

**Wyrok z dnia 7 marca 2006 r.**

**I PK 146/05**

**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 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 postępowaniu „zwykłym”.**

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie: SN Roman Kuczyński, SA Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 marca 2006 r. sprawy z powództwa Ryszarda Ł. przeciwko Szkółce Drzew i Krzewów K. w P. - Kazimierza K. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 30 grudnia 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punktach 1., 3. i 4. i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Katowicach do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie wyrokiem z 22 kwietnia 2004 r. [...] zasądził od pozwanego Kazimierza K. właściciela Szkółki Drzew i Krzewów „K.” w P. na rzecz powoda Ryszarda Ł. kwotę 9.186 zł z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2001 r. tytułem wynagrodzenia prowizyjnego, umorzył postępowanie co do żądania wynagrodzenia za pracę za okres od 1 do 20 października 2001 r., a w pozostałej części - co do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych - oddalił powództwo.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony od 1 lipca 1993 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku sprzedawcy w punkcie sprzedaży artykułów ogrodniczych w C. u Alberta K., prowadzącego działalność w zakresie handlu artykułami ogrodniczymi. Od 1 kwietnia 1999 r. działalność w zakresie prowadzenia punktu sprzedaży roślin ogrodniczych w C. przejął od Alberta K. jego ojciec Kazimierz K., pozwany w niniejszym procesie. Przejęcie prowadzenia tego punktu wiązało się z przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. Kazimierz K. zawarł z powodem umowę o pracę, w której wskazano, że powód jest zatrudniony w Punkcie Sprzedaży Detalicznej w C. na stanowisku sprzedawcy, a jedynym określonym pisemnie składnikiem wynagrodzenia za pracę była kwota 650 zł miesięcznie. Okoliczność przejścia powoda jako pracownika w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. była między stronami bezsporna. Pismem z 18 października 2001 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z dniem doręczenia pisma - co nastąpiło 22 października 2001 r. - bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy było nierozliczenie się przez powoda z pobranego materiału i utargu na kwotę 379.731 zł.

Pisemne umowy o pracę łączące powoda z pozwanym i z jego poprzednikiem nie określały innego wynagrodzenia poza stałą kwotą oscylującą wokół najniższego dopuszczalnego wynagrodzenia za pracę. Przez cały okres zatrudnienia, od 1993 r., powód faktycznie był wynagradzany w inny sposób, otrzymując wynagrodzenie w wysokości 10 % wartości obrotu punktu sprzedaży. Powód wywodził z tego faktu swoje roszczenie o zapłatę kwot po 650 zł miesięcznie, tytułem wynagrodzenia zasadniczego, za okres od 1 października 1998 r. do 30 września 2001 r., twierdząc, że otrzymywał od pozwanego tylko premię, która była uzgodniona ustnie, a nie otrzymywał wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę. Roszczenie powoda w tym zakresie Sąd Okręgowy oddalił, uznając je za niezasadne.

Sąd Okręgowy stwierdził, że pisemne warunki wynagradzania powoda zawarte w umowie o pracę miały charakter fikcyjny, a rzeczywiste ustalenia i wola stron stosunku pracy co do sposobu i wysokości wynagradzania były zupełnie inne. Faktyczne, uzgodnione między stronami warunki wynagrodzenia powoda polegały na tym, że miał on otrzymywać nie wynagrodzenie wynikające z pisemnej umowy o pracę, tylko wynagrodzenie ustalone w formie prowizyjnej, w wysokości 10 % od obrotu punktu sprzedaży. Świadczenie to nie miało więc charakteru premii wypłacanej obok wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę, lecz było jedynym świadczeniem wypłacanym powodowi z tytułu zatrudnienia przez pozwanego. Sąd

uznał, że opisane działanie stron umowy o pracę, wiążące się z omijaniem przez pracodawcę zasad opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i omijaniem przez obie strony umowy przepisów o zobowiązaniach podatkowych, nie zmienia ustaleń co do warunków umowy zawartej przez strony.

Kolejne roszczenie powoda dotyczyło wypłaty wynagrodzenia prowizyjnego za 2001 r. w kwocie 13.992 zł. Okolicznością bezsporną między stronami było, że pozwany nie wypłacił powodowi wynagrodzenia prowizyjnego za 2001 r., dokonując jego zaliczenia na poczet niedoborów, jakie jego zdaniem obciążają powoda. Dokonanie przez pozwanego potrącenia wynagrodzenia prowizyjnego na poczet „potencjalnego” niedoboru Sąd Okręgowy uznał za niedopuszczalne, jako niemieszczące się w dyspozycji art. 87 § 1 k.p., co czyniło słusznym co do zasady roszczenie powoda o wynagrodzenie prowizyjne. Sąd dokonał rozliczeń dotyczących wynagrodzenia prowizyjnego, zasądzając ostatecznie z tego tytułu na rzecz powoda kwotę 9.186 zł, w wyniku przyjęcia niedopuszczalności potrącenia z wynagrodzenia za pracę należności pozwanego z tytułu niedoboru. W pozostałym zakresie roszczenie powoda o wynagrodzenie prowizyjne zostało oddalone, ponieważ Sąd uznał za nieprawdziwe twierdzenia powoda o wysokości dokonanych wpłat z tytułu obrotu, a pisemne dowody tych wpłat - za sfabrykowane na użytek procesu.

Sąd oddalił w całości roszczenie powoda o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, uznając, że nie zasługuje ono na uwzględnienie tak z przyczyn formalnych, jak i merytorycznych. Powód swoje roszczenie wywodził z faktu pracy w okresie od marca do października w wymiarze po 12 godzin dziennie. Sąd wskazał, że chociaż powód zatrudniony był formalnie na stanowisku sprzedawcy w Punkcie Sprzedaży Detalicznej w C., to w okresie spornym był jedynym pracownikiem pozwanego w tym punkcie. Powód nie tylko dokonywał sprzedaży roślin, ale i na bieżąco kierował działalnością tego punktu, co wynikało choćby z faktu, że pozwany w punkcie sprzedaży, kierowanym przez powoda, bywał tylko kilka razy w roku. To powód decydował o organizacji i systemie pracy, a także zamawiał i realizował dostawy. Stosownie do potrzeb zajmował się angażowaniem do prac dorywczych osób trzecich, z którymi zawierał umowy zlecenia, przy czym to on sam, a nie pozwany, był traktowany przez zleceniobiorców jako zleceniodawca.

Sąd Okręgowy podniósł, że strony w istocie zawarły umowę o charakterze zbliżonym do umowy agencyjnej. Z racji zatrudniania przez powoda pracowników na własny koszt (na podstawie umów zlecenia), w ramach prowadzonego punktu sprze-

daży, można by twierdzić, że strony w swej istocie łączyła umowa agencyjna, a nie umowa o pracę. Skoro jednak strony zdecydowały się zawrzeć umowę na warunkach umowy o pracę, co potwierdziły w formie pisemnej, i umowa ta łączyła strony przez okres ponad ośmiu lat, a pozwany traktował powoda jako swojego pracownika, zaś powód uważał się za pracownika pozwanego, dopuszczalne było, w ocenie Sądu, „rozpoznanie sprawy w oparciu o przepisy prawa pracy”.

