

Sygn. akt I PK 1/17

POSTANOWIENIE

Dnia 14 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A.S.
przeciwko Przedsiębiorstwu [...] Spółce Akcyjnej z siedzibą w O.
o ustalenie istnienia stosunku pracy i ekwiwalent za urlop,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 grudnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w O.
z dnia 12 września 2016 r., sygn. akt IV Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w O., wyrokiem z 3 marca 2016 r., oddalił powództwo A.S. przeciwko Przedsiębiorstwu [...] S.A. w O. w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy i zasądzenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przekazał do Sądu Rejonowego w O. Wydziału Cywilnego roszczenia w zakresie wynagrodzenia i strat moralnych oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że 13 września 2013 r. między A.S. i P [...] S.A. w O. została zawarta umowa zlecenia na czas określony od 1 października 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. W umowie zleceniobiorca zobowiązał się wykonać zlecenie przewozowe zgodnie z rozkładem jazdy lub innymi ustaleniami wynikającymi z potrzeb zlecniodawcy. Umowa przewidywała również, że

zleceniobiorca przy wykonywaniu obowiązków zobowiązuje się m.in. do sprzedaży biletów, wykonywania zlecenia w odpowiednim ubiorze, zgodnie ze wskazaniem zleceniodawcy, a także do poddania się kontroli osób uprawnionych w zakresie prawidłowości wykonywania czynności objętych zleceniem. Podstawę rozliczenia stron z tytułu wynagrodzenia stanowiła stawka godzinowa w wysokości 15,61 zł brutto za godzinę wykonania zadania przewozowego, zgodnie z ustawą o czasie pracy kierowców. Przed zawarciem umowy zlecenia A.S. ustalił z prezesem zarządu P [...] S.A. w O. J.S., że łącząca ich umowa będzie umową zlecenia.

Kolejne umowy o identycznej treści na kolejne okresy zostały zawarte między stronami 10 grudnia 2013 r. i 16 grudnia 2014 r. Każdorazowo do umów załączono „Zakres czynności zleceniobiorcy”. Załącznik ten zawierał wykaz podstawowych obowiązków kierowcy, wytyczne odnośnie do procedury transportowo-organizacyjnej, wytyczne odnośnie do ubioru służbowego kierowcy, temperatury powietrza w przedziale pasażerskim, utrzymania sprawności technicznej kasowników, dokumentacji przewozowej, korzystania z telefonu komórkowego. Zgodnie z treścią opisanych w załączniku wytycznych, zleceniobiorca był zobowiązany m.in. do prawidłowego wypełniania kart drogowych, tarcz tachografu, do zgłoszenia swojej gotowości do realizacji zadań przewozowych upoważnionym pracownikom zleceniodawcy, do pełnej realizacji rozkładu jazdy, zaś po wykonaniu przewozu do zdanienia wszelkiej dokumentacji do biura zleceniodawcy, do utrzymywania w przedziale pasażerskim autobusów odpowiedniej temperatury powietrza, monitorowania uszkodzeń kasowników przed i po rozpoczęciu kursów, do bieżącego kontrolowania stanu technicznego pojazdu i używania go w sposób oszczędny i dbały.

Powód A.S. na stanowisku kierowcy autobusu pracował w pozwanym P [...] S.A. od 1 października 2013 r. do 5 maja 2015 r. W trakcie zatrudnienia powód wystąpił z prośbą do prezesa zarządu P [...] S.A. o zmianę umowy zlecenia na umowę o pracę w celu zaciągnięcia kredytu, jednak prezes zarządu odmówił.

W spółce P [...] S.A. zatrudnione były inne osoby świadczące pracę na podstawie umów o pracę i umów zlecenia na stanowiskach kierowców. Na podstawie umowy o pracę byli zatrudnieni kierowcy wykonujący przewozy międzymiastowe. Po zawarciu przez stronę pozwaną umowy z Konsorcjum [...]

