza to jednak, iż co do zasady wykluczone jest istnienie stosunku pracy pomiędzy spółką prawa handlowego i dyrektorem zatrudnionym w tej spółce. W przypadku tego rodzaju stosunku pracy, podporządkowanie przejawiać się będzie raczej w zakreślaniu przez przełożonego ogólnych kierunków działania, niż w stałym i ścisłym limitowaniu poczynań pracownika. Inaczej przekreślony byłby bowiem sens zatrudniania menedżera, który ma wnieść wkład w funkcjonowanie spółki poprzez swoje umiejętności (w tym także decyzyjne). Trudności w wyodrębnieniu klasycznego podporządkowania w przypadku stosunku pracy osób zarządzających spółkami prawa handlowego, przy jednoczesnej niewielkiej i płynnej granicy pomiędzy stosunkiem pracy i tzw. kontraktem menedżerskim, powinny skłaniać do szczególnie uważnej analizy. Równie często bowiem zdarza się, że umowa nazwana przez strony kontraktem menedżerskim stanowi w istocie ukrytą umowę o pracę. Z uwagi na brak wyrazistego podporządkowania w obydwu wymienionych formach zatrudnienia, w rozróżnianiu pomiędzy kontraktem menedżerskim i umową o pracę pomocne okazać się mogą inne niż podporządkowanie, choć związane z nim, cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Niewątpliwie cechą taką jest wykonywanie pracy przy wykorzystaniu środków i narzędzi dostarczonych przez pracodawcę. Nie bez znaczenia jest też wola stron stosunku zobowiązaniowego, które zazwyczaj wskazują wyraźnie jakiego rodzaju więź prawną zamierzają stworzyć. Zdaniem skarżącego, Sądy nadto skupiły się na przesłankach,

które motywowały strony do zawarcia umowy z 31 grudnia 2001 r. W istocie bowiem to nie przesłanki istniejące przy zawieraniu umowy decydują o jej charakterze, lecz kluczowy jest sposób jej realizacji. W okresie poprzedzającym zawarcie umowy o pracę, tj. wówczas, gdy powód świadczył usługi w oparciu o kontrakt menedżerski, posiadał on własny lokal i sprzęt komputerowy, który wykorzystywał do pracy. Po zawarciu umowy o pracę działał natomiast wyłącznie w oparciu o bazę lokalową i narzędzia pracy dostarczone przez pozwaną Spółkę. Nawet gdyby zaakceptować ocenę, że łączący strony stosunek prawny, stworzony został z góry powziętym zamiarem braku realizacji znamion stosunku pracy, to nie sposób przyjąć nieważności całego stosunku prawnego stworzonego umową z dnia 31 stycznia 2001 r. Nie poczyniono bowiem ustaleń wskazujących na fikcyjne zatrudnienie powoda w tym znaczeniu, aby nie miał on świadczyć pracy w ogóle. Przeciwnie, ustalono, że powód zaprzestał świadczenia pracy dopiero z chwilą otrzymania wypowiedzenia umowy. Przyjąć zatem należało, iż ewentualne wątpliwości dotyczą nie tyle ważności całego stosunku prawnego, lecz co najwyżej ważności tych elementów jego treści, które związane by były nierozzerwalnie z pracowniczym charakterem zatrudnienia. Nie sposób przypisać nieważności postanowieniom umownym zastrzegającym dla powoda prawo do odprawy i wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia. Te elementy umowy znalazłyby się w jej treści bez względu na to, czy strony zawarłyby umowę o pracę, czy kontrakt menedżerski. Wskazując na nieważność czynności prawnej wynikającej z art. 58 k.c., żaden z Sądów nie podał, z którym przepisem bezwzględnie obowiązującego prawa sprzeczne są postanowienia umowy lub też, którego przepisu dotyczy zarzut "obejścia ustawy". Jeżeli przepisem tym miałby być art. 22 § 1 k.p., to stwierdzić należy, że nie stanowi on normy określającej dopuszczalne granice kontraktowania stron, lecz jedynie podstawę do kwalifikowania określonego stosunku prawnego jako stosunku pracy. Jeżeli zatem treść stosunku prawnego wykracza poza hipotezę art. 22 § 1 k.p., to wówczas po prostu nie można przyjąć istnienia stosunku pracy. Nie może być natomiast mowy o nieważności umowy na podstawie art. 58 k.c. Przyjęcie, iż pomiędzy stronami istniał stosunek prawny niewykazujący cech stosunku pracy, rodzi pytanie o właściwość sądu pracy. Powód wywodzi bowiem swe roszczenia z samych tylko postanowień umowy. Przedmiotem roszczenia jest zapłata odprawy i wynagrodzenia, które nie wynikają z przepisów powszechnie obowiązującego prawa pracy, lecz z umowy zawartej pomiędzy stronami. Skoro umowa ta nie zostaje zakwalifikowana jako umowa o pracę, to zdaniem powoda, odpada podstawa