Powód jako pracownik pozwanego był w istocie kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, jaką był punkt sprzedaży detalicznej. Zgodnie z art. 135 § 1 k.p., w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem, pracownicy zarządzający, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, główni księgowi i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy, a także zastępcy tych osób, wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 135 § 2 k.p., pracownikom tym, z wyłączeniem pracowników zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, przysługuje jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy. Sąd Okręgowy uznał, że powód nie udowodnił, by kiedykolwiek w warunkach wynikających art. 135 § 2 k.p. wykonywał pracę na polecenie pracodawcy. Za pozostały okres nie przysługiwało powodowi wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych; nawet gdyby przyjąć, że pracował w godzinach nadliczbowych, to pozbawiony był prawa do tego wynagrodzenia z racji kierowania przez siebie wyodrębnioną komórką organizacyjną pozwanego. Ponadto, pozwany nigdy nie zlecał powodowi pracy w godzinach nadliczbowych, w szczególności prac związanych z pielęgnacją roślin, ich podlewaniem i porządkowaniem terenu, a ewentualne świadczenie pracy przez powoda w godzinach nadliczbowych w tym zakresie miało miejsce tylko z woli powoda dla jego wygody. Wynagrodzenie powoda uzależnione było od wielkości obrotu, co sprawiało, że powód sam mógł być zainteresowany wydłużaniem czasu pracy punktu sprzedaży. Decyzję o podlewaniu roślin i porządkowaniu placu w godzinach nadliczbowych powód podejmował na własne ryzyko. Sąd wskazał ponadto, że powód nie mógł skutecznie domagać się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z uwagi na fakt prowadzenia przez siebie, pod pozorem działalności pozwanego, własnej działalności gospodarczej, co nie pozwalało na oddzielenie czasu pracy poświę-

conego przez niego na realizację czynności związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych od czasu pracy poświęconego własnej działalności gospodarczej.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wniosły obie strony: powód w części oddalającej powództwo, pozwany w części je uwzględniającej.

Pozwany w swojej apelacji zarzucił naruszenie art. 87 § 1 pkt 3 k.p. i przyjęcie za słuszne co do zasady roszczenia powoda o wynagrodzenie prowizyjne, podczas gdy roszczenie powoda pochłania w całości udzielona mu zaliczka pieniężna w kwocie 35.000 zł, przy błędnym założeniu, że uprawnione jest rozpoznanie sprawy w oparciu o przepisy prawa pracy, ponieważ umowa łącząca strony tylko z nazwy była umową o pracę, a w istocie rzeczy była umową agencyjną. W uzasadnieniu apelacji pozwany powołał się na niesporną okoliczność pobrania przez powoda zaliczki w kwocie 35.000 złotych, która nie została rozliczona, oraz na spowodowanie przez niego niedoboru, a w takiej sytuacji domaganie się przez powoda wynagrodzenia prowizyjnego stanowi nadużycie prawa podmiotowego.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z 30 grudnia 2004 r. [...], na skutek apelacji pozwanego zmienił zaskarżony wyrok w części uwzględniającej powództwo w ten sposób, że oddalił powództwo w całości, oddalił w pozostałej części apelację pozwanego oraz oddalił w całości apelację powoda.

Sąd Apelacyjny uznał, że zasadna jest apelacja pozwanego, który przedstawił wątpliwość co do charakteru prawnego umowy łączącej strony. Już Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zawarta przez strony umowa w istocie rzeczy miała charakter umowy agencyjnej, ostatecznie jednak - mając na względzie nazwanie przez strony zawartej umowy umową o pracę oraz ośmioletni okres pozostawania w przekonaniu co do takiego jej charakteru - uznał, że dopuszczalne jest rozpoznanie sprawy w oparciu o przepisy prawa pracy. Sąd drugiej instancji nie podzielił takiego stanowiska wskazując przy tym, że problem związania sądu określeniem przez strony rodzaju łączącego je stosunku prawnego był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie, zwłaszcza w kontekście istnienia stosunku pracy. W orzeczeniach Sądu Najwyższego wielokrotnie podkreślano, że nazwanie zawartej przez strony umowy umową o pracę albo umową cywilnoprawną nie przesądza o tym, jaka umowa rzeczywiście strony łączyła. Decydujące znaczenie ma treść łączącej strony umowy - nie tylko zawarta w pisemnej umowie, ale rzeczywiście realizowana. Odwołując się do orzeczeń

Sądu Najwyższego (wyroku z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564 oraz wyroku z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718), Sąd Apelacyjny stwierdził, że nazwanie przez strony zawartej umowy umową o pracę nie przesądza o rzeczywistym charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Również okoliczność, że przez osiem lat powód uważał się za pracownika pozwanego, nie może być decydująca. Wniosek taki jest tym bardziej uzasadniony, że zawarta w formie pisemnej umowa nigdy nie była realizowana, a zawarto ją wyłącznie dla pozorów, co wynika jednoznacznie z ustaleń Sądu pierwszej instancji.

Oceniając wyniki postępowania dowodowego Sąd Apelacyjny stwierdził, że strony w istocie łączyła umowa agencyjna, a nie umowa o pracę. Zdaniem Sądu dotyczyło to całego okresu świadczenia przez powoda usług, a zatem tak na rzecz Kazimierza K., jak i wcześniej na rzecz Alberta K. Tym samym nie może być mowy o przejściu powoda jako pracownika w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wyklucza uznanie, aby powód podlegał kierownictwu pracodawcy w rozumieniu art. 22 k.p. Pozwany nie wydawał powodowi poleceń co do sposobu wykonywania pracy, to sam powód organizował sobie pracę. Pozwany nie nadzorował także sposobu, w jaki powód wykonywał swoje obowiązki, trudno uznać za sprawowanie takiego nadzoru sporadyczne wizyty właściciela. Nawet jeśli pozwany udzielał powodowi jakiś wskazówek co do sposobu prowadzenia punktu sprzedaży, to udzielanie wskazówek i stosowanie się do nich mieści się także w treści umowy agencyjnej, a zatem nie może stanowić okoliczności przesądzającej o pracowniczym charakterze łączącej strony umowy. Powód mógł w razie potrzeby dobrać sobie do pomocy inne osoby, którym zlecał wykonanie określonych czynności i którym wypłacał wynagrodzenie obciążające jego prowizję. Tego typu uprawnienie nie jest charakterystyczne dla umowy o pracę. Pozwany określił, co prawda miejsce świadczenia pracy, ale nie może to być czynnik decydujący o pracowniczym charakterze łączącego strony stosunku prawnego, ponieważ było to zdeterminowane położeniem punktu handlowego, który powód miał prowadzić. Pozwany nie wyznaczył także czasu świadczenia pracy w rozumieniu Kodeksu pracy. Godziny funkcjonowania punktu handlowego nie mogą być utożsamiane z obowiązującym powoda wymiarem i rozkładem czasu pracy, a poza tym także w tej kwestii powód nie był ograniczony przez pozwanego w swoich działaniach. Ustalony w toku postępowania dowodowego zakres uprawnień i obowiązków stron w pełni uzasadnia, w ocenie Sądu

