

Sygn. akt III APa 48/11

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2012 r.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu Wydział III

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jacek Witkowski
Sędziowie:	SSA Elżbieta Kunecka (spr.) SSA Jarosław Błaszczak
Protokolant:	Karolina Sycz

po rozpoznaniu w dniu 23 lutego 2012 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. Oddział w Polsce w Głuchołazach

o zapłatę

na skutek apelacji J. M.

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu

z dnia 19 września 2011 r. sygn. akt V P 30/10

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w Opolu – Wydziałowi Cywilnemu do ponownego rozpoznania pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

J. M. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. Oddział w Polsce w Głuchołazach wniósł o zasądzenie kwoty 100.000 zł tytułem wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od 1.11.2007 r.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż pozwana firma (...) Sp. z o.o. jako przedsiębiorca zagraniczny zarejestrowany w Rejestrze Handlowym pod nr (...) w Sądzie Wojewódzkim w H. K. w Republice Czeskiej, w dniu 12.05.2006 r. zarejestrował swój oddział w Polsce w Krajowym Rejestrze Sądowym prowadzonym przez Sąd Rejonowy w Opolu pod nr (...). Prezes jednoosobowego Zarządu w osobie L. N., ustanowił powoda prokurentem spółki i osobą reprezentującą spółkę w jej oddziale w Polsce.

Przedmiotem działalności spółki na terenie Polski było budownictwo oraz handel hurtowy i komisowy.

Z tytułu nadzorowania prowadzonych budów w Polsce i prowadzenia bieżącej działalności spółki, L. N. zobowiązał się do wypłacenia powodowi tytułem wynagrodzenia kwoty 10.000 zł miesięcznie oraz 10% premię.

Po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, powód domagał się zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 100.000 zł z tytułu wynagrodzenia za pracę wraz z odsetkami od poniższych kwot:

- od kwoty 10.000 zł od dnia 11 stycznia 2007 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 10.000 zł od dnia 11 lutego 2007 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 10.000 zł od dnia 11 marca 2007 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 10.000 zł od dnia 11 kwietnia 2007 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 10.000 zł od dnia 11 maja 2007 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 10.000 zł od dnia 11 czerwca 2007 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 10.000 zł od dnia 11 lipca 2007 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 10.000 zł od dnia 11 sierpnia 2007 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 10.000 zł od dnia 11 września 2007 r. do dnia zapłaty,
- - od kwoty 10.000 zł od dnia 11 października 2007 r. do dnia zapłaty.

Zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wskazała, iż powód nie był zatrudniony u strony pozwanej, a jedynie w roku 2006 i częściowo w 2007 pełnił rolę prokurenta na podstawie umowy menadżerskiej, natomiast jego wynagrodzenie było uzależnione od ewentualnego zysku, tymczasem w tamtym okresie działalność spółki przyniosła straty w znacznej wysokości, ponieważ powód nie wykonywał obowiązków, a do dnia dzisiejszego "w kasie pozostało manko" przekraczające wartość 100.000 zł.

W piśmie procesowym z 4.11.2010 r. pozwana dodatkowo wskazała, iż powód nie chciał zawrzeć umowy o pracę, ponieważ twierdził, iż posiada nieuregulowane zobowiązania podatkowe i inne, komornik dokonuje zajęć jego dochodów, wobec czego zawarto umowę menadżerską.

Wyrokiem z dnia 19 września 2011 r. sygn. akt VP 30/10 Sąd Okręgowy w Opolu Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. M..

Rozstrzygnięcie Sąd wydał w oparciu o następujący stan faktyczny sprawy:

W dniu 12.05.2006 r. zarejestrowano w Krajowym Rejestrze Sądowym (...) Sp. z o.o. Oddział w Polsce z siedzibą w G.. Jako osobę reprezentującą zagranicznego przedsiębiorcę w oddziale wpisano m.in. J. M..