D.G. i B. spółką z o.o. okresowo grupy pracowników były kierowane do wykonywania przewozów w ramach realizacji powyższej umowy. Następnie kierowcy wracali na przewozy międzymiastowe u strony pozwanej, a w ich miejsce kierowana była kolejna grupa pracowników. Osoby te nie mogły odmówić wykonania polecenia obsługi kursów na podstawie wskazanej umowy.

W trakcie świadczenia przez A.S. pracy w pozwanej spółce grafik jego pracy, podobnie jak innych kierowców-zleceniobiorców, był ustalany przed rozpoczęciem danego miesiąca pracy. Kierowca (w tym powód) każdorazowo przed rozpoczęciem kolejnego miesiąca (do 20. dnia miesiąca poprzedzającego) deklarował swoją dyspozycyjność, wskazując dni, w których nie może świadczyć usług.

Powód w trakcie pracy musiał kontaktować się z dyspozytorem P[...] . S.A. w zakresie dotyczącym zmian w rozkładzie jazdy, w przypadku awarii autobusu lub innych szczególnych zdarzeń losowych związanych z wykonywanym przewozem. A.S. nie korzystał z urlopów wypoczynkowych. Umowy zlecenia kierowców nie przewidywały płatnych urlopów wypoczynkowych. W sytuacji nagłej, gdy zleceniobiorca chciał uzyskać dzień wolny, korzystał z niego, zgłaszając to dyspozytorowi w celu znalezienia zastępstwa. W trakcie łączącej strony umowy istniała możliwość dokonania zamiany na stanowisku kierowcy danego dnia. Kwestia ta była ustalana między samymi kierowcami i zgłaszana dyspozytorowi. A.S. po zakończonym dniu pracy zostawiał w dyspozytorni kartę drogową, na podstawie której następnie było wyliczane i wypłacane mu wynagrodzenie. Grafik obsługi linii sporządzany był najpierw dla pracowników P[...] S.A., dopiero w przypadku braku wystarczającej liczby pracowników do „obstawienia” całej linii, w grafik wpisywani byli w zależności od potrzeb także zleceniobiorcy. Wśród zleceniobiorców były osoby, które pracowały w wymiarze dozwolonym przez przepisy o czasie pracy kierowców, a także osoby, które pracowały mniejszą liczbę godzin lub tylko w konkretne wskazane przez siebie dni.

Oddalając powództwo o ustalenie stosunku pracy, Sąd Rejonowy stwierdził, że powód od początku był świadomy, czym różni się umowa zlecenia od umowy o pracę (co sam przyznał), a także jakie umowy zawiera. Podpisując je, miał świadomość tego, że nie rodzą one, jako umowy cywilnoprawne, po jego stronie

żadnych uprawnień pracowniczych, czego dowodem jest chociażby podjęcie rozmowy z prezesem zarządu pozwanej Spółki o zmianę umowy zlecenia na umowę o pracę w celu umożliwienia mu zaciągnięcia kredytu. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że powód nie podpisywał list obecności, jego czas pracy był ewidencjonowany za pomocą kart drogowych i w relacji między stronami służyły one ustaleniu wykonania umowy i wypłacie należnego wynagrodzenia, a nie ustaleniu czasu pracy. Powód nie korzystał również z urlopu wypoczynkowego. Nie miał obowiązku stawiać się na polecenie pracodawcy w pracy w dniu dla niego wolnym według grafiku. Nie musiał pozostawać w gotowości do wykonywania pracy, nie musiał świadczyć pracy w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, treść umowy stron była podyktowana charakterem zlecenia i wymogami przewidzianymi w umowie łączącej pozwaną Spółkę z konsorcjum. Niemniej jednak, mimo szczegółowo określonego sposobu wykonania zlecenia, przede wszystkim w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków przewozu pasażerów (np. odpowiednia temperatura w autobusie, płynna jazda, zachowanie czystości w pojeździe, jazda zgodnie z rozkładem), brak jest w stosunku łączącym strony podporządkowania typowego dla stosunku pracy, czyli stałego, bieżącego nadzoru pracodawcy nad pracą wykonywaną przez pracownika. Podsumowując, zdaniem Sądu Rejonowego, skoro powód miał świadomość zawierania z pozwaną umów o świadczenie usług, a przy tym sposób wykonywania owych umów nie wykazywał cech dominujących charakterystycznych dla stosunku pracy, nie można mówić o nawiązaniu między stronami stosunku pracy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w O. wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie przepisów prawa procesowego, polegające na uchybieniu przepisom art. 227, art. 232 i art. 233 § 1 k.p.c. przez nierozważenie i niewyjaśnienie wszystkich okoliczności sprawy, przekroczenie swobodnej oceny dowodów oraz zaniechanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego.