Apelacyjnego, uznanie, że strony łączyła umowa agencyjna uregulowana w art. 758 k.c., a nie umowa o pracę. Okoliczność, że stronom było wygodniej ze względów podatkowych i składkowych traktować zawartą umowę jako umowę o pracę, nie niweczy prawidłowości powyższej konkluzji, albowiem działania i zaniechania stron zmierzające do obejścia przepisów o należnościach publicznoprawnych nie mogą korzystać z ochrony prawnej. W tym stanie rzeczy brak było podstaw do uwzględnienia roszczeń powoda wywodzonych z istnienia stosunku pracy. Sąd uznał, że skoro powód nie był pracownikiem, to niewypłacona mu prowizja nie mogła podlegać ochronie na podstawie przepisów o ochronie wynagrodzenia za pracę, a tym samym nie mogła zostać zasądzona na jego rzecz na podstawie przepisów art. 78 i art. 80 w związku z art. 87 k.p.

Sąd Apelacyjny uznał zaskarżony wyrok za odpowiadający prawu w części oddalającej powództwo

Kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w części nieuwzględniającej jego roszczeń. Jako podstawy kasacji skarżący wskazał:

I. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie: 1) art. 14 k.p., przez uznanie, że przepis ten nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, a pozwany był uprawniony do wymuszenia na powodzie pracy w godzinach nadliczbowych, tym samym do pozbawienia powoda prawa do wypoczynku, 2) art. 22 § 1, § 1<sup>1</sup> oraz § 1<sup>2</sup> k.p., przez uznanie, że przepisy te nie mają zastosowania w niniejszej sprawie, a stron nie łączył stosunek pracy, choć bezsporną wolą i zamiarem stron było nawiązanie i kontynuowanie stosunku pracy, 3) art. 23<sup>1</sup> § 1 i § 2 k.p., przez uznanie, że przepis ten nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, a powód nie został przejęty w trybie tego przepisu przez pozwanego, który ponosi odpowiedzialność także za zobowiązania powstałe przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę, 4) art. 29 k.p., przez uznanie, że przepis ten nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, a strony nie zawarły umowy o pracę, choć bezsporną wolą stron było nawiązanie i kontynuowanie stosunku pracy, 5) art. 13 k.p., art. 78 k.p., art. 80 k.p. i art. 87 k.p., przez uznanie, że przepisy te nie mają zastosowania w niniejszej sprawie, a powodowi nie należy się wynagrodzenie za świadczoną pracę, 6) art. 129<sup>11</sup> k.p., przez uznanie, że przepis ten nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, a pozwany nie miał obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy powoda, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, 7) art. 134 k.p., przez uznanie, że przepis ten nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, a powodowi nie

należy się wynagrodzenie za pracę świadczoną permanentnie w godzinach nadliczbowych oraz w soboty i niedziele, 8) art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że to na powodzie spoczywa ciężar dowodu, że pozostawał w stosunku pracy, podczas gdy obowiązek prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu w tym zakresie obciążał zarówno Sąd pierwszej instancji, jak i Sąd drugiej instancji (art. 477<sup>1</sup> k.p.c.), tym bardziej że druga strona - pozwany pracodawca - nie kwestionowała na żadnym etapie procesu faktu nawiązania z powodem stosunku pracy, 9) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie, a w szczególności poprzez całkowite zlekceważenie zgodnego zamiaru stron uzewnętrznionego przez powoda i pozwanego zarówno w trakcie obowiązywania umowy, jak i podczas niniejszego procesu, a także w innym procesie wytoczonym przeciwko powodowi przez pozwanego (też przed Sądem Pracy), a tym samym uznanie, że strony nawiązały umowę cywilnoprawną, 10) art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewskazanie przez Sąd Apelacyjny, czy przepis ten znalazł zastosowanie w niniejszej sprawie; a w razie uznania przez Sąd Najwyższy, że przepis ten był podstawą rozstrzygnięcia, powód zarzucił jego niewłaściwe zastosowanie poprzez niewskazanie, jakich dokładnie określonych przepisów prawa podatkowego i prawa ubezpieczeń społecznych dotyczyło obejście prawa i na czym rzekome obejście prawa miało polegać, 11) art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewskazanie, czy przepis ten znalazł zastosowanie w niniejszej sprawie, a w razie uznania przez Sąd Najwyższy, że przepis ten był podstawą rozstrzygnięcia, powód zarzucił jego niewłaściwe zastosowanie poprzez uznanie, że strony zawarły umowę o pracę dla pozorów, w sytuacji gdy nie było żadnych przesłanek ani powodów, dla których taką pozorną umowę strony musiały lub chciały zawrzeć, 12) art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 31 ust. 1 Konstytucji RP w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, przez wadliwe uznanie, że wyraźnie okazana wola stron zawarcia umowy o pracę jest bez znaczenia, a ograniczenie zasady wolności umów dopuszczalne jest nawet wtedy, gdy nie jest to konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa, porządku publicznego bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób, 13) art. 355 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niezastosowanie tego przepisu, a tym samym uznanie, że wyraźna wola zawarcia przez pozwanego z powodem umowy o pracę jest bez znaczenia, a pozwany jako podmiot prowadzący zawodowo działalność gospodarczą nie miał obowiązku zachowania należytej staranności, 14) art. 758 k.c., poprzez jego błędne zastosowanie, a tym



samym uznanie, że strony zawarły umowę agencyjną, a nie umowę o pracę, w sytuacji gdy nic nie stało na przeszkodzie aby - gdyby tylko strony zechciały - taka umowa została zawarta, 15) art. 64 ust. 1 i 3 Konstytucji RP w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP oraz art. 21 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, przez wyzucie powoda z prawa własności bez odszkodowania, w wyniku oddalenia jego żądań bez merytorycznego rozpoznania sprawy, w szczególności oddalenia roszczenia o zapłatę wynagrodzenia prowizyjnego, 16) art. 1 Protokołu nr 1 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, przez wyzucie powoda z prawa własności bez odszkodowania, w wyniku oddalenia jego żądań bez merytorycznego rozpoznania sprawy, w szczególności oddalenia roszczenia o zapłatę wynagrodzenia prowizyjnego, 17) art. 24 Konstytucji RP w związku z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP, przez pozbawienie pracownika należnej mu na mocy obowiązujących przepisów prawa ochrony prawnej, a także prawa do obrony swoich praw poprzez nieumożliwienie powodowi wypowiedzenia się i dowodzenia na okoliczność charakteru prawnego łączącego go z pozwanym stosunku prawnego;