właściwości sądu pracy. Sprawa powinna być rozstrzygana przez sąd cywilny w składzie jednoosobowym. Naruszenie tej zasady prowadzi do przyjęcia nieważności postępowania przed sądem pracy z uwagi na orzekający w pierwszej instancji skład ławniczy (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Zdaniem skarżącego, Sąd Apelacyjny bezzasadnie pominął dowód z protokołu Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 8 marca 2003 r. Brak było bowiem uzasadnienia do zastosowania art. 381 k.p.c. Dokument stanowiący środek dowodowy powstał już po wydaniu wyroku przez Sąd Okręgowy, dowód ten nie mógł być więc wnioskowany w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że u podstaw decyzji Sądu leżało przekonanie o nieistotności tego dowodu. Według powoda, stanowisko to jest błędne. Skoro Sądy przyjmują, że skuteczność zawarcia umowy i jej rozwiązania budzą zastrzeżenia z uwagi na kwestionowaną legitymację Józefa S. do składania oświadczeń woli w imieniu pozwanej Spółki, to dokument zmierzający do wykazania legalności poczynań Józefa S., jest dla sprawy istotny.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasada swobody umów (art. 353¹ k.c.) polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie ich łączył. Dotyczy to także wykonywania stałe i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy typu zlecenia, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (art. 22 § 1¹ k.p.; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPIKA 1979 nr 9, poz. 168; z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 6 października 1998 r., I PKN

389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138; z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417). I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30). Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy, przede wszystkim takich jak: wola stron, w tym także wyrażona w nazwie jaką strony nadały umowie (por. wyrok z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; wyrok z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 57; wyrok z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34; wyrok z dnia 4 lutego 1998 r., II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 68; wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 81, Monitor Prawniczy 2000 nr 1, s. 36 z glosą W. Caj-sela; wyrok z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369; wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; wyrok z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627; wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 616/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 312; wyrok z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417; wyrok z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310; wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 127/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 356); obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157, OSPiKA 1965 nr 12, poz. 253 z glosą T. Gleixnera, OSPiKA 1966 nr 4, poz. 86 z glosą S. Wójcika; wyrok z dnia 2 października 1969 r., I PR 246/69, OSNCP 1970 nr 7-8, poz. 138; wyrok OSPiUS w Krakowie z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba Pracownicza 1976 nr 10, s. 28; wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr

20, poz. 595; wyrok z dnia 2 grudnia 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94; wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775); bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 133/00, OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 326); pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności (por. wyrok z dnia 4 kwietnia 1930 r., I C 201/30, Zb.Urz. 1930, poz. 84; wyrok z dnia 19 kwietnia 1932 r., I C 2105/31, Zb.Urz. 1932, poz. 86; wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; wyrok SA w Rzeszowie z dnia 21 grudnia 1993 r., III AUr 357/93, OSA 1994 nr 6 poz. 49). W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak: wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 780; wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138); ciągłość świadczenia pracy (por. wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82; wyrok z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 337); specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego (por. wyrok z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214); występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (por. wyrok z dnia 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 62), wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok OSPIUS w Łodzi z dnia 25 listopada 1975 r., I P 848/75, Służba Pracownicza 1976 nr 4, s. 38) albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu (por. wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; wyrok z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564) lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników (por. wyrok z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 498/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 222). Analizując stan faktyczny sprawy w odniesieniu do tych cech stosunku pracy należy uznać, że były one spełnione, w tym przede wszystkim strony zawarły umowę o pracę (taką wolę wyraziły i taką nazwę nadały umowie), a powód świadczył pracę w sposób ciągły, za wynagro-