Sąd Okręgowy w O., wyrokiem z 12 września 2016 r., zmienił zaskarżony wyrok i ustalił, że powoda A.S. i pozwane Przedsiębiorstwo [...] S.A. w O. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 października 2013 r. do 5 czerwca 2015 r. oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.000 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd Okręgowy zaznaczył, że kluczowe znaczenie dla oceny charakteru (rodzaju) łączącego strony stosunku prawnego powinien mieć sposób wykonywania umowy, kreujący jej istotną treść, a nie ocena zamiaru i woli stron wyrażonych przy zawieraniu umowy będącej podstawą powstania tego stosunku. W tym kontekście Sąd odwoławczy zwrócił uwagę na zawieranie z powodem umów cywilnoprawnych na kilkumiesięczne okresy i rozliczanie przez pracodawcę wykonywania obowiązków pracowniczych każdorazowo w miesięcznych okresach, charakterystycznych dla miesięcznych okresów rozliczeniowych stosunku pracy, na przedłużanie zawieranych umów zlecenia charakterystyczne dla przedłużania terminowych umów o pracę oraz na wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych w sposób ciągły w spornym okresie (pозwany był świadomy własnych potrzeb kadrowych do obsługi powierzonych mu linii komunikacji miejskiej), aż do dnia zakończenia współpracy pozwanego z konsorcjum.

W ocenie Sądu Okręgowego, powód wykonywał pracę podporządkowaną pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wykonywanie obowiązków przez powoda, podobnie jak przez pozostałe osoby zatrudnione w pozwanej Spółce na stanowisku kierowcy-konduktora autobusu, odbywało się w systemie zmianowym – po 8 godzin pracy. Zarówno powód, jak i inni kierowcy pracujący dla pozwanego, z którymi zawarto umowy zlecenia, wykonywali swoje obowiązki w dokładnie takim systemie, jak osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Sąd odwoławczy ocenił, że w pozwanej Spółce istniała praktyka stosowania różnej podstawy zatrudnienia – stosunku pracy lub umowy o charakterze cywilnoprawnym – przy zachowaniu w zasadzie niezmiennych warunków i sposobu świadczenia pracy przez kierowców autobusów. Bez znaczenia jest przy tym, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę świadczyli pracę na trasach międzymiastowych, a zatrudnieni na podstawie umowy zlecenia w transporcie miejskim, ponieważ dochodziło do powierzania kierowcom „międzymiastowym” obowiązków kierowców autobusów komunikacji miejskiej i odwrotnie.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że powód miał pełną swobodę w ustalaniu swojego czasu pracy. To, że pracownik ma pewną swobodę w ustalaniu godzin pracy, nie wyklucza zatrudnienia o charakterze

