

Wyrok z dnia 23 lipca 2009 r.

II PK 25/09

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. W takiej sytuacji sąd pracy przekazuje sprawę do rozpoznania w „zwykłym” postępowaniu cywilnym.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Bogusław Cudowski, Katarzyna Gonera (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 23 lipca 2009 r. sprawy z powództwa Marka P. przeciwko E. Spółce z o.o. w L. o ustalenie, wynagrodzenie i wydanie świadectwa pracy, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 7 sierpnia 2008 r. [...]

1. o d r z u c i ł skargę kasacyjną w części dotyczącej wydania świadectwa pracy;
2. o d d a l i ł skargę kasacyjną w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy;
3. u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu z dnia 24 kwietnia 2008 r. [...], w części dotyczącej wynagrodzenia oraz orzekającej o kosztach postępowania i w tej części przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu dla Wrocławia - Śródmieścia we Wrocławiu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 24 kwietnia 2008 r. [...] oddalił powództwo Marka P. przeciwko „E.” Spółce z o.o. w L. Powód domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy pomię-

dzy nim a stroną pozwaną w okresie od 17 marca 2003 r. do 16 czerwca 2006 r., zasądzenia wynagrodzenia za wykonaną pracę w kwocie po 3.000 zł miesięcznie oraz wydania świadectwa pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że od 18 marca 2003 r. powód był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia w „Z.-B.” Zbigniew S. z siedzibą w W. za wynagrodzeniem w kwocie 500 zł brutto miesięcznie, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej 1 września 2003 r. na czas określony do 30 czerwca 2004 r., na stanowisku dyrektora do spraw handlu i marketingu w wymiarze 1/8 etatu z wynagrodzeniem 4.750 zł brutto za cały etat (czyli około 593,75 zł miesięcznie za 1/8 etatu). W dniu 17 czerwca 2003 r. powód zawarł umowę o pracę z „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółką z o.o. w W. na czas określony do 30 czerwca 2004 r., również na stanowisku dyrektora do spraw handlu i marketingu, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 4.750 zł brutto miesięcznie, przy czym od 1 września 2003 r. wynagrodzenie określone zostało na kwotę 4.156,25 zł - w wymiarze proporcjonalnym do 7/8 etatu jego zatrudnienia. Obejmując swoje stanowisko dyrektora do spraw handlu i marketingu powód został poinformowany, że do zakresu jego obowiązków należą sprawy dotyczące działalności obu pracodawców.

Sąd Rejonowy ustalił również, że Zbigniew S. prowadził działalność gospodarczą w zakresie ochrony mienia pod nazwą „Z.-B.” Zbigniew S. z siedzibą w W., a przy tym wraz z żoną Elżbietą S. byli wyłącznymi udziałowcami w „Z.- Systemy Ochrony Mienia” Spółce z o.o. w W., w której jego żona pełniła funkcję prezesa zarządu. „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółka z o.o. w W. oraz Przedsiębiorstwo Usługowo-Budowlane „H.-B.” Spółka z o.o. w P. były z kolei udziałowcami w pozwanej „E.” Spółce z o.o. w L., przy czym „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółka z o.o. w W. była większościowym udziałowcem pozwanej. Prezesem zarządu pozwanej Spółki był Zbigniew S., jego żona była dyrektorem biura, zaś dyrektorem handlowym, w okresie od 6 lutego 2004 r. do 24 lipca 2004 r., był Aleksander C. Większość pracowników „E.” Spółki z o.o. świadczyła pracę na podstawie umów zlecenia za wynagrodzeniem prowizyjnym. Wszyscy przedsiębiorcy, a mianowicie „Z.-B.” Zbigniew S. w W., „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółka z o.o. w W. oraz „E.” Spółka z o.o. w L., tworzą grupę prowadzącą działalność na tym samym obszarze aktywności gospodarczej i pozostają pod kontrolą tych samych osób, poprzez powiązania własnościowe i pełnione funkcje we władzach spółek.

Sąd Rejonowy ustalił, że do zakresu obowiązków powoda należało świadczenie usług doradcy techniczno-handlowego, przygotowanie w „Z.-B.” Zbigniew S. i „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółce z o.o. w W. oraz „E.” Spółce z o.o. w L. systemu motywacyjnego, zaproponowanie wysokości stawek prowizyjnych wynagrodzenia pracowników w oparciu o zafakturowane i uregulowane należności klientów. U strony pozwanej powód przebywał 3-4 razy w miesiącu, zwykle w ramach delegacji służbowych, otrzymując wtedy zwrot kosztów od Elżbiety S.

Sąd Rejonowy ustalił, że zakres obowiązków powoda w pozwanej „E.” Spółce z o.o. w L. pokrywał się merytorycznie z obowiązkami, jakie wykonywał na podstawie umów o pracę zawartych z „Z.-B.” Zbigniew S. i „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółką z o.o., przy czym z pracownikami strony pozwanej powód kontaktował się poprzez e-maile i faxy, nie miał ustalonego tygodniowego harmonogramu pracy, zaś dobowy wymiar czasu pracy dla pozwanej wynosił od jednej do kilku godzin.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że 1 września 2003 r. powód podpisał z „Z.-B.” Zbigniew S. umowę o zakazie konkurencji, która stanowiła, że nie jest naruszeniem zakazu konkurencji świadczenie pracy lub usług na rzecz „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółki z o.o. oraz „E.” Spółki z o.o. Umowy o pracę powoda z „Z.-B.” Zbigniew S. i „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółką z o.o. uległy rozwiązaniu na zasadzie porozumienia stron, zgodnie z treścią zawartej przez strony 28 października 2005 r. ugody przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia - Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z zawartą ugodą pracodawcy zobowiązali się wydać powodowi świadectwa pracy.