II. naruszenie prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to: 1) art. 316 k.p.c., przez wydanie wyroku bez ustalenia stanu faktycznego sprawy i niezapewnienie powodowi możliwości wypowiedzenia się i dowodzenia na okoliczność istoty stosunku prawnego łączącego go z pozwanym, a tym samym dowolność wydanego rozstrzygnięcia, tym bardziej że podniesione w apelacji powoda obszerne zarzuty naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 k.p.c. nie zostały rozpoznane przez Sąd Apelacyjny, 2) art. 322 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. i z art. 300 k.p., przez uznanie, że przepisy te nie mają zastosowania w niniejszej sprawie, w szczególności nie mają zastosowania w sprawie o dochody, gdy z uwagi na bezprawne działanie pracodawcy nie jest możliwe dokładne ustalenie wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy co do zasady roszczenie jest usprawiedliwione, 3) art. 328 § 2 k.p.c., przez rażącą obrazę tego przepisu i niewskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku, w szczególności poprzez niewskazanie podstawy prawnej, na mocy której Sąd uznał, że nie doszło do ważnego zawarcia umowy o pracę, a tym samym dowolność wydanego orzeczenia, 4) art. 382 k.p.c. w związku z art. 477<sup>1</sup> § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 477<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup> k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nieprzeprowadzenie dowodu z zeznań świadków wnioskowanych w apelacji na okoliczność zebrania przez powoda w okresie lata 2001 r.

znacznej sumy z tytułu zobowiązań zaciągniętych wobec pozwanego przez wnioskowanych świadków, co potwierdzałoby fakt dokonania przez powoda dużej wpłaty na rzecz pozwanego (ponad 70.000 zł) latem 2001 r. tytułem obrotu; 5) art. 233 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c., przez dowolne, wadliwe ustalenie i błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności poprzez ustalenie, że: a) w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy całkowicie obce stosunkowi pracy, a strony łączyła umowa cywilnoprawna, b) powód nie podlegał kierownictwu pozwanego przy świadczeniu pracy, pozwany nie wydawał powodowi poleceń dotyczących świadczenia pracy, powód sam organizował sobie pracę, pozwany nie nadzorował sposobu wykonywania pracy, c) pozwany nie uważał pozwanego za pracownika, d) zawarta przez strony umowa nigdy nie była realizowana i została zawarta jedynie dla pozoru, e) powód nie został przejęty w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. przez pozwanego, f) powód zatrudniał pracowników na własny rachunek, a nie w imieniu pozwanego, a wypłacane im wynagrodzenie obciążało jego prowizję, g) pozwany nie wyznaczył powodowi czasu świadczenia pracy, h) zawarcie przez strony umowy zmierzało do obejścia przepisów prawa,

III. na wypadek wątpliwości Sądu Najwyższego, co do charakteru łączącego strony stosunku prawnego, w szczególności czy miał on charakter cywilnoprawny, czy też był to stosunek pracy, skarżący zarzucił dodatkowo zaskarżonemu orzeczeniu obrazę prawa materialnego oraz prawa procesowego mającą istotny wpływ na wynik sprawy, a to: 1) art. 1 Protokołu nr 1 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, przez wyzucie strony powodowej z prawa własności bez odszkodowania, a w szczególności przez nierozpoznanie merytoryczne roszczenia powoda o wynagrodzenie prowizyjne oraz pozostałych roszczeń, a tym samym zamknięcie powodowi drogi do dochodzenia roszczeń przed sądem powszechnym z uwagi na powagę rzeczy osądzonej na skutek oddalenia powództwa, 2) art. 64 ust. 1 i 3 Konstytucji RP w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP oraz art. 21 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, przez wyzucie strony powodowej z prawa własności bez odszkodowania, 3) art. 45 Konstytucji RP, przez pozbawienie prawa do sądu, a w szczególności prawa do obrony swych praw w postępowaniu sądowym, inaczej mówiąc prawa do prawidłowo ukształtowanej procedury, chroniącej interesy i prawa jednostki, w szczególności przez oddalenie roszczenia powoda o zasądzenie wynagrodzenia prowizyjnego bez zapewnienia powodowi możliwości wypowiedzenia się i dowodzenia na okoliczność charakteru stosunku prawnego łączącego go z pozwanym, w sy-

tuacji gdy sam pozwany nie kwestionował charakteru prawnego tego stosunku podczas postępowania dowodowego, 4) art. 6 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności i art. 14 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, poprzez pozbawienie prawa do sądu, a w szczególności prawa do obrony swych praw w postępowaniu sądowym, inaczej mówiąc prawa do prawidłowo ukształtowanej procedury, chroniącej interesy i prawa jednostki, 5) art. 278 § 1 k.p.c. w związku z art. 286 § 2 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 4 k.p.c., przez nieuwzględnienie przez Sąd Apelacyjny z urzędu nieważności postępowania pierwszoinstancyjnego (skład ławniczy zamiast jednoosobowego), w sytuacji gdy Sąd uznał, że umowa stron miała charakter cywilnoprawny, 6) art. 366 k.p.c., przez wydanie wyroku oddalającego powództwo w sprawie, a tym samym zamknięcie powodowi drogi do dochodzenia roszczeń cywilnych w odrębnym postępowaniu, z uwagi na powagę rzeczy osądzonej w niniejszej sprawie oraz pozbawienie powoda tym samym prawa do sądu i prawa do obrony swoich praw, tym bardziej że obronę swoich praw powód prowadził przed Sądem Okręgowym i Apelacyjnym pod zupełnie innym kątem i w innym zakresie, tj. nie wykazywał i nie dowodził, jaki charakter miał łączący go stosunek prawny, gdyż okoliczność ta nie była kwestionowana przez drugą stronę.

Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji skarżący wskazał.

Po pierwsze - wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, albowiem treść art. 353<sup>1</sup> k.c. regulująca zasadę swobody umów została zawężona na skutek wykładni dokonanej przez Sąd Apelacyjny bez zaistnienia jakiegokolwiek z konstytucyjnych podstaw zawartych w art. 31 ust. 3 Konstytucji, pozwalających na skuteczne ograniczenie zasady swobody umów. W ocenie powoda Sąd Apelacyjny nie wskazał konstytucyjnej wartości, z uwagi na którą dopuścił się ingerencji w zasadę swobody umów (art. 31 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP). Skarżący podniósł, że relacja pomiędzy art. 353<sup>1</sup> k.c. a art. 31 ust. 1 oraz art. 31 ust. 3 Konstytucji RP nie była nigdy przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, w szczególności Sąd Najwyższy nie określił zasad, jakimi powinien kierować się sąd powszechny ingerując w jasno wyrażoną wolę stron stosunku prawnego, zważywszy na konstytucyjną gwarancję swobody umów.