pracowniczym. Zdaniem Sądu odwoławczego, powód nie miał pełnej dowolności w określaniu swoich godzin pracy i musiał poruszać się w granicach ustalonych przez pozwanego (choćby w rozkładach jazdy autobusów). Powód był również podporządkowany sposobowi wykonywania pracy ustalonemu przez pozwanego, nie miał wpływu na wybór trasy, musiał pozostawać w kontakcie z dyspozytorem, który decydował o zmianie trasy czy też o zatrzymaniu autobusu w różnych wyjątkowych sytuacjach. W ocenie Sądu Okręgowego, powód był podporządkowany pracowniczemu pozwanemu i wykonywał pracę podporządkowaną, ponieważ stosunek łączący strony nie miał tylko charakteru koordynacji właściwej dla umów zlecenia, lecz właśnie cechy świadczące o podporządkowaniu pracowniczym. Również okoliczność, że umowa zastrzegała możliwość wyznaczenia zastępcy, nie pozbawiała, zdaniem Sądu Okręgowego, stosunku prawnego charakteru pracowniczego, ponieważ przez cały okres zatrudnienia powód nigdy takiego zastępcy nie wyznaczył i świadczył pracę zawsze osobiście. W świetle sposobu wykonywania łączącej strony umowy, bez znaczenia pozostaje to, że pozwany nie prowadził dla powoda dokumentacji pracowniczej.

Podsumowując, w ocenie Sądu Okręgowego stosunek prawny łączący strony w przeważającym stopniu wykazywał cechy stosunku pracy, a nie stosunku cywilnoprawnego.

Od wyroku Sądu Okręgowego w O. skargę kasacyjną złożyła strona pozwana, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego; ewentualnie, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c., z uwagi na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej opartej na naruszeniu prawa materialnego, o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w O. i oddalenie apelacji powoda, a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, strona skarżąca powołała się na oczywistą zasadność skargi. Zarzuciła, że Sąd Okręgowy rażąco naruszył art. 1 ust. 1b, art. 4 w związku z art. 26d ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2001 r. o czasie pracy kierowców (Dz.U. z 2012 r., poz. 1155 ze zm.), uznając, że prowadzenie przez przedsiębiorstwo transportowe ewidencji czasu pracy kierowcy

zatrudnionego przy obsłudze linii regularnej komunikacji miejskiej, ustalanie godzin pracy kierowców oraz ich rozliczanie w systemie miesięcznym jest elementem stosunku pracy, w sytuacji gdy z przytoczonych przepisów wynika obowiązek przedsiębiorcy prowadzenia ewidencji czasu pracy kierowców zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, a przepisy ustawy o czasie pracy kierowców stanowią *lex specialis* w stosunku do przepisów Kodeksu pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia jej w celu merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako szczególny i nadzwyczajny środek zaskarżenia prawomocnych wyroków, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c., i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą jurystycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia istotnych problemów prawnych przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c.

W razie powołania się na oczywistą zasadność skargi kasacyjnej jako przesłankę przedsądu, należy w uzasadnieniu wniosku zawrzeć wywód prawny

wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, o tyle dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy te[...]-tu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616; z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z 9 maja 2008 r., II PK 11/08, LEX nr 490364; z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 38/08, LEX nr 494134). W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 230; z 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy wypada stwierdzić, że strona skarżąca nie wykazała istnienia powołanej przesłanki przedsądu. Podkreślić należy, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, jeżeli oczywiste naruszenie przepisu implikowało oczywistą nieprawidłowość zaskarżonego orzeczenia. Tak natomiast nie jest w przedmiotowym przypadku.

Pełnomocnik strony skarżącej poprzestał jedynie na wskazaniu okoliczności uzasadniającej przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie przytaczając

szczegółowej argumentacji prawniczej zmierzającej do wykazania, że uchybienie przepisom ustawy o czasie pracy kierowców miało charakter oczywisty, dostrzegalny bez konieczności dokonywania szczegółowej wykładni prawa i czyniło zaskarżone orzeczenie oczywiście wadliwym.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zwrócono uwagę na konieczność wyodrębnienia w treści skargi kasacyjnej uzasadnienia wniosku o jej przyjęcie do rozpoznania od uzasadnienia podstaw skargi kasacyjnej w związku z odmiennym charakterem przesłanek uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i podstaw kasacyjnych oraz odmiennym zakresem kognicji Sądu Najwyższego na etapie przedsądu i na etapie merytorycznego rozpoznania sprawy (tak np. w postanowieniach Sądu Najwyższego: z 6 maja 2010 r., III UZ 2/10, LEX nr 622211; z 22 kwietnia 2015 r., IV CSK 613/14, LEX nr 1678089). Strona skarżąca nie dopełniła tego obowiązku i nie zawarła w złożonej skardze kasacyjnej wyodrębnionego uzasadnienia wniosku o jej przyjęcie do rozpoznania, a z uzasadnienia podstaw kasacyjnych nie dało się wysublimować tej części, która bezpośrednio odnosiła się do przesłanek przedsądu.