dzeniem, na ryzyko podmiotu zatrudniającego, z wymaganiem starannego działania, bez cech przeciwnych stosunkowi pracy, a z wieloma cechami dla niego charakterystycznymi. Sądy obu instancji w istocie nie negowały tego.

W ocenie Sądu drugiej (i pierwszej) instancji, stosunek prawny łączący strony nie może być zakwalifikowany jako umowa o pracę, gdyż powód nie świadczył pracy podporządkowanej. Oczywiście, ta cecha ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok OSPIUS w Krakowie z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba Pracownicza 1976 nr 10, s. 28); podpisywanie listy obecności (wyrok OSPIUS w Łodzi z dnia 25 listopada 1975 r., I P 848/75, Służba Pracownicza 1976 nr 4, s. 38); podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązku przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPIUS 1998 nr 2, poz. 35); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (wyrok z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPIUS 1998 nr 13, poz. 407); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPIUS 2000 nr 4, poz. 138). Są to jednak cechy "zwykłego" stosunku pracy. Niewątpliwie inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Nie może budzić zastrzeżeń stwierdzenie, że także taka osoba może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 1935 r., C I 1242/35, Zb.Urz. 1936, poz. 336), o czym świadczą liczne przepisy Kodeksu pracy regulujące tę kwestię (por. art. 128 § 2 pkt 2, art. 131 § 2, art. 132 § 2 pkt 1, art. 149 § 2, art. 151⁴ § 4, art. 151⁵ § 4, art. 151⁷ § 5 pkt 1, art. 241²⁶ § 2). Z art. 241²⁶ § 2 k.p. wynika wprost, że osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy lub na innej podstawie niż stosunek pracy. Nie może więc być żadnych wątpliwości, że rozróżnienie podstawy zatrudnienia osoby zarządzającej zakładem pracy w imieniu pracodawcy (stosunek pracy, czy kontrakt menedżerski) należy przeprowadzić na wyżej wskazanych zasadach. Trafnie powód w kasacji wskazuje, że podporządkowanie takiej osoby jako pra-

cownika ma specyficzny charakter i nie może sprowadzać się do wyżej podanych cech. Po prostu taki pracownik nie ma bezpośrednich przełożonych, którzy mogliby nadzorować jego pracę i wydawać mu polecenia, sam kształtuje w zasadzie swój czas i miejsce pracy oraz określa konkretnie wykonywane czynności. Osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy może więc być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, według którego podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza jeżeli wykonuje zawód twórczy; por. też wyrok z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004 nr 6, poz. 94). Nadto, dla oceny podstawy prawnej zatrudnienia, nie ma decydującego znaczenia rodzaj wykonywanych czynności, co wynika choćby z samej możliwości ukształtowania treści stosunku prawnego na różnych podstawach. Jeżeli zarządzanie zakładem pracy może być wykonywane na podstawie stosunku pracy lub na podstawie stosunku cywilnoprawnego (kontraktu menedżerskiego), to dla oceny podstawy zatrudnienia nie ma znaczenia, że w obu tych stosunkach prawnych ich przedmiot jest taki sam (wykonywanie takich samych czynności; por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 1935 r., C II 325/35, Przegląd Sądowy 1936, poz. 180 oraz wyrok z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Sąd drugiej instancji nietrafnie przyjął więc, że wykonywanie przez powoda na podstawie umowy o pracę tych samych czynności, jakie uprzednio wykonywał na podstawie kontraktu menedżerskiego oraz brak podporządkowania pracowniczego w typowym jego rozumieniu, przesądzają o tym, że stron nie łączył stosunek pracy. Istnienia takiego stosunku prawnego nie wyklucza także prowadzenie przez powoda działalności gospodarczej, której przedmiot był tożsamy z czynnościami, które miały być wykonywane w ramach stosunku pracy (por. wyrok z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 560/00, OSP 2002 nr 5, poz. 70 z glosą M. Skąpskiego).

O kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia. Strony mogą więc złożyć wyraźne oświadczenia woli co do ukształtowania nowej podstawy zatrudnienia (tak stało się w rozpatrywanej sprawie). Jednak nawet bez wyraźnego wyrażenia woli przez strony (złożenia oświadczeń woli w tym zakresie), stosunek cywilnoprawny może “prze-

kształcić się” w stosunek pracy, jeżeli strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego (por. wyrok z dnia 14 listopada 1965 r., III PU 17/65, OSNCP 1966 nr 4, poz. 66). W uchwale z dnia 11 maja 1976 r., I PZP 18/76 (OSNCP 1976 nr 11, poz. 241; OSPiKA 1976 nr 12, poz. 225 z glosą W. Masewicza; Przegląd orzecznictwa z zakresu prawa spółdzielczego za 1976 r., s. 103 z komentarzem T. Stawskiego) Sąd Najwyższy stwierdził, że umowa o pracę nakładczą staje się umową o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., gdy spółdzielnia zobowiąże nakładcę do codziennej osobistej pracy pod nadzorem brygadzysty, w ściśle określonych godzinach, w lokalu spółdzielni lub w pomieszczeniu przez nią wynajętym - a pracownik na to się godzi. W nawiązaniu do podstaw kasacji, zwrócić należy uwagę na wskazaną w tym orzeczeniu cechę stosunku pracy jaką jest świadczenie pracy w lokalu pozostającym w dyspozycji pracodawcy. Rzeczywiście jedną z cech stosunku pracy (choć nieprzesądzającą o jego istnieniu) jest dostarczanie pracownikowi przez pracodawcę środków pracy (materiałów, narzędzi) oraz zorganizowanie miejsca pracy. Takie obowiązki podmiotu zatrudniającego przemawiają za przyjęciem istnienia stosunku pracy. Świadczą o tym regulacje Kodeksu pracy takie, jak: art. 104¹ § 1 pkt 1, według którego regulamin pracy powinien ustalać wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, czy 214 § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany zapewniać pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników. Umowa o pracę może wprawdzie obejmować używanie przez pracownika własnych narzędzi pracy, ale ustanowienie przez strony obowiązku podmiotu zatrudniającego, polegającego na udostępnieniu pomieszczeń do pracy oraz narzędzi, którego nie przewidywał w swej treści dotychczasowy stosunek prawny, przemawia za uznaniem wykonywania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 1959 r., 4 CR 371/58, PiZS 1960 nr 2, s. 69; wyrok z dnia 22 stycznia 1970 r., II PR 298/69, nie publikowany, powołany [w:] Z. Kubot “Umowy o zarządzanie jednostką organizacyjną przedsiębiorstwa” PiZS 2000 nr 3, s. 6). Podsumowując tę część rozważań, należy uznać zasadność zarzutów kasacji dotyczących sposobu wykładni i zastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 22 k.p. oraz zarzutu procesowego (art. 382 k.p.c.) dotyczącego nierozważenia okoliczności faktycznych dotyczących istotnej kwestii dotyczącej treści łączącego strony stosunku prawnego (użytkowania pomieszczeń i narzędzi).