Do spotkania przedsiębiorcy z Czech L. N. oraz powoda J. M. doprowadził L. N.. Podczas pierwszego z nich uzgodniono, że powód będzie pozyskiwać zlecenia dla spółki (...) z siedzibą w Czechach oraz nadzorować ich realizację. Podczas drugiego z nich wstępnie ustalono, że powód będzie otrzymywał 15.000 zł miesięcznie oraz po zakończeniu inwestycji - 10% udziału w zysku. Nie sprecyzowano nazwy i formy umowy łączącej strony. W okresie istnienia współpracy stron powód przedstawiał się jako prokurent.

W dniu 1.08.2006 r. w O. zawarto "kontrakt menedżerski". Jako strony tej umowy wystąpili: L. N. reprezentujący w/ w spółkę oraz J. M. jako "menedżer".

Na mocy jej postanowień powód zobowiązał się do prowadzenia spraw spółki na warunkach określonych w umowie oraz jako prokurent, będąc zobowiązany w szczególności do realizacji zawartych kontraktów, poszukiwania zleceń i kontrahentów, kontaktów z kontrahentami. Z tego tytułu miał otrzymywać "wynagrodzenie po zakończeniu i pełnej realizacji oraz rozliczeniu kontraktu w wysokości 10% z zysku osiągniętego przez spółkę z każdego kontraktu". W postanowieniach końcowych umowy przewidziano, iż w sprawach nieuregulowanych w kontrakcie mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.

Wpis powoda w rejestrze przedsiębiorców jako osoby reprezentującej zagranicznego przedsiębiorcę w oddziale miał swoje źródło w uchwale Zgromadzenia Wspólników (...) Sp. z o.o. w U. nad O. w Czechach z dnia 20.04.2006 r., przy czym powód podczas zgromadzenia wspólników pełnił rolę protokolanta.

W roku 2006 przez okres około 2 – 3 miesięcy pozwana prowadziła budowę w W. k/P.. Z tytułu sprawowania nadzoru nad jej przebiegiem oraz pracownikami, brania udziału w radach budów powód otrzymał łącznie 45.000 zł. W tamtym okresie przedstawiał się jako osoba pełniąca funkcję prokurenta.

W okresie od początku 2007 r. do października 2007 r. pozwana prowadziła budowy w U. k/P.. W tym okresie powód nadal przedstawiał się jako prokurent. Do jego obowiązków należało wydawanie poleceń pracownikom, odnotowywanie ich czasu pracy, branie udziału w radach budów, zajmowanie się wypłacaniem wynagrodzenia, "załatwianie" podwykonawców. Był obecny na budowie codziennie, ponieważ mieszkał w pobliżu wraz z robotnikami. Twierdził, iż otrzyma wynagrodzenie po rozliczeniu zysku z budowy.

Po zakończeniu budowy w W. strony prowadziły negocjacje w przedmiocie warunków wynagrodzenia powoda. Główna księgowa zatrudniona u pozwanej zaproponowała powodowi wynagrodzenie odpowiadające najniższemu, na co J. M. nie wyraził zgody, L. N. stwierdził, iż zatrudni powoda w firmie w Czechach. Powód zgodził się na tą propozycję, jednak nie została ona zrealizowana.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd orzekł, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd akcentując, iż rozstrzygnięcie Sądu nie oznacza, że powód otrzymał wszystkie należne mu świadczenia, z tytułu łączącej go ze stroną pozwaną umowy, stwierdził, że umowa ta nie miała charakteru stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 22 § 1 kp natomiast miała charakter cywilnoprawny – był to kontrakt menedżerski.

Obowiązki powoda wynikające z tej umowy polegały na prowadzeniu spraw i interesów spółki, a w szczególności realizacji zawartych kontraktów, poszukiwaniem zleceń i kontrahentów, kontaktów z kontrahentami.