Pełnomocnik strony skarżącej twierdzi, że oczywista zasadność skargi wynika z uchybienia przepisom ustawy o czasie pracy kierowców. Należy jednak zaznaczyć, że ewidencjonowanie przez pracodawcę czasu pracy kierowców, z którymi zawarł umowy zlecenia, oraz stosowanie miesięcznego systemu rozliczania czasu pracy zostało uznane przez Sąd drugiej instancji za istotny argument świadczący o podporządkowaniu pracowniczemu powoda, jednak nie za argument wyłączny i decydujący. Sąd rozważył bowiem ogół okoliczności sprawy, w tym różne fakty dotyczące sposobu wykonywania zawartej przez strony umowy, i w wyniku dokonanej analizy doszedł do wniosku, że powód wykonywał pracę podporządkowaną (art. 22 § 1 i § 1¹ k.p.), wobec czego jego powództwo jest zasadne.

Należy zwrócić również uwagę na to, co jej przedmiotem regulacji przepisów powołanych przez stronę skarżącą jako tych, które zostały w sposób oczywisty naruszone. Zgodnie z art. 1 pkt 1b ustawy o czasie pracy kierowców, ustawa ta określa m.in. czas pracy osób niezatrudnionych przez przedsiębiorcę, lecz osobiście wykonujących przewozy drogowe, w rozumieniu art. 4 pkt 6a ustawy z

dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym, na jego rzecz. Według art. 4 ustawy o czasie pracy kierowców, w zakresie nieuregulowanym ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.). Wreszcie, art. 26d ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców stanowi, że ewidencję czasu pracy przedsiębiorcy, o którym mowa w art. 1 pkt 1a, prowadzi ten przedsiębiorca. Żaden z tych przepisów nie dotyczy bezpośrednio tego, czy kierowca zatrudniony w przedsiębiorstwie transportowym świadczy pracę na podstawie umowy o pracę czy też na podstawie umowy cywilnoprawnej. Ta kwestia podlega ocenie według art. 22 k.p.

Nałożenie przez ustawę o czasie pracy kierowców obowiązku ewidencjonowania i miesięcznego rozliczania czasu pracy kierowców zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych nie powoduje wyłączenia tych okoliczności z katalogu przesłanek pozwalających zidentyfikować pracę podporządkowaną, jeżeli pozostałe okoliczności wykonywania pracy świadczą o podporządkowaniu pracowniczemu. Sąd Okręgowy nie zanegował nałożonego na przedsiębiorców-zleceniodawców ustawą o czasie pracy kierowców obowiązku ewidencjonowania czasu pracy kierowców-zleceniobiorców, uznał natomiast, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy sposób ewidencjonowania czasu pracy powoda przez pozwaną Spółkę jest dodatkowym argumentem (jednym z wielu) świadczącym o wykonywaniu przez niego pracy podporządkowanej, w sposób charakterystyczny dla zatrudnienia pracowniczego. Przepisy ustawy o czasie pracy kierowców nie stanowią jedynie uszczegółowienia podporządkowania pracowniczego w aspekcie czasu pracy, lecz ich *ratio legis* wyraża się w zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy kierowców w transporcie oraz bezpieczeństwa publicznego w ruchu drogowym.

Przedstawione rozważania prowadzą do wniosku, że nie można uznać, aby skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona z powodu zarzutu naruszenia przez Sąd odwoławczy przepisów ustawy o czasie pracy kierowców. W tym stanie rzeczy, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