Sąd drugiej instancji przyjął, że gdyby uznać, iż strony zawarły umowę o pracę to jest ona nieważna. Sąd Apelacyjny za niezasadne uznał zarzuty apelacji dotyczące błędnego ustalenia stanu faktycznego co do celów do jakich strony zmierzały oraz charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej. Sąd drugiej instancji wywiódł, że “powód świadczył pracę na rzecz pozwanej Spółki już od listopada 2001 r. na podstawie umowy menedżerskiej, prowadząc jednocześnie działalność gospodarczą; nakłonił Józefa S. do zawarcia korzystnej dla siebie umowy o pracę, wykorzystując konflikt w Spółce dotyczący zmian w jej zarządzie; chciał mieć zawartą umowę o pracę i zawarł ją z osobą, której uprawnienia do kierowania Spółką były kwestionowane; zawarcie tej umowy miało umożliwić mu uniknięcie ponoszenia kosztów sądowych w przypadku sporu oraz zapewnić możliwość ubiegania się o kredyt na zakup mieszkania”. Za trafną Sąd drugiej instancji uznał ocenę, że umowa o pracę została zawarta w złej wierze i “nie w celu wywołania skutków w niej wyrażonych, lecz zapewnienia powodowi korzyści gwarantowanych jedynie podmiotom związanym stosunkiem pracy”. W tej ocenie nastąpiło połączenie (przemieszczenie) kwestii dotyczącej charakteru łączącego strony stosunku prawnego, z kwestią ważności umowy. Trafnie powód w kasacji podnosi, że “sprzeczność” umowy z przesłankami wskazanymi w art. 22 § 1 k.p. nie może być zakwalifikowana jako sprzeczność z prawem, o której mowa w art. 58 § 1 k.c. (w każdym razie ze skutkiem w postaci nieważności umowy). Niezachowanie warunków określonych w art. 22 § 1 k.p. oznacza tylko tyle, że stron nie łączy stosunek pracy. Nie oznacza natomiast, że w ogóle nieważna jest umowa, którą strony zawarły jako inna umowa, na podstawie której wykonywane jest zatrudnienie (umowa cywilnoprawna). Wiele wskazuje jednak, że Sąd drugiej instancji przyjął nieważność łączącej strony umowy jako zawartej w celu obejścia ustawy. Nie wskazał jednak, jaki przepis prawa strony zamierzały obejść. Gdyby miał to być art. 22 § 1 k.p. to obejście tego przepisu musiałyby polegać na zawarciu innej umowy niż umowa o pracę, mimo że zatrudnienie byłoby wykonywane w warunkach określonych tym przepisem, a tak oczywiście nie było. Podkreślić należy, że Sąd drugiej instancji nie powołał się na sprzeczność umowy z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.) i taka ewentualność nie podlega rozważeniu. Można odczytać w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że obejście ustawy miałyby polegać na zawarciu umowy o pracę “w złej wierze, nie w celu wywołania skutków w niej wyrażonych lecz zapewnienia powodowi korzyści gwarantowanych jedynie podmiotom związa-