Sąd nie zgodził się z twierdzeniami powoda, iż jego obowiązki mogły być wykonywane jedynie w ramach stosunku pracy, albowiem w § 1 umowy zawarto zapis o "realizacji zawartych przez spółkę kontraktów". Natomiast § 2 w/w kontraktu postanowiono, iż z tytułu realizacji kontraktów powód otrzyma wynagrodzenie w wysokości 10% zysku osiągniętego przez spółkę, co oznacza, iż w przypadku braku zysku - nie otrzyma on jakiegokolwiek świadczenia. Powód nie negował, iż podpisał kontrakt menedżerski, a to oznacza, że znał jego treść.

Ponadto Sąd podkreślił, że na "niepracowniczy" charakter zatrudnienia powoda wskazuje również dodatkowo fakt, iż w w/w kontrakcie menedżerskim przewidziano, że powód będzie pełnił funkcję prokurenta spółki.

Jednocześnie Sąd zaznaczył, że z zeznań świadków L. N. i J. S. wynika jednoznacznie, iż przez cały czas współpracy stron powód przedstawiał się jako osoba pełniąca taką funkcję i niezależnie od kwestii, czy prokura ta została ustanowiona zgodnie z wymogami przewidzianymi w Kodeksie Spółek Handlowych, nie jest możliwe przyjęcie założenia, iż ta sama osoba, w tym samym okresie pełniła łącznie funkcję menedżera, prokurenta i pracownika.

Po dokonaniu szczegółowej analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, jak również po dokonaniu oceny zeznań świadków oraz samego powoda Sąd ocenił, że ze stanu sprawy wynika, iż strony spornego stosunku prawnego nie uzgodniły żadnych innych warunków pracy, aniżeli te, które zostały ujęte w kontrakcie menedżerskim

Wobec tak poczynionych ustaleń Sąd I instancji orzekł o oddaleniu odwołania.

Z wyrokiem nie zgodził się powód zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1) naruszenie przepisu postępowania w postaci art. 201 § 1 i § 2 kpc poprzez oddalenie powództwa, a nie przekazanie sprawy do rozpoznania przez Sąd Okręgowy w Opolu Wydział I Cywilny w trybie postępowania zwyczajnego, co miało wpływ na wynik sprawy.

Wobec tak przedstawionych zarzutów apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Opolu Wydziałowi Cywilnemu.

2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego w tym także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych .

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Na etapie postępowania apelacyjnego spór ograniczył się do konieczności rozstrzygnięcia, kwestii czy w ogóle doszło do naruszenia art. 201 § 1 i 2 kpc, a jeśli tak to jakie skutki prawne niesło za sobą to naruszenie.

Strona apelująca nie negowała natomiast ustaleń Sądu I instancji, iż stosunek prawny łączący obie strony umowy, nie miał charakteru stosunku pracy w rozumieniu art. 22 kodeksu pracy.

Stwierdzić należy, że ustalenia dokonane przez Sąd I instancji, w kwestii charakteru łączącej strony umowy, są trafne i należyte uzasadnione. Sąd ten dokonał prawidłowej i bardzo szczegółowej analizy łączącej strony umowy i słusznie stwierdził, że w żadnym razie nie można uznać, że umowa ta wyczerpuje znamiona umowy o pracę w rozumieniu art. 22 kodeksu pracy. Zgodnie bowiem z treścią tego przepisu, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Umowa łącząca strony zobowiązywała natomiast powoda do prowadzenia spraw spółki oraz ustanawiała powoda „prokurentem” tejże spółki. Powód był zobowiązany do realizacji zawartych kontraktów, poszukiwania zleceń i kontrahentów oraz kontaktów z kontrahentami. Wynagrodzenie natomiast miał on otrzymywać po zakończeniu i pełnej realizacji oraz rozliczeniu kontraktu w wysokości 10% z zysku osiągniętego przez spółkę z każdego kontraktu. Co więcej strony zawarły zapis w kontrakcie w postanowieniach końcowych, że w sprawach nieuregulowanych w kontrakcie mają zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego. Powód zatem nie wykonywał pracy bezpośrednio pod kierownictwem pracodawcy, jak również miał swobodę w zakresie sposobu realizacji ciężących za nim obowiązków i powierzonych zadań.