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że cechy stosunku pracy posiadały jedynie umowy zawarte przez powoda z „Z.-B.” Zbigniew S. oraz z „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółką z o.o. Jednocześnie nie jest możliwe przyjęcie, że pomiędzy stronami postępowania (powodem i pozwaną) doszło do zawarcia umowy o pracę i realizacji jej postanowień jako umowy o pracę, w tym zwłaszcza w okresie od 17 marca 2003 r. do 16 czerwca 2004 r. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód bywał u strony pozwanej zaledwie kilka razy w miesiącu, przy czym udokumentowane są jedynie dwa wyjazdy: z 21 stycznia 2003 r. i z 14 kwietnia 2004 r. Pozostałe wyjazdy były sporadyczne, większość spraw związanych z rozliczaniem pionu handlowo-marketingowego była załatwiana za pomocą e-maili i faxu. Obowiązki, jakie powód wykonywał względem strony pozwanej, nie miały charakteru pracowniczego, a na ich realizację powód poświęcał od jednej do kilku godzin dziennie, jednak

nie we wszystkie dni tygodnia. Praktyką było, że każdy z dyrektorów był odpowiedzialny za zadania wykonywane dla każdego z trzech przedsiębiorców, niezależnie od tego, u którego był formalnie zatrudniony, ponieważ zakres powierzonych merytorycznych obowiązków pokrywał się we wszystkich trzech przedsiębiorstwach, praca wykonywana na rzecz jednego podmiotu mogła być wykorzystana w działalności dwóch pozostałych; plany finansowe i rozliczenia oraz projekty reklamowe i projekty rozliczeń prowizyjnych, sporządzane przez powoda dla „Z.-B.” i „Z. - Systemy Ochrony Mienia”, były wykorzystywane, po zatwierdzeniu przez zarząd, w działalności i do rozwoju strony pozwanej. Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powoda, że u strony pozwanej zajmował stanowisko dyrektora do spraw handlu i marketingu, ponieważ spółka do lipca 2004 r. zatrudniała na tym stanowisku Aleksandra C., a trudno uznać, że w jednej spółce na tym samym wysokim stanowisku zatrudnionych jest kilka osób. Sąd pierwszej instancji ocenił, na podstawie zasad doświadczenia życiowego, że powód - zatrudniony w W. na podstawie umów o pracę u dwóch innych pracodawców - nie mógł wykonywać obowiązków pracowniczych dla strony pozwanej w oddalonym o 150 km L. Powód pracował w pełnym wymiarze czasu pracy dla dwóch pracodawców w W., a mając liczne obowiązki pracownicze nie mógł świadczyć jednocześnie pracy na podstawie umowy o pracę w tym samym czasie przez pięć dni w tygodniu w L.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, praca świadczona w ramach stosunku pracy ma być wykonywana nie tylko pod zwierzchnictwem i nadzorem pracodawcy, ale także w określonym czasie i miejscu, w sposób ciągły i zgodny z przyjętym u pracodawcy harmonogramem czasu pracy. Powód nie wykazał, że świadczył pracę w opisany sposób na rzecz strony pozwanej. Znaczna swoboda organizowania czasu pracy świadczonej na rzecz strony pozwanej, brak obowiązku wykonywania jej codziennie i w ściśle określonych godzinach, a także nierozliczanie czasu pracy, wykluczały istnienie zatrudnienia powoda u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości (o ustalenie, o wynagrodzenie, o wydanie świadectwa pracy), ponieważ powód nie udowodnił świadczenia na rzecz strony pozwanej pracy „pod zwierzchnictwem i nadzorem pracodawcy, w określonym miejscu, a przy tym w sposób ciągły i zgodny z harmonogramem czasu pracy”.

Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył w całości apelacją powód, zarzucając naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 22 § 1 k.p. i uznanie, że stron nie łączył stosunek pracy, art. 201 § 1 k.s.h. w związku z art. 3¹ § 1

k.p., poprzez uznanie, że w imieniu pracodawcy działały osoby nieupoważnione i art. 6 k.c., poprzez przyjęcie, że powód nie udowodnił faktów, z których wywodzi skutki prawne, a ponadto sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenie prawa procesowego: art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku, na mocy której Sąd pierwszej instancji uznał, że nie doszło do ważnego zawarcia umowy o pracę, art. 47 § 1 k.p.c., poprzez rozpoznanie sprawy w składzie ławniczym, powodującym nieważność postępowania, oraz art. 366 k.p.c., poprzez zamknięcie powodowi możliwości dochodzenia roszczeń cywilnoprawnych. Powód domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i ustalenia istnienia między stronami stosunku pracy oraz zasądzenia na jego rzecz kwoty 33.000 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z 7 sierpnia 2008 r. [...] oddalił apelację powoda. Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowych i wyczerpujących ustaleń faktycznych, które w konsekwencji doprowadziły do logicznie prawidłowych a przy tym trafnych i niesprzecznych wniosków, które Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował i przyjął jako własne.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy nie naruszył art. 233 § 1 k.p.c. i prawidłowo ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie umów o pracę u dwóch pracodawców: w „Z.-B.” Zbigniew S. w W. oraz w „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółce z o.o. w W., w której wyłącznymi udziałowcami byli Zbigniew S. oraz jego żona Elżbieta S., a ponadto, że powód wykonywał również pewne czynności na rzecz „E.” Spółki z o.o. w L., w której większościowym udziałowcem była „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółka z o.o. w W., a obszar działalności gospodarczej obu zatrudniających powoda pracodawców oraz „E.” Spółki z o.o. w L. był taki sam. Prawidłowo Sąd pierwszej instancji, nie naruszając art. 233 § 1 k.p.c., ustalił „zakres obowiązków powoda w zatrudniających go podmiotach oraz czynności wykonywanych względem strony pozwanej oraz warunków ich wykonywania”. Sąd Okręgowy stwierdził, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż w rozpoznawanej sprawie wystąpiła sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny relacji prawnych łączących powoda z każdym z trzech podmiotów, a przy tym wyczerpująco