Po drugie - oczywiste naruszenie prawa poprzez wykładnię obowiązujących przepisów sprzeczną z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, a tym samym pogwałcenie art. 2 Konstytucji, poprzez niezapewnienie gwarantowanej przez ten przepis przewidywalności stosowania prawa przez organy państwowe (w tym zakre-

się skarżący powołał uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 15 kwietnia 2003 r., SK 4/02), a także prawa do sprawiedliwego traktowania w sferze stosunków objętych gwarancjami konstytucyjnymi oraz prawa do pewności prawa i bezpieczeństwa prawnego (uzasadnienie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 7 stycznia 2004 r., K 14/03), w szczególności poprzez: a) przyjęcie, że podporządkowanie pracownika pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. nie może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczenia zadań, w sytuacji gdy pracownik posiada pewien zakres swobody w wykonywaniu swoich zadań; inaczej mówiąc, że nie jest dopuszczalny system określany w literaturze i orzecznictwie jako system podporządkowania autonomicznego, czego nawet nie rozważał Sąd Apelacyjny, b) przyjęcie, że nazwa umowy o świadczenie pracy nie ma żadnego znaczenia, w sytuacji gdy bezsporną wolą stron było zawarcie umowy o pracę, a umowa o świadczenie pracy nazwana umową o pracę wykazuje charakterystyczne dla stosunku pracy elementy, tj. podporządkowanie, określenie miejsca wykonywania pracy, czasu pracy, zasady powierzania mienia, rozliczania, rodzaj wykonywanej pracy, wynagrodzenie, wymóg osobistego świadczenia pracy, ponoszenie ryzyka gospodarczego przez pracodawcę itp., a umowę tę strony podpisały świadomie i dobrowolnie, a także sam pozwany nigdy jej nie podważał wytaczając także inną sprawę przeciwko powodowi przed Sądem Pracy, c) przyjęcie, że w sytuacji gdy zawarta przez strony umowa wykazuje cechy umowy o pracę oraz pewne elementy umowy cywilnoprawnej z przeważającym nasileniem tej pierwszej lub nawet jednakowym nasileniem, zamiar stron nie jest rozstrzygający, d) przyjęcie, że w warunkach gospodarki rynkowej wola stron stosunku prawnego nie posiada zasadniczego znaczenia, a tym samym sąd nie musi respektować (w granicach określonych przez prawo) woli podmiotów oraz ich odpowiedzialności za podejmowane decyzje, w sytuacji gdy strony miały pełną świadomość, jaki stosunek prawny nawiązują (pozwany w zakresie swojego przedsiębiorstwa korzysta ze stałej obsługi prawnej i kadrowej), e) przyjęcie przez Sąd, że w przypadku obejścia przepisów prawa wystarczającym jest ogólne stwierdzenie o obejściu przepisów prawa, bez ustalenia jakie konkretne przepisy prawa strony zamierzały obejść lub obeszły zawierając umowę o pracę.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał zaskarżone orzeczenie lub innemu równorzędnemu sądowi, ewentualnie zmianę wyroku Sądu Apelacyjnego w zaskarżonej części i orzeczenie przez Sąd Najwyższy co do istoty

sprawy, ewentualnie uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w zaskarżonej części oraz wyroku Sądu Okręgowego w części zaskarżonej apelacją przez powoda i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, który wydał zaskarżone orzeczenie lub innemu równorzędnemu sądowi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Mimo wielu podniesionych w kasacji zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego i procesowego, których mnogość zaciemnia istotę rzeczy, stwierdzić należy, że części z tych zarzutów nie sposób odmówić zasadności, co przemawia za uwzględnieniem kasacji.

Zasadniczy problem prawny występujący w rozpoznawanej sprawie dotyczył charakteru prawnego zawartej przez strony umowy. Umowa ta łączyła powoda i pozwanego w okresie od 1 kwietnia 1999 r. (kiedy to nastąpiła zmiana podmiotowa po stronie kontrahenta powoda, ponieważ Alberta K. (syna) zastąpił Kazimierz K. (ojciec), co zostało przez Sąd Okręgowy zakwalifikowane jako przejęcie powoda jako pracownika przez innego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p.) do 22 października 2001 r. (kiedy to nastąpiło rozwiązanie umowy przez pozwanego w trybie przewidzianym dla rozwiązywania umów o pracę). Rozstrzygając o charakterze łączącego strony umownego stosunku prawnego - w szczególności, czy był on stosunkiem pracy, czy stosunkiem prawa cywilnego - należało uwzględnić utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądy co do podstaw prawnych zatrudnienia. O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). Decydujące jednak znaczenie należy przypisać woli stron i zamiarowi ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. Dopiero w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym - nazwanym przez nie umową o pracę - zdecydowanie nie występowały elementy typowe dla stosunku pracy (art. 22 k.p.), występowały natomiast elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania),

nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Wówczas, dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej (por. wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564). Umowa taka nie musi być kwalifikowana jako jedna z umów nazwanych uregulowanych w Kodeksie cywilnym, ponieważ swoboda umów przejawia się także w możliwości dowolnego - w granicach prawa - kształtowania przez strony umów cywilnoprawnych treści ich wzajemnych relacji prawnych (por. wyrok SN z 19 lipca 2000 r., II CKN 313/00, LEX nr 52601).

W myśl art. 65 § 2 k.c. w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. To rozłożenie akcentów oznacza, że argumenty językowe (gramatyczne, semantyczne) mają znaczenie drugorzędne i ustępują argumentom odnoszącym się do woli stron, ich zamiarów i celów. Mimo to nie powinno budzić wątpliwości, że prawidłowa, pełna i wszechstronna wykładnia umowy nie może pomijać treści zwerbalizowanej na piśmie, użyte bowiem (zapisane) sformułowania i pojęcia, a także sama systematyka i struktura aktu umowy, są jednym z istotnych wykładników woli stron, pozwalają ją poznać i ocenić. Jest więc jasne, że wykładnia oświadczeń woli stron umowy nie może prowadzić do stwierdzeń w sposób oczywisty sprzecznych z jej treścią.

Zasada swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.) polega w pierwszej kolejności na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale 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 (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej 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 § 1<sup>1</sup> k.p.; por. wyroki Sądu Najwyższego z 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979 nr 9, poz. 168; z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999

nr 18, poz. 582; z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138; z 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; z 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223; z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417). Z kolei, 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 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 SN z 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; wyrok SN z 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 57; wyrok SN z 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34; wyrok SN z 4 lutego 1998 r., II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 68; wyrok SN 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. Cajsela; wyrok SN z 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369; wyrok SN z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; wyrok SN z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; wyrok SN z 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627; wyrok SN z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok SN z 4 marca 1999 r., I PKN 616/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 312; wyrok SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417; wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310; wyrok SN z 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 SN z 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 SN z 2 października 1969 r., I PR 246/69, OSNCP 1970 nr 7-8, poz. 138; wyrok SN z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, *Służba Pracownicza* 1976 nr 2, s. 28; wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I

PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; wyrok SN z 26 listopada 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94; wyrok SN z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok SN z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775); bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok SN z 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 SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok SN z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28). W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak: wykonywanie pracy skoperowanej, zespołowej (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok SN z 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 780; wyrok SN z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138); ciągłość świadczenia pracy (por. wyrok SN z 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82; wyrok SN z 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 337); specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego (por. wyrok SN z 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 SN z 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 62), wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku „odpracowania” urlopu (por. wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; wyrok SN z 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 SN z 28 czerwca 2001 r., I PKN 498/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 222).

