

POSTANOWIENIE

Dnia 1 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa A. P.

przeciwko J. F.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 1 lutego 2017 r.,

skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 27 listopada 2015 r., sygn. akt VI Pa [...]

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od pozwanej J. F. na rzecz powódki A. P. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

A. P. wniosła przeciwko J. F. pozew o ustalenie, że od 1 czerwca 2011 r. do 1 lipca 2014 r. łączył strony procesu stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na stanowisku sprzedawcy oraz osoby wykonującej wszystkie prace w firmie zlecone przez właścicielkę.

Sąd Rejonowy w P., wyrokiem z 24 marca 2015 r., ustalił, że A. P. była zatrudniona u pozwanej J. F. w okresie od 1 czerwca 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r. i od 1 listopada 2012 r. do 30 czerwca 2014 r. na podstawie umowy o

pracę na stanowisku sprzedawcy. W pozostałym zakresie Sąd Rejonowy powództwo oddalił i zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka zawarła z pozwaną umowę zlecenia na okres od 1 czerwca 2011 r. do 30 czerwca 2014 r., na podstawie której do jej obowiązków należało sortowanie i sprzedaż odzieży używanej za wynagrodzeniem 200 zł. Niektórzy pracownicy podpisywali umowy zlecenia „in blanco”. W okresie od 8 września 2012 r. do 1 listopada 2012 r. powódka miała zarejestrowaną własną działalność gospodarczą. Przez dwa miesiące, tj. wrzesień i październik 2012 r., nie świadczyła na rzecz pozwanej pracy na podstawie stosunku pracy. Powódka świadczyła pracę w magazynie przy ul. M. i w sklepie przy ul. P. w S.. Pracę rozpoczynała o 7:00, kończyła o 15:00, natomiast w dniu dostaw towaru pracowała od 7:00 do 19:00-20:00. Powódka pracowała także w niektóre soboty w godzinach od 7:30 do 14:00. Godziny pracy były ustalone przez pozwaną. W trakcie pracy powódka nie podpisywała listy obecności. Do obowiązków powódki należało sortowanie odzieży, rozkładanie towaru w sklepie, sprzedaż towaru, prowadziła wraz z pozwaną rozmowy kwalifikacyjne z nowymi pracownikami. W trakcie pracy pozwana wydawała powódce polecenia. Każdego dnia rano pozwana rozdzielala pracę, po zakończeniu wykonywania przydzielonych obowiązków pozwana mówiła co należy zrobić w dalszej kolejności. Powódka konsultowała z pozwaną wysokość cen ubrań podczas ich wyceny. Jeżeli pozwanej nie było w sklepie, zostawiała kartkę ze wskazaniem co należy danego dnia zrobić, oprócz tego wszelkie polecenia przekazywała telefonicznie powódce. Pozwana kontrolowała pracę pracowników, podczas jej nieobecności robiła to powódka. W dniu 26 listopada 2013 r. powódka zwróciła się do pozwanej o udzielenie siedmiu dni urlopu wypoczynkowego. Pozwana nie wyraziła zgody „z powodu braku pracowników”. W dniu 6 listopada 2014 r. pozwana zgłosiła powódkę do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia w okresie od 1 czerwca 2011 r. W zaświadczeniu z 5 listopada 2014 r. pozwana oświadczyła, że powódka w ramach umowy zlecenia comiesięcznie w okresie od czerwca 2011 r. do czerwca 2014 r. otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 1.800 zł. Wynagrodzenie powódka otrzymywała „do ręki”, nie kwitowała jego odbioru.