wykazał w uzasadnieniu swojego stanowiska co do tych relacji, na podstawie jakich okoliczności ten wniosek wyprowadził. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie uzasadniał twierdzenia powoda, że we wszystkich podmiotach, w których udziałowcami byli Elżbieta i Zbigniew S., istniała praktyka zatrudniania pracownika w jednej spółce, a następnie wymuszania pracy dla innych podmiotów, tym bardziej, że osoby te posiadały udziały jedynie w „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółce z o.o. w W. Prawdłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że położenie L. w stosunku do W., bez względu na faktyczną odległość między nimi, jak również zakres obowiązków powoda w „Z.-B.” Zbigniew S. oraz w „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółce z o.o. uzasadniały ocenę, że nie miał on możliwości świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę w tym samym czasie przez pięć dni w tygodniu w L., zwłaszcza że zakres obowiązków powoda u obu zatrudniających go pracodawców był znaczny oraz że był on w nich zatrudniony łącznie w wymiarze pełnego etatu, a jednocześnie żądał ustalenia zatrudnienia u strony pozwanej w wymiarze pełnego etatu.

Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie nie doszło do naruszenia prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 22 § 1 k.p., art. 201 § 1 k.s.h. w związku z art. 3¹ § 1 k.p. oraz art. 6 k.c. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika wprawdzie, że powód wykonywał dla strony pozwanej pewne czynności, niemniej jednak nie uzasadnia to przyjęcia, że zobowiązany był do osobistego świadczenia pracy. Prawdłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że w łączącym strony stosunku prawnym brak było także innych cech właściwych stosunkowi pracy, w tym w szczególności wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy. Istota podporządkowania pracownika polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem, co przejawia się w określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu pracownikowi określonych zadań. Powód nie świadczył usług na rzecz strony pozwanej w ścisłym wobec niej podporządkowaniu. W ocenie Sądu Okręgowego brak było podstaw do uznania, że praca powoda miała charakter ciągły, czego powód w toku postępowania nie wykazał. Powód nie był zobowiązany do stawiania się u strony pozwanej w stałych godzinach pracy. Nikt nie kontrolował dobowego wymiaru czasu pracy powoda ani godzin rozpoczęcia i zakończenia świadczenia przez niego pracy. Powód do strony pozwanej jeździł zaledwie kilka razy w miesiącu, przy czym poza dwoma udokumentowanymi wyjazdami - 21 stycznia 2003 r. oraz 14 kwietnia 2004 r. - były to wyjazdy sporadyczne. Sąd pierwszej instancji prawidłowo

ocenił, że nie było możliwe świadczenie przez powoda na rzecz strony pozwanej pracy na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy przez pięć dni w tygodniu, zarówno z uwagi na odległość między siedzibami pracodawców powoda „Z.-B.” Zbigniew S. oraz „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółki z o.o. w W. a siedzibą strony pozwanej, jak i z uwagi na zakres obowiązków powoda u zatrudniających go pracodawców. Zdaniem Sądu Okręgowego, zakres obowiązków powoda w „Z.-B.” Zbigniew S. oraz w „Z. - Systemy Ochrony Mienia” Spółce z o.o. w W. był na tyle znaczny, że czas, jaki powód mógł poświęcić na zajmowanie się innymi sprawami, w tym na rzecz strony pozwanej, był ograniczony. Nie można przy tym - ze względu na treść normatywną art. 132 i 133 k.p. dotyczących wymiaru odpoczynku pracownika - tracić z pola widzenia, że łączny dobowy wymiar czasu pracy powoda u dwóch pracodawców w W. wynosił 8 godzin. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, żeby powód był zobligowany do usprawiedliwiania nieobecności w pracy u strony pozwanej. Powód wykonywał czynności na rzecz strony pozwanej w jej siedzibie sporadycznie. Zasadniczo powód pracował w W., zaś z pracownikami strony pozwanej kontaktował się drogą e-maili oraz za pomocą faxu. Obowiązki, jakie wykonywał powód na rzecz strony pozwanej, nie miały ściśle pracowniczego charakteru, ponieważ dotyczyły rozliczania pionu handlowo-marketingowego. Czynnościom tym powód poświęcał od jednej do kilku godzin tygodniowo, jednak nie we wszystkie dni tygodnia. Merytoryczny zakres czynności wykonywanych przez powoda dla wszystkich trzech przedsiębiorców pokrywał się, skutkiem czego jego praca wykonana u jednego z nich mogła być następnie wykorzystana przez innego.