Analizując stan faktyczny sprawy w odniesieniu do wymienionych wyżej cech stosunku pracy należy uznać, że przynajmniej niektóre z nich były bezspornie spełnione - przede wszystkim strony zawarły umowę o pracę (taką wolę wyraziły i taką nazwę nadały umowie), powód świadczył pracę w sposób ciągły, za wynagrodzeniem, na ryzyko pozwanego jako podmiotu zatrudniającego. Pozwany prowadził akta osobowe powoda oraz odprowadzał z tytułu zatrudnienia powoda składki na ubezpieczenie społeczne typu pracowniczego. W toku całego postępowania przed Sądem



pierwszej instancji pozwany nie kwestionował w żaden sposób, że łączyła go z powodem umowa o pracę. Co więcej, sam pozwany, nie mając wątpliwości co do charakteru prawnego łączącej go z powodem umowy, wniósł przeciwko powodowi pozew do Sądu Pracy (Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie) o odszkodowanie z tytułu niedoboru [...]. Zmiana stanowiska pozwanego co do charakteru umowy nastąpiła dopiero w apelacji, pod wpływem fragmentu uzasadnienia Sądu Okręgowego, który wśród rozległych rozważań poświęconych ocenie - z punktu widzenia regulacji prawa pracy - zasadności lub bezzasadności roszczeń powoda zawarł ogólną uwagę na temat pewnego podobieństwa zawartej przez strony umowy do umowy agencyjnej. Ostatecznie jednak Sąd Okręgowy decydujące znaczenie przypisał woli stron, które umowę, noszącą pewne cechy umowy agencyjnej, ukształtowały jednak świadomie jako umowę o pracę i jako umowę o pracę przez kilka lat realizowały.

Ocena dokonana przez Sąd Apelacyjny była całkowicie odmienna. W ocenie Sądu drugiej instancji stosunek prawny łączący strony nie może być zakwalifikowany jako umowa o pracę przede wszystkim z tej przyczyny, że powód nie świadczył pracy podporządkowanej (nie podlegał kierownictwu pracodawcy). Cecha ta (podporządkowanie typu pracowniczego) ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 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 określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok SN z 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok SN z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność pracownika (wyrok SN z 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz wykonywanie zadań pod nadzorem kierownika (wyrok SN z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138).

Są to jednak cechy „zwykłego” stosunku pracy, występujące w sytuacji, gdy pracownik pracuje w pewnym zespole pracowniczym i ma kierownika - osobę, która na bieżąco kieruje jego pracą, wydaje polecenia, kontroluje i nadzoruje sposób ich

wykonania. Niewątpliwie inna jest charakterystyka stosunku pracy osoby zajmującej kierownicze, a w każdym razie samodzielne stanowisko. Taki charakter zatrudnienia przypisał stosunkowi pracy łączącemu strony Sąd Okręgowy, odmawiając - między innymi z tej przyczyny - uwzględnienia roszczeń powoda o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wyniku przyjęcia, że powód był w istocie kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej - punktu sprzedaży detalicznej w C., w związku z czym sam organizował swój czas pracy, decydując samodzielnie o systemie pracy. Tymczasem nie tylko kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej, ale nawet osoba zarządzająca w imieniu pracodawcy zakładem pracy, może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, 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. 151<sup>4</sup> § 4, art. 151<sup>5</sup> § 4, art. 151<sup>7</sup> § 5 pkt 1, art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p.). Rozróżnienie i ustalenie możliwej podstawy zatrudnienia osoby zajmującej samodzielne kierownicze stanowisko (umowa o pracę czy umowa prawa cywilnego) należy przeprowadzić z uwzględnieniem jej samodzielności w organizowaniu sobie pracy i kształtowaniu pewnych jej elementów, choćby dotyczących czasu pracy. Trafnie powód w kasacji podnosi, że Sąd Apelacyjny nie próbował nawet rozważyć, czy podporządkowanie powoda nie spełniało warunków świadczenia pracy w ramach tzw. podporządkowania autonomicznego (por. wyrok SN z 7 września 1997 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). Podporządkowanie osoby zajmującej samodzielne kierownicze stanowisko jako pracownika ma specyficzny charakter i nie może sprowadzać się do wyżej podanych cech pracy podporządkowanej. 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 taka może więc być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy (por. wyrok SN z 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004 nr 6, poz. 94). 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 te same czynności mogą być wykonywane na podstawie stosunku pracy lub na podstawie stosunku cywilnopraw-

nego (np. umowy agencyjnej), to dla oceny podstawy zatrudnienia nie ma znaczenia, że w obu tych stosunkach prawnych ich przedmiot jest taki sam (wykonywanie takich samych czynności; por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPIUS 2001 nr 21, poz. 637). Sąd drugiej instancji nie trafnie przyjął więc, że wykonywanie przez powoda na podstawie umowy o pracę takich samych czynności, jakie mógłby wykonywać na podstawie umowy agencyjnej 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 przez niego w ramach stosunku pracy (por. wyrok SN z 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 podstawy prawnej zatrudnienia (tak stało się w rozpatrywanej sprawie). Jednak nawet bez wyraźnego wyrażenia woli przez strony (złożenia oświadczeń woli w tym zakresie) stosunek prawny może być kwalifikowany jako stosunek pracy, jeżeli strony wykonują go w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego (por. wyrok SN z 14 października 1965 r., III PU 17/65, OSNCP 1966 nr 4, poz. 66).

Zwrócić należy uwagę na cechę stosunku pracy, jaką jest świadczenie pracy w lokalu pozostającym w dyspozycji pracodawcy. 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. Umowa o pracę może wprawdzie obejmować używanie przez pracownika własnych narzędzi pracy, ale ustanowienie przez strony powinności podmiotu zatrudniającego, polegającej na udostępnieniu pomieszczeń do pracy oraz narzędzi, przemawia za uznaniem wykonywania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (por. orzeczenie SN z 14 lutego 1959 r., 4 CR 371/58, PiZS 1960 nr 2, s. 69; wyrok SN z 22 stycznia 1970 r., II PR 298/69, nie publikowany, powołany przez Z. Kubotą: Umowy o zarządzanie jednostką organizacyjną przedsiębiorstwa PiZS 2000 nr 3, s. 6). Podsumowując tę część rozważań, należy uznać zasadność zarzutu kasacji dotyczącego sposobu wykładni i zastosowania przez Sąd drugiej instancji art. 22 k.p. oraz zarzutu procesowego (art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c.) dotyczącego nieroz-

ważenia wszystkich okoliczności faktycznych odnoszących się do treści łączącego strony stosunku prawnego.

Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, że zawarta w formie pisemnej umowa o pracę nie była nigdy realizowana, a zawarto ją wyłącznie dla pozorów, jak rzekomo to ustalił Sąd pierwszej instancji. Tego rodzaju tezy - o pozorności zawartej przez strony umowy o pracę - nie sposób doszukać się w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego. Sąd ten przyjął jedynie, że pisemne warunki wynagradzania zawarte w umowie o pracę miały charakter „fikcyjny”, a rzeczywiste ustalenia i wola stron stosunku pracy co do sposobu obliczenia i wysokości wynagrodzenia za pracę były zupełnie inne. Nie można tego ustalenia (co do „fikcyjnego” ukształtowania sposobu obliczenia wynagrodzenia za pracę zawartego w pisemnej umowie), utożsamiać z przyjęciem pozorności (a zatem nieważności - art. 83 k.c.) umowy o pracę. Nie może być zawarta dla pozorów umowa, która była faktycznie realizowana.

Sąd Apelacyjny ocenił, że okoliczność, iż stronom wygodniej było ze względów podatkowych i składkowych traktować zawartą umowę jako umowę o pracę, nie niweczy konkluzji o faktycznym zawarciu umowy agencyjnej przewidzianej w art. 758 k.c., albowiem działania i zaniechania stron zmierzające do obejścia „przepisów o należnościach publicznopodatkowych” nie mogą korzystać z ochrony prawnej. W tej ocenie nastąpiło połączenie (przemieszanie) kwestii charakteru łączącego strony stosunku prawnego z kwestią ważności umowy (zawarcie umowy w celu obejścia prawa jest przecież jedną z przesłanek nieważności tej czynności prawnej - art. 58 § 2 k.c.). Powyższa ocena - co do obejścia „przepisów o należnościach publicznopodatkowych” - może wskazywać na to, że Sąd drugiej instancji przyjął nieważność łączącej strony umowy jako zawartej w celu obejścia ustawy. Nie wskazał jednak, jaki przepis prawa strony zamierzały obejść. Ocena ta pomija przy tym, że niezależnie od charakteru prawnego zawartej umowy jakaś umowa była przez strony realizowana - powód świadczył pracę i otrzymywał za to świadczenie wynagrodzenie. Zarzuty kasacji dotyczące naruszenia przez Sąd Apelacyjny art. 58 k.c. i art. 83 k.c. nie są w związku z tym pozbawione racji.

Można odczytać ten fragment uzasadnienia zaskarżonego wyroku, który dotyczy zawarcia umowy o pracę w celu obejścia prawa, w ten sposób, że obejście ustawy miałyby polegać na zawarciu umowy o pracę w celu zapewnienia powodowi korzyści gwarantowanych jedynie podmiotom pozostającym w stosunku pracy (np. korzystniejszego opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych, obciąż-

żenia składkami na ubezpieczenie społeczne). 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 - a nie umowy cywilnoprawnej - nie miało na celu obejścia ustawy, gdyż osiągnięcie wskazanych przez Sąd Apelacyjny celów - ewentualnie korzystniejszego, „wygodniejszego”, opodatkowania lub oskładkowania - jest zgodne z prawem. Strony mogą swobodnie ukształtować rodzaj stosunku prawnego, na podstawie którego będzie wykonywane zatrudnienie (stosunek pracy lub umowa cywilnoprawna, np. umowa agencyjna). Wybór rodzaju stosunku prawnego powoduje konsekwencje prawne nie tylko bezpośrednio w sferze jego treści, ale także w wielu innych dziedzinach (w tym ubezpieczeniowej i podatkowej). Strony mogą się takimi celami kierować, choć są to skutki mało znaczące w porównaniu do innych skutków ukształtowania stosunku prawnego jako stosunku pracy (przede wszystkim objęcia pracownika ochronną i gwarancyjną regulacją prawa pracy, którą nie jest objęty agent). Osiągnięcie takiego celu (korzystniejszego opodatkowania lub podlegania ubezpieczeniu społecznemu) 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 korzystniejszego (wygodniejszego) opodatkowania lub oskładkowania, nie jest obejściem ustawy (w tym przypadku ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). 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.

Zakwestionowanie przez Sąd Apelacyjny charakteru prawnego łączącej strony umowy jako umowy o pracę - co przyjął Sąd Okręgowy - w oparciu o ogólne odwołanie się do „zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego”, bez wyraźnego wskazania, jaki materiał dowodowy stanowił podstawę odmiennych od Sądu Okręgowego ustaleń faktycznych Sądu drugiej instancji, usprawiedliwia szereg zarzutów naruszenia prawa procesowego. Usprawiedliwioną podstawą kasacji są zarzuty na-

ruszenia art. 328 § 2 k.p.c., w związku z niewskazaniem podstawy faktycznej ustalenia przez Sąd Apelacyjny, że strony łączyła umowa agencyjna, a nie umowa o pracę, oraz art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. i art. 382 k.p.c., przez brak wszechstronnej i wnikliwej oceny zebranego przed Sądem Okręgowym materiału dowodowego, w kontekście charakteru prawnego łączącej strony umowy. Skoro jedną z przesłanek rozstrzygnięcia była ocena, że nie doszło do zawarcia przez strony umowy o pracę (faktycznie Sąd ocenił, że doszło do zawarcia „pozornej” umowy o pracę mającej na celu obejście prawa), lecz innej umowy cywilnoprawnej, bo istotne elementy treści stosunku prawnego wskazywały na brak cech konstrukcyjnych umowy o pracę, to ocena ta - co do braku istotnych cech przedmiotowych umowy o pracę i wystąpieniu cech przedmiotowych umowy agencyjnej - powinna być poprzedzona dokonaniem przez Sąd Apelacyjny własnej wszechstronnej oceny zgromadzonych w postępowaniu dowodów, a co najmniej odwołaniem się przy tej ocenie do konkretnie wskazanych dowodów, z których zostały wyprowadzone określone wnioski.

Zasadność omówionych podstaw kasacji prowadzi do jej uwzględnienia i rozstrzygnięcia na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c.

