



Sygn. akt I PK 63/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 listopada 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa Dariusza M.
przeciwko "F." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
o zapłatę wynagrodzenia, odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 listopada 2011 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 18 listopada 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach 1, 3 i 4 i przekazuje
sprawę w tym zakresie Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B. do ponownego rozpoznania i
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 marca 2010 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo Dariusza M. przeciwko F. Spółce z o.o. o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy, przekazał wydziałowi cywilnemu tego Sądu roszczenie o zapłatę wynagrodzenia i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 1 września 2006 r. strony podpisały umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powód został zatrudniony w wymiarze 1/8 etatu na stanowisku kierownika ds. wczasów i kolonii za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 113 zł (brutto). W imieniu pozwanej Spółki umowę podpisał prezes zarządu Piotr S. Aneksem z dnia 2 stycznia 2007 r. wynagrodzenie powoda uległo podwyższeniu do kwoty 117 zł. Od dnia 2 stycznia 2008 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 141 zł. W dniu 30 kwietnia 2008 r. uległ zwiększeniu wymiar czasu pracy powoda do 1/4 etatu a wynagrodzenie zostało podwyższone do kwoty 282 zł brutto. Natomiast w dniu 31 grudnia 2008 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, w którym wynagrodzenie powoda zwiększono do kwoty 2.835 zł brutto miesięcznie, zaś kolejnym aneksem z dnia 1 kwietnia 2009 r. wynagrodzenie to zostało podwyższone do kwoty 7.140 zł miesięcznie. W dniu 2 września 2009 r. z powodem rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia, podając jako przyczynę "fikcyjność stosunku pracy", a przez to naruszenie przez powoda art. 100 § 2 k.p. Powód w okresie od 20 stycznia 2004 r. do 8 sierpnia 2007 r. był jedynym udziałowcem pozwanej Spółki, przy czym od dnia 5 lipca 2005 r. figurował w Krajowym Rejestrze Sądowym jako jej prokurent. Od dnia 8 sierpnia 2007 r. jedynym wspólnikiem pozwanej Spółki jest Opactwo /.../. W okresie od dnia 30 marca 2004 r. do 8 lipca 2009 r. powód był prezesem jednoosobowego zarządu spółki Ż. S.A. W dniu 8 lipca 2007 r. pomiędzy Opactwem a spółką Ż. S.A. została zawarta umowa ustanowienia prawa użytkowania udziałów w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, na mocy której Opactwo oddało w odpłatne użytkowanie spółce Ż. S.A. przysługujące mu udziały w pozwanej Spółce na okres 20 lat (wraz z niemal wszystkimi prawami wynikającymi z posiadania udziałów). W czasie trwania umowy o pracę powód podpisywał się na listach obecności bez wskazywania konkretnych godzin, w których świadczył pracę. W

okresie obowiązywania umowy o pracę z dnia 1 września 2006 r. powód pojawiał się w biurze pozwanej Spółki wówczas, gdy zachodziła taka potrzeba, jeśli były do niego kierowane jakieś pytania lub też gdy wystąpiła konieczność podpisania umów w charakterze prokurenta pozwanej Spółki. Powód bywał w biurze pozwanej Spółki nieregularnie. Zajmował się również przygotowaniem należącego do Spółki ośrodka wczasowego do sezonu turystycznego. Z tego względu odbywał podróże do Łeby. W latach 2007-2009 przeprowadzono duży remont tego ośrodka, powód nadzorował prace przy remoncie, kontrolował wykonawców, jak również zgłaszał własne pomysły co do wyglądu i funkcji tego ośrodka. W czasie swoich pobytów w ośrodku powód orientował się co do problemów sprzętowych i pomagał rozwiązywać pojawiające się doraźne kłopoty (np. awarie ogrzewania). Pracownicy pozwanej Spółki uważali powoda za swojego przełożonego, był on bowiem prokurentem Spółki. Powód razem z prezesem pozwanej Spółki ustalał stawki obowiązujące w ośrodku, miał podpisywać umowy z kontrahentami, wprowadzać nowe rozwiązania dotyczące np. szwedzkiego stołu w ośrodku, czy turnusów rehabilitacyjnych. Powód poszukiwał również na terenie B. wykonawców remontu ośrodka, przy czym decyzję o tym remoncie podjął już jako prezes spółki Ż. S.A. Powodowi wydano koncesję na prowadzenie biura turystycznego, która wcześniej była wydana Urszuli C.

Przy takich ustaleniach faktycznych, poczynionych w oparciu o dowody w postaci dokumentów prywatnych, zeznań świadków i przesłuchania stron, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż powoda i pozwaną nie łączyła umowa o pracę. Skoro stosunek prawny łączący strony był pozbawiony podstawowej cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., to jest podporządkowania kierownictwu pracodawcy, to roszczenia dotyczące zapłaty odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę i sprostowania świadectwa pracy - jako ściśle związane ze stosunkiem pracy - podlegały oddaleniu, zaś roszczenie o zapłatę wynagrodzenia zostało przekazane do rozpoznania wydziałowi cywilnemu Sądu Rejonowego.