W ocenie Sądu Okręgowego, zatrudnienie powoda u strony pozwanej miało cechy zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej i nie posiadało cech stosunku pracy, zaś istniejące podobieństwa do zatrudnienia pracowniczego miały wyłącznie zewnętrzny charakter. Sąd drugiej instancji podkreślił, że przy interpretacji charakteru stosunku prawnego decydujące znaczenie ma zgodny cel umowy i zamiar stron, który powinien być ustalany przy odpowiednim zastosowaniu art. 65 § 2 k.c., tymczasem z ustalonego stanu faktycznego nie wynika, aby wolą stron było zawarcie z powodem umowy o pracę. Sąd Okręgowy stwierdził, że powód nie wykazał okoliczności świadczących o zatrudnieniu go przez pozwaną na podstawie umowy o pracę - „wykonywania pracy pod zwierzchnictwem i nadzorem strony pozwanej, w określonym przez pracodawcę miejscu, a przy tym w sposób ciągły i zgodny z przyjętym harmonogramem pracy”.

Odnosząc się do podniesionego przez powoda zarzutu nieważności postępowania (ze względu na niewłaściwy skład sądu), Sąd Okręgowy podkreślił, że ustalenie, iż stron nie łączyła umowa o pracę, nie uzasadnia oceny, że w rozpoznawanej sprawie zachodził przypadek nieważności postępowania, w tym zwłaszcza poprzez naruszenie art. 47 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 47 § 1 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją wprowadzoną ustawą z 15 marca 2007 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 112, poz. 766), w pierwszej instancji sąd w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników rozpoznawał sprawy z zakresu prawa pracy oraz sprawy ze stosunków rodzinnych, z wyjątkiem spraw o alimenty. Zgodnie z art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c., przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się między innymi sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Z treści roszczenia dochodzonego przez powoda wynikało jednoznacznie, że właściwy do jego rozpoznania był sąd pracy w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników - i w takim składzie sprawa została rozpoznana.

Zdaniem Sądu Okręgowego, ustalenie przez sąd pracy, w oparciu o wyniki postępowania dowodowego, że łączący strony stosunek prawny nie miał charakteru zatrudnienia pracowniczego oraz ustalenie, że miał on cechy umowy cywilnoprawnej, nie uzasadnia twierdzenia, iż sprawa rozpoznana została z naruszeniem art. 47 § 1 k.p.c., tym bardziej że sąd pracy w ramach postępowania o ustalenie istnienia stosunku pracy nie bada, jaka umowa cywilnoprawna została między stronami faktycznie zawarta. Takiego ustalenia, w oparciu o art. 189 k.p.c., powód może dochodzić w toku odrębnego postępowania przed sądem cywilnym, podobnie zresztą jak i wynagrodzenia za wykonaną na tej podstawie prawnej pracę. W konsekwencji, brak jest podstaw do uznania zasadności zarzutu naruszenia art. 366 k.p.c., ponieważ orzeczenie Sądu pierwszej instancji w żaden sposób nie zamyka powodowi możliwości dochodzenia swoich praw w odrębnym procesie.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., ponieważ uzasadnienie wyroku Sądu Rejonowego było prawidłowe, zarówno w zakresie wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, jak również wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa; zawierało też wyczerpujące przedstawienie motywów rozstrzygnięcia.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na

podstawie naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: 1) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez niewskazanie przyczyn nieuwzględnienia wszystkich zarzutów zawartych w apelacji oraz niewskazanie podstawy prawnej, a także dowodów, na podstawie których Sąd Okręgowy uznał, że wykonywanej przez powoda pracy nie można przypisać pracowniczego charakteru; 2) art. 386 § 2 k.p.c. w związku art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 47 § 1 k.p.c., poprzez jego niezastosowanie i oddalenie apelacji w sytuacji, gdy postępowanie przed Sądem pierwszej instancji dotknięte było nieważnością z uwagi na skład sądu orzekającego sprzeczny z przepisami prawa; 3) art. 201 k.p.c. oraz art. 202 k.p.c. w związku z art. 191 k.p.c., poprzez rozpoznanie sprawy cywilnej w trybie postępowania odrębnego, podczas gdy niewłaściwy tryb postępowania sąd powinien brać pod rozwagę z urzędu w każdym stanie sprawy; 4) art. 366 k.p.c. w związku z art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., poprzez wydanie wyroku oddalającego powództwo w całości i tym samym zamknięcie powodowi możliwości dochodzenia swoich roszczeń cywilnoprawnych przed sądem cywilnym.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pełnomocnik skarżącego uzasadnił koniecznością rozstrzygnięcia występujących w sprawie istotnych zagadnień prawnych, a mianowicie: 1) czy zgłoszone wraz z roszczeniem o ustalenie stosunku pracy roszczenie o zapłatę wynagrodzenia z tytułu wykonanej pracy może zostać przez sąd pracy oddalone wyłącznie w związku z ustaleniem, że łącząca strony umowa nie była umową o pracę, lecz miała charakter cywilnoprawny; 2) czy merytoryczne rozstrzygnięcie sprawy o zasądzenie wynagrodzenia z tytułu łączącej strony umowy cywilnoprawnej przez sąd pracy - w składzie, o którym mowa w art. 47 § 1 k.p.c. sprzed nowelizacji - prowadzi do nieważności postępowania, o której mowa w art. 379 pkt 4 k.p.c.; 3) czy prawomocny wyrok sądu pracy oddalający roszczenie o zapłatę wynagrodzenia z tytułu wykonanej pracy w związku z ustaleniem cywilnoprawnego stosunku, na podstawie którego praca była wykonywana, zamyka drogę do dochodzenia tego roszczenia w procesie cywilnym.