Sąd Rejonowy ocenił, że stosunek prawny łączący strony odpowiadał cechom stosunku pracy. Powódka świadczyła pracę podporządkowaną. Pozwana określała organizację pracy powódki. Wskazała powódce miejsce pracy, narzuciła godziny pracy a także zakres obowiązków. Na żaden z tych aspektów powódka nie miała żadnego wpływu. Do obowiązków powódki należała sprzedaż towarów - ich wycena, przyjęcie do sklepu, rozwieszenie w sklepie. Wszystkie te czynności miały charakter powtarzalny. Oprócz tego powódka wraz z pozwaną przeprowadzała rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami do pracy. W ocenie Sądu Rejonowego bez wątplenia świadczona przez powódkę praca miała charakter osobisty. Miała także charakter zależny, tzn. powódka świadczyła pracę pod kierownictwem pracodawcy. Pozwana wydawała powódce polecenia co zakresu pracy świadczonej w danym dniu, codziennie rano przydzielała obowiązki i w trakcie dnia pracy dokonywała w razie konieczności zmian ich zakresu. W przypadku gdy nie było jej w pracy, polecenia przekazywała powódce na kartce bądź telefonicznie. Pozwana kontrolowała pracę powódki. Powódka świadczyła pracę odpłatnie. Odpłatność pracy jest kolejną cechą typową dla stosunku pracy, nie ma znaczenia forma pobieranego wynagrodzenia, a mianowicie to, czy dana osoba pobiera stałe, czy też zmienne wynagrodzenie. Samo bowiem zobowiązanie się pracownika do świadczenia pracy zobowiązuje pracodawcę do wypłaty wynagrodzenia, nawet bez umowy czy też w sytuacji nieustalenia jego rodzaju i wysokości w umowie. Wszystkie powyższe cechy wskazują, w ocenie Sądu Rejonowego, również na to, że to pozwana była obciążona ryzykiem pracodawcy, tzn. była odpowiedzialna za rezultat pracy – sprzedaż towaru, należytą jego wycenę. Ryzyko to wiąże się z zależnym charakterem pracy podporządkowanej i decydującym wpływem pracodawcy na jej miejsce, czas i sposób wykonywania. W związku z tym żądanie powódki ustalenia, że strony łączyła umowa o pracę, Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione. Powódka nie świadczyła pracy jedynie w wrześniu i październiku 2012 r. (co sama przyznała), dlatego wyrok ustalający stosunek pracy nie obejmuje powyższego okresu i w tym zakresie powództwo zostało oddalone.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożyła pozwana, zaskarżając wyrok: w zakresie rozstrzygnięcia merytorycznego w części ustalającej, że powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od 1 czerwca 2011 r. do 31

sierpnia 2012 r. i od 1 listopada 2012 r. do 30 czerwca 2014 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku sprzedawcy oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach w części odmawiającej zasądzenia zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanej. Zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 227 k.p.c., art. 233 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. oraz naruszenie prawa materialnego art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 734 k.c. i w związku z art. 300 k.p. Pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części przez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z 27 listopada 2015 r., oddalił apelację i orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd drugiej instancji uznał za bezpodstawne zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Podkreślił, że Sąd Rejonowy oparł swoje ustalenia na całości zgromadzonego i prawidłowo ocenionego materiału dowodowego, zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.), przy uwzględnieniu wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, nie uchybiając przy tym zasadom logicznego wnioskowania i doświadczenia życiowego. Stanowisko swoje Sąd Rejonowy szczegółowo uzasadnił w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, zgodnie z dyspozycją art. 328 § 2 k.p.c. Sąd Rejonowy ocenił zgromadzone dowody w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny, uwzględniając całość materiału dowodowego.

Bezzasadny okazał się zarzut apelacji, że Sąd pierwszej instancji nie badał zamiaru stron co do zawarcia umowy o pracę. Wręcz przeciwnie, lektura uzasadnienia zaskarżonego rozstrzygnięcia dowodzi, że Sąd poczynił ustalenia w tym zakresie, które są trafne. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że pozwana wskazała powódce miejsce pracy, narzuciła godziny pracy oraz zakres obowiązków. Na żaden z tych aspektów powódka nie miała żadnego wpływu. Powódka była zdeterminowana, aby podjąć pracę, nie mogła jednak wymusić pracowniczego zatrudnienia, tym bardziej że – jak wykazało postępowanie dowodowe – u pracodawcy pracownicy pracowali nawet bez umów.