Wyrokiem z dnia 18 listopada 2010 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B.: 1) zmienił zaskarżony apelacją powoda wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz

powoda kwotę 35.700 zł z ustawowymi odsetkami: od kwoty 7.140 zł za okres od dnia 1 sierpnia 2009 r. do dnia zapłaty, od kwoty 7.140 zł za okres od dnia 1 września 2009 r. do dnia zapłaty i od kwoty 21.420 zł za okres od dnia 30 września 2009 r. do dnia zapłaty; 2) oddalił apelację powoda w pozostałym zakresie i 3) orzekł o kosztach procesu. Sąd odwoławczy przeprowadził uzupełniające postępowanie dowodowe, w ramach którego ustalił, że powód został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w Biurze Turystycznym "E." Spółka z o.o. w okresie od dnia 1 września 2006 r. do 31 lipca 2009 r. Do 18 października 2010 r. płatnik składek nie dokonał korekty dokumentów rozliczeniowych dotyczących powoda. Sąd Okręgowy podniósł, iż bezsporne jest, że pozwana Spółka prowadziła akta osobowe powoda, które zostały założone w dacie zawarcia umowy o pracę (1 września 2006 r.). W tych aktach zostały zgromadzone dokumenty związane w przebiegu zatrudnienia powoda w pozwanej Spółce. Co więcej, pozwany pracodawca w oparciu o przepisy prawa pracy rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia a następnie sporządził świadectwo pracy, wskazując w nim okres zatrudnienia powoda przypadający od dnia 1 września 2006 r. do dnia 31 lipca 2009 r. Tak więc powód pozostawał z pozwaną Spółką w stosunku pracy. Natomiast podana przez pozwaną Spółkę przyczyna rozwiązania umowy o pracę "fikcyjność stosunku pracy, przez co powód naruszył art. 100 § 2 pkt 1 k.p." - zgodnie z wymaganiami Kodeksu pracy - powinna odnosić się do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Tymczasem do takiego naruszenia obowiązków przez powoda nie doszło, bowiem z zebranego w tej sprawie materiału dowodowego wcale nie wynika, by powód nie wykonywał pracy na rzecz pozwanego pracodawcy. Rzeczą pracodawcy było ustalenie takiego zakresu czynności i egzekwowanie wykonania tych prac przez powoda, aby nie było wątpliwości co do tego, czy w danym momencie powód świadczy pracę jako kierownik ds. wczasów i kolonii (pracownik pozwanej), jako prokurent pozwanej Spółki, czy też jako prezes spółki Ż. S.A. Sąd Okręgowy podzielił prezentowany przez powoda pogląd, że nie ma żadnych przeszkód prawnych, aby powód - będąc najpierw jedynym wspólnikiem pozwanej Spółki i jej prokurentem a następnie członkiem jednoosobowego zarządu w spółce akcyjnej będącej użytkownikiem wszystkich udziałów w pozwanej Spółce

oraz jej prokurentem - nie mógł wykonywać pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego. Z przedłożonych do akt sprawy list obecności wynika, że powód potwierdził świadczenie pracy - nawet przez 8 godzin dziennie - mimo że nigdy nie był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Tymczasem obowiązkiem pracodawcy było zorganizowanie pracy powodowi w taki sposób, by w pełni wykorzystał jego czas pracy (art. 94 pkt 2 k.p.). Z tej przyczyny nie można zasadnie twierdzić, że powód naruszył art. 100 § 2 pkt 1 k.p. Umowa o pracę łącząca strony nie miała charakteru pozornego, gdyż z postępowania dowodowego nie wynika, aby jej strony zamierzały osiągnąć inny cel niż ten, który wynika z treści umowy o pracę i podpisanych do niej aneksów. W związku z powyższym Sąd drugiej instancji uwzględnił powództwo w zakresie wynagrodzenia i odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę, przy czym wskazał, że na podstawie akt osobowych nie sposób ustalić, kiedy powodowi doręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Z kolei żądanie sprostowania świadectwa pracy Sąd Okręgowy oddalił, bowiem stwierdził, że obowiązek pracodawcy w tym względzie aktualizuje się dopiero po prawomocnym zakończeniu postępowania (art. 97 § 3 k.p.).