Pełnomocnik skarżącego podniósł, że dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego odnoszące się do przedstawionych zagadnień jest nieliczne i nie kończy sporu w przedstawionych kwestiach. Skarżący powołał się na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 7 marca 2006 r., I PK 146/05 (OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67). Podniósł, że stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w tym wyroku nie jest dostatecznie ugruntowane w orzecznictwie sądów powszechnych i nie stanowi gwarancji

jednolitości orzecznictwa, co powoduje rozbieżności nawet na szczeblu tego samego sądu okręgowego, a w konsekwencji prowadzi do naruszenia zasady równości obywateli wobec prawa. Zasady tej, mającej źródło w art. 32 Konstytucji RP, nie da się pogodzić z sytuacją, kiedy w dwóch sprawach o zbliżonym stanie faktycznym dochodzi do całkiem odmiennych rozstrzygnięć.

Skarżący podniósł, że za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania przemawia również zachodząca w sprawie nieważność postępowania. Mając na względzie cel skargi kasacyjnej, jakim jest uchylenie wyroku sądu drugiej instancji z powodu naruszenia art. 386 § 2 k.p.c., nie można pominąć badania nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Na wstępie należało rozważyć granice zaskarżenia kasacyjnego. Powód domagał się : 1) ustalenia istnienia stosunku pracy powstałego w wyniku zawarcia pomiędzy powodem a stroną pozwaną umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od 17 marca 2003 r. do 16 czerwca 2004 r. na stanowisku dyrektora do spraw handlu i marketingu oraz ustalenia rozwiązania tego stosunku pracy z dniem 16 czerwca 2004 r. na mocy porozumienia stron, 2) zasądzenia zaległego wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami, 3) wydania świadectwa pracy. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości, stwierdzając - bezpośrednio w sentencji wyroku, pośrednio w uzasadnieniu - że rozstrzyga (negatywnie) również o żądaniu wydania świadectwa pracy. Powód zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego apelacją w całości - a zatem także w części dotyczącej żądania wydania mu świadectwa pracy. Sąd Okręgowy oddalił apelację. Oddalenie apelacji dotyczyło także wydania powodowi świadectwa pracy, skoro powód zaskarżył apelacją w całości wyrok Sądu Rejonowego, oddalający także to żądanie. W skardze kasacyjnej zaznaczono, że powód zaskarża wyrok Sądu Okręgowego w całości. Należało w związku z tym przyjąć, że także w tej części, w jakiej oddalono jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego oddalającego powództwo o wydanie świadectwa pracy, chociaż w ramach

podstaw skargi kasacyjnej nie podniesiono zarzutów dotyczących nieuwzględnienia roszczenia o wydanie świadectwa pracy.

Ustalenie granic zaskarżenia kasacyjnego ma znaczenie dla oceny dopuszczalności skargi kasacyjnej. W części, w jakiej dotyczy ona wydania świadectwa pracy, jest niedopuszczalna. Zgodnie bowiem z art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c., skarga kasacyjna jest niedopuszczalna w sprawach dotyczących świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych. Z tych przyczyn Sąd Najwyższy odrzucił - na podstawie art. 398⁶ § 3 k.p.c. - skargę kasacyjną w części dotyczącej wydania świadectwa pracy jako niedopuszczalną ze względu na przedmiot zaskarżenia.

2. W części dotyczącej ustalenia, że strony łączył stosunek pracy, skarga kasacyjna okazała się pozbawiona uzasadnionych podstaw i dlatego podlegała oddaleniu. Pełnomocnik powoda zarzucił w odniesieniu do tego roszczenia jedynie naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., co miało nastąpić poprzez niewskazanie przyczyn nieuwzględnienia wszystkich zarzutów zawartych w apelacji oraz niewskazanie podstawy prawnej rozstrzygnięcia, a także dowodów, na podstawie których Sąd Okręgowy uznał, że wykonywanej przez powoda pracy nie można przypisać pracowniczego charakteru. Jest to zarzut nieuzasadniony, jeśli się uwzględni obszerność i szczegółowość uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego, a ponadto zarzut zbyt „słaby”, aby można było wyłącznie przy jego podniesieniu skutecznie zakwestionować merytoryczne rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego - obejmujące ustalenia faktyczne, rozważania co do mocy dowodowej i wiarygodności materiału dowodowego oraz ocenę materialnoprawną dotyczące tego, że stron nie łączyła w okresie od 17 marca 2003 r. do 16 czerwca 2004 r. umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora do spraw handlu i marketingu ze względu na brak cech stosunku pracy opisanych w art. 22 k.p., a jedynie umowa prawa cywilnego, na podstawie której również możliwe jest świadczenie pracy.