nym stosunkiem pracy” (zwolnienia od kosztów sądowych, uzyskania pożyczki mieszkaniowej). Przyjmuje się, że czynności mające na celu obejście ustawy (*in fraudem legis*) zawierają jedynie pozór zgodności z ustawą. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, która z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem. W tym znaczeniu zawarcie przez strony umowy o pracę nie miało na celu obejścia ustawy, gdyż osiągnięcie wskazanych przez Sąd Apelacyjny celów jest zgodne z prawem. Strony mogą swobodnie ukształtować rodzaj stosunku prawnego, na podstawie którego będzie wykonywane zatrudnienie (stosunek pracy lub kontrakt menedżerski). Wybór rodzaju stosunku prawnego powoduje konsekwencje prawne nie tylko bezpośrednio w sferze jego treści, ale także w wielu innych dziedzinach (ubezpieczeniowej, podatkowej). Jednym z takich skutków jest ustawowe zwolnienie od kosztów w postępowaniu o roszczenia pracowników ze stosunku pracy. Strony mogą się też takim celem kierować, choć jest to skutek mało znaczący w porównaniu do innych skutków takiego ukształtowania rodzaju stosunku prawnego. Osiągnięcie takiego celu nie jest jednak sprzeczne z prawem, a więc strony zmierzające do takiego celu nie dokonują obejścia ustawy. Innymi słowy, zawarcie umowy o pracę, choćby zmierzało do uzyskania zwolnienia od kosztów sądowych, czy uzyskania kredytu bankowego, nie jest obejściem ustawy. Oczywiście podstawową kwestią jest ocena, czy rzeczywiście doszło do zawarcia umowy o pracę, bo jeżeli w rzeczywistości strony zawarły umowę cywilnoprawną i na jej podstawie wykonywane było zatrudnienie, to w ogóle nie można mówić o osiągnięciu takiego celu. W takim rozumieniu można powiedzieć, że z art. 22 k.p. wynika inny skutek sprzeczności umowy z ustawą lub zawarcia jej w celu obejścia ustawy, niż nieważność czynności prawnej (tak art. 58 § 1 k.c.). Skutkiem wynikającym z art. 22 § 1¹ k.p. jest, że umowa cywilnoprawna, na podstawie której jest wykonywane zatrudnienie będzie traktowana jako umowa o pracę, jeżeli spełnione są przesłanki z art. 22 § 1 k.p. I odwrotnie, umowa o pracę, na podstawie której zatrudnienie nie będzie wykonywane w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., będzie traktowana jako inna umowa. Podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 58 § 1 k.c. jest więc zasadny.

Usprawiedliwioną podstawą kasacji jest również zarzut naruszenia art. 217 § 2 i 227 w związku z art. 391 k.p.c. Skoro jedną z przesłanek rozstrzygnięcia była

ocena, że w ogóle nie doszło do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, gdyż osoba, która złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu nie była do tego uprawniona, to istotne znaczenie miały fakty dotyczące ewentualnego potwierdzenia tych czynności przez stronę pozwaną (Spółkę). Na marginesie można tylko zauważyć, że czynności rozwiązujące stosunek pracy są skuteczne, choćby zostały w imieniu pracodawcy dokonane przez osobę nieuprawnioną (por. wyrok z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280, według którego odwołanie pracownika ze stanowiska przez podmiot, którego kompetencja do dokonania tej czynności nie jest jednoznacznie wyłączona, powoduje rozwiązanie stosunku pracy oraz wyrok z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 604/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 577).

Zasadność omówionych podstaw kasacji prowadzi do jej uwzględnienia i rozstrzygnięcia na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. (uchylenia zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania).

W zasadzie oznacza to przedwczesność dalszych zarzutów dotyczących nieuwzględnienia przez Sąd drugiej instancji nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji (naruszenia art. 378 § 1 w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c.). Jeżeli bowiem okaże się, że strony łączyła umowa o pracę, to oczywiście nie może być mowy o nieważności postępowania wskutek rozpoznania sprawy przez Sąd pierwszej instancji w składzie ławniczym. Ponieważ jednak ocena charakteru łączącego strony stosunku prawnego pozostaje otwarta, a znaczna część rozważań Sądu drugiej instancji oraz kasacji jest poświęcona tej kwestii, celowe jest jej omówienie. Zgodnie z art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c., pozew powinien zawierać przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie. Powód nie musi więc w ogóle wskazywać podstawy prawnej powództwa. Jeżeli jednak kwalifikuje roszczenie jako wynikające ze stosunku pracy (lub wynika to ze wskazanych okoliczności faktycznych), to mamy do czynienia ze sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 k.p.c. Postępowanie toczy się więc według przepisów postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 459 i następane w związku z art. 13 § 1 zdanie drugie k.p.c.). Do takiego postępowania sprawę kieruje przewodniczący na podstawie art. 201 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., a sąd pierwszej instancji rozpoznaje ją na rozprawie w składzie jednego sędziego i dwóch ławników (art. 47 § 1 k.p.c.). Problem prawny, który wymaga rozważenia sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, jak ma postąpić sąd pierwszej instancji, jeżeli dojdzie do przekonania, że żądanie w istocie nie jest wywiedzione ze stosunku pracy, lecz na podstawie stosunku cywilnoprawnego (nie