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego - w części uwzględniającej powództwo i rozstrzygającej o kosztach postępowania (czyli w zakresie punktów 1, 3 i 4) - strona pozwana zarzuciła obrazę art. 233 § 1 k.p.c., art. 22 § 1 k.p. i art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. wskutek wadliwego przyjęcia, że powoda łączył ze stroną pozwaną stosunek pracy, w ramach którego powód świadczył na rzecz pozwanej Spółki pracę w warunkach podporządkowania służbowego i organizacyjnego oraz że stosunek pracy łączący powoda i pozwaną nie nosił cech pozorności. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych skarżąca podniosła w szczególności, że trudno jest uznać, aby powód - pełniący jednocześnie funkcję zgromadzenia wspólników i prokurenta samoistnego pozwanej Spółki oraz prezesa zarządu spółki będącej użytkownikiem udziałów pozwanej - świadczył na rzecz pozwanej Spółki pracę w warunkach podporządkowania pracowniczego. Skarżąca przyznała, że powód wykonywał na rzecz pozwanej Spółki szereg czynności, jednak nie odbywały się one w warunkach podporządkowania pracowniczego (organizacyjnego i służbowego). Fakt, iż

pozwana Spółka odprowadzała do ZUS składki z tytułu zatrudniania powoda, nie może świadczyć o tym, że powód pozostawał jej pracownikiem. Skoro powód posiadał nieograniczony wpływ na działalność pozwanej, w tym na jej organy zarządzające i wydawał polecenia służbowe prezesowi zarządu, to prezes zarządu na polecenie powoda nie tylko zwiększył mu blisko 35-krotnie wynagrodzenie, ale także na wyraźne polecenie powoda uiszcział składki z tytułu jego rzekomego zatrudnienia. Powód świadczył na rzecz pozwanej Spółki usługi typowe dla menedżera (osoby zarządzającej), w szczególności nie wydawano mu poleceń służbowych a zatem nie wykonywał on pracy w warunkach podporządkowania służbowego. Żaden organ spółki (ani właścicielski, ani zarządzający) nie kontrolował przebiegu wykonywanych przez niego czynności ani nie polecał mu stawienia się w miejscu pracy w wyznaczonym czasie. Czynności wykonywane przez powoda miały ponadto charakter sporadyczny i nie cechowały się w żadnej mierze powtarzalnością. Pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu, bowiem strona pozwana słusznie zarzuca wadliwe przyjęcie, że strony pozostawały w spornym okresie w stosunku pracy. Należy przy tym podkreślić, że rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji opierało się w znacznej mierze na ustaleniach faktycznych poczynionych w tej sprawie przez Sąd Rejonowy, zaś ten Sąd ustalił, że praca świadczona przez powoda na rzecz pozwanej nie nosiła cech pracowniczego podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., a sama umowa o pracę została zawarta dla pozorów. W takim razie skoro Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że czynności wykonywane w pozwanej Spółce przez powoda mimo wszystko nosiły cechy stosunku pracy, to niewątpliwie powinien taką konkluzję oprzeć na dodatkowych, szczegółowych i

wnikliwych ustaleniach faktycznych potwierdzających tezę, iż powód rzeczywiście był podporządkowany kierownictwu pozwanego pracodawcy.

Sąd odwoławczy co prawda uzupełnił postępowanie dowodowe o dowody z dokumentów określających przebieg ubezpieczenia społecznego powoda związanego z zatrudnieniem w pozwanej Spółce, jednakże te dowody nie potwierdzają wprost, że powód rzeczywiście wykonywał na rzecz pozwanej pracę podporządkowaną kierownictwu pracodawcy. Powołanie się przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku na okoliczność, iż pozwana - jako płatnik składek na ubezpieczenia społeczne powoda - nie dokonała korekty dokumentów rozliczeniowych odnoszących się do powoda nie może przesądzać, że powód był pracownikiem Spółki. To samo dotyczy prowadzenia przez pozwaną akt osobowych powoda. Zdaniem Sądu Najwyższego, samo prowadzenie akt osobowych zatrudnionej osoby, nawet jeśli odbywa się zgodnie z wymaganiami prawa pracy, nie oznacza jeszcze, że osoba ta w istocie wykonywała pracę podporządkowaną. Powołanie się przez Sąd Okręgowy na to, że powód faktycznie wykonywał pracę na rzecz strony pozwanej (przez stwierdzenie, iż z materiału dowodowego sprawy nie wynika, by powód nie świadczył pracy na rzecz pozwanej) również nie oznacza, że praca musiała być wykonywana na zasadach określonych w art. 22 § 1 k.p. Jest bowiem rzeczą powszechnie wiadomą, że zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Z ustaleń faktycznych sprawy wynika, że powód pełnił jednocześnie funkcję zgromadzenia wspólników i prokurenta pozwanej Spółki, jak również był prezesem zarządu innej spółki kapitałowej, która była użytkownikiem udziałów należących do wspólnika pozwanej Spółki. W judykaturze przyjmuje się, że osoba zajmująca samodzielne, kierownicze stanowisko może świadczyć pracę w ramach tak zwanego podporządkowania autonomicznego, w którym pracownik kształtuje samodzielnie swój czas, miejsce pracy i w określony przez siebie sposób realizuje powierzone mu zadania, gdyż taki pracownik nie ma bezpośrednich przełożonych, którzy mogliby nadzorować jego