Podkreślenia wymaga, że sporządzenie przez sąd drugiej instancji uzasadnienia w sposób nie w pełni odpowiadający stawianym mu wymaganiom może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej tylko wtedy, gdy przedstawione w nim motywy rozstrzygnięcia nie pozwalają na przeprowadzenie kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jedynie bowiem w takim wypadku uchybienie art. 328 § 2 k.p.c. może być - w świetle art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - uznane za mogące mieć wpływ na wynik sprawy (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2007 r.,

V CSK 364/06, LEX nr 238975). Zarzut wadliwego sporządzenia uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji może okazać się zasadny wówczas, gdy z powodu braku w uzasadnieniu elementów wymienionych w art. 328 § 2 k.p.c. zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej. To, czy w istocie sprawa została wadliwie, czy prawidłowo rozstrzygnięta, nie zależy od tego, jak zostało napisane uzasadnienie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 2003 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971).

Uzasadnienie Sądu Okręgowego spełnia wymagania przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Sąd Okręgowy podzielił w całości ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i uznał, że dokonana przez ten Sąd ocena dowodów nie narusza art. 233 § 1 k.p.c. Jest to - w przypadku wyroku oddalającego apelację - wystarczające do przyjęcia, że Sąd drugiej instancji wskazał podstawę faktyczną rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy rozważył również bardzo drobiazgowo, z odwołaniem się do poglądów doktryny prawa pracy i orzecznictwa Sądu Najwyższego, czy umowa łącząca strony miała charakter prawny umowy o pracę. Powołał przy tym art. 22 k.p. jako przepis określający konstrukcyjne elementy (*essentialia negotii*) umowy o pracę. Nie można w tej sytuacji twierdzić, że zaskarżony wyrok nie zawiera podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Rozważania Sądu Okręgowego dotyczące prawnej kwalifikacji stosunku prawnego łączącego strony są przy tym na tyle wyczerpujące, że pozwalały na dokonanie kontroli kasacyjnej.

Pełnomocnik powoda uzasadnił zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. podnosząc przede wszystkim, że Sąd Okręgowy nie odniósł się szczegółowo do argumentacji powoda zawartej w uzasadnieniu apelacji, kwestionującej ocenę Sądu Rejonowego, że stron nie łączyła umowa o pracę, a ponadto nie dokonał kwalifikacji prawnej łączącej strony umowy, skoro doszedł do wniosku, że była to umowa prawa cywilnego, a powód świadczył usługi na rzecz strony pozwanej nie pozostając w podporządkowaniu typu pracowniczego. W związku z takim uzasadnieniem podstawy kasacyjnej podkreślenia wymaga, że nierozpoznanie przez Sąd drugiej instancji wszystkich argumentów, twierdzeń i zarzutów zawartych w apelacji może być kwestionowane przez zarzut naruszenia art. 378

§ 1 k.p.c., a nie przez zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Ustalając, że stron nie łączyła umowa o pracę, lecz umowa prawa cywilnego, Sąd Okręgowy nie musiał dokonywać jej kwalifikacji prawnej. Dla oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy decydujące było bowiem jedynie ustalenie faktyczne i ocena materialnoprawna, że stron nie łączyła umowa o pracę. Jaki rodzaj umowy prawa cywilnego łączył strony (czy była to umowa nazwana - np. mowa o dzieło, umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, czy też umowa nienazwana), nie miało istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia o żądaniach powoda dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy. Kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony powinien natomiast dokonać sąd cywilny po przekazaniu mu sprawy do ponownego rozpoznania. W skardze kasacyjnej nie postawiono zarzutu naruszenia art. 22 k.p. (została ona oparta wyłącznie na zarzutach naruszenia prawa procesowego), stąd nie jest możliwe ani dopuszczalne badanie w postępowaniu kasacyjnym, czy słusznie Sąd Okręgowy zakwalifikował umowę łączącą strony jako umowę prawa cywilnego.

W odniesieniu do oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nieuzasadniony jest również zarzut nieważności postępowania przed Sądem Rejonowym. Sąd pierwszej instancji rozpoznał sprawę i wydał wyrok w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników. Był to skład zgodny z art. 47 § 1 k.p.c. sprzed zmiany wynikającej z ustawy z dnia 15 marca 2007 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 112, poz. 766). Pozew w rozpoznawanej sprawie został wniesiony 31 maja 2006 r., czyli przed wejściem w życie zmiany art. 47 k.p.c., a zgodnie z art. 18 ust. 2 ustawy nowelizującej z 15 marca 2007 r. w sprawach cywilnych wszczętych i niezakończonych prawomocnym orzeczeniem do dnia wejścia w życie ustawy, które według przepisów dotychczasowych rozpoznawane były z udziałem ławników, stosować należało dotychczasowe przepisy o składzie sądu. Na marginesie jedynie można zauważyć, że również po wejściu w życie omawianej zmiany przepisów Kodeksu postępowania cywilnego sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy rozpoznaje w pierwszej instancji sąd pracy w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 2 pkt 1 lit a k.p.c.).

W odniesieniu do żądania powoda dotyczącego ustalenia istnienia stosunku pracy skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

3. Skarga kasacyjna jest natomiast uzasadniona w części dotyczącej roszczenia o wynagrodzenie, a ściślej w części kwestionującej oddalenie przez Sąd Okręgowy apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego oddalającego powództwo o zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za pracę świadczoną na rzecz „E.” Spółki z o.o. w L. w okresie od 17 marca 2003 r. do 16 czerwca 2004 r. w wysokości po 3.000 zł brutto miesięcznie.