W ocenie Sądu Okręgowego, zebrany w sprawie i prawidłowo oceniony przez Sąd Rejonowy materiał dowodowy wskazuje jednoznacznie, że strony łączył stosunek pracy, nie zaś stosunek cywilnoprawny. Przemawia za tym pracownicze podporządkowanie powódki, która osobiście świadczyła pracę określonego rodzaju pod kierownictwem pozwanej, w wyznaczonym przez nią miejscu i czasie, za wynagrodzeniem niezależnym od rezultatów pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w całości. Jako podstawy kasacyjne wskazała naruszenie prawa materialnego: 1) art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 734 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 22 § 1¹ k.p., przez ich niezastosowanie i zaniechanie zbadania zamiaru stron i celu umowy w oparciu o czynności podejmowane przez powódkę przed zawarciem umowy zlecenia z 1 czerwca 2011 r., jak również czynności po zawarciu przedmiotowej umowy zlecenia, i niedokonanie wykładni oświadczeń woli w oparciu o fakty ustalone przez sąd; 2) art. 60 k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 58 § 3 k.c., przez ich niezastosowanie w sytuacji, w której pozwana nie miała w ogóle zamiaru zawarcia umowy o pracę; 3) art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 734 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie i zaniechanie ustalenia, czy w sytuacji, w której umowa zlecenia zawarta przez strony zostałaby uznana za nieważną jako mającą na celu obejście przepisów o zawieraniu umowy o pracę, pozwana w ogóle zawarłaby z powódką umowę o pracę, a zatem czy taka umowa może być ważna w świetle art. 58 § 3 k.c.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca sformułowała istotne zagadnienie prawne: czy w świetle zasad dotyczących zawierania umów, tj. art. 60 k.c. oraz art. 65 § 1 i 2 k.c., brak zamiaru osoby wskazanej jako pracodawca zawarcia umowy o pracę wyklucza możliwość ustalenia, że strony zawarły umowę o pracę oraz czy w świetle skutków nieważności części czynności prawnej określonych w art. 58 § 3 k.c., ustalenie, że gdyby osoba wskazana jako pracodawca nie zawarłaby w ogóle umowy o

pracę z pracownikiem, jeśli umowa zlecenia, którą zawarła, jest nieważna, pociąga za sobą nieważność umowy o pracę. Skarżąca stwierdziła również, że składana skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w zakresie podanych podstaw kasacyjnych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o oddalenie skargi oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, 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 jurydycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli 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 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. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Pełnomocnik skarżącej uzasadnił przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, powołując się na dwie okoliczności: istotne zagadnienie prawne oraz oczywistą zasadność skargi.

Sformułowanie „istotnego zagadnienia prawnego” jako przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania powinno: 1) przybrać formę pytania (wypowiedzi pytającej), 2) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń, 3) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny, aby umożliwiło sądowi kasacyjnemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi w kwestii jurydycznej, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu, 4) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą oraz 5) dotyczyć problemu, który rzeczywiście (a nie pozornie) budzi istotne (poważne) wątpliwości prawne. Wszystkie wymienione warunki powinny zostać spełnione łącznie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 marca 2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581; postanowienie Sądu Najwyższego z 30 kwietnia 2015 r., V CSK 598/14, LEX nr 1678102).

Natomiast oczywista zasadność skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, wskazująca, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać, doszło bowiem do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2015 r., III CSK 198/15, LEX nr 1823323).

Należy przypomnieć, że nie jest logiczne jednoczesne wykazywanie, że w sprawie istnieje zagadnienie prawne dotyczące wykładni określonych przepisów prawa i że skarga oparta na naruszeniu tych samych przepisów jest oczywiście uzasadniona. Albo jest tak, że wykładnia danych przepisów jest prosta i w związku z tym ich naruszenie jest oczywiste, albo tak, że wykładnia ta rodzi

istotne zagadnienie prawne, wobec czego naruszenie przepisów nie może być oczywiste (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z 29 lipca 2015 r., I CSK 980/14, LEX nr 1770903).

Odnosząc powyższe stanowisko do rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że pełnomocnik skarżącej nie przedstawił przekonującej argumentacji uzasadniającej przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Skarżąca nietrafnie konstruuje pytanie prawne wokół kwestii nieważności umowy zlecenia. W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy nie dokonał takiej oceny prawnej zawartej przez strony umowy. Sąd nie uznał, że umowa łącząca powódkę z pozwaną była nieważna albo żeby pod nieważną umową zlecenia kryła się ważna umowa o pracę. Takich ustaleń i ocen nie zawiera uzasadnienie zaskarżonego wyroku.