pracę i wydawać mu polecenia, przez co nie jest wykluczone zatrudnienie takiej osoby na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od "zwykłego" stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 1, s. 127, z glosą A. Musiały). Jednakże kwalifikacja danej umowy jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 488/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 145, OSP 2006 nr 1, poz. 7, z glosą Ł. Pisarczyka; z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267 oraz z dnia 1 czerwca 2010 r., II UK 34/10, LEX nr 619639).

Odnosząc się do zaprezentowanego w skardze poglądu, że wykonywanie przez powoda pracy w charakterze pracownika nie było możliwe w sytuacji, gdy pełnił on funkcje zgromadzenia wspólników oraz prokurenta pozwanej Spółki, należy w szczególności zwrócić uwagę na wyrok z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03 (OSNP 2005 nr 10, poz. 139), w którym Sąd Najwyższy wywiódł, że jest wprawdzie możliwe zawarcie przez jedynego akcjonariusza spółki akcyjnej umowy o pracę ze spółką, jeżeli reprezentuje ją właściwy organ, a powstały stosunek prawny charakteryzuje się wszystkimi istotnymi cechami stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), ale w razie braku cech stosunku pracy, możliwe jest przyjęcie, że strony łączy umowa prawa cywilnego a ocena w tym względzie zależy od okoliczności faktycznych konkretnego przypadku. Z tej też przyczyny w tym wyroku stwierdzono, że powódka, będąc jedynym akcjonariuszem, jednoosobowym zgromadzeniem akcjonariuszy i jednoosobowym organem reprezentującym spółkę (prezesem jednoosobowego zarządu), nie mogła pozostawać ze spółką w stosunku pracy, gdyż byłaby jednocześnie pracownikiem i swoim pracodawcą, co wyklucza konstytutywną cechę stosunku pracy, jaką jest podporządkowanie pracownika. Podporządkowanie prezesa zarządu radzie nadzorczej, właściwe dla organu zarządzającego i kontrolnego w spółce prawa handlowego, nie może być w żaden sposób utożsamione z podporządkowaniem, o jakim stanowi art. 22 § 1 k.p. W sprawie tej uznano ponadto, że powódka nie podlegała również autonomicznemu podporządkowaniu pracowniczemu (polegającemu na wyznaczaniu pracownikowi

przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania), które jest szczególnie charakterystyczne u pracowników wykonujących zawody twórcze albo pełniących funkcje kierownicze u pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy stwierdza, że nie da się wykluczyć, że powód w gruncie rzeczy wykonywał jako prokurent czynności menedżerskie w pozwanej Spółce, w której dodatkowo korzystał z uprawnień przysługujących mu jako jej jednemu wspólnikowi, a nie świadczył pracę na podstawie stosunku pracy. Jednak taka konkluzja wymaga przeprowadzenia wnikliwej analizy wszelkich okoliczności, jakie towarzyszyły sposobowi wykonywania przez powoda spornych czynności, co jest istotne tym bardziej, że taka konkluzja przyjęta w zaskarżonym wyroku przez Sąd Okręgowy była całkowicie odmienna od tej, do jakiej doszedł Sąd pierwszej instancji. Należy także dodać, że Sąd Okręgowy zmarginalizował istotną - jak się okazuje - okoliczność ustaloną przez Sąd pierwszej instancji, na którą trafnie zwrócono uwagę w skardze, iż w trakcie obowiązywania umowy o pracę wynagrodzenie powoda, przy zachowaniu dotychczasowego wymiaru czasu pracy (1/4 etatu) uległo kilkunastokrotnemu podwyższeniu na mocy aneksów z 31 grudnia 2008 r. i 1 kwietnia 2009 r. O ile od 30 kwietnia 2008 r. miesięczne wynagrodzenie powoda zatrudnionego na 1/4 etatu wynosiło 282 zł, o tyle już na podstawie aneksu z dnia 31 grudnia 2008 r. zostało podwyższone do kwoty 2.835 zł, zaś od 1 kwietnia 2009 r. do kwoty 7.140 zł, przy takim samym wymiarze czasu pracy. Ta okoliczność może mieć decydujące znaczenie dla oceny, czy zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę (przynajmniej w pewnym zakresie) nie miała cechy pozorności, choćby z tego powodu, że nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika może być niekiedy (np. w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych) ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń ubezpieczeniowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191).

Z powołanych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c.