Oddalenie apelacji powoda od wyroku oddalającego jego powództwo o zasądzenie wynagrodzenia za pracę wykonaną na rzecz pozwanej nastąpiło wyłącznie z tej przyczyny, że stron nie łączyła umowa o pracę, lecz umowa prawa cywilnego. Sąd Okręgowy uznał, że nie może orzec (pozytywnie) o wynagrodzeniu za pracę świadczoną przez powoda na rzecz pozwanej Spółki, jeżeli praca nie była przez niego świadczona na podstawie umowy o pracę. Sąd Okręgowy stwierdził, że powód może dochodzić przed sądem cywilnym, w ramach odrębnego postępowania, w oparciu o art. 189 k.p.c. ustalenia, że łączyła go z pozwaną umowa prawa cywilnego, podobnie jak wynagrodzenia za wykonaną na tej podstawie prawnej pracę. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że brak jest podstaw do uznania zasadności apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 366 k.p.c., ponieważ orzeczenie Sądu pierwszej instancji oddalające powództwo o wynagrodzenie za pracę w żaden sposób nie zamyka powodowi możliwości dochodzenia swoich praw w odrębnym procesie.

Przytoczony pogląd Sądu Okręgowego jest nietrafny, a oparcie zaskarżonego wyroku na stwierdzeniu, że oddalenie przez sąd pracy powództwa o wynagrodzenie za pracę z tej przyczyny, że praca nie była świadczona na podstawie stosunku pracy, nie stanowi przeszkody (w postaci powagi rzeczy osądzonej) do wystąpienia z takim samym roszczeniem - o wynagrodzenie za pracę świadczoną na podstawie umowy cywilnoprawnej - w postępowaniu przed sądem cywilnym, stanowi oczywiste naruszenie art. 366 k.p.c. w związku z art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. Wydanie wyroku oddalającego powództwo o wynagrodzenie zamyka bowiem powodowi możliwość wystąpienia z tym samym roszczeniem przeciwko temu samemu pozwanemu w postępowaniu przed sądem cywilnym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego powszechnie przyjmuje się, że sąd pracy nie może oddalić powództwa o wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną tylko z tej przyczyny, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, lecz umową prawa cywilnego (np. umową o dzieło, umową zlecenia, umową o świadczenie usług, umową agencyjną). Zgłoszenie na drodze postępowania odrębnego w sprawach z

zakresu prawa pracy roszczeń o charakterze cywilnoprawnym nie może prowadzić do ich oddalenia, a jedynie do przekazania sprawy do rozpoznania w „zwykłym” postępowaniu cywilnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67). Stwierdzenie przez sąd pracy, że roszczenia zgłoszone przez powoda nie podlegają rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, nie uzasadnia oddalenia powództwa, lecz nakazuje przekazanie sprawy do rozpoznania w postępowaniu procesowym „zwykłym” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2003 r., I PK 21/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 226). Okoliczność, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, nie oznacza bezzasadności żądania świadczeń określonych w tej umowie, o których sąd powinien orzec z wyłączeniem stosowania przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. Niezależnie od tego, czy roszczenia cywilnoprawne podlegają, czy nie podlegają rozpoznaniu przez sąd pracy, oddalenie roszczeń z tej tylko przyczyny, że zostały błędnie skierowane na drogę postępowania przed sądem pracy zamiast na drogę postępowania przed „zwykłym” sądem cywilnym, jest nieprawidłowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139).

Słuszny jest w związku z tym zarzut skargi kasacyjnej, że oddalając powództwo w całości - w związku z oceną, że strony łączyła umowa prawa cywilnego, a nie umowa o pracę - Sąd Rejonowy z naruszeniem art. 366 k.p.c. w związku z art. 199 § 1 pkt 2 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 łączącej strony w latach 2003-2004 umowy cywilnoprawnej. Sąd Okręgowy z kolei naruszył ten sam przepis prawa procesowego, nie podzielał zarzutów apelacji dotyczących jego naruszenia. 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. Umowa o dzieło, umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług albo inna umowa nazywana lub nienazywana prawa cywilnego, na podstawie której jest świadczona praca na rzecz kontrahenta, mogą być umowami odpłatnymi. Zgłoszenie roszczeń o wynagrodzenie, wynikających z umowy prawa cywilnego, na drodze postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy, zamiast na drodze „zwykłego” procesu cywilnego, nie może prowadzić do oddalenia powództwa przez sąd pracy. Ocena (kwalifikacja) materialnoprawna zdarzeń (faktów) przedstawionych przez powoda w ra-

mach 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 faktycznej na drogę niewłaściwego postępowania (na przykład postępowania odrębnego przed sądem pracy zamiast „zwykłego” postępowania cywilnego) nie może prowadzić do oddalenia powództwa tylko z tej przyczyny, że sąd rozpoznający sprawy w postępowaniu odrębnym nie jest „właściwy” do rozpoznania sprawy według przepisów prawa materialnego odpowiednich dla spraw rozpoznawanych w postępowaniu „zwykłym”. Istotne znaczenie ma podstawa faktyczna roszczenia. Jeżeli powód twierdzi, że wiązała go ze stroną pozwaną umowa i że na podstawie tej umowy powinien być otrzymać od pozwanej wynagrodzenie za świadczoną na jej rzecz pracę, przyjęcie przez sąd pracy, że umowa ta nie była umową o pracę, lecz umową prawa cywilnego, nie może prowadzić do oddalenia powództwa, bo taki wyrok zamyka powodowi drogę dochodzenia wynagrodzenia wynikającego z tej umowy przed sądem cywilnym.