Zauważyć należy, że cechy „klasycznego” kontraktu menedżerskiego, to przede wszystkim samodzielność menedżera oraz cel umowy, jakim jest przeniesienie na menedżera zadań związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa, z jednoczesnym przyznaniem mu samodzielności działania, w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem.

Innymi cechami, które wyróżniają kontrakt menedżerski od umowy o pracę, na mocy których świadczona jest praca, to przede wszystkim: większa dyspozycyjność pracownika, zadaniowy charakter pracy, jak również współdziałanie oraz zasady wynagradzania.

Kontrakt menedżerski zatem różni się od klasycznej umowy o pracę tym, że menedżer nie podlega stałemu nadzorowi mocodawcy, menedżer nie wykonuje pracy pod kierownictwem mocodawcy, co najwyżej może uzgodnić pewne trendy zarządzania, czy też wytyczne jednakowoż sposób działania należy do jego wolnego wyboru.

Według wyżej opisanych zasad powód świadczył pracę, w ramach łączącego go ze stroną pozwaną kontraktu menedżerskiego.

Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, zdefiniował niejako pojęcie kontraktu menedżerskiego stwierdzając, że „zawarcie umowy o zarządzanie przedsiębiorstwem (kontraktu menedżerskiego) powoduje przeniesienie przez właścicieli tego przedsiębiorstwa na osobę zarządzającą (menedżera) uprawnień do samodzielnego podejmowania czynności faktycznych i prawnych dotyczących zarządzania przedsiębiorstwem, co oznacza samodzielność w zakresie kierowania nim, swobodę w wyborze sposobu (stylu) zarządzania, możliwość wykorzystania dotychczasowych kontaktów handlowych, doświadczenia zawodowego, umiejętności organizacyjnych, reputacji, własnego wizerunku. Tych cech nie wykazuje stosunek pracy, w którym podmiot zatrudniający jest uprawniony do wydawania pracownikowi wiążących poleceń”.

Słusznie Sąd I instancji stwierdził, że powód nie wykazał, by łączyła go z pozwaną dodatkowo umowa o pracę, co więcej kontrakt menedżerski łączący strony procesu, nie miał nawet charakteru mieszanego, który wymagałby zbadania, które cechy tejże umowy były przeważające oraz jaka była faktyczna wola stron. Pamiętać bowiem należy, że kontrakt menedżerski ma charakter bardzo indywidualny, w zależności od konkretnego przypadku. To mocodawca i menedżer ustalają zasady kontraktu, zakres powierzonych zadań oraz wszelkie postanowienia dotyczące zasad wynagradzania, terminu trwania kontraktu, zasady odpowiedzialności menedżera względem mocodawcy.

W przedmiotowej sprawie nie ma żadnych wątpliwości, że strony łączyła umowa o charakterze cywilnoprawnym. Z tego też względu należy przyznać rację Sądowi I instancji, który ustalił, iż strony sporu nie łączy stosunek pracowniczy.

Jednakże dokonanie przez Sąd ustalenia, że strony nie łączył stosunek o charakterze pracowniczym, a stosunek cywilnoprawny, w postaci kontraktu menedżerskiego, nie uprawniał Sądu do oddalenia powództwa, bez uprzedniego zbadania, czy postanowienia tego kontraktu zostały między stronami zrealizowane.

Oddalając powództwo w całości - w związku z oceną, że strony łączyła umowa prawa cywilnego, a nie umowa o pracę - Sąd Okręgowy naruszył 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 umowy cywilnoprawnej.