jest to nowy problem - patrz: uchwała składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167). W takiej sytuacji nie zachodzi niedopuszczalność drogi sądowej. Dlatego, zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 k.p.c., przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia, uzasadnia przekazanie sprawy do wydziału cywilnego, a nie odrzucenie pozwu, czy przekazanie innemu organowi w trybie art. 464 § 1 k.p.c. (postanowienie z dnia 12 marca 1999 r., I PKN 63/99, OSNAPIUS 2000 nr 10, poz. 391). Stwierdzenie, że stosunek prawny, z którego jest wywiedzione roszczenie nie jest stosunkiem pracy (samo w sobie) nie oznacza też bezzasadności powództwa, a więc tylko na tej podstawie nie może ono być oddalone. Jeżeli w rzeczywistości strony łączył stosunek cywilnoprawny, to żądanie pozwu może być uzasadnione w zależności od jego rodzaju. Jeżeli podstawą roszczenia jest wyłącznie umowa (obojętne jaka, np. umowa o pracę lub kontrakt menedżerski), to zasadność powództwa z reguły nie zależy od rodzaju tej umowy. Przede wszystkim jednak sąd pracy nie może w pierwszej instancji rozpoznać sprawy, jeżeli przyjmuje, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, gdyż orzekałby w składzie sprzecznym z przepisami prawa, co jest przesłanką nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. (przyjmując, że nie ma składów sądu lepszych lub gorszych, a są tylko składy zgodne lub niezgodne z przepisami - patrz: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 1969 r., III CZP 119/69, OSPIKA 1970 nr 1, poz. 42). Jak wyżej wskazano, w postępowaniu z zakresu prawa pracy sąd pierwszej instancji na rozprawie rozpoznaje sprawę w składzie ławniczym. W zwykłym postępowaniu cywilnym obowiązuje natomiast zasada rozpoznania sprawy w składzie jednego sędziego (art. 47 § 3 k.p.c.). Rozpoznanie sprawy cywilnej (niepracowniczej) w składzie ławniczym oznacza więc nieważność postępowania. Tak samo, rozpoznanie sprawy z zakresu prawa pracy w składzie jednego sędziego. Problem ten był już przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego, ale w innym stanie prawnym. W tezie drugiej uchwały z dnia 2 października 1986 r., III PZP 57/86 (OSNCP 1987 nr 10, poz. 152, OSPiKA 1987 nr 11-12, poz. 210 z glosą Z. Świebody; Nowe Prawo 1989 nr 5-6, s. 177 z glosą M. Gersdorf-Giaro i A. Wiśniewskiej) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że rozpoznanie w pierwszej instancji sprawy z zakresu prawa cywilnego przez sąd pracy w postępowaniu odrębnym przewidzianym dla spraw z zakresu prawa pracy nie powoduje nieważności postępowania, chyba że pogwałcone zostały przepisy, z których naruszeniem ustawa wiąże skutek nieważności; nie jest ono też samo przez się uchybieniem procesowym mającym wpływ na wynik sprawy, chyba

że naruszone zostały takie przepisy proceduralne, których pogwałcenie miało wpływ na wynik sprawy. Jednakże w stanie prawnym wówczas obowiązującym, skład sądu pierwszej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy i w sprawach z zakresu prawa cywilnego był co do zasady taki sam (ławniczy). W obowiązującym stanie prawnym, ze względu na inny skład sądu pierwszej instancji w sprawach z zakresu prawa pracy, rozpoznanie sprawy o świadczenie (obojętne czy powództwo byłoby uwzględniane, czy oddalane), w której sąd przyjmuje jako przesłankę rozstrzygnięcia stwierdzenie, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, prowadziłyby do nieważności postępowania.

Z tych względów na podstawie powołanych przepisów oraz art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====