W zasadzie oznacza to przedwczesność dalszych zarzutów, np. dotyczących nieuwzględnienia przez Sąd drugiej instancji nieważności postępowania przed Sądem pierwszej instancji (czyli naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. 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 została 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 przez niego 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 o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 459 i następane k.p.c. 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, jeżeli dojdzie do przekonania, że żądanie w istocie nie jest wywiedzione ze stosunku pracy, lecz ze stosunku cywilnoprawnego (nie jest to nowy problem - por. uchwałę składu siedmiu sędziów SN z dnia 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167). Zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 k.p.c., przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia, uzasadnia przekazanie sprawy z wydziału pracy do wydziału cywilnego, albo przekazanie sprawy do innego sądu (jeżeli wskazują na to przepisy o właściwości rzeczowej lub miejscowej wyłącznej), ewentualnie rozpoznanie sprawy w dalszym ciągu przez wydział pracy (z wyłączeniem jednak przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy). Stwierdzenie, że stosunek prawny, z którego zostaje wywiedzione roszczenie, nie jest stosunkiem pracy, samo w sobie nie oznacza też bezzasadności powództwa o wynagrodzenie, a więc tylko na tej podstawie nie może być ono oddalone. Jeżeli w rzeczywistości strony łączył stosunek cywilnoprawny, to żądanie pozwu - np. o wynagrodzenie za pracę świadczoną w oparciu o umowę o pracę - może być nadal uzasadnione w zależności od rodzaju tego żądania, jego podstaw faktycznych i prawnych. Jeżeli podstawą roszczenia jest wyłącznie umowa (obojętne jaka, czy umowa o pracę, czy umowa agencyjna), to zasadność powództwa z reguły nie zależy od rodzaju tej umowy. Inaczej mówiąc, to samo roszczenie - np. o wynagrodzenie - może być uzasadnione w równym stopniu jako wywodzone z umowy o pracę (oceniane według przepisów prawa pracy), jak i z umowy cywilnoprawnej (w tym przypadku oceniane według przepisów Kodeksu cywilnego oraz postanowień umowy). Sąd pracy nie może w pierwszej instancji rozpoznać sprawy, jeżeli przyjmuje, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, gdyż orzeczałby 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 - por. uchwałę SN z 18 grudnia 1968 r., III CZP 119/68, OSPIKA 1970 nr 1, poz. 4). Sąd drugiej instancji z kolei, dochodząc do wniosku, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, nie może powództwa oddalić bez przeprowadzenia szczegółowej analizy treści umowy, oceny zasadności wynikających z niej roszczeń z punktu widzenia

prawa cywilnego. Może też uchylić wyrok sądu pierwszej instancji (z powodu nieważności postępowania) i przekazać sprawę do rozpoznania w wydziale cywilnym. 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 jak 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.

Słuszny jest także zarzut kasacji, że oddalając powództwo w całości - w związku z oceną, że strony łączyła umowa agencyjna - Sąd Apelacyjny z naruszeniem art. 366 k.p.c. z uwagi na powagę rzeczy osądzonej zamknął powodowi drogę do dochodzenia w osobnym procesie roszczeń cywilnoprawnych o wynagrodzenie, które mogą być wyprowadzone z umowy agencyjnej. Z ważnej umowy cywilnoprawnej mogą bowiem powstać skuteczne w stosunku do strony przeciwnej roszczenia, także roszczenie o wynagrodzenie za wykonaną na podstawie tej umowy pracę. Zgłoszenie ich na drodze postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy, zamiast na drodze „zwykłego” procesu cywilnego, nie może prowadzić do od-



oddalenia powództwa. Ocena (kwalifikacja) materialnoprawna zdarzeń (faktów) przedstawionych przez powoda w ramach podstawy faktycznej żądania (art. 187 §1 pkt 2 k.p.c.) należy do sądu - wszystko jedno, czy jest nim sąd rozpoznający sprawy z zakresu prawa pracy, czy sąd rozpoznający „zwykłe” sprawy cywilne. Wystąpienie z określonym żądaniem opartym na określonej podstawie na drogę niewłaściwego postępowania (na przykład postępowania odrębnego zamiast „zwykłego”) nie może prowadzić do oddalenia powództwa tylko z tej przyczyny, że sąd rozpoznający sprawę w postępowaniu odrębnym nie jest „właściwy” do rozpoznania sprawy według przepisów prawa materialnego właściwych dla spraw rozpoznawanych w postępowaniu „zwykłym”. Inaczej mówiąc, nie ma znaczenia, czy sprawę z zakresu prawa pracy rozpozna w pierwszej instancji sąd pracy (wydział pracy sądu rejonowego lub okręgowego), czy też sąd cywilny (wydział cywilny sądu rejonowego lub okręgowego), podobnie jak nie ma znaczenia, czy sprawę cywilną rozpozna sąd cywilny (wydział cywilny), czy sąd pracy (wydział pracy). Istotne jest jedynie to, czy sąd (wszystko jedno który) zastosuje prawidłową procedurę - czyli rozpozna sprawę z zakresu prawa pracy według przepisów o postępowaniu odrębnym a „zwykłą” sprawę cywilną według przepisów ogólnych (o „zwykłym” postępowaniu cywilnym). Oddalenie powództwa z tej przyczyny, że sprawa nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, ma poważne konsekwencje dla powoda, ponieważ prawomocne oddalenie powództwa przez sąd pracy rodzi powagę rzeczy osądzonej dla sprawy, którą miałby ewentualnie w przyszłości rozpoznać sąd cywilny (o to samo roszczenie między tymi samymi stronami - art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c.), a zatem stanowi poważną przeszkodę dla dochodzenia tych samych roszczeń wyprowadzanych z tego samego stanu faktycznego (w tym wypadku roszczeń o wynagrodzenie).

Ogólne stwierdzenie Sądu Apelacyjnego, że skoro powód nie był pracownikiem pozwanego, to niewypłacona mu prowizja nie mogła podlegać ochronie na podstawie przepisów o ochronie wynagrodzenia za pracę, a tym samym nie mogła być zasądzona na podstawie art. 78 i art. 80 w związku z art. 87 k.p., nie uwzględnia szczegółowych i rozbudowanych przepisów Kodeksu cywilnego o umowie agencyjnej regulujących także kwestię wynagrodzenia agenta, jeżeli nie zostało mu ono zapłacone mimo wykonania zlecenia.

Pozew nie musi określać podstawy prawnej żądania, której ocena należy do sądu (*iura novit curia*). Rodzaj łączącego strony stosunku prawnego nie był zatem elementem podstawy faktycznej powództwa, lecz podlegał kwalifikacji prawnej przez

sąd. W ramach tej samej podstawy faktycznej powództwa nie ma przeszkód, aby powód różnie kwalifikował pod względem prawnym rodzaj łączącego strony stosunku prawnego. Do sądu należy prawna ocena zasadności roszczeń wyprowadzanych z tego stosunku prawnego. Sąd nie może się od tej oceny uchylić, stwierdzając jedynie, że „niewypłacona powodowi prowizja nie podlega ochronie na podstawie przepisów o ochronie wynagrodzenia za pracę”. Niezależnie od tego, że roszczenia cywilnoprawne nie podlegają regulacji prawa pracy, podlegają rozpoznaniu przez sąd - oddalenie roszczeń cywilnoprawnych z tej przyczyny, że zostały błędnie skierowane na drogę postępowania przed sądem pracy zamiast na drogę postępowania przed sądem cywilnym, jest nieprawidłowe.

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

=====