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 prawa cywilnego, na podstawie której jest świadczona praca na rzecz kontrahenta, może być i z reguły jest umową odpłatną.

Zgłoszenie roszczenia o wynagrodzenie, wynikające 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 materialnoprawna zdarzeń 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 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 (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 2009 r. II PK 25/09).

Sąd Okręgowy miał zatem za zadanie zbadanie istoty sprawy i dokonanie oceny, czy zarzuty powoda są zasadne.

Nie rozpoznanie istoty sprawy stanowi główną przyczynę dla której wyrok Sądu I instancji podlega uchyleniu. Sąd ten bowiem nie rozstrzygnął, czy żądanie wnioskodawcy zapłaty przez stronę pozwaną kwoty 100.000 złotych, określonej w pozwie, jest uzasadnione.

Odnosząc się do zarzutów apelacji wskazać należy, że jakkolwiek można się zgodzić z twierdzeniem, że doszło do naruszenia art. 201 kpc, to jednak naruszenie to, wbrew twierdzeniu strony apelującej, nie może skutkować nieważnością postępowania.

Przepis art. 201 § 2 kpc. zdanie pierwsze stanowi bowiem, że jeżeli sprawę wszczęto lub prowadzono w trybie niewłaściwym, sąd rozpozna ją w trybie właściwym lub prześle właściwemu sądowi do rozpoznania w takim trybie(...). Konstrukcja tego przepisu pozwala zatem Sądowi dokonać wyboru, pomiędzy przeprowadzeniem zaczętego postępowania we właściwym trybie lub też podjęciu decyzji o przekazaniu właściwemu sądowi. Sąd I instancji ma zatem alternatywę, która pozwala mu na dalsze prowadzenie postępowania, z zastosowaniem trybu zwykłego i nie dochodzi wówczas do naruszenia ważności takiego postępowania.

Przyczyny nieważności postępowania są taksatywnie wyliczone w art. 379 kpc. Sąd Apelacyjny stwierdza, że żadna z wymienionych w tym przepisie przesłanek nie zachodzi. Wprawdzie w związku z tym, że przedmiotowa sprawa winna być rozpoznana w zwykłym trybie, a nie w trybie szczególnym, w jakim rozpoznaje sprawy Sąd pracy, należało zwrócić szczególną uwagę na skład Sądu, jaki rozpoznał sprawę w I instancji albowiem przepis art. 47 kpc. przewiduje także przed Sądami pracy skład trzyosobowy tj. przewodniczący sędzia oraz dwóch ławników. Jednakże tego typu składy są przewidziane dla enumeratywnie wyliczonego rodzaju spraw. Nie znajduje on jednak zastosowania w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy rozpoznawał sprawę w składzie jednoosobowym, a zatem skład jest zgodny z tym, jaki obowiązywałby przed Sądem Cywilnym. Tym samym stwierdzić należy, że zarzut nieważności podniesiony przez powoda jest bezzasadny, nie poparty istotnymi dla sprawy argumentami i jako taki nie zasługuje na uwzględnienie.

Reasumując Sąd Apelacyjny nie znalazł podstaw do orzeczenia nieważności przeprowadzonego postępowania, natomiast stwierdził, iż sprawa podlega uchyleniu z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy. Przy czym z uwagi na przedmiot sprawy Sąd Apelacyjny orzekł o przekazaniu sprawy do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Opolu - Wydziałowi Cywilnemu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd zbada treść łączącego strony kontraktu menedżerskiego i dokona oceny, czy obie strony procesu wywiązały się z postanowień tejże umowy. Po dokonaniu ustaleń w tym zakresie Sąd wyda rozstrzygnięcie o zasadności roszczenia powoda, w przedmiocie zapłaty na jego rzecz kwoty 100.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za wykonaną przez niego pracę na rzecz strony pozwanej w ramach łączącej strony umowy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny na mocy art. 386 § 4 kpc w zw. z art. 201 § 2 kpc.

R.S.