Przedmiotem rozpoznawanej sprawy było ustalenie istnienia stosunku pracy, tj. zastosowanie właściwej kwalifikacji prawnej zobowiązania nawiązanego przez strony procesu od 1 czerwca 2011 r. Pełnomocnik skarżącej zwraca uwagę na decydujące znaczenie zgody osoby wskazanej jako pracodawca w ustaleniu, że strony zawarły umowę o pracę. Tak przedstawiony pogląd pozostaje w sprzeczności z funkcją art. 22 § 1¹ k.p. Przepis ten został pominięty w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, tymczasem stanowił on podstawę prawną rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego. Powołany przepis wyraża ugruntowane w literaturze przedmiotu i orzecznictwie sądów przekonanie, że o rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego jest świadczona praca, decyduje nie formalna nazwa, lecz rzeczywisty sposób wykonywania umowy. Norma zawarta w art. 22 § 1¹ k.p. ma charakter informacyjny. Wskazuje pracodawcom, że nawet w razie formalnego zastosowania umowy cywilnoprawnej nie mogą uniknąć skutków prawnych związanych ze stosunkiem pracy, jeżeli umowa była faktycznie wykonywana w sposób pozwalający na przypisanie jej cech umowy o pracę. Dobitniej przesądza to ustawodawca w art. 22 § 1² k.p., stwierdzając, że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. Pełnomocnik skarżącej pomija regulacje art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p., powołuje się natomiast na art. 65 k.c.,

akcentując konieczność badania zgodnego zamiaru stron. W wyroku z 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98 (OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 780), Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pierwszoplanowe znaczenie w kształtowaniu charakteru danego stosunku zatrudnieniowego ma zamiar jego stron (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jednakże konieczne jest uwzględnienie dwóch płaszczyzn tego zamiaru. Chodzi tu z jednej strony o etap układania treści przyszłego stosunku zobowiązaniowego, a więc zawierania umowy nazywanej umową zlecenia, a z drugiej o fazę realizacji danego zobowiązania. W praktyce społeczno-gospodarczej często bowiem bywa tak, że umowa zostaje zawarta w pisemnej formie, odpowiadającej podręcznikowym wzorcom umowy typu zlecenie (warto odnotować, że w rozpoznawanej sprawie pozwana posługiwała się lakonicznymi umowami podpisywanymi przez zatrudnionych „in blanco”), natomiast realizacja kreowanego przez nią zobowiązania dokonuje się w sposób znamionujący stosunki pracy. W takiej ewentualnie sytuacji, która ma dla kwalifikacji prawnej zobowiązania rozstrzygające znaczenie, trudno wobec świadczącego pracę powoływać się na jego zamiar zawarcia umowy typu zlecenie, skoro podmiot zatrudniający przekształcił ją – także za dorozumianą zgodą zleceniobiorcy – w zatrudnienie pracownicze.

Zbliżony pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 17 maja 2016 r., I PK 139/15 (LEX nr 2057610), zgodnie z którym zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania.

W rozpoznawanej sprawie Sądy obu instancji dokonały szczegółowych ustaleń w zakresie sposobu wykonywania umowy zawartej przez strony, pozwalających na kwalifikację nawiązanego między nimi zobowiązania jako umowy o pracę, tj. zobowiązania do osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, za wynagrodzeniem i na ryzyko pracodawcy.

Powyższe rozważania nie umniejszają roli zgodnego zamiaru stron w kwalifikacji prawnej zawartej umowy. Jednakże wymaga zaakcentowania, że ocenie w tym kontekście podlegać może ta treść zobowiązania, która była przedmiotem wspólnych uzgodnień; jednakże w warunkach zatrudnienia istotnie zaburza je dominująca pozycja ekonomiczna podmiotu zatrudniającego. Zgodna wola stron miałaby znacznie decydujące wówczas, gdyby sposób wykonywania umowy nie pozwalał na jednoznaczne zakwalifikowanie jej do danej kategorii (umowa o pracę czy umowa cywilnoprawna), co nie miało miejsca w rozpoznawanej sprawie, w której sposób wykonywania umowy jednoznacznie przemawiał za oceną Sądu Okręgowego, że praca była świadczona w reżimie pracowniczym. Ocena ta była adekwatna do dokonanych ustaleń faktycznych, które byłyby wiążące w razie przyjęcia skargi kasacyjnej do merytorycznego rozpoznania (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W świetle powołanych przepisów Kodeksu pracy nie można przyjąć, aby zgodna wola stron, a tym bardziej wola jednej ze stron umowy, pozostawała w sprzeczności z ustawą, kształtującą elementy *essentialia negotii* umowy o pracę (art. 22 § 1 k.p.).

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania kasacyjnego Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.