W konsekwencji powyższych rozważań, uzasadniony jest także kasacyjny zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 386 § 2 k.p.c. w związku z art. 379 § 1 k.p.c. w związku z art. 47 § 1 k.p.c.

Sąd Rejonowy, orzekając w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego oraz dwóch ławników, oddalił powództwo o wynagrodzenie wynikające - jak ustalił i ocenił - z umowy prawa cywilnego. Sąd pracy rozstrzygnął zatem merytorycznie (negatywnie - oddalając powództwo) o roszczeniu wynikającym ze stosunków cywilnoprawnych. Tymczasem, 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 na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. w związku z art. 47 § 1 i 3 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym przed nowelizacją wynikającą z ustawy z dnia 15 marca 2007 r. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209). Pogląd ten był już wielokrotnie wyrażany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Ponieważ jednak Sąd Okręgowy orzekł w sposób świadczący o nieznajomości utrwalonej linii orzecznictwa sądu kasacyjnego - a w każdym razie w żaden sposób nie odniósł się do przytoczonych wyżej orzeczeń Sądu Najwyższego - należy raz jeszcze przypomnieć podstawowe zasady dotyczące dokonywania przez

sąd w postępowaniu cywilnym materialnoprawnej oceny zgłoszonych przez powoda roszczeń procesowych.

Zgodnie z art. 187 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., pozew powinien zawierać dokładnie określone żądanie oraz przytoczenie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie. Powód nie musi więc w ogóle podawać podstawy prawnej powództwa. Jeżeli jednak kwalifikuje swoje 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. W stanie prawnym obowiązującym w czasie rozpoznawania niniejszej sprawy przez Sąd Rejonowy sąd pracy rozpoznawał w pierwszej instancji sprawę z zakresu prawa pracy na rozprawie w składzie jednego sędziego jako przewodniczącego i dwóch ławników (art. 47 § 1 k.p.c.; w obecnym stanie prawnym skład sądu pracy może być także jednoosobowy - por. obecną treść art. 47 § 1 i § 2 k.p.c.).

Pozew nie musi określać podstawy prawnej żądania, której ocena należy do sądu (*da mihi factum, dabo tibi ius; iura novit curia*). Rodzaj łączącego strony stosunku prawnego nie jest elementem podstawy faktycznej powództwa, lecz podlega kwalifikacji prawnej dokonywanej 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 oddalając powództwo tylko dlatego, że stron nie łączył stosunek pracy, a powód błędnie skierował swoje roszczenie do sądu pracy. 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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało rozstrzygnięte i szczegółowo opisane, jak ma postąpić sąd pracy, jeżeli dojdzie do przekonania, że żądanie w istocie nie jest wywiedzione ze stosunku pracy, lecz ze stosunku cywilnoprawnego (por. uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 14 marca 1989 r., III PZP 45/88, OSNCP 1989 nr 11, poz. 167, wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 r., I PK

42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209). 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 (w ramach tego samego sądu), albo przekazanie sprawy do innego sądu (jeżeli wynika to z przepisów 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, czyli według reguł „zwykłego” postępowania cywilnego - nie ma bowiem znaczenia, jaki wydział sądu rozpozna określoną sprawę - cywilny, pracy, gospodarczy, rodzinny itd.; istotne jest, aby w tym wydziale sprawa została prawidłowo zakwalifikowana na podstawie art. 201 § 1 k.p.c. jako podlegająca rozpoznaniu w postępowaniu „zwykłym” lub odrębnym, a w konsekwencji tej kwalifikacji zastosowano w niej odpowiednie przepisy procedury cywilnej).

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 zawartą umowę - 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 prawa cywilnego), to zasadność powództwa z reguły nie zależy od rodzaju tej umowy. Inaczej mówiąc, to samo roszczenie - np. o wynagrodzenie - może być uzasadnione zarówno 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). Ze względu na przepisy o składzie sądu obowiązujące w czasie rozpoznawania niniejszej sprawy przez Sąd Rejonowy, Sąd ten jako sąd pracy nie mógł w pierwszej instancji rozpoznać sprawy o wynagrodzenie za pracę, jeżeli przyjął, że strony łączyła umowa cywilnoprawna, ponieważ orzekał w składzie sprzecznym z przepisami prawa, co jest przesłanką nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. (por. uchwałę Sądu Najwyższego 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, powinien był uchylić wyrok Sądu pierwszej instancji (z powodu nieważności postępowania wynikającej z niewłaściwego składu

sądu) w części dotyczącej roszczenia o wynagrodzenie i w tym zakresie przekazać sprawę do rozpoznania Sądowi Rejonowemu w wydziale cywilnym.

Oddalenie powództwa o wynagrodzenie tylko 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 miałyby 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).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uwzględnił skargę kasacyjną w części dotyczącej dochodzonego wynagrodzenia za pracę wykonaną na podstawie łączącej strony umowy prawa cywilnego. Kwalifikacja prawna tej umowy i zasadność roszczeń powoda wyprowadzanych z niej będzie podlegała ocenie przez Sąd Rejonowy w postępowaniu „zwykłym” (czyli nie w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy). Nieważność postępowania przed Sądem Rejonowym - w odniesieniu do jednego ze skumulowanych przedmiotowo roszczeń, a mianowicie powództwa o wynagrodzenie - była przyczyną uchylenia także wyroku Sądu Rejonowego w tej części na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====